

ARJA VAINIO-MATTILA

Explorando género



Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo

Ministerio de Asuntos Exteriores
de Finlandia



Explorando género

Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo

Arja Vainio-Mattila

Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia,
Departamento de Cooperación Internacional para el Desarrollo

ISBN 951-724-357-X
Impreso en papel reciclado
Portada: Milla Toro/Innocorp

Uusimaa Oy, 2001

Explorando género

Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo

El presente manual ha sido escrito para ayudar al/a la lector/a a aplicar el entendimiento a menudo teórico de los temas de género a su trabajo práctico. Incluye conceptos claves y definiciones, así como introducciones a marcos alternativos de Análisis de Género. *Explorando género* le guía a través de un estudio de caso para ilustrar el uso de tales marcos y le habilita para analizar el programa que Ud. está preparando, ejecutando o evaluando.

Explorando género puede ser utilizado como una guía para el estudio individual o bien como la base para el diálogo en grupo.



La Dra. Arja Vainio-Mattila es profesora asistente y coordinadora de Estudios Internacionales y Comparativos en Huron College, University of Western Ontario, Canadá.

Tabla de contenido

PREFACIO	7
¿QUIEN NECESITA EL ANALISIS DE GENERO?	8
ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES	10
¿POR QUE GENERO?	12
¿QUE TIPO DE INFORMACION?	13
¿CUANDO SE UTILIZA EL ANALISIS DE GENERO?	14
Análisis de Género durante la planificación de programas	14
Análisis de Género durante la ejecución de programas	18
Análisis de Género en monitoreo y evaluación	19
EMPIECE AQUI: ESTUDIO DE CASO	21
¿QUE ES UN MARCO PARA EL ANALISIS DE GENERO?	22
MARCOS ALTERNATIVOS PARA EL ANALISIS DE GENERO	23
COMO REALIZAR EL ANALISIS DE GENERO	24
MARCOS PARA EL ANALISIS DE GENERO	26
Marco para el Análisis Rápido de Género	26
Marcos de la FAO	29
Matriz del Análisis de Género	35
Una sugerencia para el uso de cada marco de Análisis de Género	38
Para escoger su marco	39
¿QUE ES UNA POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO?	40
¿Quién necesita una política de igualdad de género?	40
Políticas Específicas a Mujeres vs. la incorporación de género	40
POSFACIO	41
BIBLIOGRAFIA	42
GLOSARIO	44

ANEXOS:

ANEXO A:

Plataforma de Acción de Beijing47

ANEXO B:

Ideas para Términos de Referencia sensibles a género48

ANEXO C:

Ejemplos de Análisis de Género Completados49

Análisis Rápido de Género49

Marcos de la FAO52

Matriz del Análisis de Género56

ANEXO D:

A) Política de ACIDI sobre mujeres en el desarrollo y la igualdad de género ..57

B) Política de género de OXFAM59



Prefacio

Explorando género se basa en un proceso de desarrollo de capacitación realizado en los dos últimos años. Durante este período se capacitaron más de cien personas en el Análisis de Género como herramienta y marco para el desarrollo participativo. Los participantes en la capacitación fueron el personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, representantes de firmas consultoras y organizaciones no gubernamentales. *Explorando género* refleja las evaluaciones del material empleado en la capacitación por parte de los participantes, así como comentarios provenientes de una amplia audiencia de personas interesadas, cuyas contribuciones reconocemos con agradecimiento.

La Resolución del Consejo (RC) de 1995 define género como “las responsabilidades, oportunidades y los roles diferentes e interrelacionados de mujeres y hombres, específicos a cada cultura y construidos socialmente, que pueden cambiar a través del tiempo, *inter alia* como resultado de intervenciones en políticas”. La capacitación en materia de género mejora la habilidad para analizar las diferencias en el acceso y el control que tienen hombres y mujeres sobre los recursos sociales, políticos y económicos. Asimismo contribuye a desarrollar estrategias y medidas para fortalecer la posición de las mujeres en el contexto del desarrollo. El Análisis de Género también identifica barreras a la participación de las mujeres en las actividades de los distintos proyectos.

Considerando que el contexto cultural es fundamental para determinar la relación entre género y la participación en cualesquiera actividades en la comunidad, se recomienda que el presente texto se utilice en conjunto con una publicación anterior titulada *Explorando la cultura* (1999). Esta última ayuda a los lectores a comprender mejor aquellos elementos que expresan las diferentes orientaciones en cada sociedad, tales como valores, normas y patrones de comportamiento. La incorporación de cultura y género exige un nuevo planteamiento, a fondo, imaginativo y continuo de los abordajes tradicionales hacia el desarrollo y los métodos de trabajo empleados.

La presente guía de estudio ha sido preparada por la Dra. Arja Vainio-Mattila, quien es también coautora de *Explorando la cultura*. Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento por su tiempo y el interés demostrado en este trabajo. Asimismo, agradecemos a todas personas que contribuyeron con sus comentarios a las versiones anteriores. Agradecemos muy especialmente a los participantes de los cursos de capacitación realizados por sus contribuciones e ideas.

