
GUÍA DE LA AECID PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



PRÓLOGO



En los últimos años, la Cooperación Española ha hecho un gran esfuerzo para avanzar en la agenda de la eficacia y calidad de la ayuda. A lo largo de este camino, la AECID ha dado una gran importancia a la transversalización del enfoque de género y de medioambiente, un elemento reconocido por todos como clave para esta agenda. Nuestro esfuerzo en este campo ha tenido un notable reconocimiento a nivel internacional, por parte de organismos como la OCDE, otros donantes e instituciones y organizaciones de los países socios.

La Nueva Agenda de Desarrollo 2030 refuerza el compromiso que todas las instituciones debemos tener sobre estos enfoques, dotándonos de salvaguardas sociales y ambientales que formen parte de nuestros sistemas de rendición de cuentas.

Por todo ello, es para mí un honor presentar esta Guía, una herramienta práctica para nuestro trabajo cotidiano que da cumplimiento al mandato recogido en el IV Plan Director y en el Plan Estratégico de la Agencia.

Nuestro desafío ahora es su aplicación, siendo la clave del éxito de nuestros avances la perseverancia y el compromiso de todo el personal de la Agencia.

Gonzalo Robles Orozco

*Secretario General de Cooperación
Internacional para el Desarrollo y
Vicepresidente de la AECID*

Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género

© AECID, 2015

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Av. Reyes Católicos, 4

28040 Madrid, Spain

Teléfono: +34 91 583 81 00

NIPO—502-15-060-X

www.aecid.es

Dirección y Coordinación—Beatriz Álvarez Ferrero, *Responsable del Área de Género. Departamento de Cooperación Sectorial. Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera.*

Esta Guía es el resultado de un proceso de trabajo colaborativo de más de un año, liderado por el Área de Género de la AECID (Departamento de Cooperación Sectorial / Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera), que ha contado con el compromiso e implicación del conjunto de la Agencia.

El punto de partida fue la elaboración de un diagnóstico sobre las distintas iniciativas que en la AECID se habían diseñado e implementado en el ámbito de la transversalización a lo largo de los últimos años. El producto final puso de manifiesto la cantidad y calidad de los ejercicios desarrollados tanto en sede como en los países de ejecución, lo que suponía un potente punto de partida para nuestro trabajo. Adicionalmente, tuvimos como referencia la experiencia de otros donantes así como de distintas realidades, tanto públicas como privadas, de países socios de la Cooperación Española. Este insumo permitió llegar a una primera formulación de la Guía, con la que abrimos un diálogo con las distintas unidades de la Agencia, tanto para conocer sus intereses como para adaptar los contenidos a sus necesidades. El fruto de este diálogo es la presente Guía.

Esta Guía no hubiera sido posible sin las valiosas contribuciones de las muchas personas que han dedicado su tiempo a ayudarnos a revisarla y a las que agradecemos profundamente su apoyo. En primer lugar, estamos especialmente agradecidas al trabajo de la consultora Carmen Rodríguez Losada, cuyo apoyo en la elaboración del diagnóstico y en las primeras formulaciones de la Guía ha resultado clave.

La experiencia colaborativa del *Grupo de trabajo sede-terreno para la transversalización* ha sido muy enriquecedora, beneficiándose este documento de la expertise de sus integrantes, la visión de terreno aportada por las Oficinas Técnicas de Cooperación, la mirada integral de la Unidad de Planificación, Eficacia y Calidad de la Ayuda y de la Unidad de Género de la Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo, entre otras. Todo ello ha sido clave para mejorar la calidad y la coherencia del documento final.

Diseño original y maquetación—Frank Martínez Soriano. frank@frankmartinezportfolio.com

ÍNDICE

Pág	7	PRESENTACIÓN: A QUIÉN VA DESTINADA ESTA GUÍA
Pág	8	OBJETIVO DE ESTA GUÍA Y CÓMO USARLA
Pág	10	1. DECÁLOGO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
Pág	13	2. MARCO CONCEPTUAL
	14	2.1 QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO
	15	2.2 ¿POR QUÉ HEMOS DE INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO?
	16	2.3 EL GÉNERO EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL: EVOLUCIÓN HISTÓRICA
	17	2.4 DIFERENCIAS ENTRE ENFOQUE SECTORIAL Y ENFOQUE TRANSVERSAL
	18	2.5 OTROS CONCEPTOS BÁSICOS PARA NUESTRO TRABAJO DE TRANSVERSALIZACIÓN
Pág	23	3. MARCO NORMATIVO
	24	3.1 AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO Y DESARROLLO
	28	3.2 COOPERACIÓN ESPAÑOLA
Pág	31	4. PAUTAS PARA LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN
	34	4.1 MARCOS DE ASOCIACIÓN PAÍS
	39	4.2 PROGRAMA PAÍS DE AECID
Pág	43	5. PAUTAS GENERALES PARA LAS INTERVENCIONES DE LA AECID
Pág	59	6. PAUTAS ESPECÍFICAS SEGÚN LOS INSTRUMENTOS DE COOPERACIÓN Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
	60	6.1 PROYECTOS Y CONVENIOS CON ONGD
	63	6.2 PROYECTOS DE INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO
	65	6.3 OPERACIONES DEL FONDO DE COOPERACIÓN DE AGUA Y SANEAMIENTO PARA AMÉRICA LATINA Y CARIBE
	70	6.4 SUBVENCIONES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DIRECTA
	71	6.5 AYUDA CANALIZADA A TRAVÉS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES
	75	6.6 ACUERDOS DE DELEGACIÓN
	77	6.7 OPERACIONES DE CAPITAL Y OPERACIONES DE CRÉDITO DEL FONPRODE
	80	6.8 AYUDA PROGRAMÁTICA
Pág	83	7. PAUTAS ESPECÍFICAS PARA LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
	84	7.1 ACCIÓN HUMANITARIA
	87	7.2 EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO
Pág	93	CAJA DE HERRAMIENTAS
	94	1. LISTAS DE VERIFICACIÓN DE TRANSVERSALIZACIÓN POR SECTORES
	103	2. INDICADORES DE GÉNERO
	122	3. USO DE LOS MARCADORES DE GÉNERO
	126	4. MARCOS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO
	128	5. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO
	130	6. MATRIZ DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: PREGUNTAS GUÍAS
	132	7. PAUTAS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
Pág	136	BIBLIOGRAFÍA
Pág	140	REFERENCIAS ELECTRÓNICAS
Pág	141	LISTA DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS
Pág	142	NOTAS AL PIE DE PÁGINA



PRESENTACIÓN



“Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán beneficiar a toda la sociedad”.

Informe sobre el Desarrollo Humano del PNUD, 1997

A pesar de los avances logrados, y veinte años después de la adopción de la *Plataforma de Acción de Beijing* en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, hoja de ruta para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, el reto sigue aún presente: ningún país del mundo ha logrado plenamente la igualdad y muchas mujeres y niñas sufren múltiples formas de discriminación, vulnerabilidad y marginación durante todo su ciclo de vida.

El compromiso de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) con la igualdad de género está basado en más de dos décadas de conocimiento y experiencia, siendo la transversalización del enfoque de género un mandato contemplado en el IV Plan Director de la Cooperación Española y una de las líneas prioritarias del Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo de la AECID.

El reto de la igualdad de género nos exige dar un paso definitivo e incorporar “*la mirada de género*” a nuestro trabajo diario. Y para ello es clave contar con una herramienta práctica que nos permita identificar las cuestiones claves que tenemos que tener presentes a la hora de analizar en qué medida el trabajo de la Agencia está contribuyendo a visibilizar y potenciar a las mujeres como protagonistas del desarrollo y alcanzar dicha igualdad.

De esta manera, esta Guía forma parte de un proceso de institucionalización de la cultura de la transversalización del enfoque de género que ha partido de la elaboración de un diagnóstico de sistematización de las lecciones aprendidas a lo largo de estos años, identificando la necesidad de contar con una Guía que aglutine las herramientas ya existentes y dé respuesta de manera muy práctica a la pregunta *¿Qué aspectos he de tener en cuenta en mi trabajo para garantizar la transversalización del enfoque de género?*

Por su parte, su aplicación corresponde no sólo a las expertas de género, sino a todo el personal de la Agencia, siendo la formación otra de las “herramientas” que ayudarán en este proceso a apropiarnos de la Guía.

OBJETIVO DE ESTA GUÍA Y CÓMO USARLA



El objetivo de esta Guía es ofrecer al personal de la Agencia (sede y terreno) pautas y cuestiones orientativas aplicables tanto a los procesos de planificación estratégica como a las intervenciones para dar respuesta a la pregunta *¿Cómo aplicar la transversalización del enfoque de género en mi trabajo diario?*

Y un primer paso para la aplicación de la Guía es saber cómo utilizarla ya que ésta se estructura en diferentes niveles de lectura para dar respuesta a las necesidades de cada persona usuaria. Por lo tanto, te recomendamos no abordar la Guía como un todo sino concentrarte en aquellos apartados que sean más pertinentes según el proceso que tengas que abordar (participación en la elaboración de un MAP, valoración de la formulación de un proyecto, análisis de una propuesta de evaluación, etc...).

De esta manera, al utilizar la Guía tienes que tener en cuenta que:

1 Si el tema de género es desconocido para ti, has de revisar los apartados 2 “marco conceptual” y 3 “marco normativo” donde se da respuesta a la pregunta *¿qué es el enfoque de género?* Así como el significado de la transversalización y se destacan los principales compromisos internacionales y la trayectoria de la cooperación española.

2 Si estás participando en un proceso de planificación estratégica en sede o terreno, el apartado 4 te ofrece un listado de verificación de aquellas cuestiones que te permitirán comprobar en cada una de las etapas si se está incorporando adecuadamente la transversalización.

3 El apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID” es esencial si estás por ejemplo trabajando a nivel operativo en la fase de diseño de una intervención de carácter bilateral, valorando la formulación de las intervenciones, participando en un comité de seguimiento o revisando las propuestas de evaluación de las intervenciones.

4 El apartado 5 se complementa con las pautas específicas que encontrarás en los apartados 6 para instrumentos (ej. proyectos y convenios, proyectos de innovación, FCAS, etc...) y el apartado 7 si el proyecto es de Acción Humanitaria o Educación para el Desarrollo.

5 En cada apartado encontrarás:

- “Herramientas de la AECID disponibles” que, con carácter general, si bien no son específicas de transversalización sí contienen menciones al respecto.
- “Pautas para la transversalización” que te permitirán entender mejor dichas herramientas y completar tu análisis con otras cuestiones relevantes.

6 Las pautas no sustituyen a las incluidas en la Estrategia de Género de la Cooperación Española ni en los diferentes manuales y herramientas vigentes de la aecid sino que las complementan, ofreciendo pautas adicionales de mejora que podrían orientar su futura actualización.

7 Las cuestiones tienen un carácter orientativo y por lo tanto no has de dar respuesta a todas ellas si no elegir aquellas que más se adaptan al proceso, instrumento o tipo de intervención en el que estás trabajando.

8 Si bien te planteamos las cuestiones bajo el formato “listado de verificación” con una respuesta “cerrada” ( ), no hay respuestas únicas ni automáticas, son más una invitación a reflexionar acerca de estas cuestiones.

9 Cuando tu respuesta a una de las preguntas sea negativa () significará que si estás en el proceso de elaboración (por ejemplo de una nota concepto en el proceso MAP o de la formulación de una intervención bilateral) ese aspecto lo tienes que reforzar y, si estás valorando, será una recomendación de mejora que tendrás que realizar.

10 Es muy importante que estas pautas de transversalización (contenidas en los apartados 5, 6 y 7) se tengan muy en cuenta a la hora de revisar los formularios y manuales o directrices de los instrumentos para incorporarlas como aquellas cuestiones que han de reflejarse en el momento de la identificación y formulación de las intervenciones. Sólo así tendrá sentido que posteriormente apliquemos el “listado de verificación” en una valoración.

11 No podemos olvidar que la dimensión de género es cambiante en cada contexto geográfico y por lo tanto, hemos de realizar un esfuerzo por interpretar y adaptar las cuestiones propuestas a cada intervención y realidad.

12 La caja de herramientas te ofrece recursos complementarios que te ayudarán a aplicar la transversalización de manera muy práctica.

13 Para facilitar el uso de la guía, los siguientes iconos te ayudarán en su utilización:



Caja de herramientas



Pautas de transversalización



Algunas reflexiones previas



Listado de verificación



Remisión a otro apartado de la guía relacionado

Por último, sólo la aplicación diaria de la Guía nos permitirá comprobar si realmente cumple su objetivo. Por esta razón, será de gran utilidad recibir todas tus sugerencias y comentarios en el buzón con el fin de mejorar la Guía e ir adaptándola a las necesidades de las personas que trabajamos en la AECID.

DECÁLOGO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1

DECÁLOGO



- 1. No olvides incorporar “tus lentes de género” en cada una de las etapas del ciclo de gestión.**
- 2. Mostrando la realidad y problemas de las mujeres y niñas en el análisis de contexto, logramos visibilizar a toda la población.**
- 3. Los datos desagregados por sexo nos ayudan a describir mejor a la población beneficiaria.**
- 4. La participación activa de las mujeres y sus organizaciones contribuye a la sostenibilidad.**
- 5. La implicación de las instituciones responsables de la igualdad de género garantiza un diálogo con el país socio de mayor calidad.**
- 6. Los indicadores sensibles al género nos permiten medir los cambios sociales para la igualdad.**
- 7. A través de actividades específicas dirigidas a empoderar a mujeres y niñas contribuimos a eliminar las desigualdades de género.**
- 8. La transversalización implica recursos humanos especializados y recursos económicos.**
- 9. Con un sistema de seguimiento “sensible al género” podremos identificar los obstáculos para avanzar hacia la igualdad.**
- 10. Solo con evaluaciones que midan el impacto de género conoceremos si nuestra cooperación está contribuyendo a la igualdad de género.**







**MARCO
CONCEPTUAL**

2

2.1 ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?

A la hora de abordar la transversalización del enfoque de género (en adelante TG) en nuestro trabajo diario y reflexionar acerca de por qué es imprescindible la igualdad de género y la participación activa de las mujeres y niñas en los procesos de desarrollo, como primer paso hemos de diferenciar los conceptos de:

- **Sexo:** cuando nos estamos refiriendo a las diferencias físicas, biológicas y corporales entre mujeres y hombres con las que nacemos y que son inmodificables naturalmente. De acuerdo al sexo, se organiza a las personas en dos categorías: mujeres y hombres. A partir de ellas se construye la identidad de género femenina o masculina u otras identidades de género en transformación.
- **Género:** cuando hacemos referencia al conjunto de características psicológicas, sociales, políticas y culturales asignadas a las personas que condicionan un amplio ámbito de las relaciones existentes entre mujeres y hombres así como de los comportamientos individuales de ambos sexos.

Es una distinción que está en la base del **Enfoque de Género**, como herramienta de trabajo o una categoría de análisis que nos permite (MAEC, 2004):

- Evaluar en qué medida las necesidades y prioridades de las mujeres, como de los hombres, se reflejan en la acción de desarrollo.
- Evaluar si se necesitan cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen y se beneficien de la acción.
- Evaluar si existen oportunidades para evitar o reducir los desequilibrios de género implicados en la acción de desarrollo.

Y una vez clara esta distinción de partida, para TRABAJAR CON ENFOQUE DE GÉNERO hemos de tener presente que:

- » Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una.
- » El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer.
- » Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política.
- » Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso.
- » Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc...
- » El punto central de nuestro análisis ha de ser por tanto las relaciones entre hombres y mujeres y el cuestionamiento de las relaciones de poder existentes.

2.2 ¿POR QUÉ HEMOS DE INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO?

Como ya hemos mencionado en la presentación de esta Guía, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo y por ello la “mirada de género” ha de estar presente en nuestro trabajo diario.

De esta manera **si trabajamos para luchar contra la pobreza y alcanzar un desarrollo humano sostenible no podemos olvidar que...**

- ✓ La igualdad entre mujeres y hombres está en la base de dicho desarrollo.
- ✓ Existe una situación de desigualdad social entre mujeres y hombres con respecto a las actividades que desempeñan, a su acceso a recursos y el control de los mismos y a su participación en la toma de decisiones.
- ✓ Las estrategias de desarrollo no son neutras en relación con el género al tener consecuencias positivas y negativas diferenciadas para hombres y mujeres.
- ✓ Las acciones de desarrollo son más eficaces si tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.
- ✓ La invisibilización de las mujeres en las intervenciones de desarrollo complica la definición de las estrategias para apoyar la satisfacción de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- ✓ Analizar los contextos y la realidad desde el género implica no considerar a todas las mujeres y hombres como iguales. Las relaciones de género interactúan simultáneamente con otras características o condiciones que pueden duplicar o triplicar las desigualdades y discriminaciones como el origen étnico o nacional de las personas, el grupo social, la edad o la orientación sexual, entre otras.
- ✓ Las mujeres no son un grupo vulnerable (representan más de la mitad de la población mundial) pero debido a las múltiples discriminaciones de las que son objeto están en condiciones de exclusión y a veces mayor vulnerabilidad.
- ✓ Trabajar con mujeres no significa que automáticamente se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género desde un enfoque de derechos humanos, pudiéndose impulsar proyectos exclusivos para mujeres que tengan un efecto muy negativo en las relaciones de género y refuercen su posición de subordinación.
- ✓ Los hombres son un elemento clave para el cambio en las relaciones de género. Es imprescindible trabajar con ellos para eliminar las causas estructurales de la desigualdad de género y modificar la percepción “tradicional” que tanto hombres como mujeres tienen de su “rol” de género.
- ✓ Los esfuerzos para corregir las desigualdades a través de proyectos dirigidos a mujeres pueden resultar contraproducentes si los hombres no son informados e incluidos a lo largo del proceso.

2.3 GÉNERO EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

En el ámbito de la cooperación internacional, el enfoque de género en desarrollo responde a una manera de analizar la realidad social, centrando la mirada en los diferentes factores que alimentan y reproducen la desigualdad existente entre mujeres y hombres en cada uno de los países socios de nuestra cooperación para poder transformarlos y cambiarlos.

Sin embargo, a lo largo de los años, las políticas y enfoques dirigidos principalmente a mujeres de países empobrecidos han ido evolucionando (García, 2009):

- **ENFOQUE DEL BIENESTAR** (años 50): se pone el énfasis en la mejora de satisfacción de las necesidades de las mujeres derivadas de su posición de madres y esposas, siendo éste el papel principal de las mujeres en el desarrollo y colocándolas como beneficiarias pasivas de los proyectos de desarrollo.
- **ENFOQUE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)** (años 70): las organizaciones de desarrollo, principalmente las organizaciones de mujeres, ponen de manifiesto que este modelo de desarrollo provoca resultados desiguales entre mujeres y hombres. Surge entonces el enfoque MED que representa a las mujeres como miembros productivos de la sociedad y afirma que el acceso de éstas a los recursos productivos contribuirá a superar las desigualdades entre los sexos. Sin embargo, además del acceso a los recursos es preciso tener en cuenta aspectos como las relaciones de género, las relaciones de poder, la socialización y la atribución de roles a mujeres y a hombres, aspectos no considerados.
- **ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)** (años 80): ante estas limitaciones, el trabajo ya no se centra en el colectivo de mujeres de forma aislada, sino en analizar y transformar todas aquellas relaciones desiguales de poder que obstaculizan el disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

2.4 DIFERENCIAS ENTRE ENFOQUE SECTORIAL Y ENFOQUE TRANSVERSAL

Así, partiendo del enfoque GED, para conseguir la igualdad de género hemos de trabajar de manera complementaria desde una doble perspectiva:

- 1. ENFOQUE SECTORIAL:** A través del **EMPODERAMIENTO** se fortalecen las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres. Partimos de la concepción del término poder como “poder para” (capacidad) y no como “poder sobre” con el fin de eliminar las relaciones de poder subordinantes existentes entre hombres y mujeres. La clave para el empoderamiento de las mujeres es por lo tanto, la participación social y política, lo cual implica cambiar estructuras tradicionales de poder.

La estrategia de empoderamiento implica la adopción de acciones positivas mediante programas, proyectos y actuaciones específicas destinadas a reducir de forma progresiva las brechas de desigualdad vigentes entre mujeres y hombres, especialmente orientadas a superar la pobreza y a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.

- 2. ENFOQUE TRANSVERSAL:** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles.

Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

De esta manera, a través del enfoque de género podemos evaluar:

- » En qué medida las necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, se reflejan en la acción y en los resultados de desarrollo.
- » Si se necesitan cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen de manera activa y reconocida y se beneficien de la acción.
- » Si existen oportunidades para evitar o reducir las desigualdades de género en la acción de desarrollo.

2.5 OTROS CONCEPTOS BÁSICOS PARA NUESTRO TRABAJO DE TRANSVERSALIZACIÓN

Para poder integrar el enfoque de género de manera correcta hemos de tener en cuenta también los siguientes conceptos básicos (extraído de la *Estrategia de Género de la Cooperación Española*, MAEC, 2007a):

- **Igualdad de género:** el enfoque de género incorpora los aspectos de análisis de desigualdades al principio y derecho fundamental de la igualdad, aportando mecanismos para la transformación de las mismas hacia una distribución equitativa de los poderes y los espacios de participación de hombres y mujeres. La igualdad de género es lo opuesto a desigualdad de género, no a la diferencia de género, y se dirige a promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- **Equidad de género:** justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, sus diferencias culturales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad. Así, se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, y, por lo tanto, incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.
- **Identidad de género:** es la forma como las personas son percibidas y se perciben a sí mismas, como masculinas o femeninas, hombres o mujeres, o en otras identidades de género en transformación. Las personas no nacen predeterminados biológicamente con una identidad de género, no nacen hechos psicológicamente como hombres o como mujeres, ni se forman por simple evolución vital, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso, de una construcción en la que se va organizando la identidad sexual a partir de una serie de necesidades y predisposiciones que se configuran en interacción con el medio familiar y social.
- **Masculinidades:** incorpora el análisis de las identidades de los hombres y las relaciones de poder entre éstos y las mujeres. Asume la complejidad de las relaciones de género en las cuales hombres individuales son a la vez privilegiados por el poder colectivo de los hombres como género, y a su vez, oprimidos por la identidad masculina asignada a ellos y por las vulnerabilidades que tanto el poder como las condiciones económicas y sociales les imponen.
- **Patriarcado:** en los sistemas patriarcales el poder recae en los hombres y en los atributos de la masculinidad, poder que, en nuestras actuales sociedades desarrolladas, pasa por los núcleos relacionados con la política y la economía. Y, con ello, las mujeres quedan excluidas de todo el ámbito de las decisiones más importantes que afectan a las sociedades en las que viven. La ideología patriarcal

es variable en diferentes partes del mundo, y se encuentra en procesos de cambio muy significativos, debido al impacto que la defensa de los derechos humanos de las mujeres y los logros que las reivindicaciones de los movimientos feministas han obtenido en el mundo.

- **División sexual de trabajo:** Tradicionalmente, en todas las culturas y regiones del mundo, se han asignado a la mujer y al hombre actividades y responsabilidades diferentes, otorgándoles una jerarquización y valoración social, económica, política y cultural diferenciada. Dentro de esta división del trabajo, por un lado, los hombres han sido considerados proveedores, ya que realizan un trabajo productivo remunerado y socialmente reconocido, fuera del hogar. A las mujeres se les ha asignado el trabajo de la reproducción, incluyendo además de la maternidad, el trabajo de cuidado de la salud de las personas de la familia, y los trabajos que se realizan para el mantenimiento del orden dentro del hogar, y por tanto del ámbito de lo privado. Estas tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres tienen una valoración negativa, tanto social como económicamente, y por supuesto están ausentes e invisibles en cuanto a sus implicaciones en la vida de las mujeres en los espacios políticos públicos.
- **Roles de género:** conjunto de conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género, y que transmite como enseñanza a las personas en función de su género, para que las adopte y haga propias:
 - Rol reproductivo: papel social en el que las mujeres siempre son visualizadas como madres, cuidadoras (de hijas e hijos, personas ancianas o enfermas, etc.) y como principales reproductoras de la vida y de los trabajos domésticos. Es un trabajo social y económicamente desvalorizado o devaluado e invisibilizado.
 - Rol productivo: comprende actividades generadoras de ingresos. Es el papel tradicionalmente asignado al hombre como proveedor. Suele ser valorado y remunerado en función del género. En el caso de los hombres, se considera su actividad fundamental y socialmente reconocida. Pero en el caso de las mujeres, este rol ha sido casi siempre invisibilizado como tal y devaluado, considerado a menudo como un aporte marginal al ingreso familiar, a pesar de que en muchos casos, constituye el ingreso principal o el único en las familias con mujeres que son cabeza de familia o jefas de hogar.
 - Rol comunitario: es el trabajo, generalmente no remunerado, realizado en beneficio de la comunidad. Se da una presencia de hombres y de mujeres, pero mientras las mujeres son requeridas para actividades sociales, educativas o cuidado, los hombres realizan actividades más de tipo administrativo, y suelen ejercer su acción como representantes, gestores y decisores. Las mujeres son requeridas como voluntarias en el sentido de no remuneradas. Su trabajo se ve como una extensión del trabajo doméstico: invisible, no reconocido ni valorado, no cuantificado. En el caso de los hombres, en cambio, cuentan con un reconocimiento, si no económico, al menos sí social y político.

- **Necesidades prácticas:** condiciones de vida, necesidades básicas que todas las personas deben cubrir. En el caso de las necesidades prácticas de las mujeres, son identificadas por éstas a partir de sus roles socialmente definidos, como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las necesidades prácticas suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. Un enfoque que se centra solamente en este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres frente a los hombres.
- **Intereses estratégicos de género:** son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.
- **Enfoque Basado en Derechos Humanos (ver OACNUDH, 2006):** marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de DDHH y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y protección de estos derechos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculiza el progreso material de desarrollo.

El Enfoque Basado en los Derechos Humanos y la estrategia de incorporación del enfoque de género son complementarios y se fortalecen mutuamente. Ambas perspectivas aplicadas de manera efectiva contribuyen al proceso de cambio social y económico, que es esencial para identificar y analizar las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones desiguales de poder que son el centro de los problemas del desarrollo. Del mismo modo, ambas perspectivas se basan en marcos analíticos y legales, y exigen prestar atención a los efectos de las acciones de desarrollo, poniendo en el centro la igualdad de dignidad de todas las personas, independientemente de su condición sexo-genérica o cualquier otra distinción. Finalmente diríamos que, en ambos casos, su incorporación efectiva en el quehacer público tiene su sustento en las responsabilidades internacionales de los Estados y en el compromiso de la AECID.



Para profundizar más, en el Glosario de términos de la *Estrategia de Género de la Cooperación Española* (MAEC, 2007a) puedes encontrar otros conceptos básicos relacionados con el sector de género y desarrollo.





MARCO NORMATIVO

3

3.1 AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO Y DESARROLLO

La Agenda Internacional, definida en 1979 en la *Convención para la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)* e impulsada en las diferentes Conferencias de Naciones Unidas celebradas en Viena, El Cairo o Beijing, contó con las organizaciones de mujeres y organizaciones feministas, especialmente en regiones como América Latina, y el esfuerzo conjunto con los gobiernos para posicionar la igualdad de género en las agendas políticas a nivel internacional y nacional.

La Conferencia de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 impulsó y dio vigor a la participación y presencia de las mujeres a nivel global. *La Declaración de Beijing*, suscrita por 189 países, elevó la igualdad y equidad de género al nivel de prioridad política mundial y posicionó la transversalidad del enfoque de género (en adelante TG) como una estrategia. Esta estrategia ha de garantizar que todas las políticas y medidas generales que se adopten en los distintos ámbitos del desarrollo han de estar dirigidos también a lograr la igualdad de manera activa teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres. Esto significa examinar sistemáticamente las medidas y las políticas, así como tener en cuenta esos posibles efectos en su definición y aplicación.

De esta manera, la estrategia de TG no se plantea como una alternativa a la implementación de una política de igualdad de oportunidades, sino como complemento de la misma, reafirmando en el ámbito internacional la relevancia de la misma.

Transcurridos veinte años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing y en la nueva Agenda Post 2015, actualmente se refuerza el compromiso con la igualdad de género, respaldándose por parte de España la posición de ONU Mujeres sobre la constitución de un objetivo específico de igualdad de género y derechos de las mujeres, además de integrar la transversalidad de género en el resto de objetivos y metas de la Agenda.

El conocimiento de este marco internacional es especialmente relevante a la hora de analizar el alineamiento con las políticas de igualdad aprobadas en cada uno de los países socios y sus compromisos internacionales así como de las propias intervenciones implementadas.

A continuación, y a modo de síntesis, te presentamos la evolución de los principales marcos normativos en el ámbito de Naciones Unidas y la UE que han ido configurando la Agenda Internacional de Género y Desarrollo a lo largo de estos años.

1945-1962 VISIBILIZACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y ÉNFASIS EN LA IGUALDAD JURÍDICA Y FORMAL

NNUU	1945 Carta de las Naciones Unidas Primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación.
NNUU	1946 Creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer Su misión es preparar recomendaciones e informes sobre los problemas urgentes y la promoción de los derechos de las mujeres en las áreas política, económica, civil, social y educativa, extendiéndose su mandato en 1987 a actividades de incidencia en temas de igualdad, desarrollo y paz y dar seguimiento a la aplicación de las medidas acordadas y la revisión de los progresos realizados.
UE	1957 Tratado de Roma Establece en su artículo 119 -hoy artículo 141 de la versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam (1997)- el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

1963-1975 EL GERMEN DE LA INSTITUCIONALIDAD

NNUU	1967 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer Sienta las bases para la igualdad de derechos colocando en las agendas temas como la formulación de políticas, cambio de actitudes, compromisos políticos e institucionalización.
NNUU	1975-1985 Decenio de Naciones Unidas para la Mujer
NNUU	1975 Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México) Se adopta un plan de acción plurianual con estrategias transnacionales en materia de igualdad de género con tres ejes: igualdad, desarrollo y paz.

1976-1985 CAMBIOS EN LA CONCIENCIA INTERNACIONAL RESPECTO AL ROL DE LAS MUJERES

NNUU	1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Carta Magna de los derechos de las mujeres que tiene un carácter jurídicamente vinculante y que enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de las mujeres que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos, no sólo en la esfera pública sino también privada.
NNUU	1980 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague) Se visibilizan las diferencias existentes entre los derechos garantizados (igualdad formal) y la capacidad de las mujeres para ejercer esos derechos (igualdad real) con una especial atención en las oportunidades laborales, los servicios de salud y la educación. Adopción del Programa de Acción de Copenhague.