Irma-Liisa Perttunen

Consejera

Asesora para Temas Culturales

Ministerio de Asuntos Exteriores

Departamento de Cooperación Internacional para el Desarrollo

¿Quién necesita el Análisis de Género?



a presente guía al Análisis de Género fue escrita con el objetivo de que el/la lector/a pueda identificarse en uno o más de los siguientes grupos:

- Participa en la planificación y el diseño de intervenciones gubernamentales o no gubernamentales para el desarrollo
- Participa en la administración o la ejecución de intervenciones gubernamentales o no gubernamentales para el desarrollo
- Participa en intervenciones gubernamentales o no gubernamentales para el desarrollo
- Participa en el desarrollo de políticas, o en investigaciones, que guían las intervenciones gubernamentales o no gubernamentales a cualquier nivel

El Análisis de Género es una herramienta para entender mejor las realidades en que viven mujeres, hombres, niñas y niños cuyas vidas son afectadas por el desarrollo planificado. Si se participa en actividades que tienen el poder de cambiar el contexto y el contenido de las vidas de la gente, es su responsabilidad cerciorarse de que dichas actividades estén fundamentadas por las circunstancias reales de vida, las fortalezas y necesidades de las mujeres y los hombres cuyas vidas están por cambiar.

El Análisis de Género puede ser empleado de varias maneras para que la toma de decisiones se fundamente en información fiable. Puede ser realizado por un individuo que organiza la información según las categorías utilizadas, o bien puede ser un método poderoso utilizado en el contexto de empoderamiento para avanzar en el acceso y el control de las comunidades sobre el uso de los recursos del que dependen sus vidas. El Análisis de Género no es participativo por definición. Solamente se vuelve un marco y una herramienta para el desarrollo participativo cuando se utiliza de forma que las personas cuya información está siendo organizada tengan control sobre el proceso de emplear el Análisis de Género.

El Análisis de Género como forma de abordaje fue precedido por un enfoque sobre Mujeres en el Desarrollo (WID, por sus siglas en inglés). El WID surgió durante la primera Década para Mujeres de las Naciones Unidas (1975-1985). El reto que el WID presentaba a la manera en que se concebía el desarrollo en aquel entonces fue que puso en entredicho la percep-

ción de que las mujeres eran socios iguales en las actividades de desarrollo. Los/las activistas e investigadores/as de WID presentaban estadísticas que no diferenciaban entre mujeres y hombres. Como resultado, al emplearlas como fundamento para la planificación, se obviaba el hecho de que por lo general las mujeres y los hombres están dedicados a diferentes actividades y como consecuencia tienen diferentes necesidades que deben ser satisfechas. El WID señaló que “las mujeres son invisibilizadas” en gran parte del pensamiento sobre el desarrollo, mientras en la práctica hacen una contribución significativa al desarrollo a través de su labor como productoras de alimentos, trabajadoras y promotoras y protectoras del medio ambiente.

El Análisis de Género, como herramienta, y Género y Desarrollo (GD), como enfoque se basan en el WID. GD examina la dinámica del acceso y el control sobre el uso de los recursos con los que tratan mujeres y hombres dentro de una variedad de contextos culturales y económicos. Se utiliza el Análisis de Género para examinar los impactos del desarrollo tanto sobre mujeres como hombres, y se usa como la herramienta básica para desarrollar políticas y acción que conduzcan hacia la igualdad de género.

• “En la cooperación para el desarrollo, el Análisis de Género garantiza que tanto las
• mujeres como los hombres tengan iguales oportunidades para participar en el
• desarrollo, influir y beneficiarse de él”. Ministerio de Asuntos Exteriores, Finlandia (1997).



Se pretende que el presente manual sirva para el estudio individual, o como base para discusiones en grupo. En el manual se encontrarán las siguientes herramientas que le ayudarán a realizar un Análisis de Género:

- 📖 Definiciones de terminología clave;
- 📖 Descripciones de herramientas alternativas para el Análisis de Género;
- 📖 Sugerencias sobre cómo realizar Análisis de Género; y
- 📖 Ejemplos de políticas que han sido desarrolladas por varias organizaciones para garantizar la igualdad de género en sus labores de intervención para el desarrollo.

Algunos conceptos importantes

Al final del presente manual Ud. encontrará un glosario de términos. En esta sección quisiera presentar algunos de los conceptos clave que son fundamentales para saber cómo utilizar el Análisis de Género para fortalecer el desarrollo participativo.

Desde un inicio es necesario distinguir entre género y sexo. **Sexo** se refiere a la diferencia biológica entre mujeres y hombres. Existen algunas actividades a las cuales se dedican las mujeres que son iguales en todo el mundo a lo largo de toda la historia y que se basan en esta diferencia biológicamente definida. Un ejemplo sería la reproducción biológica. Sin embargo, el sexo resulta ser un concepto muy limitado cuando se trata de comprender la compleja organización que llamamos 'sociedad'. Mientras es importante comprender y considerar los papeles que se derivan de la distinción biológica, el sexo como tal no nos sirve para explicar los papeles que varían de un contexto a otro.

Género se refiere a los papeles socialmente contruidos para las mujeres, hombres, niñas y niños. En todas partes del mundo los roles de mujeres y hombres varían, pero también estas diferencias varían entre sí, dependiendo del lugar y del tiempo. Los papeles de género se diferencian en las siguientes dimensiones:

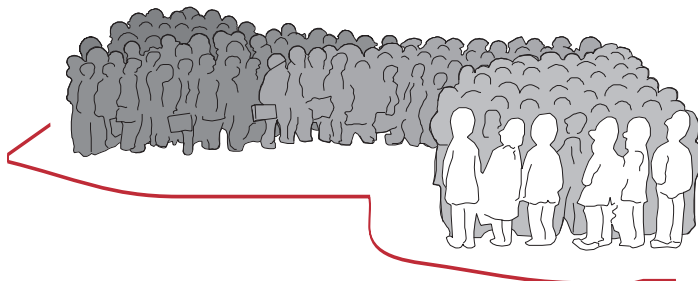
- De generación a generación: Sólo necesita pensar en qué diferente era un día en la vida de personas de la tercera edad y comparar su situación cuando tenían su edad para apreciar los considerables cambios por los que han transitado los roles de género.
- De un lugar a otro: Tareas que en un sitio están íntimamente ligadas a los hombres, en otro son realizadas por mujeres. Por ejemplo, en Finlandia cortar árboles para leña en el bosque es por lo general un trabajo que hacen hombres, mientras que en Tanzania lo realizarían las mujeres. Similarmente, en América del Norte se supone que los agricultores son hombres, pero en Africa la mayor parte de la producción de alimentos proviene del esfuerzo realizado por mujeres. Es importante comprender que estas variaciones se dan entre países, pero también dentro de los mismos países, entre regiones o grupos culturales.
- De tiempo en tiempo: Nuestros propios roles cambian a medida que nos transformamos de hija/hijo en adultos y padres/madres.

La trampa en la que a menudo se cae al planificar las intervenciones de desarrollo es que se hacen suposiciones acerca del contexto en que se da dicho desarrollo a partir de nuestra propia experiencia en un contexto diferente. Estas suposiciones pueden resultar en un

enorme despilfarro de recursos, tanto para las agencias como para la comunidad local participante.

El Análisis de Género es una herramienta para asegurar que uno tiene información fidedigna sobre la que se basarán las actividades, y así evitar partir de suposiciones. Nos ayuda a organizar la información disponible de tal manera que se pueden evaluar cuáles son las necesidades de información adicional que existen, y qué impactos potenciales tendría la actividad propuesta sobre las mujeres y hombres participantes. Para llevar a cabo un Análisis de Género es necesario que la información sobre género sea desglosada. Esto significa que la información es diferenciada a partir de lo que guarda relación a las mujeres y sus roles así como a los hombres y sus papeles. Este manual le ayudará a planificar y realizar el Análisis de Género.

La **'ceguera de género'**, es decir, la incapacidad de reconocer que el género es el determinante clave de las opciones que tenemos en nuestras vidas, puede ser un verdadero obstáculo al desarrollo participativo y sostenible. Existen muchas razones por las que individuos u organizaciones que trabajan en el desarrollo internacional se ven afectados por la ceguera de género. Posiblemente una de las causas más comunes sean los vínculos existentes entre el Análisis de Género y los temas relacionados con Mujeres y Desarrollo. Es crucial comprender que el Análisis de Género por definición trata TANTO de hombres COMO de mujeres. Sin embargo, el Análisis de Género es una poderosa herramienta social analítica y a menudo sus resultados describen situaciones de desigualdad de género. La implicación de esto es que mientras el Análisis de Género examina los roles y recursos tanto de mujeres como de hombres, sus resultados indican con frecuencia que es necesario tomar acciones para asegurar un incremento en el acceso de las mujeres a las tomas de decisiones que afectan a sus propias vidas. Al fin y al cabo, el desarrollo es una cuestión de poder: el poder de tomar decisiones acerca del acceso y control sobre el uso de los recursos. Cualquier cosa que ponga en duda el cómo se distribuye actualmente el poder, por ejemplo la sugerencia de que pueda ser necesario redistribuir el poder, causará conflictos. La **'ceguera de género'** es una manera de evitar dicho conflicto. Una manera más saludable sería lidiar con el conflicto de forma constructiva e incorporarlo al discurso que se realiza entre las partes interesadas durante el proceso de planificar las intervenciones.



!!! Por qué género???

¿Por qué enfocamos el concepto de género cuando hay otros conceptos construidos social y/o culturalmente que podrían ser de igual utilidad? ¿Por qué no hacer uso de conceptos como clase o edad?

Examinemos algunos otros conceptos que podríamos utilizar:

La **EDAD** es un concepto muy similar al de género en el sentido de que tiene tanto una función biológica, por ejemplo la cantidad de años que ha vivido alguien, y una función construida socialmente, como los roles asignados dentro de varias culturas a una persona de una cierta edad. Una muestra de esto es el concepto de “niño/a”. En América del Norte los padres van con sus hijos/as de 18 años a las universidades para supervisar el escogimiento de cursos y para asegurar la seguridad general de sus vástagos. En la India niños/as de 15 años se casan. En Angola, niños/as de 10 años luchan en la guerra. En todas partes de Africa niños/as de menos de 10 años asumen responsabilidades en lo referente al cuidado de hermanos/as menores, actividades agrícolas y pastoreo. A menudo hablamos en el nombre del “niño” o la “niña”, evocando lo que es “mejor” para el/la niño/a. A medida que aprendemos más, esto cambia.