1985-1995 REFUERZO DE LOS ORGANISMOS DE APOYO A LAS MUJERES E INCORPORACIÓN DE DOS NUEVOS CONCEPTOS: EMPODERAMIENTO Y MAINSTREAMING (TG)

NNUU	1985 Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi) Se puso de manifiesto que solo un cierto número de mujeres se beneficiaba de las mejoras instando a los gobiernos a encontrar nuevos campos de acción para asegurar que la paz, el desarrollo y la igualdad pudiesen lograrse. Se identificaron tres sectores en Nairobi que incluyeron la igualdad en la participación social, y la igualdad en la participación política y en la toma de decisiones.
NNUU	1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) Se consideran los derechos de las mujeres como elemento central en la agenda de los derechos humanos, resaltándose la importancia de atender el problema de la violencia contra las mujeres.
NNUU	1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (Cairo) Nueva concepción sobre el desarrollo basado en las personas abordando temas como la reducción de la pobreza y las desigualdades de género, generacionales y étnicas, la promoción de la salud y los derechos reproductivos o la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

NNUU	1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social Reconoce a las mujeres como pilar fundamental en la erradicación de la pobreza.
NNUU	1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing Fue la mayor conferencia que la Organización de las Naciones Unidas haya organizado e hito clave para la Agenda de Género. Se adoptó de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing (PAdB) para garantizar mejoras para todas las mujeres sin excepción. La PAdB esbozó las 12 esferas críticas que constituyen los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las NU y las OSC han de tomar para hacer de los derechos humanos de la mujer una realidad. Es la primera vez que se posiciona la TG y el empoderamiento de las mujeres como estrategias.
AGENDA ODM Y DE LA EFICACIA DE LA AYUDA	
UE	1997 Tratado de Ámsterdam Alusión a la igualdad de género en el trabajo.
NNUU	2000 Declaración de los Objetivos del Milenio ODM3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. En 2005 se incluye en el ODM 5 una nueva sub-meta: “lograr el acceso universal a la salud reproductiva para 2015”. Destacan como deficiencias de los ODM desde el punto de vista de género: falta de visibilización de la feminización de la pobreza, no incorporación de la lucha contra la violencia de género, abordaje de la salud materna sin incluir la salud sexual y reproductiva de las mujeres desde un enfoque de derechos y débil visión integral y transformadora de la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación de los ODM sin abordar las causas estructurales de la desigualdad.
NNUU	2000 Resolución 1325 del Consejo de Seguridad Instando a los Gobiernos a incorporar el enfoque de género en el mantenimiento de las operaciones de paz.
UE	2000 Acuerdo ACP-CE Incentivación a los “países en desarrollo” para que asuman la incorporación del enfoque de género entre sus políticas nacionales.
UE	2000 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE Considera la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental.
UE	2004 Reglamento relativo al Fomento de la Igualdad entre el Hombre y la Mujer en la Cooperación al Desarrollo Contempla como objetivo el apoyo de la integración horizontal del análisis de las cuestiones de género en todos los aspectos de la cooperación al desarrollo.
UE	2006 Consenso Europeo sobre el Desarrollo Declara que la promoción de la igualdad entre los sexos y los derechos de la mujer no es sólo indispensable en sí mismo sino un derecho fundamental y una cuestión de justicia social.
NNUU	Reuniones de seguimiento de estas Conferencias, Viena, El Cairo y Beijing, a los cinco, diez y veinte años. Cada una de ellas ha dado origen a nuevos documentos de consenso de los gobiernos en que se reafirman y profundizan los compromisos. En relación al proceso Beijing, se han puesto de manifiesto los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes al trabajo de la igualdad de género como prioridad horizontal en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la nueva Agenda Post 2015.
UE	2004 Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la Comisión Europea Aporta las pautas necesarias para llevar a cabo la integración de la igualdad de género en el enfoque de proyecto y el sectorial, aportando indicaciones de cómo aplicar esta transversalidad o mainstreaming de género en los programas por países y las diferentes modalidades de implementación de ayuda.

UE	2006-2010 Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres El plan de trabajo también destaca la necesidad de mejorar la gobernanza y confirma el doble enfoque de la igualdad de género basada en el enfoque de género (la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos y en todas las actividades) y medidas específicas. El Pacto europeo por la igualdad de género adoptado en el Consejo Europeo de la primavera de 2006 también insta a los Estados miembros a implementar la perspectiva de género.
UE	2007 Tratado de Lisboa Afirmación del principio de igualdad de género y su inclusión en las políticas de la UE.
UE	2007 Comunicación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas de desarrollo , de la cual emanan los Planes de Acción de la UE de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
OCDE/ CAD	Agenda de la Eficacia de la Ayuda París (2005), Accra (2008) y Busán (2011). Si bien se reconoce que la igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son esenciales para lograr un efecto duradero sobre las vidas y el potencial de mujeres, hombres y niños pobres, resultó deficiente respecto a la TG en toda la Declaración de París. En la preparación a la reunión de Accra, más de 200 organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres promulgaron una Declaración del Foro de Mujeres con recomendaciones concretas para garantizar la incorporación del enfoque de género de la DP, con una propuesta clara de indicadores para el seguimiento que sirven de fundamentación para la aplicación de la TG. En el Tercer Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda, celebrado en Accra en 2008 el Plan de Acción contempla que la “igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son esenciales para lograr un efecto duradero sobre las vidas y el potencial de mujeres, hombres y niños pobres”. Tres años más tarde, en el Cuarto Foro celebrado en Busán se pone el énfasis sobre el hecho de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para lograr resultados en materia de desarrollo.
UE	2010-2015 Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el Desarrollo Se muestra un especial interés al proceso de TG en todas las políticas gubernamentales.
UE	2011-2010 Pacto Europeo por la Igualdad de Género Se refuerza la gobernanza mediante la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE.
UE	2011 “Aumentar el Impacto de la Política de Desarrollo de la UE: un Programa para el Cambio” Se prevé de manera expresa que la ayuda de la UE se destine prioritariamente a los sectores que sientan las bases del crecimiento integrador y sostenible, entre ellos la buena gobernanza, concepto que incluye el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género así como la participación de la sociedad civil.
NNUU	2015 Declaración política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (59ª CSW) Reconocimiento de la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, instrumento esencial para concluir la labor incompleta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para hacer frente a los problemas cruciales pendientes a través de un enfoque amplio transformador en la agenda para el desarrollo después de 2015, en particular mediante el objetivo de desarrollo sostenible sobre la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.
AGENDA POST 2015	
NNUU	Agenda de desarrollo post 2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible La igualdad de género se posiciona como un objetivo específico y como transversal en el resto de objetivos de la Agenda.
UE	II Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo² 2015-2020 Destacan sus tres pilares temáticos: integridad física y psicológica, derechos económicos y sociales / empoderamiento, voz y participación y un cuarto pilar relativo al cambio en la cultura institucional.

3.2 COOPERACIÓN ESPAÑOLA

Las acciones desarrolladas y los logros en la institucionalización del Enfoque de Género hacen de la **Igualdad de Género** una de las **señas de identidad de la Cooperación Española**, reconocida a nivel internacional en el examen de pares del CAD/OCDE de 2011 (OCDE, 2012).

España, gracias a su trayectoria, es un actor de referencia entre los donantes en materia de género debido en gran parte, a los avances legislativos realizados a nivel nacional y en la política de desarrollo, y a que es **uno de los principales donantes en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres**, especialmente en América Latina.

Desde el año 2005, la **cooperación española** ha llevado a cabo una apuesta decidida por la igualdad de género, a través de la **inclusión de enfoque de género en desarrollo como prioridad horizontal y sectorial** en el II Plan Director y la Estrategia de Género en Desarrollo de la CE, reafirmando este compromiso en el III y IV PD, y contando asimismo con la puesta en marcha del Plan de Acción Mujeres y Construcción de Paz y la aprobación del Plan de Actuación Sectorial de Género en Desarrollo de AECID.

El IV PD da un **paso más** e incorpora la **promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como una de las orientaciones de la Cooperación Española para el período 2013-2016**. En concreto, se apuesta por avanzar hacia una mayor eficacia del desarrollo y el cumplimiento de los derechos económicos, laborales, políticos, sociales y culturales de las mujeres, siendo necesario compaginar la transversalización de género real con políticas específicas que se definen en tres niveles de actuación:

1. LÍNEAS PARA LA IGUALDAD FORMAL

- Adecuación de los marcos normativos de los países a la normativa internacional sobre género, especialmente relacionada con los derechos políticos, económicos, sociales y culturales, y los derechos sexuales y reproductivos, teniendo en cuenta las circunstancias de cada país.

2. LÍNEAS PARA LA IGUALDAD REAL

- Promoción de políticas públicas de género y de cohesión social para el fortalecimiento de la gobernabilidad, tanto en procesos nacionales como locales y en aquellas iniciativas destinadas a la integración de procesos regionales.

3. ACCIONES ESPECÍFICAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE MUJERES

- Fortalecimiento de las organizaciones feministas y de mujeres de la sociedad civil, que pueden tener efectos multiplicadores en términos de acceso a una ciudadanía plena y mejora de la calidad y la eficacia de la ayuda.
- Establecimiento de líneas específicas para paliar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, prestando una atención especial a situaciones de extrema dificultad, como la trata y explotación sexual o la mutilación genital femenina y sus consecuencias, así como a la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres en la economía y el trabajo, especialmente en lo referente a la economía de los cuidados, la situación de las trabajadoras del hogar, la economía informal y las mujeres en las áreas rurales.

Por su parte la **Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española** (MAEC, 2007) establece pautas específicas para la transversalidad de género. Asimismo, las diferentes estrategias sectoriales de la cooperación española contienen pautas para la transversalidad en cada sector.

En el ámbito de **AECID**, el **Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo** (AECID, 2010) señala **cinco líneas de trabajo estratégicas**:

- Participación social y política.
- Lucha contra la violencia de género.
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Mujer y construcción de paz.
- Derechos económicos y laborales.

Asimismo, contempla **dos líneas de fortalecimiento institucional**:

- La transversalización.
- La institucionalización del enfoque de género.

Las acciones definidas en el Plan de Actuación de Género para la efectiva **transversalización del enfoque de género en la AECID**, se organiza en dos grandes componentes:

- Planificación y programación con enfoque de Género.
- Inclusión del enfoque de género en las diferentes Unidades de la AECID.





PAUTAS PARA LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN

4

Tal y como se contempla en el *Manual de Planificación y Seguimiento de gestión para Resultados de Desarrollo de la AECID* (AECID, 2015) a nivel general, todas las estrategias, programas e intervenciones de la AECID se desarrollan en torno a un **ciclo de gestión** clave para lograr y verificar los resultados esperados:

*Planificación
y Formulación*



*Ejecución
y Seguimiento*



*Evaluación
y Rendición
de Cuentas*

Para la Cooperación Española, la herramienta para la **planificación estratégica geográfica** es el **Marco de Asociación País** (MAP), que orienta los esfuerzos de todos los actores implicados a unos resultados de desarrollo definidos por el propio país a través del diálogo. Para la AECID, la principal herramienta es el **Programa País**, con aplicación directa en su trabajo con los países socios. En él se concreta la actuación de la AECID en cada uno de los resultados definidos en el MAP, estableciéndose las directrices, objetivos y estrategias de carácter general que se pretenden cumplir en un período de entre tres y seis años. Al derivar del MAP, el Programa País tiene un periodo de vigencia coincidente con éste.

De esta manera, en este apartado te proporcionamos directrices para la transversalización del enfoque de género (a partir de ahora TG) en la planificación estratégica³, la cual se enmarca en un modelo conceptual común, **la cadena lógica de resultados**. A través de esta cadena se establecen las relaciones entre los resultados que se desean lograr y las acciones y recursos disponibles para ello.

Y en este contexto, la TG no la podemos entender como una cuestión de carácter meramente técnico, que logra resolverse introduciendo algunos cambios en indicadores, matrices y resultados sino que ha de estar presente en todos los niveles:

NIVEL 1: RESULTADOS DE DESARROLLO	MAP
Cambios en las condiciones de la vida de las mujeres y hombres. Contribución a la consecución de la igualdad de género y garantía de los derechos de las mujeres.	
NIVEL 2: RESULTADOS INTERMEDIOS	MAP
Logros hacia la igualdad de género alcanzados.	
NIVEL 3: RESULTADOS DIRECTOS O PRODUCTOS	PROGRAMA PAÍS
Bienes, servicios o fortalecimiento de capacidades requeridas para lograr una mayor igualdad de género.	
NIVEL 4: ACTIVIDADES	INTERVENCIONES
Acciones específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y la defensa de sus derechos.	
NIVEL 5: RECURSOS	INTERVENCIONES
Previsión de recursos humanos especializados y económicos para acciones específicas y la transversalización del enfoque de género.	

Así, para dimensionar los esfuerzos de la AECID (sede y terreno) en cada uno de los niveles es fundamental analizar cuál es la situación de partida y conocer las capacidades reales a la hora de abordar la TG en los momentos clave del ciclo de planificación. La reflexión colectiva de todos los equipos puede ayudar a la Unidad de Género en sede y expertas/os y puntos focales de género en terreno a identificar el estado de las capacidades para abordar la TG, las alianzas y resistencias, los puntos de entradas y condiciones de viabilidad, las áreas con potencial que se pueden reforzar, etc.

De esta manera, al incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación tenemos que recordar que:

- » No podemos olvidar que en el caso que género sea un sector priorizado, ello no implica directamente la adecuada TG en la planificación estratégica sino que sigue siendo necesaria su transversalización.
- » Las preguntas que encontrarás en este apartado, basadas principalmente en el Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País (MAEC, 2013), tienen carácter orientativo y por lo tanto no es obligatorio dar respuesta a todas y cada una de ellas.
- » Las cuestiones planteadas en este apartado no pretenden ofrecerte respuestas únicas ni automáticas a todos los problemas que plantea la TG. Son más una invitación para reflexionar acerca de si la TG se ha incorporado correctamente en cada una de las fases de elaboración de los documentos de planificación, reforzar los aspectos más deficientes identificados e incorporar la “cultura de la transversalización” en nuestro trabajo diario.
- » Cuando tu respuesta a una de las preguntas sea negativa (✘) significará que si estás en el proceso de elaboración (por ejemplo de una nota concepto en el proceso MAP) ese aspecto lo tienes que reforzar y si estás valorando los documentos remitidos, será una recomendación de mejora que tendrás que realizar.
- » La dimensión de género es cambiante en cada contexto geográfico y por lo tanto, es preciso realizar un esfuerzo por interpretar y adaptar las cuestiones propuestas a la realidad y contexto de cada país.
- » Es clave garantizar la participación de la persona punto focal de género (en sede Unidad de Género, Departamento de Cooperación Sectorial y en terreno, responsable de género en las OTC) que asuma la responsabilidad de revisar la incorporación de la TG en cada una de las fases de los procesos de planificación.

4.1 MARCOS DE ASOCIACIÓN PAÍS (MAP)

Como ya hemos mencionado anteriormente, el Marco de Asociación País una estrategia compartida de asociación a escala país hacia objetivos y visiones comunes de desarrollo humano y erradicación de la pobreza que ha de contemplar los enfoques transversales identificados en la agenda de eficacia.



HERRAMIENTAS DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA DISPONIBLES

Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País (MAEC, 2013), incluido el Anexo 2 *Pautas para la integración de prioridades transversales: derechos humanos, género en desarrollo, diversidades y sostenibilidad ambiental*.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

LISTADO DE VERIFICACIÓN

Una vez tomadas en cuenta estas recomendaciones, el Manual va a ser nuestra principal herramienta de trabajo. El listado de verificación que te proporcionamos a continuación te ayudará a comprobar en cada una de las etapas si se está incorporando adecuadamente la TG de acuerdo con las pautas recogidas en el manual y su anexo 2. Te recomendamos que este listado lo utilices en un doble sentido:

- Cuestiones que te has de plantear, con carácter orientativo y no exhaustivo, al inicio de cada una de las etapas para garantizar que estamos teniendo en cuenta la “mirada de género”.
- Una vez finalizado el borrador de cada una de las fases/etapas, comprobar si efectivamente hemos contemplado estas cuestiones, y en su caso, reforzar los aspectos que consideremos más deficientes.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

FASE I. ESTABLECIMIENTO. ETAPA 0: NOTA DE CONCEPTO

CONSTITUCIÓN DEL GRUPO ESTABLE DE COORDINACIÓN (GEC)

¿Forma parte la persona experta de género de la OTC?

¿Se han identificado los actores de la CE que pueden aportar un valor añadido en género?

¿La TG forma parte de los TdR del GEC?

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

¿Se ha visibilizado la realidad de las mujeres y niñas en el país?

¿Se ofrecen datos desagregados por sexo y un análisis de género en los distintos ámbitos analizados (economía, educación, política, salud, etc...)?

PLANES NACIONALES DE DESARROLLO Y SECTORIALES

¿Se analiza el marco normativo nacional existente en materia de igualdad de género?

¿Se cuenta con recursos suficientes (económicos, humanos...) en el país para implementar esas leyes y planes de igualdad?

¿El resto de políticas sectoriales ha contemplado su impacto diferenciado en mujeres y hombres y se adoptan medidas específicas?

¿Responde a los compromisos internacionales suscritos por el país en materia de igualdad de género?

¿QUÉ? REALIZADO POR LA CE EN EL PAÍS

¿Se han identificado todas las intervenciones de género apoyadas por la CE?

¿DÓNDE? ZONAS GEOGRÁFICAS DE TRABAJO Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DE CADA ZONA

¿La CE está trabajando en aquellas zonas del país donde existe una mayor vulneración de los derechos de las mujeres?

COORDINACIÓN DE ACTORES DE LA CE

¿Se han identificado todos los actores que trabajan en género?

¿Existen en el país ámbitos de coordinación como Mesas o Grupos de donantes en el ámbito de la igualdad de género?

EVALUACIONES DISPONIBLES

¿Se incluye en las evaluaciones disponibles un análisis del impacto de género?

¿Se ha realizado alguna evaluación específica de género?

ANÁLISIS DAFO

¿Se ha incorporado el análisis de género?

DIÁLOGO CON EL PAÍS SOCIO

- ¿Se ha identificado la institución gubernamental responsable de la igualdad de género?
- ¿Y las organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la igualdad de género?
- ¿Hay espacios comunes de diálogo? (ej. mesas sectoriales...)

VISIÓN DE FUTURO ¿A DÓNDE QUEREMOS LLEGAR?

- ¿Se han identificado los desafíos que enfrenta el país para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en todos los sectores de desarrollo?
- ¿Se han identificado los avances y retos de la AECID y otros donantes en género y en materia de TG?

PLAN DE TRABAJO

- ¿Se han previsto reuniones con organizaciones e instituciones especializadas en género?

**LISTADO DE VERIFICACIÓN****FASE I. ETAPA 1. ANÁLISIS****APROPIACIÓN DEMOCRÁTICA**

- De acuerdo con la información recogida en la Nota concepto ¿se analiza el grado de participación de las instituciones gubernamentales del país socio competentes en igualdad de género en el diseño de las políticas y programas de desarrollo y lucha contra la pobreza u otras políticas?
- ¿Y las organizaciones de la sociedad civil, en especial de mujeres y feministas, están implicadas de manera activa?

ALINEAMIENTO. CALIDAD DEL DIÁLOGO DE POLÍTICAS CON EL PAÍS SOCIO

- ¿Son las autoridades del país receptoras a incluir en su agenda la igualdad de género?
- ¿Participa de manera activa la institución gubernamental responsable de la igualdad de género?
- ¿Se fortalecen las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil, en especial las de mujeres y feministas?
- En caso contrario para las dos preguntas anteriores ¿Se han identificado obstáculos para esta participación?
- ¿Se han tomado algunas medidas al respecto para mejorar dicha participación?

USO DE SISTEMAS NACIONALES

- ¿Se dispone de datos desagregados por sexo (principalmente estadísticas oficiales)?
- ¿Se tiene información de otras variables que generan dobles y triples discriminaciones (edad, discapacidad, orientación sexual, raza-etnia, etc...)?

¿Se ha acudido a otras fuentes como informes sobre DDHHs, ODM, informes CEDAW, ect...?

ARMONIZACIÓN ENTRE DONANTES

¿Se ha analizado el trabajo de otros donantes internacionales en género?

¿Y el de organismos multilaterales como ONU Mujeres, FNUAP, PNUD...?

¿Se cuenta con el aporte de las mesas de donantes interagenciales de género?

FOROS DE ARMONIZACIÓN EXISTENTES NACIONALES Y REGIONALES

¿Participa la CE en la mesa sectorial de género?

¿Lidera o ha liderado estas mesas?

En su caso, ¿cuáles son las principales deficiencias detectadas?

PROGRAMAS REGIONALES

¿Se ha analizado cómo se ha incorporado el tema de la igualdad de género en los programas regionales existentes?

VENTAJA COMPARATIVA

¿Se ha analizado qué valor añadido representa la CE en su trabajo de género como una prioridad transversal?



LISTADO DE VERIFICACIÓN

FASE 1. ETAPA 2. DECISIONES ESTRATÉGICAS

ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DE CONCENTRACIÓN Y SALIDA

¿Se contempla la TG como una de las orientaciones estratégicas?

PROGRAMACIÓN CONJUNTA, COOPERACIÓN DELEGADA, AYUDA PROGRAMÁTICA Y MULTILATERAL

¿Las acciones de los donantes se apoyan en diagnósticos de género compartidos?

¿Se han tenido en cuenta los estándares internacionales para trabajar la igualdad de género en el país?

¿Se prevé la cooperación con organismos multilaterales especializados en género (ej. ONU Mujeres)?

¿Las intervenciones apoyadas a otros organismos contemplan la TG?

MARCO DE RESULTADOS DE DESARROLLO

¿La formulación de los resultados permite mostrar los efectos positivos para avanzar hacia la igualdad de género?

¿Se ha incluido la TG en la definición de los indicadores y líneas de base?

¿Se incluyen intervenciones de la CE dirigidas a la promoción de la igualdad de género?



LISTADO DE VERIFICACIÓN

FASE I. ETAPA 3. ESTRATEGIAS DE ASOCIACIÓN

RECURSOS

¿Se ha asignado un presupuesto mínimo para garantizar la TG?



COHERENCIA DE POLÍTICAS

¿Existe en el país algún actor español cuyas actuaciones vulneren los derechos de las mujeres y niñas en el país?



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

¿Se cuenta con datos desagregados por sexo y un análisis de género adecuado que muestre en qué medida la CE contribuye a la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres?



¿Se cuenta con la participación de las organizaciones especializadas en género, tanto gubernamentales como de la sociedad civil, implicadas en las etapas anteriores?



RENDICIÓN MUTUA DE CUENTAS

¿El avance hacia la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres forman parte de la información proporcionada?



¿Participan las organizaciones especializadas en género, tanto gubernamentales como de la sociedad civil, más destacadas del país socio?



FASE 2. IMPLEMENTACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Para analizar este apartado has de revisar las pautas contempladas en el apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID”.

4.2 PROGRAMA PAÍS DE AECID

Como hemos mencionado anteriormente, para la AECID, y partiendo de lo previsto en el Marco de Asociación País, la principal herramienta de programación estratégica geográfica es el Programa-País, con aplicación directa a su trabajo con los países socios.

Es el instrumento de referencia para definir las intervenciones en un país ya que, una vez aprobado, los recursos de la AECID destinados deben enfocarse principalmente al logro de los resultados que en él se reflejan.

El programa-país está estrechamente vinculado al MAP en cuanto a su contenido y a su vigencia temporal. Ambos cubren el mismo periodo de tiempo, marcado por el MAP. El contenido del Programa-País deriva del MAP concretando la actuación de la AECID en cada uno de los resultados en él definidos.

En la fase de planificación, el objetivo de la transversalización es clave para garantizar que la estrategia de actuación sea sostenible:

- Facilitando la oportunidad de incorporar / reforzar el enfoque de género en desarrollo⁴.
- Incorporando elementos específicos de género al marco de gestión para resultados de desarrollo, especialmente en los productos y sus correspondientes indicadores.
- Vinculando a las personas expertas de género de las UCEs y/o punto focal en su ausencia y apoyando igualmente el rol de liderazgo del Unidad de Género de Sede en el proceso de revisión.

El Programa-País se compone esencialmente de un marco de resultados y de un texto que resume las ideas principales de la posición estratégica definida en el MAP, los principales aspectos del programa de cooperación de la AECID en el país y los riesgos asociados al mismo.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

A continuación, te ofrecemos un listado de verificación con cuestiones a tener en cuenta, tanto en la elaboración del marco de resultados como en la parte narrativa, que te permitirán comprobar si efectivamente se ha incorporado adecuadamente la TG. De manera complementaria, es muy aconsejable incluir un apartado específico sobre cómo se va a articular la TG en el planteamiento global del programa país.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

ELABORACIÓN DEL MARCO DE RESULTADOS

¿Se han identificado productos en la matriz de resultados de desarrollo que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se contemplan indicadores de género ⁵ vinculados a los productos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han previsto recursos (económicos y humanos especializados) para garantizar la TG?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han identificado los principales riesgos o amenazas ⁶ que pueden incidir en avanzar hacia la igualdad de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se podría disminuir el impacto o probabilidad de ocurrencia de estos riesgos y amenazas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso contrario, ¿se plantean nuevos productos o actuaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O ¿se ha modificado el marco de resultados de acuerdo con estas circunstancias?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ELABORACIÓN DE LA PARTE NARRATIVA

¿Se contempla la información más relevante del diagnóstico de género realizado en el MAP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han analizado las causas que limitan la participación de las mujeres en los diferentes espacios de toma de decisiones, así como las que impiden beneficiarse de las acciones de desarrollo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha integrado de manera efectiva la TG a nivel de productos, en los sectores priorizados ⁷ ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si existen ¿se han analizado los datos desagregados por sexo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Y otras variables como edad, etnia-raza, orientación sexual, etc...?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se analizan los principales riesgos y amenazas para alcanzar la igualdad de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha valorado el trabajo realizado en GED por otros donantes para evaluar las posibilidades de armonización de acciones y objetivos de desarrollo de género respecto a las acciones específicas y la TG?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han consolidado y promovido espacios de trabajo conjunto en materia de TG con otros donantes, gobiernos nacionales y locales, organizaciones de la sociedad civil en el país y todos los socios de la AECID?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha garantizado la participación de las instituciones gubernamentales responsables de la igualdad de género y de las organizaciones de la sociedad civil, en especial de mujeres y feministas en los procesos de diálogo y coordinación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se ha establecido un sistema de seguimiento para verificar el logro de los resultados en la reducción de las brechas de desigualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se prevé la evaluación del impacto de género en las evaluaciones previstas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PAUTAS
GENERALES PARA LAS
INTERVENCIONES
DE LA AECID**

5



ALGUNAS REFLEXIONES PREVIAS

Partiendo de que **ninguna acción es neutral al género**, es clave a la hora de abordar la transversalización del enfoque de género (en adelante TG) en cada instrumento tener en cuenta el diferente impacto (positivo o negativo) de las intervenciones⁸ en la vida de las mujeres, hombres, niñas y niños y el disfrute de sus derechos.

De esta manera, al incorporar el enfoque de género a lo largo del ciclo de gestión de las intervenciones tienes que recordar que:

- ✓ Las preguntas tienen carácter orientativo y por lo tanto no es obligatorio dar respuesta a todas y cada una de ellas. En la fase de formulación, encontrarás diferenciadas como “cuestiones claves” aquellos aspectos que sí es necesario tener en cuenta para garantizar la transversalización del enfoque de género y otra serie de preguntas que sería conveniente tener en cuenta para profundizar en el análisis.
- ✓ Las cuestiones planteadas en este apartado no pretenden ofrecer respuestas únicas ni automáticas a todos los problemas que plantea la TG. Son más una invitación para reflexionar acerca de si esta se ha incorporado correctamente e incorporar la “cultura de la transversalización” en nuestro trabajo diario, ofreciéndote algunas recomendaciones y mejoras para tener en cuenta, pero sin el ánimo de plantear soluciones ex ante.
- ✓ Estas pautas se complementan con las listas de verificación por sectores (educación, salud, crecimiento económico, etc...) recogidas en la Caja de Herramientas 1.
- ✓ La dimensión de género es cambiante en cada contexto geográfico y por lo tanto, es preciso realizar un esfuerzo por interpretar y adaptar las cuestiones propuestas a cada intervención y realidad.
- ✓ Además, si la intervención o proyecto es de Acción Humanitaria o de Educación para el Desarrollo, no te olvides de consultar también el apartado 7 que contiene pautas y cuestiones específicas para reflexionar sobre estos dos ámbitos de actuación.
- ✓ Si estás trabajando en algún instrumento en concreto has de consultar igualmente el apartado 6 de esta Guía.
- ✓ Por último, no podemos olvidar que el análisis de género ha de informar todo el ciclo de las intervenciones.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

FASE 1: FORMULACIÓN Y VALORACIÓN

A continuación, te proporcionamos las pautas, aplicables tanto a la formulación como a la valoración de las intervenciones, para garantizar la aplicación efectiva de la TG partiendo del “*Formato de base para la formulación de intervenciones AECID con orientación a resultados*”.

DATOS GENERALES

CÓDIGOS CAD:

CRS 13020	Atención salud reproductiva
CRS 1302000	Atención salud reproductiva
CRS 1302001	Apoyo a atención de víctimas de violencia de género
CRS 1302002	Atención obstétrica
CRS 1302003	Cuidados neonatales y perinatales
CRS 1516003	Lucha por la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres
CRS 15180	Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas ⁹
CRS 1517000	Organizaciones e instituciones de la igualdad de las mujeres
CSE 1517001	Participación social y política de las mujeres
CSE 1517002	Lucha contra la violencia de género
CSE 1517003	Mujer y construcción de paz
CSE 1517004	Empoderamiento económico de las mujeres
CSE 1517005	Fortalecimiento Institucional de género.

Los códigos CSE son únicamente aplicables como criterios de clasificación en el ámbito interno de la AECID (en el marco del Proyecto de Integración de la información), reportándose oficialmente la AOD de género a través de los CRS 1516003, 13020 y 1517000.

MARCADORES DE GÉNERO:

- **Principal (primario):** Cuando el objetivo de la igualdad de género es fundamental en el diseño e impacto de la intervención y constituye algo explícito en la misma. Es decir podríamos dar respuesta a la pregunta ¿se habría llevado a cabo la actividad sin este objetivo?.
- **Significativo (secundario):** La finalidad principal de la actividad es otra, aunque se haya promovido la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres y niñas.
- **No orientado:** la intervención no está orientada a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.



Para más información acerca de cómo aplicar estos marcadores, acude a la Caja de Herramientas número 3.

ÁMBITO ESTRATÉGICO O PROGRAMA EN EL QUE SE INSERTA LA INTERVENCIÓN

MARCO DE RESULTADOS DEL PROGRAMA:

- Para valorar si la intervención responde a las prioridades enmarcadas en el Programa País, desde el punto de vista sectorial y/o transversal, debemos preguntarnos si:

CUESTIONES CLAVES

¿La intervención contribuye a cambios positivos en las condiciones de vida de las mujeres y niñas?

¿Y al desempeño o comportamiento de las instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil responsables de la igualdad de género y la defensa de los derechos humanos?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS....