La **RIQUEZA** es un concepto importante debido a su íntima conexión con cómo se define el mismo desarrollo dentro de un contexto de intervenciones de desarrollo. También la definición de riqueza varía de una cultura a otra.

La **CASTA** tiene un significado especial en el subcontinente de la India y en gran medida determina los tipos de opciones que están disponibles para un individuo y las comunidades en general. Sin embargo, aún los papeles asignados por casta pueden cambiar. Las culturas no se estancan, sino que están sujetas a constantes cambios.

Otros conceptos podrían incluir **CLASE, EDUCACION, RAZA, RELIGION y SEXUALIDAD.**

La razón por la que enfocamos el género es que género es un tema transversal que atraviesa todos los aspectos arriba mencionados. Un buen Análisis de Género incorpora lo anterior al extender la desagregación más allá de género hacia otros factores construidos socialmente.

clase, riqueza



¿Qué tipo de información?

El Análisis de Género es una manera de organizar la información. La manera en cómo se seleccionan las fuentes de información influye de manera determinante sobre qué tan participativo es el proceso. Debemos ser conscientes de todos los sesgos específicos de los autores, ;en especial en lo concerniente a género!

Información escrita

Es posible realizar un Análisis de Género basado en el tipo de información que se encuentra en los documentos generados durante el ciclo del programa: Estudios de Factibilidad, Documentos de Proyecto, Informes de Evaluación, Planes de Trabajo e Informes de Proyecto (mensuales o anuales). Un funcionario encargado de un país es capaz de hacerlo desde su oficina y lograr una idea adecuada de cómo se están tratando los temas de género. Es posible realizar un Análisis de Género solo o en grupo, siempre basado en material escrito.

Información oral

Cuando sea posible es quizá más satisfactorio llevar a cabo un Análisis de Género con las personas más afectadas por el proyecto en cuestión. Se pueden utilizar los marcos para organizar la información oral de tal forma que sea útil cuando se consideren los resultados y los enfoques del proyecto.

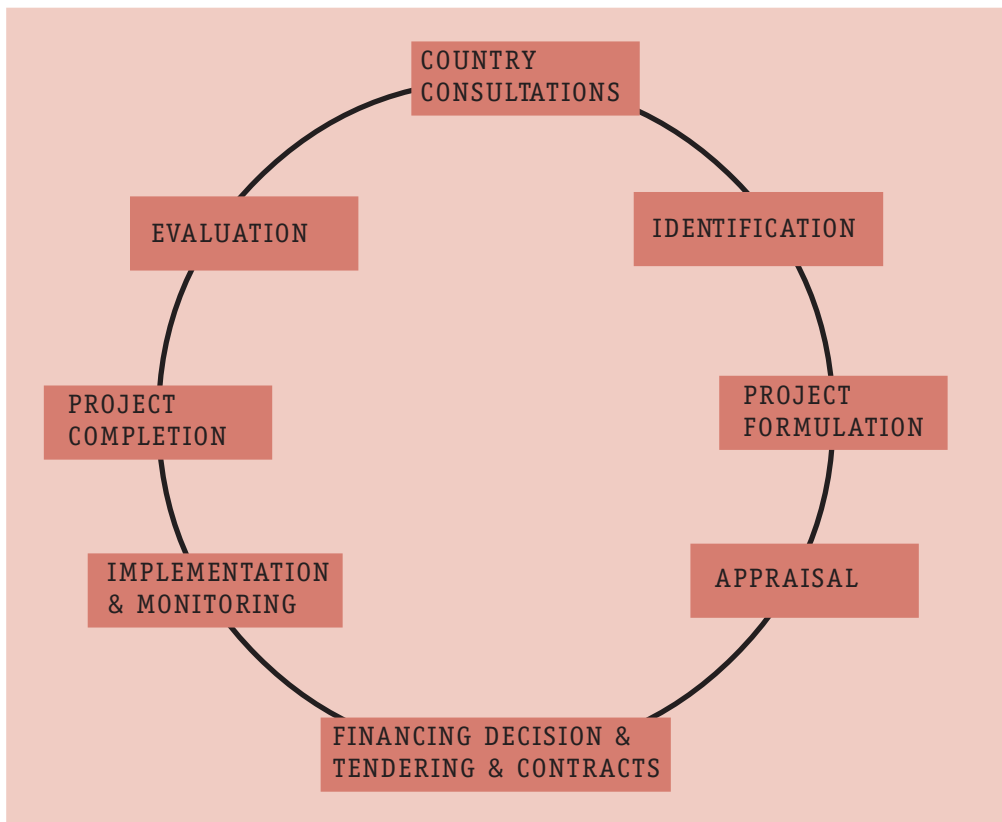
Los sesgos de Chambers

Al recopilar información a menudo somos ofuscados por sesgos o prejuicios que nos impiden comprender nuevas circunstancias. Robert Chambers ha identificado seis grupos de sesgos o prejuicios de los que debemos ser conscientes:

1. Sesgos espaciales: urbano, asfaltado y orilla de carretera
2. Sesgos del proyecto
3. Sesgos personales
4. Sesgos por la estación seca
5. Sesgos diplomáticos: cortesía y timidez
6. Sesgos profesionales

Robert Chambers, *Rural Development: Putting the Last First* (1983)

¿Cuándo se emplea el Análisis de Género?



Análisis de Género durante la planificación de programas

Consultas de país:

- ✎ Incluya expertos en Análisis de Género entre los miembros del equipo de negociación (véase Anexo B para sugerencias acerca de los Términos de Referencia)
- ✎ Todos los/las negociadores/as deben entender el rol que juega la cultura en general, y los roles de género en particular

Las consultas de país entre un gobierno donante y un gobierno recipiente resultan en un acuerdo sobre sectores aptos para la actividad colaborativa. A veces se identifican áreas geográficas, se toman en consideración solicitudes específicas para un dado programa y se acuerda un marco general para el presupuesto. Toda esta actividad se basa en dos imperativos de política: las políticas del gobierno donante en cuanto a las áreas focales de su ayuda para el desarrollo, y las políticas del gobierno receptor en lo referente a las prioridades de desarrollo que tiene el país.

Tanto Finlandia como la mayoría de sus países socios son firmantes de los mismos acuerdos internacionales concernientes a los temas de género en general, y de la condición de la mujer en particular. Estos acuerdos incluyen la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres” (1979) y la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres” (1993). Específicamente en lo referente al desarrollo tanto Finlandia como sus socios han participado en, y se han comprometido con el proceso de la Organización de las Naciones Unidas sobre mujeres, incluyendo dos documentos importantes: *Las Estrategias para el Futuro* (Nairobi, 1985) y la *Plataforma de Beijing para la Acción* (1995). A estos se añaden las políticas relevantes que han sido desarrolladas recientemente en conferencias sobre el medio ambiente (Río de Janeiro, 1992), población (El Cairo, 1994) y desarrollo social (Estocolmo, 1996). Además, Finlandia se encuentra comprometida con las Resoluciones del Consejo de la Comunidad Europea (CE) sobre la “Integración de los Temas de Género en la Cooperación para el Desarrollo” (1995), así como la “Regulación del Consejo de la CE sobre la Integración de los Temas de Género en la Cooperación para el Desarrollo” (1998) y la declaración de la OECD sobre “Igualdad de Género: el Movimiento hacia un Desarrollo Sostenible Centrado en las Personas” (1995). Cada participante en las negociaciones de alto nivel debe estar familiarizado con los temas generales abordados en dichas políticas, y en particular con la “Plataforma para la Acción”. Al menos un miembro del equipo deberá estar familiarizado con estrategias alternativas para la ejecución de estas políticas, así como con las regulaciones y líneas directrices de la Unión Europea.

Además, cada país tendrá sus propias estrategias y políticas específicas sobre el cómo ejecutar estos acuerdos internacionales. Los países socios tienen el derecho de esperar que los donantes apoyen activamente dichas estrategias. Tratar los temas de género a cada nivel de la colaboración para el desarrollo no es una opción, sino más bien una obligación.

Identificación:

- ✎ Realizar un análisis preliminar sobre las partes interesadas que identifique los roles apropiados de mujeres y hombres en el proceso de desarrollo del programa
- ✎ Identificar las necesidades de género prácticas y estratégicas en el sector del programa en general y en el contexto específico del programa en particular.

Uno de los primeros temas a ser tratados durante la identificación de un nuevo programa es el siguiente: ¿quiénes son las personas que participarán? El análisis de las partes interesadas es una herramienta que puede ayudar a contestar esta interrogante. Un posible abordaje hacia el análisis de las partes interesadas se explica en el manual *Explorando la cultura* (Ministerio de Asuntos Exteriores, 1998). El análisis de las partes interesadas sirve como la base sobre la cual se pueden identificar y tratar las necesidades estratégicas y las prácticas de género.

Según la estrategia aprobada en 1993, las metas de la cooperación finlandesa deben ser:

- Aliviar la extendida pobreza existente en los países en vías de desarrollo;
- Disminuir las amenazas al medio ambiente global al asistir a los países en vías de desarrollo para la solución de sus problemas ambientales; y
- Promover la igualdad social, la democracia y los derechos humanos en los países en vías de desarrollo

...

... El Gobierno de Finlandia...

"... agilizará aquellas acciones dirigidas a fortalecer la participación de las mujeres en la actividad social y económica, por ejemplo al buscar cómo alentar la existencia de una educación básica más extensiva para niñas y mujeres ...

... en todos los contextos, promoverá la ejecución del programa de acción de la IV Conferencia sobre Mujeres realizada en Beijing para mejorar la condición de mujeres y niñas, y para alentar la participación igualitaria de las mujeres en la sociedad y en la producción..."