- Incluir de manera expresa resultados e incorporar actividades específicas dirigidas a garantizar los derechos de las mujeres.
- Analizar en qué medida se puede implicar más a las instituciones y organizaciones de la sociedad civil contemplándolo de manera específica en la formulación.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI....

La intervención contribuye al desarrollo de políticas, acuerdos o la implementación de servicios que no existían previamente y que son necesarios para contribuir a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

LÍNEA PRINCIPAL DE ACCIÓN DEL PLAN DIRECTOR A LA QUE LA INTERVENCIÓN SE ADSCRIBE:

En el caso de ser una intervención específica de género o contribuir parcialmente a la Orientación 5 del PD , la clasificaríamos en alguna de las siguientes líneas de acción:

LÍNEAS PARA LA IGUALDAD FORMAL	Adecuación de los marcos normativos de los países a la normativa internacional sobre género, especialmente relacionada con los derechos económicos, sociales y culturales, los derechos sexuales y reproductivos y políticos, teniendo en cuenta las circunstancias de cada país.
LÍNEAS PARA LA IGUALDAD REAL	Promoción de políticas públicas de género y de cohesión social para el fortalecimiento de la gobernabilidad, tanto en procesos nacionales como locales y en aquellas iniciativas destinadas a la integración de procesos regionales.
ACCIONES ESPECÍFICAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE MUJERES	<p>Fortalecimiento de las organizaciones feministas y de mujeres de la sociedad civil, que pueden tener efectos multiplicadores en términos de acceso a una ciudadanía plena y mejora de la calidad y la eficacia de la ayuda.</p> <p>Establecimiento de líneas específicas para paliar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, prestando una atención especial a situaciones de extrema dificultad, como la trata y explotación sexual o la mutilación genital femenina y sus consecuencias, así como a la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres en la economía y el trabajo, especialmente en lo referente a la economía de los cuidados, la situación de las trabajadoras del hogar, la economía informal y las mujeres en las áreas rurales.</p>

CRITERIOS DE EFICACIA DE LA AYUDA



Para analizar este apartado has de revisar las pautas contempladas en el apartado 4.1 “Marco de Asociación País”.

IDENTIFICACIÓN

PERSONAS BENEFICIARIAS FINALES DE LA INTERVENCIÓN // PERSONAS DESTINATARIAS DIRECTAS Y OTROS ACTORES INVOLUCRADOS:

CUESTIONES CLAVES

- ¿La población beneficiaria se describe a través de datos desagregados por sexo?
- ¿Se garantiza la participación real y efectiva de las mujeres y sus organizaciones en las actividades previstas en la intervención?
- ¿Se ha analizado la complementariedad con otros actores e instrumentos que trabajan por la igualdad de género?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Especificar lo más posible la realidad y los problemas diferentes en relación a mujeres y hombres.
- Si no existen datos estadísticos oficiales, revisar otras fuentes alternativas (informes de organismos internacionales como PNUD u ONU Mujeres o de organizaciones de la sociedad civil).
- Las mujeres no siempre se expresan con toda libertad en espacios mixtos, por lo que puede ser aconsejable contemplar espacios exclusivos para las mujeres (de manera individual y/o colectiva) que garantice una participación más activa y adecuada a sus disponibilidades de tiempo.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI....

- Se ha determinado si las mujeres constituyen un grupo homogéneo en sí mismo, con intereses y necesidades comunes o si por el contrario es necesario tener en cuenta las circunstancias de cada mujer por separado (clase social, estado civil, edad o etnia).
- Se han identificado a otros posibles actores implicados cuyos intereses de género no han sido formulados explícitamente.

PROBLEMÁTICA A ABORDAR Y ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PROPUESTA:

CUESTIONES CLAVES

- ¿Las mujeres se ven afectadas más directamente por los problemas identificados que los hombres?
- ¿Se describe el marco legislativo nacional existente y los compromisos políticos internacionales suscritos por el país en relación a la igualdad de género?¹⁰
- En el análisis de alternativas ¿se ha otorgado un peso importante a los criterios relacionados con la igualdad de género?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Realizar un análisis del contexto económico, social y político que permita visibilizar cómo se ven las mujeres y niñas afectadas por estos problemas, por qué son un problema para ellas y cómo se garantizan sus derechos en el país y/o zona de intervención.
- Comprobar si, en las alternativas seleccionadas, se reflejan los intereses y prioridades de mujeres y hombres.
- Garantizar que en la selección de la estrategia de intervención, las mujeres o en su caso las organizaciones que representan sus intereses han participado de manera activa en la toma de decisiones.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

Se ha tenido en cuenta que las mujeres y niñas pueden sufrir otros tipos de discriminación como por ejemplo, las asociadas con la diversidad sexual, pertenencia étnica y religiosa, discapacidad, lugar de nacimiento (urbano/rural), situación migratoria, de desplazamiento o refugio, etc

LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

CUESTIONES CLAVES

¿Responde a las necesidades estratégicas de las mujeres?



EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

Reformular el Objetivo general de manera que se mencione expresamente cómo se contribuye a mejorar y garantizar los derechos de las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

CUESTIONES CLAVES

¿En qué medida el OE podría contribuir a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres?



¿Existe algún objetivo específico de género?



EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

Incluir al menos un objetivo específico que refleje cómo la intervención contribuye a eliminar las desigualdades de género.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

Los objetivos específicos son coherentes y reflejan el análisis de género realizado.

RESULTADOS:

CUESTIONES CLAVES

¿Los resultados contribuyen a reducir/eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres?



¿Los resultados esperados prevén una distribución equitativa de los beneficios (económicos y sociales) de la intervención?



EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Verificar si se están teniendo en cuenta en la distribución de los beneficios de la intervención los roles y responsabilidades de género.
- Analizar si los resultados benefician tanto a mujeres como a hombres y en qué proporción y reflejarlo expresamente en la formulación de los resultados.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

- El logro de los resultados contribuirá a la sensibilización de los hombres y niños sobre los derechos de las mujeres y niñas.
- Se ha tenido en cuenta qué nuevas habilidades o capacidades necesitan los distintos titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades para desempeñar adecuadamente sus funciones y garantizar la igualdad de género.

ACTIVIDADES PRINCIPALES Y SU PROGRAMACIÓN:

CUESTIONES CLAVES

- ¿Se tienen en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo al planificar las actividades?
- ¿Se contemplan acciones específicas dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres?
- ¿Las actividades contribuyen a fortalecer las capacidades de las instituciones y organizaciones de mujeres y feministas que trabajan en favor de la igualdad de género?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Visibilizar el conjunto de actividades que normalmente no suelen ser consideradas como trabajo y que es realizado por las mujeres (ej. tareas domésticas, cuidado de las personas dependientes o trabajos en favor de la comunidad).
- Identificar las diferentes consecuencias que la división sexual del trabajo tiene para mujeres y hombres e identificar los problemas y necesidades que surgen de sus responsabilidades y obligaciones diarias.
- Considerar el impacto que la intervención va a tener sobre la carga de trabajo de mujeres y hombres e identificar si éstas y éstos tendrán la disponibilidad y flexibilidad necesaria para realizar las actividades que el proyecto contempla.
- Evitar dar por hecho que determinados proyectos son beneficiosos para el estatus de las mujeres en una sociedad por el simple hecho de ser ellas las beneficiarias o participar en la planificación del proyecto.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

- Las actividades implican sobrecarga de trabajo para las mujeres.
- Se favorece la sensibilización e implicación de hombres y niños, a nivel individual o colectivo, en la eliminación de las desigualdades de género.
- Se contribuye a la visibilización y valorización del trabajo de las mujeres.
- Se han previsto actividades comunitarias u otras estrategias para abordar los conflictos que surjan del cuestionamiento de los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y niñas.
- Participan en el proyecto organizaciones locales, en especial de mujeres y feministas.
- Se han previsto servicios y apoyos de traducción para facilitar la participación de las mujeres que no hablan castellano.
- Tienen formación en género las personas responsables de la ejecución de las actividades.

INDICADORES, FUENTES DE VERIFICACIÓN Y METAS DE DESEMPEÑO



Para formular y/o valorar estos aspectos te recomendamos utilizar las pautas contempladas en la Caja de Herramientas 2 para la elaboración de indicadores cuantitativos y cualitativos, contando con ejemplos temáticos.

RIESGOS

CUESTIONES CLAVES

¿Se contemplan expresamente los factores o conflictos de intereses que pueden condicionar el éxito de la intervención para tener un impacto positivo en la consecución de la igualdad de género?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Analizar los efectos colaterales negativos que puede originar o potenciar la intervención en la garantía de los derechos de las mujeres.
- Identificar las estrategias alternativas que pueden evitar estos riesgos.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

De manera más específica se han analizado factores a favor y en contra del cambio en las relaciones de género (Murguialday, et al, 2008) como por ejemplo:

- Factores de cambio: movimientos de mujeres consolidados y con fuerte incidencia política; provisión de servicios sociales que reduzcan la carga reproductiva de las mujeres; rechazo social y jurídico a la violencia contra las mujeres; capacitación de las mujeres en derechos y en formación de demandas.
- Factores de resistencia: restricciones legales o religiosas de la movilidad de las mujeres; reforma agraria ciega al género; migración masculina que deja a las mujeres a cargo de la supervivencia familiar; derecho de familia que impide a las mujeres administrar bienes o abrir negocios propios.

PRESUPUESTO Y PLAN DE FINANCIACIÓN

CUESTIONES CLAVES

¿Se han presupuestado acciones específicas para favorecer la participación de las mujeres y su acceso equitativo a los beneficios del proyecto?

¿Está claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiará directamente a mujeres y a hombres?

¿Se ha presupuestado la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de género?

¿Se ha presupuestado la contratación de personal especializado en temas de género?

EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Analizar con precisión qué parte de los recursos del proyecto beneficiará a las mujeres y qué parte a los hombres.
- Garantizar que los recursos para potenciar los aspectos de género estén adecuadamente presupuestados.
- Visibilizar las contribuciones de las mujeres al funcionamiento de la intervención.

SOSTENIBILIDAD

CUESTIONES CLAVES

¿La intervención considera una estrategia de sostenibilidad que permita potenciar los cambios positivos para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y los cambios hacia la condición y la posición de las mujeres?



EN CASO CONTRARIO, PODRÍAMOS RECOMENDAR O INTRODUCIR COMO MEJORAS...

- Definir medidas específicas para mitigar los cambios negativos y garantizar la sostenibilidad.
- Favorecer que las mujeres y hombres se apropien de manera equitativa de los beneficios que genera la intervención y así contribuir a su sostenibilidad.
- No apoyar sólo el trabajo productivo “visible” y dejar de lado a otros sectores de la sociedad que podrían ser clave para asegurar la sostenibilidad y viabilidad de la intervención.
- Visibilizar y valorar el trabajo no remunerado de las mujeres, en actividades remuneradas para los hombres, para evitar que queden excluidas de la intervención y su sostenibilidad futura.

TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE TENGAMOS EN CUENTA SI...

- Se prevé la generación de capacidades individuales, colectivas - organizacionales de las mujeres para incrementar sus oportunidades en el proceso de toma de decisión, la igualdad de trato y la garantía de sus derechos.
- La intervención contempla la promoción de políticas y normativas dirigidas a superar la situación de exclusión de las mujeres.

FASES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Una vez formulada o valorada la propuesta de una intervención, es preciso que “*nuestras lentes de género*” sigan presentes tanto en el seguimiento como en la evaluación de los proyectos.

Para medir, analizar y valorar las consecuencias y el impacto que una intervención está teniendo o ha tenido en eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, a continuación te proporcionamos una serie de cuestiones de carácter orientativo (no hace falta dar respuesta a todas) que te permitirán valorar si la intervención ha tenido un impacto:

NEGATIVO	NEUTRO	POSITIVO Y TRANSFORMADOR
Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas. Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.	Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque la omisión reproduce las causas de la desigualdad.	Se produce un cambio de las normas y roles promoviéndose que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, recuerda que las preguntas que te proponemos a continuación te ayudarán a la hora de participar en las Comisiones de Seguimiento de las intervenciones o garantizar que una propuesta de Términos de Referencia para una evaluación tenga incorporada la perspectiva de género.

Si bien están formuladas como preguntas, generalmente de carácter cerrado (sí/no), el objetivo no es responderlas simplemente si no poder identificar aquellos aspectos que hemos de solicitar a la entidad u organización que ejecuta el proyecto o presenta los TdR de evaluación para reforzar y garantizar la TG.

FASE 2: SEGUIMIENTO

Durante esta fase se identifican las áreas a mejorar, o recomendaciones concretas identificadas tras la aplicación de este “listado de verificación” que se plantearán en las reuniones periódicas de seguimiento Aecid, tanto en sede como en terreno.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

¿El equipo de gestión de la intervención demuestra compromiso y capacidad para la TG?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se cuenta con información cualitativa y cuantitativa para conocer los avances en la reducción de las desigualdades de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El sistema de monitoreo incluye indicadores para medir el avance en la aplicación de la TG?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cómo está afectando la participación de las mujeres a las relaciones y roles de mujeres y hombres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Siguen siendo válidas las presunciones e informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres identificadas en un principio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han aparecido limitaciones durante la ejecución de la intervención que impidan la participación equitativa de mujeres y hombres en la distribución de recursos y beneficios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de ser necesario, ¿se proponen cambios y decisiones estratégicas orientadas al logro de los resultados previstos en cuanto a género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la gestión ¿se están garantizando mecanismos para la participación activa de los mecanismos de igualdad del país, las mujeres y de las organizaciones que trabajan para la igualdad de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se están tomando en cuenta sus aportaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FASE 3: EVALUACIÓN

En el ámbito de la Cooperación Española, la gestión de las evaluaciones está encomendada a la División de Evaluación de Políticas para el Desarrollo y Gestión del Conocimiento (SGCID, MAEC). La AECID también lleva a cabo evaluaciones operativas y evaluaciones sujetas a regulación específica, de acuerdo con la Política de Evaluación de la Cooperación Española (MAEC, 2013) y con los correspondientes Planes Bienales de Evaluaciones.

Tanto el IV Plan Director como la *Política de Evaluación de la Cooperación Española* contemplan el compromiso de transversalizar los enfoques de género, derechos humanos, medioambiente y diversidad cultural en evaluación. De esta manera, estos enfoques han de tenerse en cuenta en todas las evaluaciones, ya que las personas poseen al mismo tiempo diferentes atributos e identidades. Además, con frecuencia los materiales y guías de referencia abordan varios de estos enfoques de manera conjunta. Por ello, te ofrecemos a continuación cuestiones orientativas para garantizar que las evaluaciones incorporan a lo largo de las diferentes etapas de su realización la mirada de género de una manera adecuada.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

ETAPA DE DISEÑO Y EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN¹¹

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

¿Se hace referencia a los contenidos fundamentales de los enfoques de derechos humanos, de igualdad de género y de diversidad cultural que han de orientar la evaluación?



ANTECEDENTES Y CONTEXTO

¿Se incluye el análisis de las causas y consecuencias de la desigualdad de género?



ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

¿Se han identificado las organizaciones de la sociedad civil, en especial las organizaciones de mujeres y feministas, así como los mecanismos de igualdad, como actores claves?



¿Se incorporan los principios de igualdad y de no discriminación como orientadores para la formulación de las preguntas de evaluación?



¿Se considera entre las preguntas de evaluación, la concepción de igualdad de género, de derechos humanos y de diversidad cultural que manejan los ejecutores del programa y los actores involucrados?



PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

PERTINENCIA

¿Se contribuye al logro de objetivos específicos de igualdad de género, derechos de los pueblos indígenas y de otros derechos humanos?



¿La intervención se enmarca en los compromisos internacionales y nacionales en materia de igualdad?



¿Entre las autoridades del país o de las instituciones contrapartes del programa/proyecto, existe un interés particular en incluir las consideraciones de estos enfoques?



¿Se define con claridad el problema que se desea solucionar?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Éste tiene relación con los derechos humanos, la igualdad de género y la interculturalidad?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se identifican de manera clara y explícita los factores o causas de las desigualdades o inequidades que se pretenden resolver, disminuir o erradicar?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se han identificado en la población destinataria condiciones específicas de la población destinataria como el género el origen étnico o nacional, la edad u otra variable?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EFICACIA	
¿Los resultados responden a las necesidades identificadas por la población beneficiaria según su adscripción sexo-genérica, edad, origen étnico o nacional o alguna otra variable?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Los indicadores identificados (cuantitativos y cualitativos) han sido adecuados para dar cuenta de los avances en la igualdad de género, derechos humanos y diversidad cultural?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿La intervención considera explícitamente un enfoque de igualdad de género, derechos humanos y diversidad cultural respecto a los resultados esperados?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se han realizado cambios y ajustes en la intervención a partir de la aplicación de un enfoque integrado?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EFICIENCIA	
¿Las mujeres y niñas han tenido acceso y control sobre los productos y/o servicios proporcionados por la intervención?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se ha contabilizado o visibilizado el aporte de las mujeres (trabajo no remunerado...)?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
SOSTENIBILIDAD	
¿En qué medida, las capacidades instaladas, favorecen el avance hacia el pleno respeto de los derechos humanos de toda la población, sin discriminación por razones de género o pertenencia étnica?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Qué nuevas capacidades se requerirían?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se ha contribuido a establecer mecanismos de diálogo entre los titulares de obligaciones y de derechos?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
IMPACTO	
¿Cuáles son las capacidades instaladas al finalizar la intervención en los y las titulares de derechos y de deberes?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se ha contribuido a eliminar las causas estructurales de la desigualdad de género?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se han establecido mecanismos de coordinación, alianzas y participación de las partes interesadas?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿En qué medida se han apropiado del programa/ proyecto, las mujeres, niños, niñas, adolescentes de diversas localidades y orígenes étnicos?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Se han impulsado modos de participación (liderazgo) equitativa?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

METODOLOGÍA**VERIFICACIÓN DE LA EVALUABILIDAD**

¿Existen datos desagregados por sexo, origen étnico o nacional, y edad, como parte de la línea de base/diagnóstico?

¿Se dispone de información cualitativa sensible al género?

¿Se garantiza la participación activa (en la ejecución y evaluación) de todos los actores implicados – titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades?

¿Se ha tenido en cuenta su disponibilidad, condiciones (aproximación culturalmente apropiada, previsión de traducción o personal más entrenado, por ejemplo, en el caso de proyectos de violencia de género)?

¿Se han previsto recursos para la TG en las distintas fases (personal adecuadamente capacitado, fondos)?

OTROS ASPECTOS METODOLÓGICOS A TENER EN CUENTA

¿Se han utilizado métodos mixtos, participativos, inclusivos y que se adapten a ciertas particularidades de la población involucrada, ya sean mujeres o niñas que viven situaciones de violencia, personas desplazadas por conflictos armados, personas indígenas analfabetas o monolingües, etc.?

CRONOGRAMA Y PRODUCTOS A ENTREGAR

¿Se han tenido en cuenta los tiempos de entrevistas, reuniones y talleres para permitir la creación de confianza y la adecuación a los ritmos de conversación, en especial con mujeres víctimas de violencia de género y mujeres indígenas o afrodescendientes?

En relación al contenido del informe¹², ¿se fundamenta en datos desagregados por sexo, información cualitativa y cuantitativa e indicadores de género acompañados de líneas de base elaboradas desde un análisis de género?

PERFIL DEL EQUIPO EVALUADOR

¿Se cuenta con profesionales con conocimientos y experiencia en igualdad de género, derechos humanos y diversidad cultural así como aplicación de los mandatos internacionales y de la cooperación española en género?

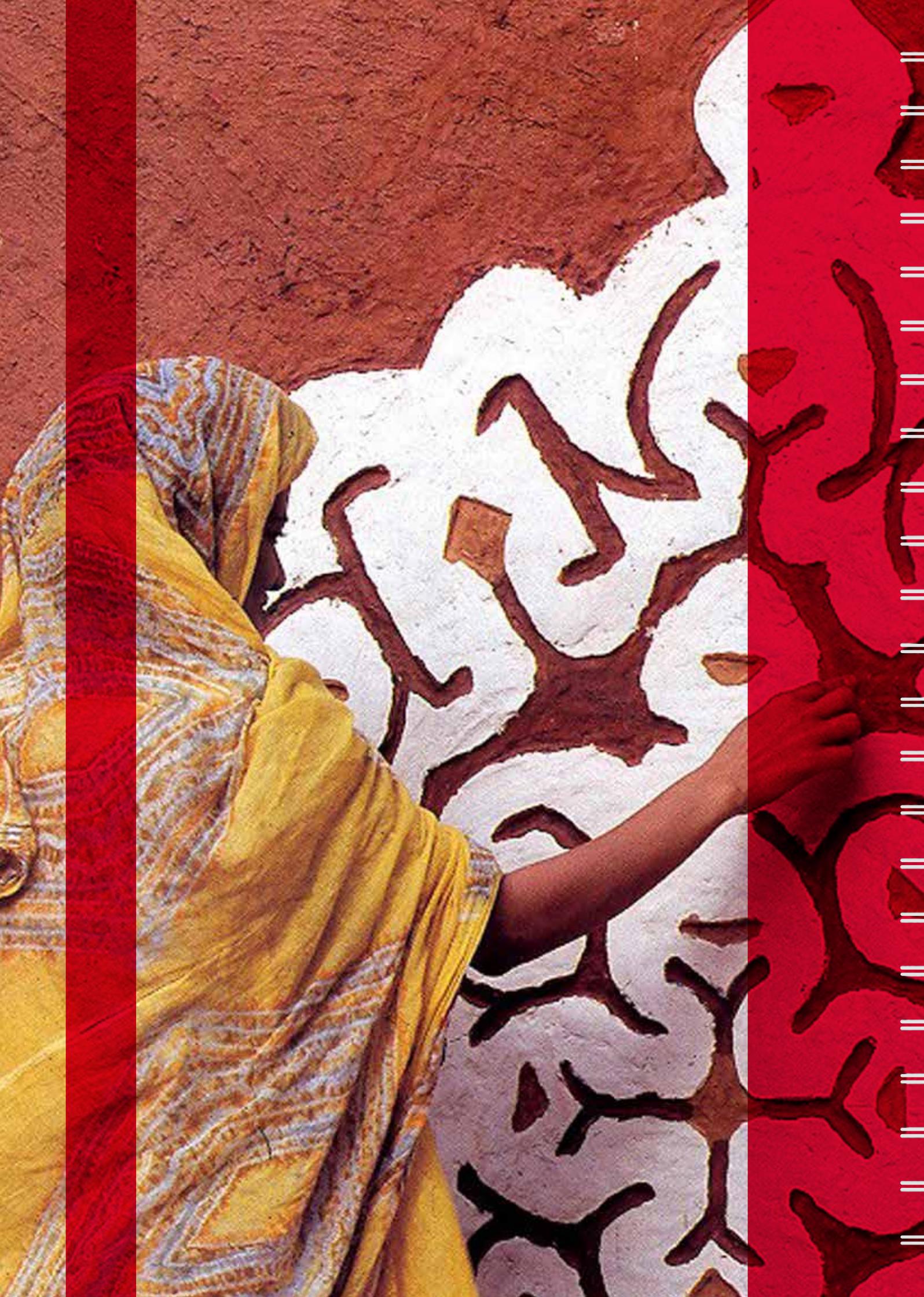
ETAPA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

¿Se incorporan acciones específicas/mecanismos para rendir cuentas sobre la igualdad de género al final de la intervención, tanto a las personas beneficiarias como a otros actores (socios e instituciones locales)? Por ejemplo, evaluaciones finales para medir el impacto de género.

¿Se apoya el fortalecimiento del movimiento feminista y las organizaciones de mujeres para garantizar la independencia y la disponibilidad de recursos para realizar la rendición de cuentas?

¿Los indicadores de progreso miden las diferencias de género de los productos y los resultados?

¿Está preparado el sistema de seguimiento para recabar y registrar datos desglosados por sexo e información cualitativa sobre la participación, la sensibilización y el acceso y control de las mujeres sobre los recursos?



**PAUTAS ESPECÍFICAS
SEGÚN LOS
INSTRUMENTOS
DE COOPERACIÓN
Y PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS**

6

6.1 PROYECTOS Y CONVENIOS CON ONGD

La incorporación de la transversalización del enfoque de género (en adelante TG) es clave en el momento de la valoración de los proyectos y convenios así como en las fases de seguimiento y valoración.



HERRAMIENTAS DE LA AECID DISPONIBLES

- *Instrucciones para cumplimentar el documento de solicitud/formulación de proyectos de ONGD on-line.*
- *Manual interno de valoración de proyectos de ONGD, para los proyectos sin línea específica.*
- *Manual interno de gestión de subvenciones a ONGD.*



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

En el marco de las convocatorias de proyectos y convenios esta Guía te proporciona:

- En el apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID” aquellas cuestiones que te pueden ayudar a valorar si se ha realizado una buena TG en la formulación de los proyectos y convenios así como en el resto de fases del ciclo de gestión (seguimiento y evaluación)
- En este apartado, pautas específicas vinculadas a la especificidad de las convocatorias de proyectos y convenios que te permitirán entender mejor las instrucciones del manual de valoración.

FASE DE ELABORACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS

En todas las Convocatorias de Proyectos y Convenios debemos hacer explícito el mandato de la TG:

Se priorizarán aquellas propuestas que incorporen de manera transversal el enfoque para el desarrollo humano tal y como contempla el Plan Director, incluyendo el desarrollo de capacidades, el enfoque basado en derechos, el enfoque de género en desarrollo, el desarrollo sostenible, la gestión orientada a resultados, el enfoque inclusivo, el enfoque de proceso y la eficacia en el desarrollo¹³.

FASE DE VALORACIÓN (Pautas de interpretación y aplicación del manual de valoración)

- La TG se valora de manera cuantitativa (con un total de 70 puntos: 20 correspondientes a la OTC y 50 al Departamento Sectorial) en el apartado “2.4 Con las prioridades horizontales”, siendo preciso que realices una lectura completa de toda la formulación para valorar el grado de aplicación efectiva.

HAY TRANSVERSALIZACIÓN EFECTIVA (100% DE LA PUNTUACIÓN) CUANDO:

Se realiza un análisis de género del contexto.

Hay objetivos y resultados cuantificables en cuanto al impacto de género, actividades específicas para el empoderamiento de las mujeres e indicadores desagregados por sexo.

Hay un impacto positivo, específico y cuantificable en la situación de mujeres y niñas: relaciones de género, normas, roles y acceso y control de los recursos.

HAY TRANSVERSALIZACIÓN SUPERFICIAL (50% DE LA PUNTUACIÓN) CUANDO:

Se ha realizado un análisis de género del contexto, pero no se plasma en todos los componentes de la matriz de marco lógico (objetivos, resultados, actividades, indicadores).

No provoca suficientes cambios para asegurar un impacto positivo y sostenible sobre la situación de mujeres y niñas, las relaciones de género y el sistema patriarcal que discrimina a la mujer.

NO HAY TRANSVERSALIZACIÓN O NO SE HA REALIZADO BIEN (0% DE LA PUNTUACIÓN) CUANDO:

No hay análisis de género del contexto y por consiguiente no ha quedado reflejado en los componentes de la matriz del marco lógico.

No se incide en normas, roles y relaciones de género.

Vulnera algún derecho de las mujeres y niñas.

Utiliza normas, roles y estereotipos de género para reforzar las desigualdades entre sexos.

- El enfoque de género es uno de los aspectos a tener en cuenta en el apartado “3.6 Viabilidad”:

Enfoque de género: analizar en qué medida la situación de las mujeres, sus capacidades, su contexto, el marco legislativo y los aspectos culturales que afectan a su ejercicio de los derechos se han tenido en cuenta en el diseño del proyecto. Tener en cuenta los roles de mujeres y hombres (productivo, reproductivo, comunitario) en el diseño de las actividades a realizar.

- Independientemente del personal implicado en la valoración cuantitativa de la TG (personal de la OTC y del Departamento de Cooperación Sectorial, principalmente), todas las personas implicadas en la valoración han de analizar desde el punto de vista cualitativo si efectivamente se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el conjunto de la formulación. De esta manera, si se aprecia alguna deficiencia se deben contemplar recomendaciones específicas en la valoración cualitativa.

- Otro aspecto relevante para el ámbito de género es el análisis de la Complementariedad con la Cooperación Española:

CON EL PLAN DIRECTOR Y LOS PLANES ANUALES

¿La intervención responde al compromiso del IV Plan Director 2013-2016 de impulsar el cumplimiento de los derechos de las mujeres e impulsar la TG?

¿Se responde al compromiso recogido en el Plan Estratégico AECID 2014-2017 (AECID, 2014) y la Hoja de Ruta para incorporar la TG en todas las intervenciones de la cooperación?

CON LOS MARCOS DE ASOCIACIÓN, ESTRATEGIAS PAÍS O COMISIONES MIXTAS

¿La propuesta es coherente a lo reflejado en el MAP en relación a la igualdad de género como prioridad sectorial y/ o la TG?

Si no se ha posicionado y/o aplicado la TG en los MAP, Estrategia de País y Comisiones Mixtas, ¿se recogen medidas específicas para la TG en el Proyecto/Convenio que pueden servir de puntos de partida para la actualización de estos documentos?

CON LAS ESTRATEGIAS Y PLANES SECTORIALES

¿El Proyecto/Convenio es coherente y responde a las líneas prioritarias de la Estrategia Sectorial de Género en Desarrollo CE y el Plan de Actuación Sectorial de Género AECID? ¿Y con otras Estrategias o PAS en su caso relevantes?¹⁴

¿Se ha analizado esta complementariedad con el suficiente grado de detalle?

6.2 PROYECTOS DE INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO

El fomento del empoderamiento y pleno disfrute de los derechos de las mujeres en ámbitos como la salud sexual y reproductiva o la violencia de género es una de las líneas temáticas prioritarias contemplada en la Convocatoria.

Por otra parte, la incorporación real y efectiva de las transversales de género, medioambiente y derechos humanos, es uno de los criterios de valoración así como la complementariedad con la Estrategia de Género de la CE y el Plan de Actuación Sectorial de Género en Desarrollo de AECID.



HERRAMIENTAS AECID DISPONIBLES:

- *Guía para cumplimentar el formulario de solicitud de subvenciones.*
- *Manual interno de valoración de acciones de cooperación para el desarrollo para la realización de proyectos de innovación para el desarrollo* (incluido el Anexo II: La transversalización de las prioridades horizontales).



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

En el marco de la convocatoria de proyectos de innovación para el desarrollo esta Guía te proporciona:

- En el apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID” aquellas cuestiones que te pueden ayudar a valorar si se ha realizado una buena TG en la formulación del proyecto así como en el resto de fases del ciclo de gestión (seguimiento y evaluación).
- En este apartado, pautas específicas vinculadas a la especificidad de la convocatoria:
 - ✓ Es imprescindible que estas pautas de transversalización se tengan muy en cuenta a la hora de revisar los formularios y las instrucciones para su cumplimentación, sólo así tendrá sentido que posteriormente apliquemos el “listado de verificación” en una valoración.
 - ✓ No es obligatorio dar respuesta a todas y cada una de ellas.
 - ✓ Debes adaptarlas a las especificidades de cada proyecto. No pretenden ofrecer respuestas únicas ni automáticas a todos los problemas que plantea la transversalización del enfoque de género.

- ✓ Son más una invitación para reflexionar acerca de si la TG se ha incorporado correctamente e incorporar la “cultura de la transversalización” en nuestro trabajo diario.
- ✓ Aquellas cuestiones cuya respuesta sea no, serán aquellos aspectos que se han de reforzar más en el proyecto y que se han de proponer como recomendaciones para una mayor calidad.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

PRESENTACIÓN DE LA ACCIÓN INNOVADORA

¿Se ha realizado un diagnóstico de género en el que se analicen roles, necesidades prácticas y estratégicas en relación a la solución innovadora que se presenta?

¿Se ha contado con la implicación de las mujeres en la fase de identificación?

¿Se ha analizado el impacto de la solución innovadora en mejorar la vida y pleno disfrute de los derechos de las mujeres?

PRESENTACIÓN DE LA FASE PILOTO O EXPERIMENTAL DE LA SOLUCIÓN INNOVADORA

¿Los resultados de la fase piloto han favorecido a las mujeres como titulares de derechos?

¿Han contribuido al fortalecimiento de las capacidades de los mecanismos de igualdad y las organizaciones de la sociedad civil, en especial organizaciones de mujeres y organizaciones feministas?

APLICACIÓN DE LA SOLUCIÓN INNOVADORA

¿Se han contemplado acciones específicas dirigidas a la igualdad de género? ¿se han destinado parte del presupuesto a las mismas?

¿El equipo o institución/organización que va a aplicar la solución innovadora tiene formación y es sensible al género?, en caso contrario, ¿se prevén capacitaciones en género?, ¿tiene una política / estrategia de igualdad de género?

DEMOSTRACIÓN DE LA REPLICABILIDAD FUTURA A MAYOR ESCALA

¿Se han previsto estrategias y actividades específicas orientadas al fortalecimiento de capacidades de las mujeres así como de los mecanismos de igualdad y las organizaciones de la sociedad civil, en especial las de mujeres y feministas?

¿Se han identificado posibles obstáculos desde el punto de género? Y en su caso ¿se han diseñado estrategias?

6.3 OPERACIONES DEL FONDO DE COOPERACIÓN DE AGUA Y SANEAMIENTO PARA AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Reflexionar acerca de gestión del agua desde un enfoque de género implica:

- Revisar los roles y responsabilidades de mujeres y hombres en la satisfacción del derecho humano al agua potable y al saneamiento.
- Reconocer los conocimientos y las restricciones que unas y otros tienen en cuanto al control del recurso, y analizar las relaciones y dinámicas de poder generadas en torno al mismo.
- Ir más allá de la propia instalación de un sistema comunitario de agua y saneamiento al ser una oportunidad para fomentar la participación equitativa en los procesos de decisión y empoderar a las mujeres.

A este respecto, y como punto de partida para garantizar nuestro trabajo de transversalización del enfoque de género (en adelante TG) en las intervenciones de agua y saneamiento, la *Guía “Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua: una práctica de planificación conjunta de las Ongd”* (Murguialday, 2014) identifica tres brechas de género que condicionan desde el inicio el éxito de los proyectos de agua y saneamiento desde la igualdad de género:

- Las tareas requeridas para construir, mantener, administrar y hacer sostenible el sistema de agua siguen pautas de género que excluyen a las mujeres de aquellas tareas más valoradas en términos económicos y sociales.
- Las mujeres participan en las estructuras comunitarias que deciden sobre la gestión del sistema de agua, pero lo hacen en menor proporción que los hombres y ocupando, en general, posiciones subalternas y/o de escaso poder de decisión.
- Está socialmente aceptado que abastecer de agua al hogar cuando ésta se consigue por medios precarios, y utilizarla en las tareas domésticas son “funciones propias de las mujeres”. Sin embargo, la construcción de los sistemas de agua y saneamiento, la responsabilidad de su mantenimiento y el control de su gestión son considerados “asuntos propios de los hombres”.

Este trabajo de TG implica contar con especialistas en género y agua y saneamiento así como personas afectadas por un servicio deficiente, organizaciones de mujeres e instituciones públicas encargadas de la gestión de los servicios de agua y saneamiento.



HERRAMIENTAS AECID DISPONIBLES

- **Guía Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua una práctica de planificación conjunta de las ONGD** (Murguialday, 2014), en especial respecto a la identificación de los puntos de entrada que pueden servir para formular objetivos, resultados y actividades en el marco de un proceso de gestión comunitaria que se produce en torno a la instalación de un sistema de agua potable en una comunidad.
- **Caja de Herramientas para la Equidad de Género en Desarrollo de la Cooperación Española en Colombia** (AECID, 2013), incluye directrices muy prácticas y de aplicación a este ámbito.
- **Guía de Integración de Aspectos Sociales y de Género en proyectos rurales de A&S** (AECID/BID)¹⁵.
- **Guía para la elaboración de los Planes Operativos Generales (POG)**[1 elaborada para la formulación de los programas del FCAS contiene entre sus anexos los siguientes documentos de transversalización:
 - **Anexo 1 B** — “Cuestionario breve sobre adaptación a enfoques de la Cooperación” ayuda a evaluar de manera rápida si en la redacción de los POG se incluye adecuadamente la TG:

¿El documento proporciona datos socioeconómicos desagregados por género? ¿Se hace un análisis de género respecto a los siguientes aspectos? (Si/no) ✓ ✗

- Acceso y control del recurso
- Empleo y usos del agua
- Distribución de beneficios y productos
- Participación en la toma de decisiones respecto al recurso agua

¿El documento menciona qué acciones específicas se van a adoptar para transversalizar el enfoque de género? (Si/no) ✓ ✗

¿Se han formulado objetivos de equidad de género para el proyecto, incluidos objetivos específicos para fomentar la participación de las mujeres? (Si/no) ✓ ✗

¿Se explican en el proyecto cuáles son los roles de hombres y mujeres en el funcionamiento y mantenimiento? ¿Se han distribuido equitativamente las ventajas económicas y de empleo? ¿El proyecto aumenta la carga de trabajo no remunerado de las mujeres (triple jornada)? (Si/no) ✓ ✗

- **Anexo 1 A** — Ficha 5, para un análisis breve sobre la integración de género. Ambas sistematizan los criterios y enfoques a incluir en los proyectos y pueden emplearse como 1) guías para el desarrollo de proyectos, 2) filtros para la selección de proyectos en una convocatoria o 3) bases para la elaboración de indicadores.

1 DEFINICIÓN

El agua es, probablemente, el recurso natural más vital. El vínculo entre las personas y el agua es básico y las diferencias de género en el uso, acceso y manejo del agua son significativas. En muchos casos, la inadecuada participación de tanto mujeres como hombres ha entorpecido los programas y proyectos dirigidos a la sostenibilidad de la gestión de los recursos hídricos.

A continuación se justifica el por qué no se logra el impacto deseado en los proyectos de Gestión Integrada del Recurso Hídrico sino se garantiza una incorporación real del enfoque de género en su gestión:

1. Género y sostenibilidad ambiental

- Las mujeres y los hombres utilizan y acceden al agua, al suelo y los recursos de los ecosistemas de maneras diferentes.
- Las mujeres y los hombres tienen distintos saberes y experiencias para buscar soluciones creativas.
- La respuesta a los problemas medioambientales es más efectiva cuando hay participación efectiva de las mujeres.
- Las mujeres son agentes muy activos en la protección de los ecosistemas de agua dulce.

2. Género y la eficiencia económica

- La infraestructura para la prestación de servicios de agua puede tener mayor cobertura y puede ser utilizada, mantenida y sostenida de manera óptima cuando las demandas, expectativas, experiencia, compromiso y conocimiento de las mujeres y los hombres son considerados apropiadamente.
- La recuperación de los costos de inversión puede ser mayor si el papel tradicional de mujeres y hombres en la gestión del agua es reconocido.
- Cuando se incorpora la perspectiva de género en la gestión de los recursos del agua, las comunidades se sienten más comprometidas con los proyectos hídricos.
- Considerar los temas de género en la gestión del agua puede ayudar a reducir los conflictos potenciales relacionados con la asignación y las tarifas del agua.

3. Género y equidad social

- Los proyectos sensibles al enfoque de género pueden mejorar los efectos de la asignación de recursos hídricos en el bienestar de mujeres y hombres y toda la economía.
- Un dólar invertido en proyectos de provisión de agua potable y saneamiento produce de 3 a 34 dólares en beneficios (Water Aid), estos beneficios pueden ser mejor distribuidos y asegurados si el análisis de género se garantiza en todo el ciclo de estos proyectos.
- El 70 % de las personas más pobres del mundo son mujeres, cobran menos salario y sufren más desempleo. Muchos proyectos de agua pueden proveer fuentes de ingresos. Un nuevo sistema de gestión integrada de los recursos hídricos puede mejorar su funcionamiento si confía en la experiencia previa, conocimiento y creatividad de hombres y mujeres.

<p>2 UBICACIÓN EN LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO</p>	<p>Los proyectos deberán incluir un epígrafe sobre la aplicación de las prioridades horizontales del Plan Director de la Cooperación Española, donde deberá desarrollarse cómo se han tenido en cuenta las prioridades horizontales de género, sostenibilidad ambiental y cambio climático y diversidad cultural. Para ello se incluirán indicadores en la descripción del proyecto que desglosen los datos por sexo para evaluar los impactos positivos o negativos del programa o proyecto sobre las mujeres y los hombres, los jóvenes y los ancianos, los ricos y los pobres (p.e.aumento de la matrícula escolar y de la retención académica de las niñas, aumento de tiempo dedicado por las mujeres pobres para dedicarlo a actividades de generación de ingresos). Mencionar también en el epígrafe relativo a beneficiarios.</p>
<p>3 ASPECTOS CLAVE</p>	<p>Todas las fases del ciclo de proyectos de agua y saneamiento deben incluir una perspectiva de género que tenga en cuenta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mujeres y hombres tienen roles de género diferentes y cambiantes que están estrechamente ligados a relaciones de poder desiguales. · Mujeres y hombres tienen diferente acceso al poder y a los activos. · La opinión de las mujeres no es tenida en cuenta en los procesos de consulta. · Las mujeres no están implicadas en la gestión o toma de decisiones. <p>Este enfoque nos puede asegurar:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Compartir los beneficios del manejo del agua. · Progresar hacia una mayor sostenibilidad del manejo del agua. · Maximizar los beneficios sociales y económicos del uso que reducen las brechas de las desigualdades entre hombres y mujeres <p>A continuación presentamos algunos indicadores que pueden orientar para la medición de los cambios que genera un proyectos de gestión integrada de recursos hídricos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · El impacto/la eficacia de las actividades dirigidas a satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres o los hombres, es decir, adquisición de destrezas nuevas, conocimiento (ej. asistencia escolar) recursos, oportunidades o servicios en el contexto de sus roles de género existentes; · El impacto/la eficacia de las actividades diseñadas para fortalecer la igualdad de género en materia de oportunidad, influencia o beneficio, por ejemplo, intervenciones puntuales para impulsar la participación de la mujer en la toma de decisiones; creación de oportunidades nuevas para la mujer/el hombre en áreas relacionadas con destrezas no tradicionales; · El impacto/la eficacia de las actividades diseñadas para generar conciencia y destrezas de género entre quienes diseñan las políticas y el personal directivo y operativo; y · El impacto/la eficacia de las actividades encaminadas a promover una mayor igualdad de género en la cultura organizativa y de contratación de personal de las organizaciones de desarrollo, por ejemplo, el impacto de las políticas de discriminación positiva. · Los indicadores generales deben estar desagregados por sexo. <p>Fuente: Adaptado de la Guía de recursos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del agua (Gender and Water Alliance, 2006). Véase Checklist.</p>



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

En el marco de los proyectos del FCAS la presente Guía de transversalización del enfoque de género te proporciona:

- Una compilación de las principales herramientas existentes para la gestión de los proyectos del FCAS que orienten tu trabajo de TG (ver Herramientas de la AECID disponibles).
- Como complemento, en el apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID” aquellas cuestiones que te pueden ayudar a valorar si se ha realizado una buena TG en la formulación del proyecto así como en el resto de fases del ciclo de gestión (seguimiento y evaluación).
- En la Caja de Herramientas 1, encontrarás una lista de verificación de la TG relativa al sector de agua y saneamiento.

6.4 SUBVENCIONES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DIRECTAS

Las Subvenciones de Cooperación Internacional Directa se enmarcan en las prioridades definidas en los Marcos de Asociación País y en las Comisiones Mixtas, siendo clave reforzar la incorporación de la transversalización del enfoque de género (en adelante TG) en su identificación y formulación de acuerdo con las pautas generales para las intervenciones de la AECID contempladas en el apartado 5 de esta Guía.

No obstante, existe una importante diferencia dado que aunque la propuesta de la intervención debe partir del país socio, el margen de actuación de la AECID en la etapa de formulación es mayor que en el caso de la valoración de propuestas en el contexto de una convocatoria, siendo clave por lo tanto el diálogo con el país socio para identificar las oportunidades que nos permita incorporar la TG:

- Posicionamiento estratégico de la TG para la cooperación española: la igualdad de género es seña de identidad de nuestra cooperación y una doble prioridad sectorial y transversal.
- Visibilización de los beneficios, oportunidades y desafíos derivados de la TG en la planificación de la gestión pública y la consecución de los objetivos de desarrollo humano sostenible del país.
- Construcción de acuerdos entre instituciones claves a nivel nacional y local (socios estratégicos) vinculadas a la igualdad de género y el desarrollo.

Estos aspectos deben quedar reflejados en el documento de formulación, que puede ser una Ficha de Formulación siguiendo las pautas generales para las intervenciones de la AECID contempladas en este Guía en el apartado 5, unos términos de referencia o un reglamento operativo¹⁶.

6.5 AYUDA CANALIZADA A TRAVÉS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

Superar las inequidades que persisten entre mujeres y hombres requiere del esfuerzo conjunto de los diferentes actores de cooperación internacional. A este respecto, los Organismos Internacionales (en adelante OOII) tienen un rol fundamental por su capacidad de incidir a nivel de políticas públicas, liderar procesos para el cumplimiento de compromisos internacionales y disponer de capacidad técnica y recursos especializados.

La Cooperación Española ha ido consolidando progresivamente su trabajo con aquellos OOII que cuenten con mandatos definidos y legitimados para promover la igualdad de género como es el caso de ONU Mujeres.

A pesar del corto recorrido en la implementación de la transversalización del enfoque de género (en adelante TG), como avances logrados en el compromiso por la igualdad de género destacan:

- La elaboración de estrategias para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de los distintos organismos del sistema como en los programas y proyectos que desarrollan. Dichas estrategias se formulan en algunos casos desde los propios organismos y en otras ocasiones específicamente en los países adaptando sus lineamientos generales a la realidad del contexto (nacional o regional).
- La asignación de recursos humanos y financieros para asegurar el éxito en la TG, contando en muchos casos con áreas o responsables de la TG e impulsando cambios de cultura organizacional.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

Sin embargo, y a pesar de estos avances, la TG es aún un reto pendiente que hemos de reforzar al trabajar con aquellos OOII que no tienen un mandato específico o una estrategia relativa a la igualdad de género.

Para acometer esta tarea esta Guía te proporciona pautas específicas vinculadas a la especificidad de la ayuda canalizada a través de OOII, desde una doble perspectiva:

- **ESTRATÉGICA**, relativo al proceso de negociación de los marcos de asociación estratégica, siendo un ámbito de propuesta de refuerzo para incidir en el posicionamiento de la TG como una de las prioridades para las intervenciones de los OOII. A este respecto, deberíamos tener en cuenta las siguientes cuestiones, reforzando aquellos aspectos que se consideren más deficientes.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

¿El OOII cuenta con una política de igualdad específica y estrategias o herramientas para la TG?

¿El OOII cuenta con una experiencia reconocida de trabajo en favor de la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres?

En la definición del marco de asociación estratégica ¿se cuenta con el asesoramiento de la Unidad de Género de SGCID y de las responsables de género de AECID (sede/terreno) en coordinación con el Departamento de Cooperación Multilateral ¹⁷?

En el marco normativo e institucional contemplado en el documento de bases del marco de asociación estratégica ¿se incluye la TG como mandato institucional tanto por parte del OOII como de la cooperación española?

¿Se prevé en los mecanismos de seguimiento la participación de las personas responsables de género (sede/terreno)?

¿Se contemplan mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de la actuación de las organizaciones multilaterales en el que se valore los avances de la aplicación de la TG?



A este respecto has de aplicar las pautas generales de TG para las intervenciones de la AECID contempladas en el apartado 5 de esta Guía.

- **OPERATIVA**, respecto a la valoración y seguimiento de cada uno de los fondos, proyectos y programas, te recomendamos que apliques las pautas generales de TG para las intervenciones de la AECID contempladas en el apartado 5 de esta Guía.

A continuación en la siguiente página te indicamos las **OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR LA TG**, de acuerdo con los siguientes criterios:

ORIGEN DE LOS FONDOS	TIPO DE INTERVENCIÓN	ÁMBITO GEOGRÁFICO	CARÁCTER	PARTICIPACIÓN AECID	OPORTUNIDADES TRANSVERSALIZACIÓN.
AECID	Contribución voluntaria <i>Proyecto multi-bilateral.</i>	País/región	Programable	Decisión aprobación de la contribución. Programación, gestión y seguimiento.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Organismo como un criterio clave para la aprobación de la contribución.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Proyecto multi-bilateral.</i>	País/región	Programable	Decisión aprobación de la contribución. Programación, gestión y seguimiento.	Refuerzo de la TG de acuerdo con las pautas del apartado 5 de esta Guía en las fases de programación, gestión y seguimiento del proyecto.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Fondo Regional Español en un OOI.</i>	País/región	Programable	Decisión aprobación de la contribución. Programación, gestión y seguimiento.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Organismo como un criterio clave para la aprobación de la contribución.
FONPRODE	España como único donante.				Refuerzo de la TG de acuerdo con las pautas del apartado 5 de esta Guía en las fases de programación, gestión y seguimiento del proyecto.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Fondo multilateral regional.</i>	País/región	Programable a posteriori (Juntas de Gobierno)	Aprobación de la propuesta, inclusión en Programación general. Participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo en las fases de programación, seguimiento y evaluación en coordinación con el resto de donantes.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Organismo como un criterio clave para la aprobación de la contribución. Seguimiento de la política de transversalización a través de la participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo.
FONPRODE	España como único donante más.				
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Fondos Ventanilla.</i>	País/región/global	Programable a posteriori (a través de las ventanillas).	Decisión aprobación de la contribución. Programación, gestión y seguimiento.	Integración de los aspectos transversales en los criterios de las ventanillas. Seguimiento de cómo se han tenido en cuenta los aspectos transversales de acuerdo con las pautas del apartado 5 de esta Guía.

ORIGEN DE LOS FONDOS	TIPO DE INTERVENCIÓN	ÁMBITO GEOGRÁFICO	CARÁCTER	PARTICIPACIÓN AECID	OPORTUNIDADES TRANSVERSALIZACIÓN.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Fondos Ventanilla</i> . España como un donante más.	País/regional/global.	Programable a posteriori (a través de las ventanillas).	Toma de decisión de la aprobación de la contribución. Participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo en las fases de seguimiento y evaluación en coordinación con el resto de donantes.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Organismo como un criterio clave para la aprobación de la contribución. Seguimiento de la política de transversalización a través de la participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Fondos Verticales</i> .	País/regional/global.	Contribuciones no programables a posteriori en Juntas de Gobierno.	Toma de decisión de la aprobación de la contribución. Participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo en las fases de programación seguimiento y evaluación en coordinación con el resto de donantes.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Fondo como un criterio clave para la aprobación de la contribución. Seguimiento de la política de transversalización a través de la participación activa en los órganos de gobernanza del Fondo.
FONPRODE	Contribución voluntaria <i>Presupuesto regular</i> .	Global	No programable.	Toma de decisión de la aprobación de la contribución. Participación en los Comités ejecutivos del OOI y en la Evaluación MOPAN.	Consideración de la política y de las herramientas de transversalización del Organismo como un criterio clave para la aprobación de la contribución.

6.6 ACUERDOS DE DELEGACIÓN

Tal y como se contempla en la *Guía de modalidades e instrumentos de cooperación* (AECID, 2014) de acuerdo con la experiencia adquirida, las buenas prácticas aconsejan que los acuerdos de cooperación delegada se fundamenten en un diálogo previo sobre la división del trabajo y los propósitos de la cooperación delegada (no sólo entre los propios donantes, sino con el país socio que en última instancia debe dirigir dicha división del trabajo), en la existencia de estrategias y planes de acción conjuntos, en la consulta al país socio sobre el acuerdo de delegación y en la utilización de los procedimientos del país socio.



HERRAMIENTAS AECID DISPONIBLES

La AECID ha elaborado una *Guía de Orientaciones Técnicas sobre Cooperación Delegada*, que es actualizada periódicamente.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

En el marco del diálogo previo sobre la división del trabajo y los propósitos de la cooperación delegada, la fase de identificación (teniendo en cuenta el limitado margen de actuación propio del ámbito de la cooperación delegada) es clave para incorporar de manera adecuada la transversalización del enfoque de género (en adelante, TG).

Como punto de partida, te recomendamos tener en cuenta las siguientes premisas:

- Género en Desarrollo es una seña de identidad de la cooperación española reconocida a nivel internacional, siendo por lo tanto un sector prioritario para promover la obtención de recursos de otros donantes en países donde no disponen de capacidad instalada. La AECID es en algunos países una agencia líder en GED. Este valor agregado la posiciona en un lugar privilegiado para promover la igualdad de género como uno de los principios orientadores del acuerdo y posteriormente de las acciones llevadas a cabo.
- Es muy importante identificar acuerdos con otras agencias y fondos para la puesta en marcha de iniciativas de género en aquellas regiones donde la Cooperación Española y en concreto AECID no han tenido tradicionalmente presencia permanente.

No obstante, la TG debe considerarse en cada una de las etapas. A este respecto, estas son algunas de las cuestiones que con carácter orientativo te deberías plantear, siendo los aspectos que se identifiquen como deficitarios aquellos que hemos de reforzar:



LISTADO DE VERIFICACIÓN

FASE DE NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN DEL ACUERDO

- ¿Se han identificado los socios-donantes con mayor experiencia en promover la igualdad de género y/o en TG?
- ¿Las propuestas para el desarrollo de acciones de género y canalización de recursos han sido identificadas por el país receptor?
- ¿La participación del país receptor ha sido la adecuada para que se refleje en los acuerdos el compromiso por la igualdad de género?
- ¿Se han identificado dentro de los términos del acuerdo alcanzados entre los donantes y el país socio, el desarrollo de acciones dirigidas al empoderamiento y defensa de los derechos de las mujeres y niñas?
- ¿Se han identificado las capacidades del país receptor para cumplir el compromiso para la igualdad de género?
- ¿Se ha tenido en cuenta que la cooperación delegada esté en consonancia con las estrategias de desarrollo y políticas de igualdad del país?
- ¿Se evitan sustituir las obligaciones del país receptor por parte del país donante líder?
- ¿Se han previsto acciones que refuercen el papel del país receptor en el ámbito de la igualdad de género?

FASE DE EJECUCIÓN

- ¿El país receptor es el encargado de realizar la ejecución de las acciones y de los recursos dirigidas al empoderamiento de las mujeres y niñas y garantizar sus derechos?
- ¿Cumple el país socio con los estándares de transparencia y rendición de cuentas en el marco internacional de la igualdad de género?
- ¿Existe alineamiento de las actividades realizadas en el acuerdo, con otras acciones que se esté desarrollando previamente en el país para avanzar hacia la igualdad de género?

FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ¿Las acciones que se están desarrollando en el marco del acuerdo están contribuyendo a la igualdad de género?
- ¿Se han incorporado al sistema de seguimiento indicadores de género así como indicadores desagregados por sexo?
- ¿Se han establecido mecanismos de seguimiento en los cuales participen todas mujeres, las organizaciones de la sociedad civil (en especial organizaciones de mujeres y organizaciones feministas) y los mecanismos de igualdad nacional?

6.7 OPERACIONES DE CAPITAL Y OPERACIONES DE CREDITO DEL FONPRODE

Las operaciones financieras buscan contribuir a un desarrollo y crecimiento económico favorable a la población excluida. Para ello es preciso visibilizar, en cualquier contexto cultural o étnico, la situación de las mujeres y promover el pleno disfrute de sus derechos y la igualdad de género, de acuerdo con la legislación nacional del país en el que se intervenga y los acuerdos internacionales aplicables¹⁸.

Y para lograrlo es imprescindible considerar la transversalización del enfoque de género (en adelante TG) y el empoderamiento de las mujeres como elementos fundamentales que garantizan la eficacia y sostenibilidad de las operaciones.



HERRAMIENTAS AECID DISPONIBLES

- **Código de Financiación Responsable**, contempla de manera expresa que:
 - Las actuaciones de cooperación financiera reembolsable han de ser coherentes con los principios y prioridades de la Cooperación Española (PD, Estrategia de Género CE y Plan de Actuación Sectorial de Género AECID)
 - Las operaciones a financiar deberán promover la igualdad de género y los derechos humanos.
 - En el Informe anual se ha de contemplar el impacto de género de las intervenciones.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

Esta Guía te proporciona:

- Partiendo de las directrices contenidas en el citado Código, pautas orientativas aplicables según el instrumento y que a pesar de no tener que ser aplicadas con carácter exhaustivo, te ayudarán a valorar en qué medida se ha tenido en cuenta la TG en la valoración ex ante, previa a la aprobación de las operaciones, y en su caso una vez aprobadas, en las fases de seguimiento y evaluación.
- Como complemento, en el apartado 5 “Pautas generales para las intervenciones de la AECID” encontrarás otra serie de cuestiones orientativas (siendo los aspectos que se identifiquen como deficitarios aquellos a reforzar) que te pueden ayudar a valorar si se ha realizado una buena TG en la formulación así como en el resto de fases del ciclo de gestión (seguimiento y evaluación) de aquellas operaciones que puedan tener una mayor similitud con los proyectos de desarrollo.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

ÁMBITO ORGANIZACIONAL

NORMAS DE DESEMPEÑO DE LA CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL¹⁹

¿Se han tenido en cuenta los principios de no discriminación?

¿Se asegura la igualdad de trato en el acceso y condiciones de trabajo?

¿Se lleva a cabo una política de seguridad y salud en el trabajo que garantice los derechos de las mujeres?

NORMAS DE DESEMPEÑO PROMOVIDAS DESDE LA OFICINA DEL FONPRODE

¿Se promueve la igualdad en la remuneración y la protección de la maternidad (promoción de la paternidad responsable y medidas para la conciliación y corresponsabilidad entre vida familiar y laboral)?

¿Se prevén acciones para evitar el acoso sexual y laboral contra las mujeres?

¿Y contra el tráfico de mujeres y niñas?

CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD GESTORA

¿Garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo entre mujeres y hombres?

¿Promueve la paridad en los espacios de toma de decisiones?

¿Garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable para las mujeres?

¿Dispone de mecanismos de denuncia frente a posibles violaciones de los derechos de las mujeres?

¿Hace negocios con organizaciones que respeten los derechos de las mujeres?



LISTADO DE VERIFICACIÓN

ÁMBITO OPERATIVO

DISEÑO DE LA OPERACIÓN

¿Se ha realizado un análisis sobre la potencial contribución de la operación a promover la igualdad de género?	✓	✗
¿Se han identificado las posibles causas de exclusión en el acceso a la financiación por parte de las mujeres?	✓	✗
¿Se hace un análisis de la población beneficiaria desagregada por sexo?	✓	✗
En especial ¿se ha analizado en qué sectores económicos se concentran los hombres y mujeres?	✓	✗
¿Se ha identificado cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en los sectores económicos con más potencial de crecimiento?	✓	✗
¿Y los principales obstáculos existentes para garantizar un trabajo decente?	✓	✗
¿Se garantiza la participación activa de las mujeres y de sus organizaciones en los espacios de toma de decisiones en el marco de la operación?	✓	✗
¿Qué diferencias o desigualdades de género se plantean en el acceso a los recursos existentes y a los beneficios derivados?	✓	✗

MEDIDAS PREVENTIVAS²⁰

¿Se garantiza la participación de las mujeres en la planificación de un eventual reasentamiento y su ejecución, particularmente en relación a compensaciones y beneficios?	✓	✗
¿Se contemplan medidas especiales dirigidas a las mujeres para favorecer su readaptación en el caso de reasentamiento (ej. formación, acceso a crédito y oportunidades laborales, etc...)?	✓	✗
¿La documentación de propiedad u ocupación de la tierra así como los acuerdos de compensación están expedidos a nombre de los dos cónyuges o de la mujer como cabeza del hogar en el caso de familias monoparentales?	✓	✗
Cuando la legislación nacional y los sistemas de tenencia/titularidad ²¹ no reconozcan los derechos de las mujeres de tener o contratar en propiedad, ¿se consideran medidas para ofrecer a las mujeres la mayor protección posible y salvaguardar su derecho de acceso a la propiedad, titularizando las propiedades de manera que eviten su transferencia automática a favor de los hijos al cumplimiento de la mayoría de edad?	✓	✗
Para los casos de población indígena, ¿las normas de desempeño contemplan que los clientes considerarán específicamente el papel de las mujeres en la gestión y uso de la tierra y los recursos naturales, llevando a cabo consultas y apoyando los procesos de toma de decisiones con enfoque de género?	✓	✗
En el caso de utilización de recursos culturales, conocimiento e innovación o prácticas de comunidades locales ¿se tiene en cuenta la visión de las mujeres respecto a estos valores culturales?	✓	✗
¿Se brinda capacitación en temas económicos a las mujeres?	✓	✗
¿Existen canales de información accesibles a las mujeres?	✓	✗

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

¿Los Informes de seguimiento analizan en qué medida la operación está teniendo un impacto positivo o negativo en la vida de las mujeres y está contribuyendo a una mayor igualdad entre mujeres y hombres?	✓	✗
¿En su caso, se contemplan medidas para eliminar los impactos negativos y reorientar la operación?	✓	✗
¿Los Informes finales reflejan el impacto de la operación en la vida de las mujeres y su contribución a una mayor igualdad entre mujeres y hombres?	✓	✗

6.8 AYUDA PROGRAMÁTICA



HERRAMIENTAS DISPONIBLES

La *Guía Técnica para la puesta en marcha de los nuevos instrumentos de cooperación. Ayuda programática de la Cooperación Española* (AECID, 2008) contempla de manera expresa la necesidad de garantizar una atención suficiente y una integración adecuada de las prioridades transversales como la Transversalización del enfoque de Género (en adelante TG).