Decisión en principio sobre la cooperación para el desarrollo finlandesa, Gabinete de Gobierno, 12.9.1996

Formulación de proyectos:

- ✎ Incorporar a miembros con experiencia en temas de género/cultura en el equipo de formulación
- ✎ Tratar de temas de cultura y género en los Términos de Referencia para la misión de formulación
- ✎ Realizar un completo análisis de las partes interesadas, incluyendo el análisis de género del contexto del programa
- ✎ Determinar los resultados del programa que son específicos a cultura y género
- ✎ Tratar de actividades de apropiación de programas para que sean reproducibles y sostenibles

A menudo la fase de formulación de proyectos es el primer momento en que se vuelve factible un Análisis de Género participativo. Más tarde en el ciclo del proyecto surgirán nuevas oportunidades. De hecho, el Análisis de Género puede lograr muchas funciones claves en esta etapa. Por ejemplo, puede ser utilizado para:

- Identificar cuáles son los recursos a los que tienen acceso los participantes en el programa, tanto mujeres como hombres, así como el uso que dan a dichos recursos, formando de esta manera la base para el fortalecimiento de capacidades a partir de modelos existentes;
- Establecer una línea de base sobre la cual se pueden medir los impactos del programa;
- Identificar las desigualdades de género que pueden volverse obstáculos para el logro de las metas del programa; e
- Incrementar la participación de parte de aquellas personas cuyas vidas son afectadas por el programa

Las intervenciones para el desarrollo deben de ser dirigidas hacia el logro de los resultados, efectos e impacto, y no hacia los productos. Esto significa que el énfasis debe estar no sobre cuántas personas participan en los cursos de capacitación sino en qué diferencia hace dicha capacitación. La formulación de proyectos es una etapa en la que los resultados eventuales deben ser identificados en colaboración con los participantes. Este proceso debe incluir un discurso sobre los impactos de los resultados, para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de los cambios logrados.

Se puede enfocar el desarrollo participativo partiendo de la idea de que hacemos el programa “tan participativo como sea posible”. Esto le proporciona a aquellas personas con poder de decisión, usualmente el donante, un espacio para tomar algunas decisiones que no son estrictamente parte de un proceso de colaboración. Tales decisiones a menudo incluyen disposiciones acerca de personal, presupuesto y equipo, por ejemplo. Esto no es posible si hay apropiación.



La apropiación se está convirtiendo en un concepto cada vez más importante en la cooperación para el desarrollo. La retórica de los donantes apoya la transferencia de apropiación al país receptor. Para poder trasladarse del nivel retórico a la práctica es vital que se identifique y se hable abiertamente acerca de la apropiación. A menudo hay responsabilidades que se vinculan a la apropiación, y todos deben estar claros cuáles son.

Evaluación:

- ✎ Incorporar a miembros con conocimientos en temas de género/cultura en el equipo de evaluación
- ✎ Tratar de temas de cultura y género en los Términos de Referencia para el equipo de evaluación
- ✎ Evaluar los impactos del programa sobre los roles de género: ¿qué cambiará? ¿Es el cambio aceptable?

Durante la evaluación el enfoque primario del análisis de género será sobre el probable impacto del programa sobre los roles de género. En todas las partes del mundo los roles de género están cambiando constantemente, y los programas de desarrollo son un factor que determina la dirección y el ritmo de dicho cambio.

Análisis de Género durante la ejecución del proyecto

Decisiones referentes a financiamiento y licitaciones:

- ✎ Valorar los conocimientos culturales y de género en las licitaciones, incluyendo indicadores de planificación, productos y miembros del equipo
- ✎ Incorporar a personas con conocimientos de género y cultura en el panel que escoge los ejecutores del programa

Una de las maneras más sencillas para asegurar que los temas de género mantengan su importancia es cerciorarse de que las empresas participantes en la licitación del programa demuestren su capacidad para tratar de género a través del personal disponible, las descripciones de puestos, indicadores de desarrollo, componentes de investigación, monitoreo, estrategias de evaluación, entre otros.

Planificación del trabajo:

- ✎ Identificar indicadores sensibles a género para cada tarea
- ✎ Asegurar la sensibilidad a temas de cultura/género en las asignaciones presupuestarias
- ✎ Asegurar la sensibilidad a temas de cultura/género en las reuniones del personal del programa

Cuando el equipo del programa trabaja junto, se enfrenta a una cantidad de obstáculos

que dificultan la comunicación. Dichos obstáculos cubren la gama que va desde problemas de idioma, pasando por diferencias en los antecedentes educacionales o profesionales hasta diferencias en convenciones y roles sociales y culturales. No hace falta que la comunicación entre culturas se dificulte todavía más al hacer suposiciones acerca de los roles de género. El Análisis de Género puede clarificar las expectativas desde un inicio.

La sensibilidad hacia temas de género en el trabajo del equipo se extiende al trato con normas culturales que, por ejemplo, requieren de espacios de trabajo separados para mujeres y hombres. Esto no deberá resultar en una situación donde solamente uno de los grupos esté involucrado en la toma de decisiones, sino en formas innovadoras de comunicación, a menudo basadas en largas tradiciones de comunicación entre hombres y mujeres.

Elaboración de informes:

- ✎ Desglosar la información por género
- ✎ Informar acerca de los impactos culturales de cada actividad

El Análisis de Género depende de la calidad de la información que se utiliza. Toda la información debe ser desglosada por género. Cuando los papeles de las mujeres y los hombres son completamente distintos, como por ejemplo que las mujeres colectan leña y los hombres hacen postes, ¿no existen “promedios”! A este respecto vale la pena notar que a menudo el desglose de los datos puede ir más allá del simple género. Por ejemplo, en algunos contextos puede ser esencial diferenciar no solamente entre los roles de mujeres y hombres, sino también entre los roles de jóvenes y ancianas mujeres hindúes y los roles de jóvenes y ancianas mujeres islámicas.

Análisis de Género en monitoreo y evaluación

Monitoreo interno del programa:

- ✎ Incorporar a miembros con conocimientos en temas de género/cultura en el equipo de evaluación
- ✎ Tratar de temas de cultura y género en los Términos de Referencia
- ✎ Institucionalizar el monitoreo de las implicaciones culturales y de género en el programa

La institucionalización del monitoreo de las implicaciones culturales y de género depende de un Análisis de Género con el objetivo de identificar cambios. No es necesario que esto sea un enorme ejercicio autónomo, sino que el Análisis de Género deba ser integrado en los procedimientos regulares de monitoreo del programa.

Monitoreo externo del programa:

- ✎ Monitorear los impactos de cultura y género del programa
- ✎ Identificar los obstáculos que enfrenta el programa para tratar de temas de género y cultura

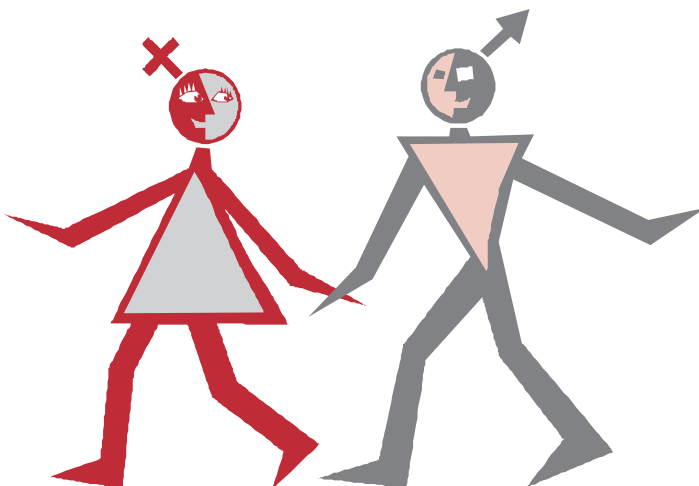
El monitoreo externo de las implicaciones culturales y de género de parte, por ejemplo, de la agencia donante, puede mejorar la validación de la importancia de los temas de género. Esto también es importante porque conecta al programa con las metas políticas de la intervención para el desarrollo en general.

Evaluación final: Lecciones aprendidas

- ✎ Incorporar a miembros con conocimientos de cultura/género en el equipo de evaluación
- ✎ Tratar temas de cultura y género en los Términos de Referencia
- ✎ Ensayar las suposiciones originales referentes a los impactos del programa sobre la cultura y los roles de género
- ✎ Asegurar que todas partes interesadas sean conscientes de qué pasos se están dando para la eliminación gradual del apoyo externo al programa
- ✎ Identificar las medidas a tomar para salvaguardar los intereses de grupos marginales durante y después de la terminación del programa

La evaluación final de cada etapa del programa identifica si los procedimientos adoptados han apoyado el logro de las metas originales. Un tema central es el siguiente: ¿hasta qué punto el programa ha satisfecho las expectativas de las distintas partes interesadas?

Durante las últimas décadas la comunidad cooperante para el desarrollo ha mejorado su trabajo en las etapas iniciales de los programas participativos. Sin embargo, gran parte de este trabajo se ve seriamente socavado por las tomas de decisiones unilaterales al final de un programa. Justamente en un momento cuando es vital que la comunidad local esté plenamente dedicada al programa para asegurar su sostenibilidad y supervivencia a largo plazo, se les retiran las facultades adquiridas anteriormente al darse cuenta de que tienen muy poca influencia en cómo se va a eliminar gradualmente el programa. La carrera por hacerse con lo que queda de tales programas es a menudo especialmente devastador para las mujeres, quienes se ven relegadas del poder que está siendo redistribuido.



Empiece aquí: Un estudio de caso

Se puede utilizar el siguiente estudio de caso para ensayar los varios estudios de caso en *Explorando Género*. A medida que lea las descripciones de los modelos de Análisis de Género en las siguientes páginas, las puede ensayar en este caso corto. Alternativamente, se pueden aplicar directamente a un caso propio. En el Anexo C se encuentran ejemplos de marcos rellenos con información basados en este sencillo estudio de caso.