A este respecto, es preciso diferenciar entre:

- **Apoyo presupuestario general**, en el cual la TG debería incorporarse como una de las condiciones de desembolso, determinándose cómo se puede fortalecer la formulación de políticas y presupuestos, y fortaleciéndose las capacidades de las instituciones públicas para incorporar de una forma adecuada la dimensión de género en la planificación sectorial y macroeconómica.
- **Apoyo presupuestario sectorial**, en el cuál deberíamos tener presentes, sin carácter exhaustivo pero sí orientador, las siguientes cuestiones:



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN



LISTADO DE VERIFICACIÓN

¿Se ha considerado el impacto de la política o estrategia que se prevé apoyar en la vida de las mujeres y niñas y como contribuiría en su caso a la igualdad de género?	✓	✗
¿Se garantiza la coherencia de las operaciones con los mandatos recogidos para la TG en el Plan Director vigente, la Estrategia Sectorial de GED y el PAS de GED en AECID?	✓	✗
¿Se ha realizado un análisis de género del contexto macroeconómico?	✓	✗
¿Se contemplan indicadores relacionados con cada uno de los principios de la Declaración de París? ²²	✓	✗
¿Se ha valorado la posibilidad de realizar estudios específicos sobre las finanzas y la gestión pública de políticas de igualdad?	✓	✗
¿Se están realizando presupuestos sensibles al género?	✓	✗
¿Se apoyan operaciones con el país socio que garanticen el fortalecimiento de capacidades para promover la igualdad entre hombres y mujeres en función de las políticas públicas vigentes?	✓	✗
¿Se complementan las operaciones con otras intervenciones de AECID que promueven la igualdad de género?	✓	✗
¿Se han identificado las condiciones de complementariedad entre los diversos actores de la Cooperación Española que refuerzan la coherencia de políticas internas y el alineamiento con las políticas del país socio en materia de igualdad de género ?	✓	✗
¿Se ha contado en el país con los mecanismos de coordinación entre donantes, gobierno, organismos internacionales y OSC en el sector género?	✓	✗



PAUTAS
ESPECÍFICAS PARA LOS
DIFERENTES ÁMBITOS
DE ACTUACIÓN

7

7.1 ACCIÓN HUMANITARIA

El objetivo de la Acción humanitaria es salvar vidas humanas y aliviar el sufrimiento de las personas más vulnerables afectadas por los desastres naturales y por las crisis provocadas por el ser humano.

La Acción Humanitaria comprende no sólo la fase de respuesta a la emergencia sino también las fases previas, preparación, y las fases inmediatamente posteriores, la rehabilitación y la recuperación temprana.

Las crisis producen un impacto diferenciado en mujeres y hombres y responden de manera diferente a ellas, por ello es necesario que la respuesta humanitaria tenga en cuenta esas necesidades y capacidades específicas de mujeres y hombres de todas las edades.

Omitir la mirada de género en todas las fases y sectores de las actuaciones humanitarias puede conllevar a que no se esté atendiendo a las personas más vulnerables. Incluir la mirada de género contribuye a una respuesta humanitaria más eficaz y de mayor calidad.

En los últimos años se ha cambiado el enfoque de la acción humanitaria (en adelante AH) al tomarse conciencia sobre la interrelación entre desarrollo, seguridad y derechos humanos.

Aunque en la actualidad se está avanzando en la transversalización de género en la Acción Humanitaria, aún sigue siendo un reto llevar a cabo actuaciones humanitarias que (AACID, 2013):

- Partan del reconocimiento de las desigualdades que operan entre mujeres y hombres.
- No sitúen a las mujeres y niñas en una situación de mayor vulnerabilidad.
- No perpetúen las desigualdades de género
- Intervengan protegiendo la dignidad de las mujeres y las niñas.
- No reproduzcan los roles de género.
- Pongan una especial atención en el principio esencial de “no generar más daño”²³, actuando desde y para los intereses, las expectativas, las necesidades y las capacidades de las mujeres y las niñas.

Para abordar este reto, la aplicación de las herramientas de transversalización del enfoque de género (en adelante TG) aumenta la eficacia y la calidad de las intervenciones de AH en la reducción de las brechas de desigualdad entre los géneros y la atención a las necesidades específicas de las mujeres y niñas en los contextos humanitarios.

A este respecto, la AECID desempeña un papel importante como facilitador de procesos en los que se apoye la incorporación, el desarrollo y la consolidación de diversos actores en tareas humanitarias, incidiendo en el cumplimiento de los mandatos para la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres en contextos humanitarios.



HERRAMIENTAS DISPONIBLES DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA

- **Estrategia de Acción Humanitaria de la Cooperación Española** (MAEC, 2007b): incluye referencias específicas para la aplicación de la TG en las distintas dimensiones de la AH.
- **Plan de Acción Mujeres y Construcción de la Paz de la Cooperación Española** (MAEC, 2009): prevé actuaciones específicas de protección de las mujeres ante situaciones de violencia, especialmente en los conflictos armados y la rehabilitación post-bélica.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

En cuanto a la aplicación de la TG en el ciclo de gestión de las intervenciones de AH, hemos de tener en cuenta:

- Con carácter general, las pautas del apartado 5 relativas a las intervenciones de desarrollo pero teniendo siempre en cuenta el mandato humanitario y los principios humanitarios, en especial y por lo que se refiere a la TG, los principios de humanidad e imparcialidad.
- Con carácter más específico, las siguientes cuestiones²⁴ relativas al ámbito humanitario que nos ayudarán a interpretar y complementar dichas pautas generales:



LISTADO DE VERIFICACIÓN

¿Se han incluido cuestiones de género en las etapas de recopilación de información y análisis de necesidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han identificado las capacidades para responder, recuperarse y prepararse para futuras crisis de mujeres y hombres y tenido en cuenta posibles cambios de roles de género en las situaciones humanitarias?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se consulta a mujeres, niñas/os y hombres (de forma conjunta y por separado) sobre sus preocupaciones, necesidades, riesgos en materia de protección, opiniones y soluciones a cuestiones clave?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El diseño de la intervención aborda los diferentes efectos de la situación humanitaria sobre mujeres y hombres y aprovecha las capacidades existentes de mujeres, niñas/os y hombres en la comunidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se asegura la participación de mujeres, a nivel individual o colectivo, en actividades como la distribución, capacitación, comités de gestión/distribución (de agua, de alimentos, etc)...?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se tienen en cuenta los factores de seguridad y accesibilidad que afectan específicamente a mujeres -espacios y horarios seguros-?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El análisis de necesidades informa los objetivos y resultados de la intervención? ¿Se han incluido indicadores de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se contemplan actividades dirigidas a su empoderamiento como titulares de derechos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se promueve la participación de los hombres y niños como aliados en eliminar las causas de la desigualdad de género?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se tiene en cuenta la cuestión de la violencia de género y se adoptan medidas de prevención y/o atención?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se promueve en las comunidades y con las autoridades locales la implementación de políticas y prácticas que eviten la explotación y abuso sexual?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Y en relación al personal de las organizaciones contrapartes u organismos internacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se prevé el monitoreo del acceso de mujeres, niñas/os y hombres a los bienes y/o servicios y su control sobre los recursos productivos (verificaciones puntuales, discusiones con comunidades,...)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas de género y/o la transversalización del enfoque de género en el proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La programación se corresponde con los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la igualdad de género en ese país, incluidos los derechos sexuales y reproductivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.2 EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

El gran reto de la Educación para el Desarrollo (en adelante EpD) en todas sus dimensiones (sensibilización, participación social/incidencia política, investigación y educación/formación) es abordar de forma holística la realidad para lograr cambios estructurales en nuestras sociedades que modifiquen las desigualdades entre mujeres y hombres.

De esta manera, es importante:

- Realizar **actividades específicas** que aborden las causas estructurales de la desigualdad de género y las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres y niñas.
- Garantizar que la **igualdad de género** y el empoderamiento de las mujeres esté integrado de manera **transversal en las intervenciones que aborden otras temáticas**.



HERRAMIENTAS DISPONIBLES DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA Y AECID

- **Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Cooperación Española** (MAEC, 2007), incluye como uno de los principios fundamentales que han de estar presentes en las acciones de ED, la igualdad de género:

Contenidos cognitivos

- Comprender la importancia de lograr la igualdad formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad y en todas las culturas, es un objetivo de desarrollo y, al tiempo, un factor fundamental para luchar de forma eficaz y sostenible contra la pobreza.
- Estudiar el impacto que tiene sobre la igualdad de género toda acción de ayuda al desarrollo.
- Comprender las responsabilidades de la ciudadanía mundial de los Estados y en los organismos internacionales en el logro de la satisfacción de los derechos humanos y las posibilidades de la acción colectiva como una forma de garantizar la realización efectiva de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones mediante el empoderamiento de las mujeres- para superar las desigualdades e injusticia que les afectan en las relaciones de género y como la mejor manera de superar la pobreza.

Contenidos procedimentales

- **Perspectivismo cognitivo:** capacidad para desprenderse de la propia visión de los hechos teniendo en cuenta las diferencias de género, reconociendo diferentes maneras de acercarse cognitivamente a diversas situaciones resultado de la falta de igualdad de género y de discriminación que sufren las mujeres en el mundo por razón de su sexo.
- **Pensamiento crítico:** habilidad para reconocer las situaciones de injusticia y conflictos sociales, derivados de la falta de igualdad de género, relacionando tales situaciones con posibles causas y sus consecuencias.
- **Argumentación efectiva:** habilidad para buscar, reunir, clasificar y analizar la información sobre situaciones relacionadas con la falta de igualdad de género, y formular hipótesis consistentes sobre sus causas, sus consecuencias, vías de solución, para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, en todas las situaciones de las relaciones sociales, políticas, económicas y culturales.
- **Cooperación:** desarrollar la capacidad para dialogar, compartir ideas, objetivos y estrategias, consensuar procesos de actuación en el trabajo colectivo, respetando los principios básicos para la participación en igualdad, en la búsqueda de soluciones para hacer posible la igualdad real y la equidad entre los hombres y las mujeres.
- **Análisis y resolución de conflictos:** identificar los tipos de necesidades e intereses en juego en los conflictos derivados de la violación de derechos humanos, de la discriminación que sufren las mujeres en todas las regiones del mundo, desarrollar la capacidad para generar soluciones justas y eficaces, y la capacidad para elegir los medios más adecuados para alcanzar la igualdad de género en todas las esferas de participación social, económica y política.
- **Capacidad autorreguladora:** desarrollar la autonomía individual como capacidad para darse normas que dirijan la conducta en la lucha por la igualdad de género, de acuerdo con una moral autónoma, basada en valores de democracia, justicia y desarrollo sostenible.

Contenidos actitudinales

- **Empatía:** sensibilidad hacia los sentimientos, necesidades y vidas de otras personas en el mundo, en concreto con la condición y posición de discriminación y desigualdad que viven las mujeres en todas las regiones en desarrollo.
- **Creencia** en que las personas pueden actuar para mejorar las situaciones y un deseo de participar.

- Identidad y autoestima: sentimiento de la propia valía e individualidad, en razón del género al que cada uno pertenece.
- Compromiso con la justicia social y la igualdad de género: disposición para trabajar en la lucha contra todas las formas de discriminación por razón de género.
- Valorización y respeto por la diversidad: apreciación de tenemos diferencias sexuales, pero hemos de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, haciendo visible el aporte de las mujeres al desarrollo, a la salud, a la educación, a la reducción de la pobreza, y a la democracia en el mundo.
- **Instrucciones para cumplimentar el documento de solicitud/formulación de proyectos de ONGD** y anexo con “Pautas para incorporar las prioridades horizontales en las actuaciones de la Cooperación Española”: únicamente se especifica que a nivel institucional, se trabajará, a través de la Educación para el Desarrollo, para sensibilizar y formar a los actores de la cooperación en la aplicación de los enfoques asumidos para cada prioridad horizontal.
- **Manual de apoyo a la valoración de proyectos de Educación para el Desarrollo** a la hora de valorar en qué medida los proyectos de EpD contribuyen a la igualdad de género, hemos de analizar:
 - “Contribución a la difusión y/o a la implementación de los principios de calidad y eficacia de la ayuda: visión de una ciudadanía global” examinando en qué medida el proyecto contribuye al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y niñas como titulares de derechos y las organizaciones de la sociedad civil especializadas en género (ej. organizaciones feministas) para garantizar el ejercicio pleno de su ciudadanía así como la implicación de los hombres y niños en la eliminación de las desigualdades de género.
 - “La complementariedad con las Estrategias y Planes Sectoriales”, en especial con la Estrategia de Género de la CE y el Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo de AECID.
 - “La complementariedad con las prioridades horizontales de la Cooperación Española”, valorando si el proyecto contribuye a informar o formar sobre la realidad de las mujeres y niñas, la vulneración de sus derechos y las causas estructurales de las desigualdades de género en la sociedad.



PAUTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

No obstante, con carácter complementario a las pautas proporcionadas en estas herramientas, con el fin de ampliar la información que sirva para fundamentar estas valoraciones (cuantitativas y cualitativas) sobre el grado de Transversalización del enfoque de género (en adelante TG) a continuación te proponemos otras cuestiones orientativas²⁵ (adaptado del *Manual La Mitad invisible. Género en la Educación para el Desarrollo*, Antolín 2003).



ALGUNAS REFLEXIONES PREVIAS...

- ✓ Es imprescindible que estas pautas de transversalización se tengan muy en cuenta a la hora de revisar los formularios y la instrucciones para su cumplimentación, sólo así tendrá sentido que posteriormente apliquemos el “listado de verificación” en una valoración.
- ✓ No es obligatorio dar respuesta a todas y cada una de ellas.
- ✓ Debes adaptarlas a las especificidades de cada proyecto.
- ✓ No pretenden ofrecer respuestas únicas ni automáticas a todos los problemas que plantea la transversalización del enfoque de género.
- ✓ Son más una invitación para reflexionar acerca de si la TG se ha incorporado correctamente e incorporar la “cultura de la transversalización” en nuestro trabajo diario.
- ✓ Aquellas cuestiones cuya respuesta sea no, serán aquellos aspectos que se han de reforzar más en el proyecto y que se han de proponer como recomendaciones para una mayor calidad.



LISTADO DE VERIFICACIÓN

ANTECEDENTES Y LA JUSTIFICACIÓN

Al abordar la problemática, ¿Se ha realizado un análisis de la situación de las mujeres y niñas en el país o países socios de la cooperación española en los que se centra la intervención? ¿O es una reflexión de carácter más global acerca de la igualdad de género en el mundo? ✓ ✗

OBJETIVOS

¿Se refleja en su enunciado cómo contribuye el proyecto a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres? ✓ ✗

PÚBLICO DESTINATARIO

¿Se garantiza la participación de las mujeres en las acciones de formación o sensibilización? ¿Y de los hombres? ✓ ✗

¿Existen diferencias de participación entre mujeres y hombres? ¿Hay diferencias dependiendo de la edad? ✓ ✗

¿Qué posibles obstáculos para la participación equitativa se ha identificado? ✓ ✗

¿Se han previsto soluciones/alternativas al respecto? ✓ ✗

Si la actividad va dirigida a organizaciones o colectivos, ¿se ha previsto la implicación de las organizaciones de mujeres o grupos feministas? ✓ ✗

Si la campaña va dirigida a la población en general, ¿se han analizado correctamente los valores y estereotipos que están detrás de los mensajes? ✓ ✗

METODOLOGÍAS

¿Se utilizan metodologías de investigación-acción²⁶ con procesos de formación-aprendizaje participativos?²⁷

**COORDINACIÓN - TRABAJO EN RED**

¿Están presentes organizaciones de mujeres y feministas (Norte y Sur)?-



¿Tienen las organizaciones implicadas integrado el enfoque de género en sus objetivos, estrategias y procedimientos?



¿Se plantea alguna actividad formativa específica sobre género, o se incluye como un punto a tratar en la agenda de reuniones de red?

**ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

¿Se incluyen en los mensajes/contenidos de la actividad formativa alusiones explícitas a las relaciones de desigualdad entre los géneros y a la discriminación de las mujeres?



¿Cuál es el equilibrio de representación y participación de hombres y mujeres en el equipo docente y organizador?

**ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN**

¿En las campañas temáticas se pone en evidencia el impacto diferenciado de las actividades en hombres y mujeres?



¿Quiénes son los protagonistas de las acciones? ¿Hay testimonios de mujeres y hombres por igual?



¿Se cuestionan los estereotipos de género?

**MATERIALES: IMÁGENES Y TEXTOS**

¿Están representadas las mujeres? Y en su caso ¿se evita la referencia a modelos de referencia masculino-femenino tradicionales?



¿Se reflejan las funciones sociales, poder y liderazgo tanto en el ámbito público como privado?

**ANÁLISIS DEL LENGUAJE²⁸**

¿Se emplea un lenguaje inclusivo? Utilizar un lenguaje no sexista no se limita a la utilización del “a/o” o “as/os”.



¿Los calificativos que se adjudican a mujeres y hombres reflejan estereotipos de género?

**PRESUPUESTO**

¿Se incorporan partidas específicas para formación en género?



Si se trata de un proyecto específico de género ¿cuál es el presupuesto? ¿Cuánto supone en relación a otros proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización de la misma organización?

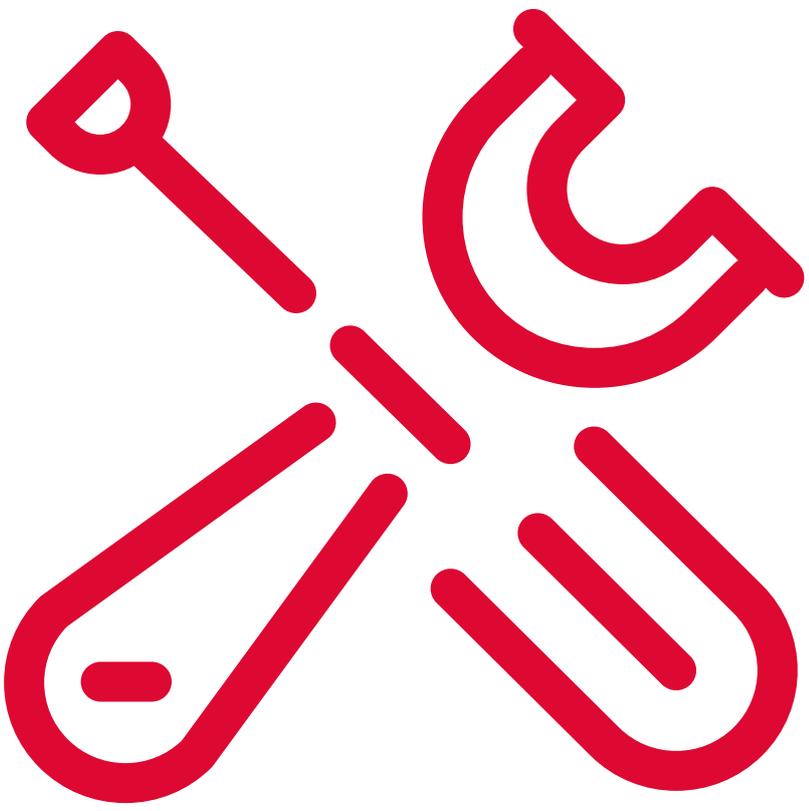


Si se encuentra entre sus objetivos la incorporación del enfoque de género de forma transversal ¿quiénes van a hacerlo? ¿Con qué medios? ¿Se contempla la aportación de personas expertas en Género y Desarrollo?



Si se habla entre los objetivos de elaborar materiales, cuidando que no reproduzcan estereotipos sexistas, ¿se contempla una partida para la elaboración de esos materiales?







CAJA DE HERRAMIENTAS



HERRAMIENTA 1. LISTAS DE VERIFICACIÓN DE TRANSVERSALIZACIÓN POR SECTORES

(Extraído del *Manual interno de valoración de proyectos de ONGD*, elaborado con el apoyo del Departamento de Cooperación Sectorial)

Como complemento a las pautas generales, a continuación se contemplan aquellas cuestiones que permitan orientar, sin ser obligatorio dar respuesta o aplicar todas y cada una de ellas, la incorporación del enfoque de género en los distintos sectores.

AGUA Y SANEAMIENTO

PLANIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

- ¿Qué leyes e instrumentos fomentan la igualdad de género? ¿Cómo se incluye el enfoque de género en las políticas de gestión del agua y saneamiento?
- ¿Existen barreras de género a nivel legislativo, religioso, ambiental, cultural, etc. que impidan la participación de las mujeres en los proyectos de agua y saneamiento?
- ¿Existen estadísticas de cobertura, consumo de agua contaminada e incidencia de enfermedades hídricas desagregadas por sexo y otras variables (etnia, edad, etc.)?
- ¿Cómo se distribuye la gestión y uso doméstico y productivo del agua y saneamiento?, ¿cuál es el trabajo remunerado y no remunerado en dicha gestión?, ¿cómo participan hombres y mujeres en ella?
- ¿Quién tiene el acceso y el control al agua y saneamiento así como otros recursos (tierra, créditos, etc.)? Y a los beneficios y/o perjuicios derivados de ellos? ¿se identifica expresamente a las mujeres?
- ¿Los problemas de agua y saneamiento identificados responden a necesidades prácticas e intereses estratégicos de género? ¿Qué soluciones plantean mujeres y hombres?
- ¿Han sido consultadas las mujeres o grupos de mujeres durante la identificación?
- ¿Resulta necesario incluir actividades específicas con mujeres o con hombres para asegurar que sus necesidades no quedan marginadas?
- ¿Existen instituciones y organizaciones que desarrollan proyectos de agua con enfoque de género?
- ¿Se pueden fortalecer las capacidades de la contraparte en temas de género y agua?
- ¿En los acuerdos firmados (por ejemplo convenios de colaboración) con la contraparte se hace referencia al acceso igual de mujeres y hombres a los beneficios del proyecto?

OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Responden los objetivos a los derechos vulnerados específicos de las mujeres en relación al acceso, uso y control del agua y saneamiento? • ¿Reflejan los objetivos las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres? • ¿Se incluyen indicadores cuantitativos (desagregados por sexo)/cualitativos que permitan medir los avances hacia el logro de objetivos específicos relacionados con la participación de las mujeres, la capacidad de las organizaciones para trabajar con el enfoque de género, la reducción del tiempo que invierten las mujeres en recolectar agua, etc.? • ¿Los indicadores podrán medir el impacto del proyecto en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, etnia, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Reflejan los productos/resultados los intereses estratégicos de las mujeres (mayor participación política, conocimiento de sus derechos respecto al uso y control del agua y saneamiento, mayor autoconfianza y seguridad en sí mismas y sus capacidades, etc.)?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se tienen en cuenta las desigualdades de género (menor participación, analfabetismo, disponibilidad de tiempo, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, etc.) al planificar las actividades? • ¿Se requieren capacitaciones específicas (capacitación al equipo técnico, talleres sobre masculinidad, cursos sobre el rol de las mujeres en el acceso al agua, etc.) para trabajar temas de género y agua y saneamiento? • ¿Tienen las mujeres acceso y control sobre las actividades del proyecto tales como capacitaciones, salidas, reuniones, instalación de letrinas, de sistemas domiciliarios de agua, generación de ingresos económicos, etc.? • ¿Se consideran acciones positivas que ayuden a disminuir la brecha de partida entre hombres y mujeres (talleres sobre autoestima, derechos de las mujeres, liderazgo y empoderamiento, etc.)? • ¿Se garantiza con las actividades que las mujeres ocupen puestos decisorios en un porcentaje importante en las asambleas, comités, etc. que se generen con el proyecto para gestionar el agua y saneamiento? • ¿El personal implicado en la gestión e implementación del proyecto muestran actitud, aptitud y competencia adecuada para la integración del Enfoque de Género en la estrategia de ejecución?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifica claramente la existencia de un presupuesto por partidas diversas específico para afrontar los recursos humanos, materiales, técnicos, financieros necesarios para garantizar la transversalización de género? • ¿Se han presupuestado adecuadamente las acciones para favorecer la participación de las mujeres y su acceso igual a los beneficios del proyecto (como guarderías, manutención de hijos a su cargo, capacitaciones, especialista en género, etc.)?

CRECIMIENTO ECONÓMICO

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha realizado un análisis de género del contexto, donde se tenga en cuenta de forma diferenciada (hombres/mujeres): • Empleo: economía formal - informal, jornada parcial - total, trabajo indefinido - temporal, brecha salarial. • Impacto del marco jurídico y administrativo. • Puesto que ocupan en entidades relacionadas con el empleo. • Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. • ¿Se ha consultado y tenido en cuenta a las mujeres, ONG o asociaciones feministas para el diseño del proyecto?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Promueven los objetivos la igualdad de oportunidades en el acceso a servicios del proyecto (crédito, empleo, formación,...)? • ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres? • ¿Los indicadores pueden medir el impacto que el proyecto ha tenido en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, etnia, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • En el largo plazo, ¿tendrá el proyecto un impacto positivo en la situación socioeconómica y la autonomía de las mujeres? • ¿Se prevén acuerdos con entidades públicas y privadas para incidir en la modificación o incorporación de normas discriminatorias - positivas para la mujer en el ámbito laboral?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay acciones positivas que enfrenten obstáculos específicos, promuevan la igualdad y visibilicen el trabajo de las mujeres? • ¿Se promueve la formación y empleabilidad de las mujeres, sin perpetuar los estereotipos de género? • ¿Se fomenta que las mujeres accedan a empleos más rentables? • ¿Se facilita que las mujeres conserven su trabajo (flexibilidad de horarios, trabajar a distancia, formación,...)? • ¿Se promueven lugares de trabajo más seguros para las trabajadoras? • ¿Hay actividades para sensibilizar sobre derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres e igualdad de género? • ¿Se promueve el autoempleo y la creación de empresas que contribuyan a la incorporación de las mujeres al mundo laboral?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas de género y/o la transversalización de género en el proyecto?

CULTURA Y DESARROLLO

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha realizado un diagnóstico previo de la realidad desde el enfoque de género y se han desagregado los datos por sexo? • Para la organización de las actividades, ¿se han tenido en cuenta las responsabilidades concretas y específicas de hombres y mujeres en la vida cotidiana (usos del tiempo, carga total de trabajo, ocio)? • ¿Se han incluido en la identificación consultas a asociaciones de mujeres o asociaciones feministas? • ¿Se han identificado normas o prácticas culturales discriminatorias para las mujeres?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Promueven los objetivos la igualdad de oportunidades en el acceso a servicios del proyecto? • ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres? • ¿Los indicadores podrán medir el impacto que tendrá el proyecto en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • En el largo plazo, ¿tendrá el proyecto un impacto positivo en la situación de las mujeres: participación en actividades culturales, cambio de normas culturales discriminatorias para las mujeres, disposición de tiempo de ocio,...?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El material de comunicación y producción audiovisual representa en igualdad a hombres y mujeres y utiliza un lenguaje no sexista? • ¿Las infraestructuras culturales propuestas, benefician y permiten su uso en igual medida a hombres y mujeres? • ¿Se promueve la presencia de mujeres con capacidad de decisión en las instancias de la programación cultural y selección de contenidos? • En las publicaciones científicas propuestas, ¿se han tenido en cuenta la aportación de las mujeres -investigadoras, artistas, creadoras,...-? • ¿El material a utilizar carece de componentes no discriminatorios y no sexistas y tiene en cuenta las lenguas vernáculas? • En el diseño de la oferta cultural, ¿se promueven actividades no relacionadas con los roles de género: participación de mujeres albañiles o directoras de orquesta y hombres bordadores o bailarines? • En acciones de recuperación urbana, ¿se han considerado elementos de género: accesibilidad, iluminación, mobiliario urbano, seguridad,...? • Los premios, ayudas o becas, ¿han tenido en cuenta el principio de igualdad y participación equitativa? • ¿Se han diseñado acciones específicas y temáticas sobre género: investigaciones, actividades culturales temáticas, formación,...? • ¿Existe participación equitativa entre hombres y mujeres en todas las actividades creativas y de producción?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe un presupuesto concreto y adecuado para las actividades específicas de género y/o para la transversalización de género en el proyecto?

DESARROLLO RURAL, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se ha identificado y cuestionado la división sexual del trabajo, reconociendo a las mujeres como productoras generalmente de subsistencia, que asumen las tareas más duras, invisibilizadas y menos rentables? · ¿Se contemplan los conocimientos y prácticas locales agropecuarias de mujeres y hombres (las mujeres suelen tener un conocimiento más detallado)? · En programas de seguridad alimentaria ¿se analizan las especificidades alimenticias de mujeres y niñas/os y se reconoce su papel en la subsistencia alimentaria familiar? · ¿Han participado organizaciones agropecuarias de mujeres en la identificación, planificación y toma de decisiones, considerando la sobrecarga de trabajo y sus horarios?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Responden los objetivos a los derechos vulnerados específicos de las mujeres rurales? · ¿Los indicadores podrán medir el impacto del proyecto en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, etnia, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se promueve un mayor control, uso y acceso de las mujeres a los recursos agropecuarios y una mayor participación y toma de decisiones en organizaciones agropecuarias? · ¿Se promueve el cambio de leyes o normas culturales discriminatorias para las mujeres (propiedad y acceso a tierras, herencia, participación en cooperativas,...)? · ¿Se promueve la inclusión de las mujeres en el empleo remunerado y con medidas de protección social y en actividades productivas que generen mayores ingresos? · ¿Se incide en que por parte de los Estados las mujeres y las niñas tengan iguales derechos de tenencia y acceso a la tierra, pesca y bosques, independientemente de su estado civil y situación marital?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se han diseñado acciones dirigidas a hombres y a mujeres para generar cambios en los roles tradicionales de división sexual del trabajo a medio plazo (roles reproductivos, del cuidado de la salud y de seguridad alimentaria) impidiendo así su perpetuación? · ¿Se fomenta la responsabilidad compartida en la garantía del bienestar familiar? · ¿Se evita la gratuidad de las labores agropecuarias realizadas por las mujeres (en huertos escolares, trabajos comunitarios, acopio de alimentos, preparación,...) que les sobrecargan de trabajo, impidiéndoles realizar otras actividades?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Existe un presupuesto concreto para actividades específicas de género y/o para la transversalización de género en el proyecto?

EDUCACIÓN

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se ha realizado algún estudio de género específico en materia de educación? · ¿Contempla el proyecto la disponibilidad de tiempo (trabajo productivo y reproductivo) de las mujeres para su participación en el proyecto?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Promueven los objetivos del proyecto la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación (primaria, secundaria, universitaria, formación profesional)? · ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres? · ¿Los indicadores pueden medir el impacto que el proyecto de educación ha tenido en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, etnia, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Los resultados del proyecto son coherentes con las necesidades educativas de las mujeres? · ¿Ha contribuido el proyecto a incrementar el número de mujeres en puestos de decisión en las estructuras educativas del país, región o comunidad?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se ha diseñado una estrategia de implementación que minimice los factores (sociales, culturales, económicos) que dificultan el acceso de las mujeres y las niñas a la educación? · ¿Promueve el proyecto la educación no sexista? · ¿Contempla el proyecto la participación de las mujeres en órganos de gestión y/o dirección en los centros educativos? · ¿Incluye el proyecto actividades formativas en género para profesores/as?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas de género y/o la transversalización de género en el proyecto?

GOBERNABILIDAD

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha realizado algún estudio de género específico en gobernabilidad: Administración Pública, Seguridad, Desarrollo legal y judicial, DDHH, Descentralización, Participación ciudadana y sociedad civil? • ¿Se identifican factores económicos, sociales y jurídicos que perjudican el acceso de las mujeres a cargos públicos, política, instituciones y servicios públicos? • ¿Se identifican normas o prácticas culturales que bloquean o impiden el acceso de las mujeres a la justicia y la igualdad de derechos? • ¿Han participado organizaciones de mujeres en la fase identificación? • ¿Se identifica a las mujeres en términos de Titulares de Derechos?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Responden los objetivos a la problemática específica de las mujeres para participar y beneficiarse de la mejora institucional? • ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres? • ¿Los indicadores podrán medir el impacto que tendrá el proyecto en la disminución de la brecha de género y están desagregados por sexo, localización y edad?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los resultados del proyecto son coherentes con las necesidades identificadas por las mujeres? • ¿Perciben las mujeres la reforma institucional, el proceso político impulsado, la reforma jurídica, etc prevista como una necesidad prioritaria?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se promueve la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, a través del fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, específicamente a nivel local? • ¿Se promueven actividades de formación y promoción profesional compatibles con los horarios de trabajo y responsabilidades reproductivas de las mujeres? • ¿Se contempla alguna estrategia para asegurar que hombres y mujeres tienen igual acceso a los beneficios del fortalecimiento institucional? • ¿Se promueven: medidas de afirmación positiva; disfrute efectivo de DDHH, particularmente de las mujeres; acceso de las mujeres a los servicios públicos en condiciones de igualdad; creación o fortalecimiento de instituciones específicas de las mujeres; políticas públicas económicas y fiscales favorables a las mujeres; políticas y servicios públicos sexuales y reproductivos; mejora de la capacidad de respuesta de los cuerpos de seguridad en violencia de género; acceso de las mujeres a la justicia; regulación laboral favorable a las mujeres; presencia y liderazgo de las mujeres en la política; participación de organizaciones de mujeres?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas de género y/o la transversalización de género en el proyecto?

MEDIOAMBIENTE

IDENTIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · ¿El diseño incluye un diagnóstico ambiental ajustado a la realidad del proyecto, incluidos los factores ambientales que le afectan, y tiene en cuenta la diferente situación de hombres y mujeres en el contexto específico de actuación?
OBJETIVOS E INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Los objetivos de la intervención son respetuosos con el medio ambiente y tienen en cuenta las diferentes problemáticas de hombres y mujeres? · ¿Existen indicadores ambientales asociados al proyecto que permitan evaluar su impacto y están desagregados por sexo?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Se incluye un análisis de los posibles impactos ambientales positivos y/o negativos del proyecto y su repercusión sobre hombres y mujeres? · ¿Se pueden producir impactos directos o indirectos sobre el medio ambiente como resultado de los posibles cambios en las actividades realizadas por mujeres y hombres? (Por ejemplo: presiones sobre los recursos naturales, emisión de gases de efecto invernadero, intensificación de la agricultura, o contaminación y residuos) · ¿Se incluyen medidas para prevenir, mitigar y/o compensar los impactos ambientales negativos del proyecto? ¿Y para potenciar las oportunidades, como por ejemplo la participación de la sociedad civil y el acceso a la información ambiental?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Contempla el proyecto el conocimiento y prácticas tradicionales que hombres y mujeres tienen sobre su medio? · ¿Promueve el proyecto actividades ambientales que resulten positivas para la situación social y económica de las mujeres? · ¿Incluye el proyecto formación medioambiental para mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus diferentes responsabilidades y necesidades?

SALUD

PLANIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han tenido en cuenta las políticas públicas locales sobre: salud y servicios públicos, salud sexual y reproductiva (SSR), el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos (DDSSRR) de las mujeres y el posicionamiento de los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en relación a los DDSSRR en sus políticas de igualdad? • ¿Se han realizado estudios contextualizados de género para orientar las acciones hacia las desigualdades y evaluar los resultados? • ¿Se han utilizado datos cuanti-cualitativos para establecer la situación de partida de las mujeres en materia de salud y de SSR en el contexto específico? • ¿Se ha considerado la flexibilidad en los tiempos para facilitar la participación de mujeres y hombres?
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se especifica en los objetivos de salud la población meta, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres en los objetivos? • ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres y es coherente con la identificación y necesidades estratégicas de las mujeres en el contexto específico? • ¿Responde el proyecto a los derechos vulnerados de las mujeres en relación a la salud o SSR? • ¿Se han diseñado medidas de acción positiva para la incorporación de los hombres a cambios prácticos y culturales en materia de corresponsabilidad sexual y reproductiva? • ¿Los indicadores están en relación con la situación de partida documentada, expresados de forma realista según la duración de la intervención y recursos financieros invertidos?
RESULTADOS E IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Potencia el proyecto la igualdad de oportunidades en el acceso y control a servicios de SSR: anticonceptivos, prevención de ITS/VIH-SIDA, cáncer reproductivo, detección y prevención violencia de género, educación en SSR; promoción de grupos reflexión entre hombres sobre masculinidades, grupos de autoayuda,...?
ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifican necesidades de género en salud de la población meta en relación con los objetivos y se aborda la intervención desde un enfoque de género? • ¿Se incluyen medidas de trabajo con personal sanitario para la modificación, durante la consulta, de discursos que perpetúan los roles estereotipados sobre hombres y mujeres? • ¿Se prevén investigaciones sobre la calidad de atención en servicios de salud desde las necesidades de mujeres y hombres en relación a su SSR? • ¿Se prevé la generación y construcción de estadísticas públicas más sensibles a los distintos indicadores de morbilidad y mortalidad de las mujeres asociados a una falta de ejercicio de sus DDSSRR?
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe un presupuesto concreto para actividades específicas de género (sensibilización y formación a hombres en masculinidades, paternidad responsable, no violencia) y/o para la transversalización de género?



HERRAMIENTA 2. INDICADORES DE GÉNERO²⁹

(Apartado extraído básicamente de PNUD (2006)

Guía para la transversalización de género, Santiago de Chile, PNUD, pp. 195-204).

DEFINICIÓN

La manera más efectiva para medir el avance de la situación de las mujeres y niñas es la utilización de estadísticas e indicadores. Introducir el enfoque de género ayuda a caracterizar mejor la situación de las mujeres en la zona a intervenir, proporcionando información real sobre cómo funcionan y están organizadas las comunidades donde se trabajará (conformadas a la vez por mujeres y hombres).

Un **indicador de género** se puede definir como:

- El que usa medidas cuantitativas y cualitativas para captar los cambios relacionados con género en la sociedad a través del tiempo.
- Aquel que puede ser relativo al estatus, roles de las mujeres y los varones, a las relaciones de género, a las condiciones de vida de mujeres y hombres, etc.
- Entrega evidencia directa de la situación de las mujeres en relación a un estándar normativo acordado o grupo de referencia explícito.
- Refiere a las mediciones de aspectos de las relaciones de in/equidad de género, que son susceptibles de ser medidos, cuantificados o sistematizados a lo largo del tiempo.

La generación de estadísticas desagregadas por sexo es un aspecto crucial y es el punto de partida para el análisis de género, sin embargo, ésta no es suficiente pues la utilización de indicadores cuantitativos en exclusiva merma la visión de la realidad de las mujeres siendo preciso incorporar cualitativos y acercar las experiencias de las mujeres a la hora de planificar nuevas acciones para conseguir la igualdad de género.

En todo caso, incorporar indicadores de género en un proyecto, en una intervención, en una matriz... no significa hacer una matriz diferente. No sustituyen a los indicadores tradicionales, sino que complementan el conjunto de indicadores aportados.

Los indicadores de género pueden estar referidos a dos ámbitos:

- Aquellos indicadores que miden la evolución de una situación de género (cambios parciales y/o graduales).
- Aquellos indicadores que miden un cambio en los roles de género (indicadores de cambio profundo en el orden de género y la cultura patriarcal).

De esta manera, es muy importante diferenciar entre³⁰:

- **Datos desagregados por sexo:** información estadística desglosada por sexo y grupo etario, es decir, es una diferenciación de la población que se hace a partir de las diferencias biológicas. Pero los datos desagregados por sexo no son suficientes para obtener un buen análisis de género sino que deben venir acompañadas por estadísticas de género.
- **Indicadores de género:** Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo y la contribución de la intervención a estos cambios:
 - La situación relativa y diferenciada para mujeres y hombres.
 - Los cambios producidos entre las mujeres y hombres en distintos momentos del tiempo.
- **Estadísticas de género:** Es necesario recopilar toda la información necesaria que permita conocer las diferencias entre los hombres y las mujeres en los ámbitos de participación económica, social, política y cultural que se requiera, de acuerdo con las actuaciones previstas en la intervención de desarrollo. Es preciso aportar datos sobre cómo se construyen las relaciones entre hombres y mujeres, visibilizar la contribución y participación de las mujeres en el entorno del proyecto, refleja las vulnerabilidades a las que están expuestas las mujeres y las niñas por su condición de género, edad, origen étnico, clase, etc., además de aportar información sobre qué elementos tendrán que considerarse en las actuaciones o proyectos para reducir las brechas de desigualdad con los hombres.

Así, las **características de los indicadores de género** son:

- Señalan los cambios en las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo.
- Señalan los cambios progresivos en las condiciones de vida y los roles de mujeres y hombres.
- Miden el avance hacia la equidad de género.

Y por lo tanto, **los indicadores que se seleccionan deben proveer respuestas a las preguntas que se formulan en torno a los avances, progresos o procesos:**

- Hacer la pregunta correcta: ¿Qué es lo que se quiere que el indicador señale o muestre?
Ejemplo: ¿Están hombres y mujeres en iguales condiciones para acceder a los servicios sociales?
- Determinar la información que se necesita para responder a la pregunta: ¿Qué es lo que se necesita medir o comparar?
Ejemplo: grado en que son satisfechas las necesidades de las mujeres por los servicios sociales existentes comparados con el grado de satisfacción de las necesidades de los varones por los servicios sociales existentes.

- Identificar las fuentes para tal información.
Ejemplo: censos de población sobre el uso de servicios sociales, con respuestas desagregadas y comparadas entre mujeres y hombres.

De esta manera, **un sistema de indicadores de género permite:**

- **Visibilizar a las mujeres y sus problemas:** los estudios de género tuvieron como primer propósito dar cuenta de la invisibilidad social y de los aportes de las mujeres, lo que ha ocultado sus problemas y necesidades. Se trata de hacer visible lo invisible y mostrar sus alcances para el resto de la sociedad.
- **Hacer comparaciones justas y rigurosas:** en un momento determinado, tanto entre mujeres y hombres, como entre mujeres, por ejemplo, de zonas rurales y urbanas, abarcando el universo mujeres, pero asimismo rasgos específicos y particulares en su interior (por ejemplo, comparando mujeres pobres de distintas generaciones).
- **Estudiar tendencias:** conocer los cambios originados a lo largo del tiempo y sus tendencias. Por ejemplo, podrá saberse si la inversión en programas para las mujeres en un año determinado es igual, mejor o peor que hace diez, cinco, y si ello es sistemático o existen fluctuaciones en un sentido o en otro.
- **Evaluar la política pública:** en algunos casos los indicadores muestran sin equívocos problemas de diseño e implementación de políticas. Algunos indicadores son más sensibles e ilustrativos para evidenciar problemas de coordinación de políticas, de deficiencias en su implementación o de no cumplimiento de las metas comprometidas.
- **La toma de decisiones:** contar con indicadores permite informar a los diferentes niveles de decisión en el proceso de formulación de la política, sobre su regulación, la dotación de recursos para la puesta en marcha de las acciones y la reformulación de estrategias. Los indicadores son útiles para definir objetivos de políticas y fijar metas de programas de intervención. Esta última función es especialmente importante para un sistema de indicadores de disparidades de género.
- **Abrir nuevos campos de investigación:** contar con indicadores de género permite generar nuevas hipótesis y teorías de investigación. Tanto en el momento de diseño del sistema y la selección de los indicadores, como en la observación del comportamiento de indicadores específicos, es posible plantearse nuevas preguntas de investigación sobre la temática trabajada u otra relacionada.
- **La acción política:** permiten la exploración de la relación entre la situación de vida de la población y los cambios sociales, culturales y/o económicos. De esta manera proporcionan un cuadro ordenado de problemas, prioridades y

acciones sociales que pueden mejorar la situación original. Son una herramienta tanto para la sociedad civil como para el Estado, que puede organizar la demanda social, en el caso de la sociedad civil, y también canalizar recursos para el cambio, desde el Estado.

A nivel de programas y proyectos permiten ver:

- ✓ En qué medida hombres y mujeres participan y las razones de sus ausencias en los mismos.
- ✓ En qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades (básicas y estratégicas) de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- ✓ En qué forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- ✓ En qué medida afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo.

¿CÓMO CONSTRUIR INDICADORES DE GÉNERO?

De acuerdo con el *Manual de planificación y seguimiento para Gestión de Resultados de Desarrollo de la AECID*, junto con el indicador es necesario definir la línea de base y la meta a alcanzar durante el periodo de vigencia establecido.

Una **línea de base con enfoque de género** implica un buen análisis de género que ha de partir de un diagnóstico de las diferentes condiciones, necesidades, niveles de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de los beneficios, poder en la toma de decisión, entre mujeres y hombres dentro de sus roles asignados de género. De esta manera, la elaboración de una línea de base desde un enfoque de género ha de permitir reformular la intervención en caso de que se considere necesario para reforzar el enfoque de género y diseñar unos indicadores /metas que permitan hacer una mejor medida del impacto de género de la intervención en el corto plazo.

Además, en la definición de indicadores, se debe **especificar la fuente de verificación**, es decir, de dónde se obtendrá la medida del indicador. En este sentido es posible que la información del indicador provenga de una fuente externa (estadísticas del propio país-socio, aunque no siempre existen) o que se construya desde las propias intervenciones (datos agregados provenientes de las intervenciones AECID).

En su definición, siempre que sea posible es importante que participe el país socio a través de las contrapartes locales, por su implicación en la consecución de dichos resultados y porque son una fuente de información principal en la medición de los indicadores.

Respecto a las **diversas maneras en que pueden ser contruidos**, destacan:

- Proporción de mujeres (u hombres) como parte del total (el total comprende la proporción de mujeres y hombres): 50% indica igualdad de género.
Ejemplo Proporción de mujeres en los cuerpos legislativos.

- Razón entre una característica y femenina y masculina: indica igualdad de género.
Ejemplo: La razón entre mujeres y varones matriculados en las escuelas.
- Característica femenina como porcentaje de una característica masculina (o viceversa): 100% indica igualdad de género.
Ejemplo: Promedio de ingresos semanales de las mujeres como porcentaje del promedio de ingresos semanales masculinos.
- Diferencia entre una característica femenina y una característica masculina (o viceversa): o indica igualdad de género.
Ejemplo: Número promedio de horas que las mujeres dedican al trabajo domésticos menos el promedio de horas que los hombres dedican al trabajo doméstico.

En cuanto a los **criterios de mínimo cumplimiento en la construcción de indicadores** hemos de tener en cuenta:

- ✓ Estar desagregados por sexo
- ✓ Realizarse de forma consensuada
- ✓ Ser fáciles de usar
- ✓ Estar claramente definidos
- ✓ Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos
- ✓ Tener un número reducido para la síntesis
- ✓ Visibilizar avances en las necesidades de género (básicas y estratégicas)
- ✓ Ser comparables en el tiempo

PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES:

Paso 1: Adecuación de objetivos

- Identificación del resultado directo a alcanzar
 - Perfil de la persona beneficiaria
 - Cuantía a alcanzar
 - Período para alcanzar los resultados
 - Definición de concepto de resultados
 - Objetivos realistas
 - Objetivos verificables
- Objetivos en términos referenciales
- Establecimiento de objetivos al inicio de la programación

Paso 2: Identificar brechas de género

- Desagregación de información por sexo
- Análisis conceptual desde una visión de género (reconceptualización)
- Identificación de brechas
 - Tasas de cobertura por sexo
 - Identificación de necesidades de hombres y mujeres
 - Cuantificación del tipo (áreas) de incorporación por sexo
 - Razones de la desigual participación de hombres y mujeres
 - Efectos indirectos

Paso 3: Elección de categorías de indicadores

- Presentación de indicadores por categorías
- Aspectos a considerar en su creación
 - Recursos destinados por sexo
 - Inclusión de necesidades por sexo y de género
 - Nivel de participación por sexo
 - Éxitos del proyecto por sexo
 - Modificación en el estilo de vida

Paso 4: Aspectos clave

- Desagregación de indicadores por sexo
- Combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos
- Indicadores en términos absolutos y relativos
- Indicadores de impacto brutos y netos

Paso 5: Elección del marco cronológico: los tiempos

- Consenso de los indicadores de género al inicio del programa
- Determinación de los tiempos de recogida de información
- Consenso de los tiempos en la recogida de efectos

Paso 6: El uso de las fuentes de información

- Utilización de fuentes de información existentes, desagregando por sexo o proponiendo conceptos de género.
- Utilización de fuentes de información propias, consensuando indicadores y metodologías

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES:

- ✓ ¿Los indicadores se relacionan específicamente con los objetivos?
- ✓ ¿Se han identificado factores de riesgo o elementos de habilitación (factores externos que contribuyen al éxito o fracaso)?
- ✓ ¿Los indicadores son fáciles de usar y de entender?
- ✓ ¿Han participado todos los involucrados en la elaboración de indicadores?
- ✓ ¿Se han utilizado indicadores cuantitativos y cualitativos?
- ✓ ¿Los indicadores de resultado ocupan un lugar central?
- ✓ ¿Los indicadores miden las tendencias en el curso de un período dado?
- ✓ ¿Se ha utilizado un análisis cualitativo para explicar el éxito o fracaso del proyecto?

TIPOS DE INDICADORES:

1—Cuantitativos/Cualitativos

- **Indicadores cuantitativos:** pueden ser definidos como aquellas mediciones numéricas de cambio (números enteros, porcentajes, etc.); son útiles para mostrar visiones globales, generales. Por ejemplo, promedio de ingresos de hombres en relación a las mujeres, el número de mujeres que asiste a un centro de orientación prenatal.
- **Indicadores cualitativos:** son las percepciones o juicios de las personas acerca de algo; son útiles para comprender los procesos, pero no muestran que tan frecuente o diseminado es un determinado fenómeno. Por ejemplo, las opiniones de las personas en cuanto a las modificaciones en las relaciones sociales, en la autoridad o en una situación. Pueden ser cuantificados. Por ejemplo, el número de mujeres, en la región de ejecución de un proyecto, que considera que su situación ha mejorado puede constituir el aspecto numérico de un indicador cualitativo.

2—En relación al fenómeno social

- **Indicadores de contexto**, que básicamente inciden en los otros y ayudan a interpretar los resultados encontrados, como son el hábitat urbano o rural.
- **Indicadores de entrada**, entendidos como los recursos destinados a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- **Indicadores de proceso**, de carácter dinámico, como procesos en curso a favor de la equidad de género.
- **Indicadores de producto**, que muestran los efectos y consecución de los objetivos perseguidos por las diferentes políticas o medidas tomadas).

3—En función del monitoreo

TIPO	DESCRIPCIÓN	VENTAJAS	LÍMITES	EJEMPLOS
Indicadores tipo listas de verificación.	Se preguntan si algo se presenta o no. La medición es una pregunta con respuesta “sí” o “no”.	Indicado para monitorear procesos, los avances en de la política, mandatos. Recolección de datos económica y simple.	Carecen de aspectos cualitativos. A veces, sujetos a interpretación.	¿Existe una política de transversalización de género? ¿Fue consultado un experto/a en género en la producción del informe?
Indicadores basados en estadísticas.	Indicadores “tradicionales” que miden cambios usando información estadística disponible.	La información esta disponible inmediatamente.	Rara vez proveen una perspectiva cualitativa. A menudo necesitan ser complementados con los otros dos tipos de indicadores.	Razón hombre/mujer de la incidencia del VIH Niveles de desempleo hombres /mujeres.
Indicadores que requieren formas específicas de recolección de datos.	Requieren formas específicas de recolección de información (encuestas sociológicas, grupos de discusión, entrevistas, etc.). Requieren metodologías específicas para replicarlos, para que la información sea comparable en el tiempo.	La información es altamente útil y específica. Es un buen medio para recolectar información cualitativa.	A menudo intensiva en recursos (tiempo, dinero, recursos humanos).	% de la población que considera que las mujeres deben ser las principales por el cuidado de los niños % de los avisos de trabajo en los diarios que muestran sesgos de género (gender bias).

Fuente: UNDP/RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in practice: a Handbook*. pp. 30

EJEMPLOS DE INDICADORES³¹:

1—Condición/Posición

Tal y como se contempla en la *Guía de evaluación de programas y proyectos con enfoque de género, derechos humanos y diversidad cultural de ONU Mujeres* la teoría del cambio intenta incidir directamente en mejorar la vida de las mujeres como titulares de derechos siendo muy importante distinguir si estos cambios se producen en la condición o en la posición de tales sujetos:

RELATIVOS A LA CONDICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Características socio-demográficas y culturales diferenciadas por sexo, edad, etnia, estado civil, etc. · Situación socio-económica diferenciada por sexo, edad, , etnicidad, etc. · Situación socio-política diferenciada por sexo, edad, origen étnico o nacional, etc. · Principales problemas y demandas expresadas por sus organizaciones diferenciadas por sexo, edad, etnicidad, etc.
RELATIVOS A LA POSICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso e incidencia en espacios de poder en la comunidad o área geográfica del proyecto. · Liderazgo y niveles organizativos de los colectivos según sexo, edad, etnicidad, etc. · Acceso y control de los recursos productivos según sexo, edad, etnicidad, etc. · Acceso a la propiedad de los medios de producción según sexo, edad, etnicidad, etc. · Condiciones para el ejercicio de los derechos humanos, derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas. · División del trabajo por sexo y valor social del trabajo de mujeres y hombres. · Distribución de las responsabilidades domésticas diferenciadas por sexo, edad, etnicidad, etc. · Condiciones personales, familiares, institucionales y comunitarias para la autodeterminación y autonomía. · Regulaciones de los órdenes social, jurídico o institucional que limitan o incentivan la participación igualitaria.

2—Empoderamiento

La definición de indicadores se enmarca en dos áreas principales de empoderamiento:

- Un cambio personal en el grado de conciencia, que se traduce en una búsqueda de control, mayor confianza de las personas en sí mismas, y un reconocimiento del derecho a tomar decisiones y a hacer elecciones.
- La organización orientada al cambio social y político.

Ejemplos de indicadores cuantitativos y de preguntas orientadoras para la formulación de indicadores cualitativos de los procesos de empoderamiento (Extraído de ACDI, 1998):

CUANTITATIVOS

EMPODERAMIENTO JURÍDICO

- La aplicación de leyes relativas a la protección de los derechos humanos.
- El número de demandas relacionadas con los derechos de las mujeres que son vistas en los tribunales locales, y sus resultados.
- El número de demandas relacionadas con los derechos jurídicos de mujeres divorciadas y viudas que son vistas en los tribunales locales, y sus resultados.
- El efecto de la aplicación de las leyes en relación con el tratamiento de los infractores.
- El aumento o la disminución de la violencia contra las mujeres.
- La tasa de aumento o disminución del número de jueces, fiscales, abogados entre las mujeres y entre los hombres.
- La tasa de aumento o disminución del número de mujeres y hombres en la policía local, por rango.

EMPODERAMIENTO POLÍTICO

- El porcentaje de cargos en posesión de mujeres en los consejos locales y en los órganos de decisión.
- El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de decisión en el gobierno local.
- El porcentaje de mujeres en la administración pública local.
- El porcentaje de mujeres y hombres inscritos en el registro electoral, y el porcentaje de mujeres y hombres inscritos en este registro que hacen prevalecer su derecho a voto.
- El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de decisión mayores o menores en los sindicatos.
- El porcentaje de mujeres/hombres que son miembros de los sindicatos.
- El número de mujeres que participan en protestas públicas y en campañas políticas, en comparación con el número de hombres.

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

- Los cambios en las tasas de empleo/desempleo entre las mujeres y entre los hombres.
- Los cambios en el uso del tiempo en actividades seleccionadas, y especialmente una mejor división de los trabajos no remunerados y del cuidado de los hijos entre los miembros de la familia.
- Las diferencias de sueldo/jornal entre las mujeres y los hombres.
- Los cambios en el porcentaje de bienes que poseen y controlan las mujeres y los hombres (tierras, casas, ganado), por grupo socioeconómico y por grupo étnico.
- Los gastos promedio de las mujeres y de los hombres jefe de hogar en materia de educación y salud.
- La capacidad para hacer pequeñas o grandes compras en forma independiente.
- El porcentaje de servicios de crédito, de servicios financieros y de servicios de asistencia técnica que el gobierno y las asociaciones no gubernamentales le prestan a mujeres y hombres.

EMPODERAMIENTO SOCIAL

- El número de mujeres en instituciones locales (por ejemplo, asociaciones de mujeres, grupos de concientización y grupos para generar ingresos, iglesias locales, asociaciones étnicas y grupos de afinidad) en relación a la población de la región de ejecución de un proyecto, y el número de mujeres en posiciones de poder al interior de las instituciones locales.
- La extensión de la capacitación de mujeres o la medida en la cual ellas participan en redes de ayuda, en comparación con los hombres.
- El control que ejercen las mujeres sobre las decisiones relativas a la fecundidad (por ejemplo, el número de hijos, el número de abortos).
- La movilidad de las mujeres dentro y fuera de su lugar de residencia, en comparación con los hombres.

CUALITATIVOS

PREGUNTAS ORIENTADORAS

- ¿En qué medida las mujeres están al corriente de la política local e informadas sobre sus derechos jurídicos?
- ¿Las mujeres están más o menos bien informadas que los hombres? ¿Varía este nivel de información de acuerdo al grupo socioeconómico, a la edad o al grupo étnico? ¿Cambia esta situación con el tiempo?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de que las mujeres están teniendo más poder? ¿Por qué?
- ¿Las mujeres tienen la impresión de que se respetan más a sí mismas? ¿Por qué? ¿Cómo se relaciona esto con las percepciones de los hombres?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de haber adquirido una mayor autonomía económica? ¿Por qué?
- ¿Se observan cambios en la manera en que se toman las decisiones en la familia? ¿Cuál es el impacto percibido de estos cambios?
- ¿Las mujeres toman decisiones independientemente de los hombres en sus hogares? ¿Qué tipo de decisiones se toman en forma independiente?
- ¿Cómo los cambios aportados a la legislación nacional o local han empoderado o desempoderado a mujeres u hombres (por ejemplo, en lo que se refiere al control de recursos como la tierra)?
- ¿Qué papel pueden jugar las instituciones locales (incluidas las instituciones de mujeres) en el empoderamiento/desempoderamiento de mujeres y hombres?
- ¿En comparación con los hombres, la participación de las mujeres en las decisiones importantes que se toman en la comunidad o en el hogar va en aumento o en disminución?
- ¿Cómo se organizan las mujeres para aumentar su nivel de empoderamiento, por ejemplo para luchar contra la violencia?
- ¿Si las mujeres tienen un mejor acceso a la educación y al empleo, esta situación se traduce en un mayor empoderamiento?

3—Indicadores de los principios de Eficacia de la Ayuda

APROPIACIÓN

- Los Planes Nacionales, regionales y locales de Desarrollo reflejan globalmente y/o sectorialmente, los compromisos gubernamentales con los ODM/ODS, la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing o la Resolución 1325, entre otros.
- Calidad de la participación de la sociedad civil, los grupos de mujeres, los grupos parlamentarios de mujeres, los mecanismos de igualdad de género en la definición de las prioridades de género, su presupuestación y mecanismo de rendición de cuentas apoyadas por planes de acción e integradas en las estrategias de desarrollo respectivas (nacional, departamental, local).
- Porcentaje de temas claves de igualdad de género del país y acciones afirmativas incorporados en los documentos de políticas nacionales.

ALINEAMIENTO

- Proporción de programas que han incluido análisis de género, capacidades desarrolladas entre el personal técnico y administrativo del programa, y si la información desagregada por sexo esta disponible, diseminada y analizada para mejorar la efectividad del programa.
- Número de Iniciativas de Presupuestos de Género implementadas a nivel nacional, departamental y local
- Inversión en enfoques basados en programas con enfoque de género.
- Porcentaje y predictibilidad de la AOD (3-5 años) dedicados a construcción de capacidades para la transversalización de género en las finanzas públicas, Mecanismos de la Mujer, Ministerios, sociedad civil, organizaciones de mujeres y parlamento.
- Incremento del número de donantes que informan el % de su inversión en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y en qué sectores.

ARMONIZACIÓN

- Número y calidad de estrategias, programas y herramientas comunes y/ o coordinadas orientados a la igualdad de género y los derechos de las mujeres adoptadas y apoyadas por los donantes, a través de programas conjuntos, fondos canastas y experiencias piloto en los próximos dos años.
- Grupo sobre Eficacia de la Ayuda creado y funcionando.
- Nuevas Herramientas de género diseñadas y puestas en marcha.
- Número de iniciativas propuestas por las Mesas Internacional de Género y asumidas por la Comunidad Internacional puestas en marcha.
- Número de nuevos mecanismos de diálogo multiactores, de consulta o temáticos puestos en marcha por los donantes para apoyar los temas de igualdad de género.
- Porcentaje de AOD dedicada a sistemas armonizados de construcción de capacidades gobierno/donantes sobre transversalización de la igualdad de género en políticas públicas y ayuda humanitaria.

RENDICIÓN DE CUENTAS

- Número de iniciativas de PSG realizadas y funcionando como parte de la reforma de las finanzas públicas
- Los procesos de evaluación de las Estrategias y Planes de Desarrollo, así como el seguimiento de la DP/AAA??? incluyen la participación de la sociedad civil, y de las organizaciones de mujeres, a través de los procesos oficiales y la elaboración de informes sombras.
- Propuestas realizadas por las organizaciones de mujeres, y porcentaje de ellas incorporadas en planes y enmiendas.
- Los Marcos de Evaluación de Desempeño o documentos similares de los acuerdos entre donantes y gobierno, y el Plan de seguimiento de la Declaración de Paris incluyen al menos tres indicadores de género.
- Evaluación conjunta donante/país, al menos cada tres años, de los resultados de género de la programación, y presupuestación.
- Mecanismo de seguimiento anual de progreso para medir efectividad de la ayuda y la cooperación en la incorporación del enfoque de género y derechos en el país.
- Nivel de mejora de la producción y uso, así como de coordinación de las estadísticas desagregadas por sexo y los indicadores de género para medir el avance del ODM 3, a nivel nacional y local.

4—Temáticos (Extraído de la *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española*, MAEC 2004):

EDUCACIÓN

CUANTITATIVOS

- Tasa de alfabetización de mujeres y hombres.
- Tasa de escolarización femenina y masculina en la educación primaria, secundaria y universitaria.
- Índice de fracaso escolar femenino y masculino en la educación primaria, secundaria y universitaria.
- Tasa de acceso femenino a la formación profesional.
- Incremento de mujeres en estudios considerados tradicionalmente masculinos.
- Mujeres que acceden a puestos de decisión en su comunidad o en centros de trabajo después de haber accedido a la formación.
- Mujeres que encuentran trabajo o inician su propia actividad económica después de haber accedido a la formación.
- Iniciativas de educación no formal flexibles.
- Instalaciones educativas con espacios tanto para mujeres como para hombres.
- Participación de las mujeres en asociaciones de padres, órganos directivos de centros educativos y a nivel institucional (ministerial, regional y local).
- Existencia y disponibilidad de guarderías.
- Utilización de nuevas tecnologías de la información aplicadas a métodos educativos para aumentar el acceso a la educación.
- Utilización de métodos educativos participativos y de refuerzo de la autoestima.
- Tasa de embarazos no deseados.
- Acciones positivas emprendidas para mejorar el acceso de las mujeres a la educación.

CUALITATIVOS

- Nivel de satisfacción de las mujeres con la educación recibida.
- Currículum revisados y reelaborados con enfoque de género.
- Sensibilización de padres y profesores que han accedido a información sobre valores no sexistas.
- Cambios en la valoración que padres y madres hacen de la educación de sus hijas.
- Percepciones de las niñas, niños y adolescentes (mujeres y varones) sobre la utilidad de la educación.
- Valoración de los servicios de asesoramiento y apoyo a estudiantes disponibles en centros educativos.
- Uso de los servicios por mujeres y hombres (niños y niñas) y nivel de satisfacción de los usuarios/as.

SALUD

CUANTITATIVOS

- Enfermedades que afectan a las mujeres y a los hombres en particular.
- Principales causas de mortalidad femenina y masculina por grupos etáreos.
- Tasa de mortalidad materna.
- Acceso a servicios sanitarios de hombres y mujeres, incluyendo barreras legales.
- Tipología y calidad de los servicios ofrecidos en los niveles de atención primaria.
- Mortalidad infantil desagregada por sexos.
- Niveles de nutrición familiar /diferenciación por sexo y edad.
- Distribución de alimentos dentro de la familia.
- Tasas de vacunación desagregadas por sexos.
- Indicadores de morbilidad desagregados por sexos.
- Distribución familiar y comunal del trabajo (remunerado o no) y sus efectos sobre la salud física y mental de las mujeres.
- Prestaciones de salud realizadas por las mujeres.
- Participación de los hombres y de las mujeres en la salud familiar y/o comunal.
- Tiempo dedicado por parte de las mujeres y de los hombres a la salud del núcleo familiar y de la comunidad.
- Existencia y reconocimiento de promotores de salud en la zona: edad, sexo y calificación.
- Distribución del ocio entre mujeres y hombres de la familia.
- Comportamiento reproductivo de las mujeres y de los hombres.
- Existencia de grupos de mujeres organizados en torno a la atención de la salud.
- Nivel de cobertura de las necesidades de atención prenatal, del parto y de la atención neonatal, así como de las necesidades en salud sexual y reproductiva por parte del Seguro Social.

CUALITATIVOS

- Percepción de su estado de salud y sus determinantes, por parte de mujeres y de los hombres.
- Qué es considerado prioritario acerca de la salud de niños y niñas, hombres y mujeres, por parte de los propios hombres y mujeres y del sistema de salud.
- Creencias y tradiciones particulares sobre causas y efectos en los procesos de salud y enfermedad.
- Grado de confianza de las mujeres y los hombres en la atención pública de la salud.
- Grado de confianza de mujeres y hombres en las prácticas de la medicina comunitaria.
- Razones por las cuales las mujeres utilizan o no utilizan los servicios sanitarios.
- Razones por las cuales los varones utilizan o no utilizan los servicios sanitarios.
- Percepción del personal sanitario por sexos y cualificación: grado de aceptación y confianza en el personal sanitario femenino.
- Nivel de confidencialidad y de privacidad de los servicios sanitarios.

CRECIMIENTO ECONÓMICO

CUANTITATIVOS

- Renta per capita desagregada por sexo.
- Población por debajo de la línea de pobreza, desagregado por sexo.
- Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (rural, industrial, informal).
- Tasa de desempleo desagregada por sexo.
- Diferencias salariales entre mujeres y hombres por sectores, zonas geográficas y grupos socioeconómicos.
- Mujeres propietarias de pequeños negocios.
- Mujeres propietarias de tierras, casas, ganado u otros bienes de producción, diferenciando distintos grupos socioeconómicos.
- Mujeres, niñas y niños que hacen tareas domésticas u otras labores en la familia sin cobrar.
- Tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo diariamente.
- Tiempo que mujeres y hombres dedican a actividades orientadas al mercado.
- Mujeres que acceden a puestos de decisión en cooperativas locales.
- Iniciativas productivas a cuya cabeza se encuentra una mujer.
- Iniciativas productivas puestas en marcha por mujeres.
- Existencia y disponibilidad de guarderías.
- Porcentaje de las ayudas públicas en áreas productivas que van destinadas directamente a mujeres.
- Porcentaje de mujeres prestatarias de créditos y microcréditos, nivel de endeudamiento y de devolución de los créditos.
- Mujeres prestatarias cuyas familias han superado el umbral de pobreza.
- Familias en las que mujeres/hombres son los que más renta generan.
- Microempresas de mujeres transformadas en PYMES.
- Iniciativas productivas en funcionamiento durante más de cinco años.
- Incremento de los productos comercializados a través de las iniciativas productivas.

CUALITATIVOS

- Nivel de satisfacción de las mujeres con las actividades productivas iniciadas.
- Calidad de servicios de asesoramiento y apoyo a mujeres empresarias y su nivel de utilización por la población, así como el grado de satisfacción de las usuarias.

OPERACIONES DE CREDITO Y CAPITAL

CUANTITATIVOS

- Porcentaje de créditos otorgados a mujeres en los cuales la evaluación crediticia se base en un análisis integral del riesgo de incumplimiento del deudor, no sólo en la cobertura de garantías.
- Porcentaje de depositantes mujeres de monto menor a un límite.
- Porcentaje de deudoras mujeres del sistema financiero incluidas en la central de información crediticia.
- Cantidad de mujeres de los quintiles de menores ingresos, capacitadas por programas de educación financiera.
- Porcentaje de familias (con jefatura femenina y con jefatura masculina) atendidas por proyectos FONPRODE, según variación en los ingresos provenientes de su actividad productiva, por localidad o zona.
- Porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres que han mejorado su capacidad para generar ingresos.
- Incremento del ingreso medio de las mujeres en comparación con el de los varones.
- Incremento del ingreso promedio de los hogares rurales con jefatura femenina, con relación al ingreso promedio de los hogares con jefatura masculina.
- Porcentaje de organizaciones de pequeños y medianos productores (diferenciándose mujeres y hombres) que acceden a información en forma permanente sobre precios y mercados, comercializan su producción de manera conjunta y/o se insertan en nuevos mercados.
- Porcentaje de reducción de la brecha de sobrecarga de trabajo entre las mujeres y los hombres con relación a la situación inicial, por tipo de actividad productiva.
- Porcentaje de mujeres que toman decisiones sobre el uso del ingreso y recursos familiares, en términos de: i) tienen control sobre el uso de los ingresos y la determinación de los gastos; ii) tienen conocimiento sobre los ingresos del hogar; iii) participan en la compra y venta de equipos; iv) participan en la toma de decisiones sobre inversión.
- Porcentaje de mujeres miembros de organizaciones, por tipo de organización (de productores, regantes, empresarios, municipales, comunales y territoriales), que son miembros de juntas directivas, en relación con los varones.
- Porcentaje de incremento de los ingresos promedio generados por empresas manejadas por hombres en relación con los ingresos generados por las empresas manejadas por mujeres.

CUALITATIVOS

- Norma de gestión de riesgo crediticio basada en los estándares internacionales que plantean de manera específica que los bancos no pueden basar sus decisiones crediticias en la función del género de los clientes.
- Normas simplificadas de los depositantes de bajo valor y bajo riesgo basada en estándares internacionales aprobadas.
- Normas que requieren la inclusión de información de microcréditos segregada por género, en la central de información crediticia implementada.
- Programas de educación financiera para las mujeres microempresarias implementados.

MEDIOAMBIENTE

CUANTITATIVOS

- Acceso desagregado por sexos a los recursos naturales comunitarios.
- Uso de los recursos naturales para la alimentación y la provisión de energía: diferenciación por sexo y edad.
- Distribución por sexos y edad de alimentos dentro de la familia.
- Distribución familiar y comunal del trabajo: diferenciación por sexo y edad.
- Funciones y tareas de conservación del medio o de tratado de residuos realizadas por las mujeres.
- Existencia y reconocimiento de promotores del medioambiente en la zona: edad, sexo y calificación.
- Existencia de grupos de mujeres organizados en torno a la protección del medio ambiente.
- Uso de las facilidades ofrecidas por las áreas protegidas: diferenciación por sexo, edad y etnia.
- Comercio, uso y consumo de productos naturales protegidos, diferenciación por sexo, edad y etnia.
- Problemas de salud relacionados con la contaminación: diferenciación por sexo, edad y nivel socioeconómico.

CUALITATIVOS

- Utilización y difusión de prácticas y conocimiento local (de mujeres y hombres).
- Compatibilidad de asentamientos tradicionales y de los movimientos migratorios con las estrategias de protección medioambiental.
- Percepciones de mujeres y hombres sobre los problemas medioambientales.
- Participación de mujeres y hombres en las decisiones sobre recursos naturales comunitarios.
- Mujeres que desempeñan tareas en relación al medio ambiente que tradicionalmente no les son asignadas.

DESARROLLO RURAL

CUANTITATIVOS

- Mujeres propietarias de tierras y bienes de cultivo.
- Mujeres titulares de tierras tras procesos de reforma agraria.
- Iniciativas productivas rurales a cuya cabeza se encuentra una mujer.
- Incremento de la producción y/o productividad en explotaciones a cuya cabeza se encuentra una mujer.
- Pautas de distribución de alimentos dentro del hogar.
- Niveles nutricionales desagregados por sexo y edad.
- Niveles de nutrición familiar /diferenciación por sexo y edad.
- Distribución familiar y comunal del trabajo.
- Distribución del ocio entre mujeres y hombres de la familia.
- Existencia de grupos de mujeres organizados.
- Cooperativas agrarias de mujeres.
- Cooperativas agrarias con participación de mujeres en puestos con poder de decisión.
- Familias monoparentales sin acceso a la tierra o a otros bienes de cultivo.
- Mujeres con acceso a facilidades crediticias.

CUALITATIVOS

- Pautas de reparto dentro de la familia de la renta generada por explotaciones agropecuarias.
- Percepciones en la comunidad sobre el papel de las mujeres en el desarrollo local.
- Sistemas de apoyo a mujeres rurales en funcionamiento y nivel de satisfacción de las usuarias.
- Nuevas tecnologías aplicadas por mujeres rurales en la producción agropecuaria.

GOBERNABILIDAD

CUANTITATIVOS

- Porcentaje de mujeres en cargos de representación.
- Por sectores: educación, cultura, salud o finanzas, defensa, etc.
- % de mujeres en los partidos políticos, en los distintos ámbitos (nacional, regional, municipal), (candidatas y afiliación).
- % de mujeres en las organizaciones empresariales, sindicatos y grupos de presión.
- Participación en los movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales.
- Nº de organizaciones de mujeres y de asociaciones feministas sobre el total de organizaciones sociales en un municipio, región o país.
- Existencia de mecanismos institucionales para la igualdad de género y políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades.
- % de mujeres nacidas vivas, % de mujeres registradas, % de mujeres votantes.

CUALITATIVOS

- Obstáculos por las cuales las mujeres no consiguen alcanzar posiciones de gobierno.
- Razones por las cuales las mujeres se afilian y son candidatas y ocupan posiciones de decisión en los partidos políticos.
- Razones por las cuales las mujeres no consiguen puestos de responsabilidad en las organizaciones empresariales, sindicatos y grupos de presión.
- Razones de la participación de las mujeres en los movimientos sociales y ONG.
- Grado de articulación de intereses de género e incidencia política de las organizaciones de mujeres y las asociaciones feministas.
- Impacto de las políticas públicas sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Presencia y prioridad de los intereses de género en la Agenda Política.
- Existencia de cauces de participación ciudadana en la toma de decisiones.



HERRAMIENTA 3. USO DE LOS MARCADORES DE GÉNERO

(Extraído de “*Descripción del sistema del CAD de marcadores sobre los objetivos de la ayuda*”, MAEC (Servicio de Estadística).

La recopilación de datos sobre los marcadores de la orientación de la ayuda se basa en un sistema de índices con tres valores³²:

- **Principal (primario):** Cuando el objetivo de la igualdad de género es fundamental en el diseño e impacto de la intervención y constituye algo explícito en la misma. Se pueden seleccionar respondiendo a la pregunta: “¿Se habría llevado a cabo la actividad sin este objetivo?”
- **Significativo (secundario):** pese a su relevancia, no constituye una de las razones principales para llevar a cabo la actividad. La finalidad principal de la actividad es otra, aunque se haya promovido la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres y niñas.
- **No orientado:** la intervención ha sido sometida a un examen concluyéndose que no está orientada a contribuir a dicho marcador.

En el ámbito de género, para que se le dé la calificación “principal” o “significativo”, es preciso que en la documentación del proyecto figure expresamente la promoción de la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres y niñas y por lo tanto no constituye un criterio suficiente que se evite un impacto negativo.

De esta manera, una actividad debería ser clasificada como « igualdad de género » (valor principal o significativo) cuando promueve explícitamente este objetivo contribuyendo a:

- Reducir desigualdades sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres, y se asegura que las mujeres tienen iguales posibilidades con respecto a los hombres, evitándose la discriminación.
- Desarrollar o reforzar la igualdad de género o la política de no discriminación, en la legislación o en las instituciones. Esto requiere analizar las desigualdades de género por separado o como parte integral de los procedimientos estándares de las agencias.

De entre los marcadores existentes, respecto a la TG destacan:

- **Igualdad de género**
- **Salud Sexual y Reproductiva y Salud Infantil**
- Desarrollo participativo / Buen Gobierno / Derechos Humanos
- Diversidad Cultural / Pueblos Indígenas

IGUALDAD DE GÉNERO

Y ante la cuestión ¿Un marcador para la igualdad género como un objetivo principal “es mejor” que la calificación como un objetivo significativo?... la respuesta sería:

“No, si la transversalización de género es practicada sistemáticamente, la igualdad de género a menudo será un objetivo significativo, integrado en los distintos proyectos, a través de la gama de sectores. Será un objetivo principal cuando la actividad no haya sido emprendida sin un objetivo de igualdad de género”

En todo caso, los siguientes ejemplos de clasificación pueden ser de utilidad:

Ejemplos de actividades que podrían ser marcadas como objetivo principal:

- » Alfabetización legal para mujeres adultas y mujeres jóvenes.
- » Redes de hombres contra violencia de género.
- » Proyecto social de seguridad con enfoque específico en asistencia a mujeres adultas y jóvenes como un grupo particularmente perjudicado en la sociedad.
- » Capacitar a los Ministerios de Finanzas y Planificación para marcar objetivos de igualdad de género en la reducción de la pobreza nacional o estrategias comparables. Tales actividades pueden apuntar a mujeres específicamente, a hombres o a ambos.

Ejemplos de las actividades que podrían ser marcadas como objetivo significativo:

- » Actividades que tienen como objetivo principal proporcionar agua potable a un distrito o la comunidad al mismo tiempo asegurándose que las mujeres adultas y jóvenes tienen fácil acceso a las instalaciones.
- » Proyecto social de seguridad que se centre en la comunidad en general y que asegure que las mujeres adultas y jóvenes se benefician igualmente que hombres y muchachos.

SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y SALUD INFANTIL

Una actividad debería ser clasificada con este marcador (valor principal o significativo) cuando; Contribuye a la mejora de la salud maternal, neonatal e infantil en base al concepto de “atención continua”; “La atención continua” para salud reproductiva, materna, neonatal e infantil implica un enfoque de ciclo de vida e incluye la prestación de servicios integrados para mujeres y niños de la salud reproductiva antes del embarazo, el parto, el periodo postnatal y la infancia. Esta atención es proporcionada por las familias y las comunidades, así como los servicios de consulta externa, clínicas y otros centros de salud a nivel regional y nacional. La atención continua reconoce que la elección reproductiva y el parto seguro son fundamentales para la salud de la mujer y el recién nacido – y que un nacimiento seguro (saludable) es un paso esencial hacia una infancia sana y una vida productiva.

En concreto, la actividad ha de contribuir a:

- La mejora del acceso de mujeres y niños a un paquete completo e integrado de intervenciones y servicios esenciales de salud a lo largo de la atención continua.
- Fortalecimiento de los sistemas de salud a fin de mejorar el acceso y la prestación de servicios específicos integrados de salud sexual y reproductiva y salud infantil de alta calidad.
- La creación de capacidades en salud sexual y reproductiva y salud infantil, asegura que los trabajadores de sector salud estén motivado, con las infraestructuras, los medicamentos, el equipamiento y las regulaciones necesarias.

Ejemplos de actividades:

- » La planificación familiar, la anticoncepción; el cuidado prenatal, neonatal y postnatal; la atención obstétrica y al recién nacido en emergencias.
- » La atención cualificada durante el parto en instalaciones adecuadas.
- » La prevención de la transmisión materno infantil del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual.
- » La lucha contra las infecciones del sistema reproductor; cánceres relacionados con la salud reproductiva, otras afecciones ginecológicas; los tratamientos de infertilidad.
- » La prevención y tratamiento de las principales enfermedades de la infancia; incluyendo infecciones respiratorias agudas y diarrea.
- » La mejora de las prácticas de alimentación del lactante y del niño; la promoción de la lactancia materna; la provisión de alimentos terapéuticos listos para su uso y vitaminas y minerales esenciales, incluyendo la vitamina A y las sales yodadas.
- » Eliminación de las barreras económicas, sociales y culturales al acceso a la atención de la salud (incluida la planificación).
- » Mejorar la prestación de servicios de Salud Sexual y Reproductiva y Salud Infantil y aumentar los centros de salud debidamente equipados.
- » El apoyo a los planes y prioridades nacionales con respecto a Salud Sexual y Reproductiva y Salud Infantil.
- » La implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación.
- » La formación, perfeccionamiento y despliegue de los trabajadores.
- » Promoción de valores de educación sexual; Los programas de seguridad alimentaria a la medida de las necesidades de las mujeres embarazadas, madres y sus hijos.

- » Programas dirigidos a grupos de población más vulnerable, como los desplazados internos o minorías étnicas que sufren desplazamientos, con respecto a sus necesidades de salud sexual y reproductiva.
- » Mejorar el acceso a agua potable y saneamiento de higiene para las mujeres embarazadas, las madres y sus hijos.
- » La prestación de servicios de salud materno-infantil, tales como kits de parto o el envío de parteras y obstetras que forman parte de la respuesta de emergencia de ayuda humanitaria.
- » Recopilación de datos para la elaboración de censos para proporcionar información precisa con respecto al cumplimiento del marcador; por ejemplo, el número de nacimientos y el número de nacimientos “vivos”.



HERRAMIENTA 4. MARCOS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

(Extraído del *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación* del Instituto de Hegoa)

Los diversos marcos analíticos contruidos reflejan un determinado enfoque sobre la situación de las mujeres y la meta de la igualdad de género. En concreto, contienen, en mayor o menor medida, pretensiones descriptivas, analíticas o normativas, y suministran procedimientos para identificar y evaluar las acciones de desarrollo.

Dependiendo de los propósitos con que son diseñados, los marcos pueden ser utilizados como una herramienta para:

- El análisis: proporcionan maneras de examinar las dinámicas de un grupo;
- La planificación: presentan los aspectos clave en una forma simplificada, con el objeto de ayudar a la toma de decisiones;
- La toma de conciencia y la capacitación (ver género, capacitación de género, capacitación de) de los agentes del desarrollo, en aspectos relacionados con el análisis y la planificación de género;
- La evaluación del impacto de género de las políticas y proyectos de desarrollo.

A modo orientativo, a continuación se recogen los diversos marcos orientados al logro de una eficiente asignación de recursos desde un enfoque de género:

DENOMINACIÓN	CONCEPTOS CLAVE	COMPONENTES Y MATRICES
MARCO DE MOSER (CAROLINE O. N. MOSER)	<ul style="list-style-type: none"> Triple rol de las mujeres: productivo, reproductivo y comunitario. Necesidades prácticas y estratégicas de género. Condición y posición de las mujeres. Enfoques de políticas: bienestar, igualdad, anti-pobreza, eficiencia, empoderamiento y equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de roles de género y triple rol. Evaluación de necesidades de género (prácticas y estratégicas). Desagregación de datos a nivel del hogar. Matriz de enfoques de políticas. Planificación que considere el balance del triple rol. Incorporación de las mujeres y sus organizaciones en las etapas de la planificación.
EMPODERAMIENTO-EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (SARA H. LONGWE)	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento de las mujeres. Niveles de igualdad: bienestar material; acceso a factores de producción; conciencia de género; participación en la toma de decisiones; control sobre recursos y distribución de los beneficios. Temas y preocupaciones de las mujeres. Niveles de reconocimiento de los temas de las mujeres: negativo, neutral, positivo. 	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de empoderamiento de las mujeres viene dado por el logro de la igualdad con los hombres en cuanto a: bienestar, acceso, conciencia, participación y control. Perfil de género de un proyecto. Perfil de género del programa de desarrollo de un país.

ENFOQUE DE LAS RELACIONES SOCIALES (NAILA KABEER)	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo es bienestar humano. · Producción: toda actividad que contribuye al bienestar humano. · Relaciones de género son parte de las relaciones sociales. · Instituciones: familia, comunidad, mercado y Estado. - Políticas ciegas/ conscientes del género (neutrales, específicas, redistributivas). 	<ul style="list-style-type: none"> · Análisis de causas y efectos de los problemas, antes de planificar intervenciones. · Análisis de las instituciones (sus reglas, actividades, recursos, integrantes y manejo del poder) y de su papel en la reproducción de la desigualdad de género.
MARCO DE HARVARD (OVERHOLT, ANDERSON, CLOUD Y AUSTIN)	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso. · Control. · Recursos (económicos, políticos). · Beneficios. 	<ul style="list-style-type: none"> · Perfil de actividades. · Perfil de acceso a, y control de recursos y beneficios. · Factores influyentes en las actividades, el acceso y el control. · Análisis del ciclo del proyecto y listas de comprobación (checklist).
MARCO DE PLANIFICACIÓN ORIENTADA A LAS PERSONAS (ANDERSON, BRAZEAU Y OVERHOLT. ACNUR)	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso y control. · Recursos y beneficios. · Cambios generados por el desplazamiento o refugio. · Protección legal y social de la población refugiada. 	<ul style="list-style-type: none"> · Perfil de la población refugiada. · Perfil de actividades (antes de la salida y durante el refugio). · Perfil de acceso a, y control de recursos y beneficios (antes y durante el refugio). · Factores influyentes en las actividades, el acceso y el control.
MARCO DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y VULNERABILIDADES (ANDERSON Y WOODROW. HARVARD)	<ul style="list-style-type: none"> · Capacidades. · Vulnerabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> · Matriz de capacidades y vulnerabilidades (a nivel material, organizativo y motivacional), desagregadas por género. · Análisis de cambios temporales.
MATRIZ DE ANÁLISIS DE GÉNERO (RANI PARKER)	<ul style="list-style-type: none"> · Niveles: mujeres, hombres, hogar y comunidad. · Categorías: trabajo, tiempo, recursos y factores culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> · Análisis de proyectos a nivel de la comunidad, realizado por un grupo de la comunidad. · Matriz de análisis de género, según niveles y categorías.



HERRAMIENTA 5. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO ³³

(Elaboración a partir de las publicaciones de Bengoechea recogidas en la Bibliografía)

- Evitar usar asimétricamente con las mujeres el nombre de pila, el artículo “la” delante de su apellido, o mencionar innecesariamente sus relaciones de parentesco.
- No convertir sistemáticamente al género femenino en un grupo homogéneo mediante “la(s) mujer(es)”.
- No añadir “mujer(es)”, “femenino(s)” o “femenina(s)” a un sustantivo femenino de doble forma: ej. *las socias mujeres, las letradas femeninas*.
- Al nombrar a mujeres y a hombres, alternar a unas y otros en el orden de precedencia.
- No dar por supuesto que ellas son el segundo sueldo, las de “profesión, sus labores”, las que realizan el trabajo doméstico, las que deben cuidar de las criaturas... Tampoco que son pasivas, dependientes o subordinadas.
- Tener cuidado con expresiones androcéntricas de uso corriente, la palabra hombre(s) no representa a toda la humanidad.
- Utilizar el femenino en cargos, profesiones, títulos y en toda referencia a seres sexuados.
- En lugar del masculino “genérico”, se puede recurrir en algunos casos a sustantivos colectivos no sexuados (personas, personal, equipo, colectivo, público, población, pueblo, etc) o a nombres abstractos (las candidaturas, la magistratura, la ciudadanía, el electorado, la infancia, el profesorado, la adolescencia, etc)
- Recurrir a la metonimia: menciona el cargo, la actividad, la profesión, el lugar geográfico...
- Cambiar el verbo y construir una frase sin sujeto.
- Cambiar el masculino por la expresión “*quien(es) + verbo activo*” (ej. en lugar de “los representantes” se emplearía “*quienes representen*”).

- Recurrir a la doble forma femenino-masculino o masculino-femenino, alternando en todo caso el orden de aparición del masculino.
- En ciertos textos, se puede usar la barra, el guión o la arroba.
- Concordar el determinante y el adjetivo con el sustantivo más cercano: ej. las mujeres y hombres presentes en la sala; veinticinco mujeres y hombres indocumentados.
- Recurrir a determinantes invariables para el género o eliminar el determinante: ej. cualquier niña o niño sabe que...; cada periodista que hizo una pregunta....
- Sustituir el adjetivo por una preposición seguida de un sustantivo de la familia léxica del adjetivo o un sinónimo: ej. “*ilegales*”, en situación ilegal; “discapacitado”, con discapacidad).
- Buscar un adjetivo sinónimo invariable para el género: ejs. integrante, inteligente, residente, hábil, capaz...
- Concordar el adjetivo con el sustantivo más próximo.
- Si sigue inmediatamente a un sustantivo, sustituirlo por la oración de relativo “que + se + verbo activo” (“inscritos”: que se han inscrito) o “quien(es) + se + verbo activo” (quienes se han inscrito).
- Huir de los verbos en pasiva y transformar el verbo en uno impersonal, una pasiva con “se” o un verbo en primera persona del plural (“fueron elegidos los representantes”: se eligieron representantes, eligieron a sus representantes, hemos elegido representantes....
- Anteponer una palabra genérica no sexuada (persona, personal, parte...).
- Evitar las oraciones de relativo con “el que”, “los que”, “el cual”, “los cuales”, “aquel que”, aquellos que” y sustituirlas por quien, quienes.



HERRAMIENTA 6. MATRIZ DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: PREGUNTAS GUÍAS³⁴

(Extraído de la *Guía para la transversalización de Género* del PNUD 2006)

OBJETIVOS / RESULTADOS	GRUPO OBJETIVO E INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS Y RIESGOS
<p>Objetivo de desarrollo/ Impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> · ¿Influyen las relaciones de género y los roles de género de alguna manera en la meta del proyecto? · ¿Influye la selección de objetivos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres? · ¿Responden a las necesidades de hombres y mujeres? ¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? <p>Efectos del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> · ¿Tiene el proyecto outcomes sensibles al género? · ¿Especifican los outcomes a quién va dirigido el proyecto desagregando H/M? · ¿Especifican quién se beneficiará con el proyecto desagregando H/M? · ¿Las mujeres y los hombres han contribuido equitativamente a definir los outcomes del proyecto? · ¿Las mujeres y los hombres han podido emitir su opinión sobre los problemas existentes? 	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? · Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. · ¿Hasta qué punto se presta atención a los problemas más específicos del género en el plano político o institucional? · ¿Qué mediciones pueden verificar el logro de los outcomes sensibles al género? · ¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quién se dirige? · ¿Cuáles son los avances y cambios para hombres y mujeres? · ¿Hasta qué grado afectarán los avances y cambios la relación entre los géneros? 	<ul style="list-style-type: none"> · ¿La información para verificar la meta del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? · ¿La información para verificar los outcomes del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? · ¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer los outcomes del proyecto? 	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar la meta sensible al género del proyecto? · ¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de hombres y mujeres para alcanzar los objetivos? · ¿Es el clima político favorable a un enfoque participativo? · ¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar los outcomes sensibles al género del proyecto? · ¿Se ven los outcomes apoyados por las políticas? · ¿Existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar o poner en peligro los avances previstos?

Resultados/ Outputs

- ¿La distribución de los beneficios ha tomado en consideración los roles y relaciones de género?
- ¿Quiénes se han beneficiado (H/M)?
- ¿En qué medida y en qué función han participado hombres y mujeres?
- ¿Reflejan los productos logros en términos de equidad de género?

Actividades

- ¿Se han considerado aspectos de género en la implementación del proyecto?
- ¿Las actividades promueven el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Las actividades contemplan la participación equitativa de mujeres y hombres?

- Qué mediciones pueden verificar que los beneficios del proyecto alcancen a mujeres y hombres?

- ¿Quién se espera que se beneficie en términos de la división genérica del trabajo y acceso a y control sobre recursos ganados?

Insumos/ Inputs

- ¿Qué bienes y servicios son aportados por los beneficiarios, mujeres y hombres, al proyecto?
- ¿Son consideradas las contribuciones tanto de mujeres como de hombres?
- ¿Los aportes externos consideran el acceso y control de las mujeres sobre ellos?

- ¿La información para verificar los resultados del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género?

- ¿Incluyen los informes provisionales, técnicos, de evaluación y seguimiento datos cualitativos y cuantitativos específicos según género?

- ¿La información para verificar las actividades del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género

- ¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr los beneficios del proyecto (resultados), considerando los beneficios hacia las mujeres?

- ¿Plantea la posición política de hombres y mujeres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados con los géneros?

- ¿Existen suficiente motivación, capacidades y aptitudes de gestión en el grupo destinatario y en las instituciones asociadas, para estimular actividades sensibles al género?

- ¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr las actividades, considerando la necesidad de asegurar la continua participación de mujeres y hombres en el proyecto?

- ¿El plan de participación es razonable en términos de obstáculos locales al prever el consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres?

- ¿Son adecuados los servicios de expertos en materia de género e intervienen a tiempo?



HERRAMIENTA 7.

PAUTAS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

(Apartado adaptado de *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género*, 2007 América Latina Genera)

Para abordar el trabajo de institucionalización, a continuación te ofrecemos una serie de pautas que, en diferentes ámbitos de actuación siguiendo el enfoque metodológico “*Cambio Organizacional pro Equidad (COPEQ)*”³⁵, contribuirán a consolidar la cultura de género en el seno de una organización.

<p>POLÍTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmar si la organización cuenta con una política de género o políticas que afectan dinámicas de género en la organización: ¿Cuáles son sus rasgos, se implementan, existe suficiente información al respecto, cuentan con presupuesto, se hace seguimiento de su utilización e impacto? • Analizar el nivel de formalización de procedimientos en los diferentes ámbitos de trabajo de la organización, su incidencia en facilitar el trabajo o incidir en duplicación esfuerzos. • Revisar de acuerdo a la asignación de partidas presupuestarias si la importancia atribuida a la igualdad de género en los discursos se corresponde con el nivel de gasto destinado a trabajar este tema, plantear los parámetros de lo que supondría la aplicación del análisis de género al presupuesto de la organización. • Mirar si existen mecanismos efectivos para llevar a cabo el seguimiento de la transversalización del enfoque de género en la organización, así como para la realización de evaluaciones de la incorporación del enfoque de género a todo su quehacer.
<p>INFLUENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cerciorarse sobre a quiénes ha correspondido la responsabilidad para el desarrollo de políticas e implementación práctica del enfoque de género. ¿Qué protagonismo ha tenido la dirección, qué peso ha soportado la unidad de género, cuál es la dependencia del empuje interno a cargo de personas individuales en el seno de la organización? • ¿Qué han hecho otras organizaciones de desarrollo en su mismo contexto, qué es lo que se promueve en relación a la igualdad y equidad de género desde las instancias gubernamentales del país, qué incidencia tiene lo que otras organizaciones hacen a nivel internacional en relación a la transversalización del enfoque de género, qué tipo de colaboraciones estables se han establecido con organizaciones feministas y/o de mujeres que tienen mayor experiencia referente a la identificación y superación de discriminaciones de género? • Perfilar la trayectoria histórica de cómo se ha trabajado el tema en la organización: qué se hizo, qué no se hizo, dificultades encontradas, oportunidades...

CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> · Noción de trabajo en la organización: significado del empleo en la construcción de identidades, cómo interpreta la organización la conexión entre la vida dentro y fuera de la organización de su plantilla. · Recompensas formales e informales por realización de ‘un buen trabajo’, (analizar su consistencia si se refiere a género). · Distinciones en el otorgamiento de valor a diferentes estilos de trabajo y tipos de liderazgo en la organización. · Promoción por parte de la organización de comportamientos sensibles al género: lenguaje, chistes, imágenes, decoración, etc. · Análisis de cómo se interpreta la noción de participación en la organización. · Tipos de poder predominantes en la organización.
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> · Hacer el esquema del reparto de las tareas y responsabilidades referidas al desarrollo de la transversalización del enfoque de género en la organización (analizar oportunidades y limitaciones). · Hacer el esquema de cómo se establecen las coordinaciones entre distintas áreas de trabajo de la organización (¿dependen de esfuerzos personales, están formalmente establecidas, son reconocidas y valoradas, suponen sobrecarga de trabajo...etc.?). · Análisis de cómo se efectúan las planificaciones a nivel organizacional y por departamentos y concluir si los formatos actuales favorecen o resultan negativos para el desarrollo e implementación de una estrategia organizacional de género. · Papel de la estructura de género: ¿cómo se relaciona con el resto departamentos, cuál es su papel respecto a la transversalización del enfoque de género, cómo es percibida por el resto departamentos? · Analizar el mapa de qué responsabilidades y en qué procesos inciden directamente personas reconocidas por su expertise de género.
TOMA DE DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> · Contrastar el organigrama formal de toma de decisiones con el organigrama informal, aquellos procesos y relaciones en la organización que tienen un peso específico en la toma de decisiones, que todo el mundo conoce, aunque no estén plasmados en papel; analizar posibles inconsistencias entre organigrama formal y lo que efectivamente ocurre, referente a la toma de decisiones, en la organización. · ¿Qué repercusión tiene a la hora de situar aspectos que se refieren a la igualdad de género entre las prioridades organizacionales? · Hacer el seguimiento pormenorizado de cómo se ha tomado una decisión concreta: ¿quiénes han intervenido y en qué ámbitos, con qué informaciones se contaba, se tuvo en cuenta la dimensión de género de la problemática? · Revisar la existencia de mecanismos para asegurar que se aplica el análisis de género en la toma de cualquier decisión. · Constatar si se posponen decisiones de temas relativos a situaciones conflictivas asociadas con el género: resistencias ante iniciativas de acción positiva, acoso sexual, etc.

COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los canales de comunicación formales e informales en la organización. Su peso específico y sus implicaciones en relación a género. ¿Quiénes participan en ellos, qué tipo de informaciones se transmiten,..etc.? • Confirmar la existencia de mecanismos para tener a disposición información de género que resulte útil para las diferentes áreas de la organización con el objeto de que apliquen el enfoque de género a todas sus actuaciones. • Canales para transmitir el aprendizaje relativo a género, avances y dificultades encontrados a la hora de aplicar el enfoque de género al propio trabajo, de un área a otra de la organización. • Análisis de cómo se interpreta y materializa el trabajo en equipo en la organización. Revisión posibles sesgos de género. • Revisión de cómo se interpreta el trabajo en red con otras organizaciones y si se asegura que existen vínculos de colaboración con organizaciones que se distinguen por su trayectoria de trabajo en relación a las desigualdades de género.
EXPERTISE	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las políticas que se promueven desde el área de personal que afectan a las relaciones de género: medidas de conciliación, acoso, etc. • Revisión sistemas de reclutamiento ¿cómo se asegura que las personas contratadas van a poder poner en práctica la estrategia de género de la organización; cómo se asegura que no se aplican visiones estereotípicas de quienes entrevistan relativas a las funciones y habilidades que pueden desempeñar mujeres u hombres? • Revisión de las descripciones de los puestos, corroborar que expresan todos los requerimientos del puesto, sin proyecciones relativas de los rasgos de quienes tradicionalmente los hayan venido desempeñando. Tipos de contratos y salarios(revisar si se justifican posibles ‘distinciones’ de género). • Revisión de la formación proporcionada por la organización, si se ha asegurado el análisis de género en relación a cualquiera de los temas impartidos y si se proporciona habitualmente formación relativa a temáticas de género.
MARGEN DE MANIOBRA	<ul style="list-style-type: none"> • Se refiere a la identificación de las áreas temáticas que han sobresalido como potencialmente causantes de desigualdades de género en los otros apartados. • En este apartado se consignan las iniciativas que la organización diseñe para eliminar las dinámicas desigualatorias detectadas en sus procesos.
ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de compromiso de la plantilla con los valores preconizados en la misión de la organización y, en concreto, con la erradicación de las desigualdades de género. • Establecer espectro de actitudes ante el cambio (a partir de lo experimentado colectivamente a lo largo del proceso COPEQ). • Considerar los principales aspectos de las resistencias ante iniciativas de redistribución de recursos, responsabilidades y reasignación de prioridades en consecución igualdad de género.

Por último, desde el punto de vista de gestión de las intervenciones, a continuación se presenta una herramienta (*Extraído de Guía metodológica para la transversalización del enfoque de género. Grupo técnico de género de Naciones Unidas*) que nos permitirá igualmente realizar el análisis de las capacidades políticas, técnicas y financieras de organizaciones para avanzar en el proceso de institucionalización del enfoque de género. Una vez finalizado el análisis por dimensión de capacidad, deberíamos realizar un balance general, concluyendo en unas recomendaciones relativas a las capacidades para llevar a cabo la TG.

ANÁLISIS DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA TG

DIMENSIÓN DE CAPACIDAD	PREGUNTAS CLAVE(ORIENTADORAS PARA EL ANÁLISIS)	PARTICIPACIÓN POLÍTICA	FORTALEZAS Y DEBILIDADES
VISIÓN Y ESTRATEGIA	<p>¿El marco estratégico y/o de políticas tiene relación la temática de género?</p> <p>¿Se considera que el género es una dimensión relevante?</p> <p>¿Incluye medidas de acción afirmativa relativas a las brechas de género? En caso afirmativo, especificar cuáles.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>¿La organización ha realizado estudios sobre la igualdad de género? En caso afirmativo, especificar cuáles</p> <p>¿Accede y utilizar los recursos de información relacionados con indicadores de género y datos desagregados por sexo?</p> <p>¿Considera que cuenta con los conocimientos e información necesarios para abordar la transversalización del enfoque de género?</p>		
MARCO CONCEPTUAL	<p>¿La organización cuenta con un marco conceptual que incluye la dimensión de género? ¿Cuál es el enfoque?</p>		
GESTIÓN DE PROYECTOS	<p>¿La organización considera la transversalización del enfoque de género y las acciones positivas en el ciclo de gestión de proyectos?</p> <p>¿Dispone de herramientas para ello?</p> <p>¿Existen mecanismos de coordinación y seguimiento para conocer cómo se ha aplicado la transversalización del enfoque de género?</p>		
MECANISMOS DE COORDINACIÓN GED	<p>¿La organización participa en espacio de trabajo conjunto de GED con otras organizaciones en los países socios y en sede?</p> <p>¿La organización participa en espacios de diálogo con donantes y entidades públicas para abordar temas relacionados con GED en los países socios y en sede?</p>		
RECURSOS HUMANOS	<p>¿Se dispone de una unidad de género y/o punto focal de género en la organización en sede y en terreno?</p> <p>¿Reciben formación permanente en la organización para aplicar la transversalización del enfoque de género?</p>		
RECURSOS FINANCIEROS	<p>¿Se cuenta con presupuesto específico para abordar la transversalización del enfoque de género? ¿En qué porcentaje?</p>		

En función de las áreas de debilidad identificadas en la Herramienta, estableceríamos los resultados que se aspira lograr, las acciones necesarias para ello, el/la responsable(s) de implementarlas, el período para su realización y, finalmente, el/la responsable(s) de monitorear y evaluar el cumplimiento del Plan para el fortalecimiento de capacidades organizaciones en transversalización del enfoque de género, o de algunos de sus resultados.

BIBLIOGRAFÍA



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo/AACID (2013). *Manual de pautas para la integración efectiva de la perspectiva de género en la acción humanitaria*. Sevilla, AACID.

http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/manual_pautas_integracion_genero_AH.pdf

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998). *Manual Para Proyectos “Por qué y cómo utilizar indicadores de género”*, Servicio Nacional de la Mujer, ACDI.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo/AECID (2008). *La Ayuda Programática. Guía Técnica para la puesta en marcha de los nuevos instrumentos de cooperación*. Madrid, AECID.

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/La_ayuda_programatica.pdf

AECID (2010). *Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo*. Madrid, AECID.

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/AF_PAS_NARRATIVO_GENERO.pdf

AECID (2011). *Guía metodológica La planificación de proyectos con perspectiva de género en la Cooperación Española al desarrollo con Ecuador*. MAEC, OTC Ecuador.

AECID (2014). *Guía de modalidades e instrumentos de cooperación de la AECID*. Madrid, AECID.

<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Modalidades%20e%20instrumentos%20de%20cooperaci%C3%B3n/Guia%20de%20modalidades%20e%20instrumentos.pdf>

AECID (2014). *Plan Estratégico AECID 2014-2017*. Madrid, AECID.

AECID (2015). *Manual de Planificación y Seguimiento de Gestión para Resultados de Desarrollo*. Unidad de Planificación, Eficacia y Calidad de la Ayuda. Madrid, AECID.

AECID (2015). *Género y su aplicación efectiva en los proyectos de cooperación y de ayuda humanitaria. El caso concreto de Níger*. OTC Níger, MAEC,

Alcalde, Ana e Irene López (2004). *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los*

proyectos de la cooperación española. Madrid, MAEC.

http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/C_DESARROLLO/Guia_practica_para_la_integracion_de_la_igualdad_en_los_proyectos_de_cooperacion_al_desarrollo.pdf

América Latina Genera (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género*.

Antolín Villota, Luisa (comp.) (2003). *La Mitad Invisible. Género en la Educación para el Desarrollo*. Madrid, ACSUR.

http://www.acsur.org/IMG/pdf/la_mitad_invisible.pdf

AWID, 2008. “Igualdad de Género y Eficacia de la Ayuda: Perspectivas Regionales en el Proceso Preparatorio de Acra” *Guía No.7: Serie la eficacia de la ayuda y los derechos de las mujeres*.

<http://issuu.com/awid/docs/folleto7-2-/17>

Bengoechea, Mercedes y M^a Luisa Calero Vaquera (2003). *Guía de Estilo 2: Sexismo y redacción periodística*. Valladolid, Junta de Castilla y León.

Bengoechea, Mercedes (2005). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. Santander: Dirección General de la Mujer, Gobierno de Cantabria.

Bengoechea, Mercedes y José Simón (2006). *Nombra en red*. Madrid, Instituto de la Mujer.

http://www.muji.es/red.net/mot.php?id_mot=78
http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm

Campaña Muévete por la Igualdad (2010). *Contexto de la Política Actual de Igualdad de Género y Desarrollo: ¿Qué lugar ocupará la Cooperación Española y la Sociedad Civil?* Madrid, España.

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/contextoactual_castellano.pdf

CEPAL (2004). *Acceso al crédito en América Latina*. “Políticas laborales con enfoque de género. Proyecto CEPAL/GTZ” http://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/Muriel_Zuniga.pdf

CEPAL (2006), *Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y

Desarrollo, Chile.

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia%20asistencia.pdf>

Comisión Europea (1993). *Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo*. Bruselas, CE

Comisión Europea (2004). *Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la Comisión Europea*. Bruselas, CE.

De la Cruz, Carmen (1998). *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en proyectos y Programas de Desarrollo*. Vitoria-Gasteiz, EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. HEGOIA, Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional, Universidad del País Vasco.

http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

De la Cruz, Carmen (2008) *De Beijing a París: La relevancia de la igualdad de género para la eficacia de la ayuda*. Madrid, FRIDE.

http://fride.org/descarga/COM_genero_eficacia_ES_abro8.pdf

De la Cruz, Carmen y Varig, Maruja (2008). *El financiamiento para la igualdad de género y la nueva "arquitectura de la ayuda". Los casos de Guatemala y Perú*. Fundación Carolina,

<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/Financiamiento-GeneroEneroo8.pdf>

Espinosa, Julia (2011). *La Igualdad de Género en la evaluación de la Ayuda al Desarrollo: los casos de la Cooperación Oficial británica, sueca y española*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

<http://eprints.ucm.es/13206/1/T33169.pdf>

European Community (2004). *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation. Section 3: Glossary of gender and development terms*.

García, Adela (2009). *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*. Campaña "Muévete por la Igualdad. Es de Justicia". España, Ayuda en Acción, Entre Cul-

turas e InterRed.

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf

Jiménez Almirante, Libertad (2014). El uso transversal de la perspectiva de género en proyectos financiados por la Agencian Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo con aportaciones de técnicos/as y protagonistas locales (en Ecuador, Mozambique y Senegal), Universidad de Extremadura.

<http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/handle/10662/2592>

IASC (2006). *Mujeres, niños, niñas y hombres. Igualdad de oportunidades para necesidades diferentes. Manual sobre cuestiones de género en la Acción Humanitaria*. IASC, Comité Permanente entre Organismos.

Informes *El progreso de las mujeres en el mundo*. ONU Mujeres

<http://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>

Instituto Andaluz de la Mujer (2005). *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género*. Guía Básica Nº1. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

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

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100525.pdf

IPADE (2011). *Guía de herramientas para la incorporación del enfoque de género en la gestión de proyectos de agua y saneamiento. Experiencia en Guatemala*. España, Fundación IPADE.

<http://www.fundacion-ipade.org/guia-agua-genero-guatemala>

Ligero, J.A., J. Espinosa, C. Mormeneo y M. Pastelo, (2014). *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo*. Madrid, MAEC, Colección EGES de evaluación y gestión del conocimiento.

<http://www.cooperacionspanola.es/es/diferentes-aproximaciones-para-hacer-una-evaluacion-sensible-al-genero-y-al-enfoque-basado-en-o>

- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación/MAEC (2004). *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
<http://genero.fongdcam.org/guia-practica-para-la-integracion-de-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-los-proyectos-de-la-cooperacion-espanola/>
- MAEC (2007a). *Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/EstrategiaGENEROdes.pdf>
- MAEC (2007b). *Estrategia de Acción Humanitaria de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/DES_AH.pdf
- MAEC, 2007c). *Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/Manualdegestiondeevaluaciones.pdf>
- MAEC (2007d). *Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/estrategia_educacion_desarr.pdf
- MAEC (2013a). *Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País*. Madrid, MAEC
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/Cooperacion/Planificacion/Planificaci%C3%B3n%20pais/MAP-Methodologia%202013%20SGCID.pdf>
- MAEC (2013b). *Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016*. Madrid, MAEC
http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf
- MAEC (2013c). *Política de Evaluación de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/20130701_politica_de_evaluacion_on-line_o.pdf
- MAEC (2015). *Posición Española Agenda Post 2015*.
http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/archivo-jornadas-y-seminarios/resumen_posicion_espanola_post2015_o.pdf
- Molina, Estefanía y San Miguel, Nava (Coords) (2009). *Colección Cuadernos Solidarios, “Universidad, Género y Desarrollo”*, Oficina de Acción Solidaria y Educación, Universidad Autónoma de Madrid.
- http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650813225/lis-tadoCombo/Lineas_de_Investigacion_y_Estudios_en_Genero_y_Desarrollo.htm
- Moser, Caroline (1991). “La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.
- Moser, Caroline (1995). *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres.
- Murguialday, C., Vázquez, N., & González, L. (2008). *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Barcelona, Cooperación y AECID.
<http://preval.org/es/un-paso-m%C3%A1s-evaluaci%C3%B3n-del-impacto-de-g%C3%A9nero>
- Murguialday, Clara (2014). *Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua. Una práctica de planificación conjunta de las ONGD y AECID en Nicaragua*. Amigos de la Tierra, Solidaridad Internacional, ECO-DES, Ingenieros sin Fronteras, y ONGAWA. Nicaragua.
<http://www.aecid.org.ni/avanzando-en-la-equidad-de-genero-en-al-gestion-comunitaria-del-agua-una-practica-de-planificacion-conjunta-de-las-ongd%C2%B4s-espanolas-y-la-aecid-en-nicaragua/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos/OACNUDH (2006). *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*. HR/PUB/06/8, Nueva York: Naciones Unidas.
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- ONU Mujeres (2013). *¿Cómo puede ser sensible al género la ayuda en el contexto de nuevas modalidades de cooperación?* New York. ONU Mujeres.
<http://gender-financing.unwomen.org/~media/files/un%20women/grb/resources/how%20can%20aid%20be%20gender%20responsive%20spanish.pdf>
- ONU Mujeres (2014). *Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, DDHH e interculturalidad*, ONU Mujeres.
<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/Gu%C3%A1da%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP%20pdf.pdf>
- ONU Mujeres (2015). *How to manage gender-responsive evaluation. Evaluation Handbook*. Nueva York.
<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS/OCDE (2014). *Mainstreaming cross-cutting issues Lessons from DAC Peer Reviews mainstreaming cross-cutting issues. Advancing gender equality and environmental sustainability*. OCDE.

<http://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Final%20publication%20version%20of%20the%207%20Lessons%20mainstreaming%20cross%20cutting%20issues.pdf>

Oxfam, 2011. *Manual de igualdad de género y derechos de las mujeres en emergencias*. Red de Oxfam de Gestión de Emergencias Sub-Grupo de Género en Emergencias. Oxfam.

http://www.hapinternational.org/pool/files/Oxfam%202011_Igualdad%20de%20Genero%20y%20Derechos%20de%20las%20Mujeres%20en%20Emergencias.pdf

PNUD (2006). *Guía de recursos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del agua*, Gender and Water Alliance, PNUD.

http://www.un.org/esa/sustdev/inter_agency/gender_water/resourceGuide_Spanish.pdf

PNUD (2006). *Guía para la transversalización de género*, Santiago de Chile, PNUD.

http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

UNEG. (2011). *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation. Towards UNEG Guidance*. New York, ONU.

<http://www.uneval.org/document/detail/980>

Urban, Anne-Marie, Rosa Bernal, M. Clotilde Charlot (2002). *Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo. Manual de capacitación*. Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, Unidad de la Mujer en el Desarrollo. Washington, D.C. BID. VAAA (2010). *Guía metodológica para la transversalización del enfoque de género*. Grupo técnico de género de Naciones Unidas. Bolivia.

VVAA (2009). *Género en la Educación para el Desarrollo. Estrategias Políticas y Metodológicas*. Hegoa y ACSUR-Las Segovias.

http://www.hegoa.ehu.es/es/sensibilizacion/publicaciones_de_sensibilizacion

VVAA (2014). *Indicadores de género en la reducción de riesgos de desastres*. Nicaragua, ACSUR. AECID.

VVAA (2010). *Reivindicaciones feministas para una ciudadanía transformadora*. Hegoa y ACSUR-Las Segovias.

http://www.hegoa.ehu.es/es/sensibilizacion/publicaciones_de_sensibilizacion

Zuñiga, M. (2004). *Acceso al crédito de las mujeres en América Latina*. Santiago de Chile, CEPAL.

http://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/Muriel_Zuniga.pdf

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS



AECID – Género en Desarrollo

<http://www.aecid.es/es/que-hacemos/genero/>

América Latina Genera

<http://www.americalinagenera.org/>

CEPAL - DIVISIÓN DE GÉNERO

<http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>

Comisión Europea, DG DEVCO – GENDER

https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-governance/gender_en

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, NNUU

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/csw/>

Fondo de Población de las Naciones Unidas

<http://www.unfpa.org/gender/>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género

<http://www.eige.europa.eu/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.gob.es/>

OBSERVATORIO DE IGUALDA DE GÉNERO, CEPAL

<http://www.cepal.org/oig/>

OCDE Gendernet

www.oecd.org/dac/gender-development/

ONU Mujeres, Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer:

<http://www.unwomen.org/es/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/overview.html>

UN Gender Statistics Home

<http://genderstats.org/>

LISTA DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS



AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGE	Administración General del Estado
AH	Acción Humanitaria
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
APG	Apoyo presupuestario general
APS	Apoyo presupuestario sectorial
ASEG	Programa de Análisis socioeconómico y de género
CAPS	Comité de agua potable y saneamiento
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Cooperación Española
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CSW	Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer
DGPOLDE	Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo
ECOSOC	Consejo Económico y Social de Naciones Unidas
EBDH	Enfoque basado en DDHH
EPD	Educación para el Desarrollo
FCAS	Fondo de Cooperación de agua y saneamiento en América Latina y El Caribe
FONPRODE	Fondo de Promoción para el Desarrollo
GED	Enfoque de Género en Desarrollo
GEC	Grupo Estable de Coordinación
GPRD	Gestión por resultados
GTEC	Grupo de Trabajo de Eficacia y Calidad de la Ayuda
IASC	Interagency Steering Committee
MAEC	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación
MAP	Marco de Asociación del País
MGPRD	Matriz de gestión por resultados
NNUU	Naciones Unidas
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OOII	Organismos internacionales
ONGD	Organización No Gubernamental para el Desarrollo
OTC	Oficina Técnica de Cooperación
PADB	Plataforma de Acción de Beijing
PAS	Plan de Actuación Sectorial
PD	Plan Director
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PSG	Presupuestos sensible al género
SGCID	Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo
TG	Transversalización del enfoque de género en desarrollo
TDR	Términos de referencia
UCES	Unidad de Cooperación en el exterior
UE	Unión Europea
UNDG	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNEG	United Nation Evaluation Group
UPEC	Unidad de Planificación, Eficacia y Calidad de la Ayuda

NOTAS AL PIE DE PÁGINA



1

También denominado en inglés Mainstreaming, en relación a la integración del enfoque o perspectiva de género en todas las acciones de desarrollo.

2

En fase de aprobación el II Plan de Acción.

3

Según el citado manual, “Para la AECID, la planificación estratégica se centra en el establecimiento de directrices, objetivos y estrategias de carácter general que se pretenden cumplir en un período de tiempo relativamente largo que puede oscilar entre los tres y los seis años. La herramienta para la planificación estratégica geográfica de la CE son los Marcos de Asociación País (en adelante, MAP). Puede ser aplicable en el ámbito del Desarrollo y Acción Humanitaria, siendo el Programa País la principal herramienta de planificación estratégica”.

4

En todo caso no se trata de tomar un nuevo posicionamiento sino de definir más concretamente el enfoque del MAP, ya que en esta ocasión nos referiremos a la posición AECID no a la de la CE. Para formular los indicadores, te recomendamos utilizar y revisar las pautas contempladas en la Caja de Herramientas 2 para la elaboración de indicadores cuantitativos y cualitativos, contando con ejemplos temáticos.

5

Cuando los planes y políticas nacionales no incorporan indicadores de avance para la igualdad de género en sectores concretos, se podría negociar con el país la utilización de indicadores adicionales al propio Plan Nacional de Desarrollo, que pueden estar dispersos o disponibles en otras instancias nacionales.

6

Hay que analizar respecto a experiencias pasadas dónde están las principales barreras para implementar políticas de igualdad (la falta de formulación de planes operativos, la falta de asignaciones presupuestarias suficientes, falta de indicadores específicos para el seguimiento, falta de voluntad política, resistencias internas, persistencia de conflictos armados o violencia política o estructural contra las mujeres, existencia de otro tipo de discriminacio-

nes....) y la incorporación de los intereses de las mujeres en otras políticas y planes sectoriales. En el análisis de riesgos hay que prestar mucha atención a los riesgos asociados a violaciones de los derechos humanos de las mujeres. Si bien dependerá del contexto de cada país, esta reflexión conviene realizarla junto con el movimiento feminista y amplio de mujeres (mujeres indígenas, jóvenes, activistas, rurales...) y con representantes de la política pública para la igualdad de las mujeres y de otras instituciones relevantes para el tema.

7

Para que los productos y actividades apoyen resultados de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres es necesario que los resultados a los que se contribuye reflejen avances en igualdad de género y/o en la posición de las mujeres en las esferas económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas.

8

La intervención es el instrumento básico para la consecución de resultados en el terreno. La cooperación al desarrollo y humanitaria de la AECID canaliza sus esfuerzos principalmente a través de proyectos. El proyecto, al venir acompañado de un Marco Lógico en su diseño, es un instrumento que combina elementos propios de la planificación estratégica, pues está orientado a la consecución de resultados y normalmente tiene plazos de ejecución superiores al año (salvo en el caso de acción humanitaria, que puede ser inferior), con aspectos operativos relacionados con la ejecución como cronogramas de actividades, responsables y presupuestos.

9

Entran en vigor en 2017 para analizar los datos de 2016.

10

Ver marco normativo de referencia apartado 3.

11

Adaptación del modelo de Términos de Referencia de las evaluaciones operativas aprobado por la División de Evaluación de SGCID (MAEC) basada en los manuales de organismos con una reconocida trayectoria como ONU Mujeres. No obstante, es preciso adaptar estas cuestiones a las necesidades específicas de cada evaluación.

- 12**
Las cuestiones de igualdad de género han de estar incluidas en todas las secciones de los informes de evaluación según lo que corresponda, en lugar de mencionarlas únicamente en una sección aparte dedicada al género.
- 13**
Extraído a modo de ejemplo de la Convocatoria de subvenciones a proyectos de AECID 2015.
- 14**
Para analizar la complementariedad hay que tener en cuenta los principales documentos de referencia de la Cooperación Española. En concreto, en relación con la TG, es de especial relevancia la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española así como el Plan de Actuación Sectorial de Género en Desarrollo de AECID, aunque otras Estrategias y PAS también incluyen referencias a la igualdad de género de manera transversal. Igualmente se debe analizar en su caso la complementariedad con la Estrategia de Infancia de la Cooperación Española o el Plan de Acción sobre Mujeres y Construcción de la Paz de la Cooperación Española.
- 15**
En el momento de publicación de esta Guía, se encuentra en la fase final de maquetación.
- 16**
No existe en la actualidad un modelo estándar de formulación.
- 17**
Con el fin de analizar la coherencia de los resultados de las acciones multilaterales con las prioridades sectoriales de género de los países (Marcos de Asociación y PO) y analizar el grado de complementariedad o duplicidad con otras acciones similares bilaterales.
- 18**
Para más información sobre los compromisos internacionales en materia de igualdad de género consultar el apartado 3 “Marco normativo”.
- 19**
Cuyo cumplimiento será exigido a todos los receptores de recursos del FONPRODE.
- 20**
La aplicación de las Normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional implica el reconocimiento de que los proyectos relativos a adquisición de tierras pueden provocar impactos adversos tanto a los individuos como a las comunidades que usan esa tierra, siendo preciso reconocer el derecho a la propiedad de las mujeres.
- 21**
En cuestiones de herencia cultural la aplicación de las normas requieren que el cliente respete la visión de las comunidades afectadas, incluyendo a las mujeres.
- 22**
Ver ejemplos en la Caja de Herramientas.
- 23**
Principio en inglés definido como “Do no harm”.
- 24**
Estas cuestiones de carácter más específico están basadas en los estándares mínimos para trabajar en el ámbito de la Acción Humanitaria definidos por Oxfam en el año 2011.
- 25**
Orientaciones adaptadas del Manual La Mitad Invisible. Género en la Educación para el desarrollo, L. Antolín Villota, ONG ACSUR Las Segovias.
- 26**
Estudio y análisis crítico de la realidad para poder actuar sobre ella.
- 27**
En estos procesos, la participación es contenido del propio aprendizaje (“enseñar” a participar, favorecer actitudes participativas,...) y medio necesario para llegar a un conocimiento más completo de la realidad?
- 28**
Te sugerimos complementar este análisis con las pautas proporcionadas en la Caja de herramientas 5.
- 29**
Apartado extraído básicamente de PNUD (2006) Guía para la transversalización de género, Santiago de Chile, PNUD, pp. 195-204.

- 30**
Extraído de la Estrategia de Género de la CE (MAEC, 2007).
- 31**
Para más información se recomienda: <http://genderstats.org/>.
- 32**
Extraído de “Descripción del sistema del CAD de marcadores sobre los objetivos de la ayuda”, MAEC (Servicio de Estadística).
- 33**
Basado en diversas publicaciones de Mercedes Bengoechea contempladas en la Bibliografía.
- 34**
Extraído de Guía para la transversalización de género (PNUD 2006).
- 35**
Apartado adaptado de “Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género”, 2007 América Latina Genera.





Av. Reyes Católicos, 4
28040 Madrid, España

Tel. +34 91 583 81 00
www.aecid.es