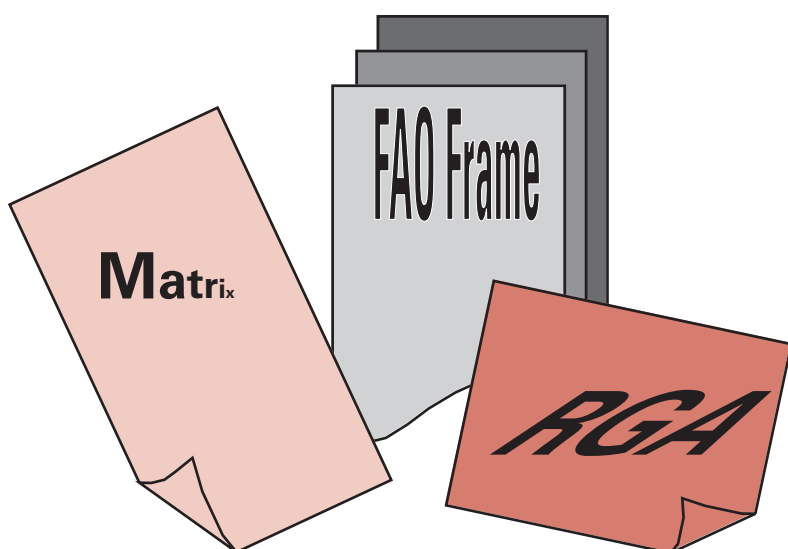
ESTUDIO DE CASO: Suministro de agua potable

Con el objetivo de proveer agua potable a comunidades rurales se seleccionaron para un proyecto de suministro de agua potable aquellos pueblos con la escasez más aguda. En dichos pueblos las mujeres se abastecían de agua diariamente desde una distancia considerable, a menudo de fuentes no muy confiables, según la estación del año. Tradicionalmente las fuentes de agua habían sido identificadas por los hombres y construidos por grupos de hombres para resistir la presión del uso a lo largo de varios años. Los puestos de agua no eran propiedad de un individuo, sino que todos los usuarios de los mismos contribuían con mano de obra a su mantenimiento. Las mujeres podían decidir entre ellas cuándo se usaría menos un dado pozo, cuál necesitaba mantenimiento o mejoras, o bien cuál debería ser abandonado debido a que el agua ya no era saludable. Al inicio, el proyecto construyó pozos permanentes someros, se proveyó capacitación en su construcción y se les solicitó a los habitantes que formaran comités de gerencia de los puestos de agua. Fue difícil encontrar a personas aptas para integrar los comités, dado que saber leer y escribir era un requisito previo para hacerse miembro, y los niveles de analfabetismo en general, y el de las mujeres en particular, era bajo.

A un año de estar funcionando el proyecto se introdujo una política según la cual todos debían pagar por el agua sacada de los nuevos pozos. Los comités de puestos de agua debían recaudar los fondos y monitorear el uso de los mismos. Las mujeres se sentían impotentes y no tenían un medio obvio disponible para protestar en contra de la política de cobro del proyecto. Su preocupación específica era de que no tenían acceso a ingresos en efectivo y por lo tanto dependían de sus maridos para conseguirlos. Muchos de los hombres trabajaban en las ciudades y solamente visitaban sus hogares una o dos veces al año. Los hombres en la comunidad estaban furiosos porque las mujeres les pedían dinero para algo que esencialmente era su propia tarea. Algunas de las mujeres tenían que caminar distancias más largas para sacar agua de los viejos pozos abandonados.

¿Qué es un marco para el Análisis de Género?

El marco para el Análisis de Género es el método actual utilizado para organizar la información. En este manual se introducen cuatro (4) métodos distintos. El Análisis de Género es un área todavía muy en evolución y según los contextos específicos, van surgiendo nuevos marcos. El mejor enfoque es sentirse a gusto con cómo los marcos pueden ser empleados, por ejemplo, qué preguntas formulan y cuáles son los recursos que se necesitan para utilizar un dado marco. Eventualmente Ud. adaptará este conocimiento y desarrollará su propio marco: el que mejor sirva a sus particulares necesidades de información.



Marcos alternativos para el Análisis de Género

Los tres marcos para el Análisis de Género descritos en el presente manual son:

- El Análisis Rápido de Género (ARG), desarrollado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia en los años 80
- El Marco de Análisis de Género, desarrollado por el Programa de Bosques, Árboles y Gente de la FAO a inicios de la década de los 90
- La Matriz del Análisis de Género, desarrollado por Rani Parker (1993)

Existen también otros marcos para el Análisis de Género. Entre estos se recomienda consultar los siguientes:

Carolyn Moser (1993) *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*

Este libro es particularmente útil para aquellos que desean impartir una capacitación en Análisis de Género, o cualquier persona que quiera realizar una investigación más a fondo del tema. Moser cubre una cantidad de conceptos importantes, tales como las necesidades prácticas de género vs. las necesidades estratégicas de género, así como las diferencias entre el trabajo productivo y reproductivo.

El Programa de Análisis Socioeconómico y de Género (SEAGA, por sus siglas en inglés), de la Organización de Alimentos y Agricultura de las Naciones Unidas (FAO), es una de las mayores iniciativas en este ámbito. Este paquete gigantesco contiene partes útiles para cada usuario del Análisis de Género, ya sea en el campo o en la oficina, como capacitador/a o capacitado/a. Se puede obtener mayor información en: <http://www./fao.org/WAICENT/FAOINFO/SUSTDEV/seaga>.

El Banco Mundial ha desarrollado listas de verificación útiles, así como otras herramientas, tales como documentos de políticas. Estos materiales están disponibles en:

<http://www.worldbank.org/gender>. La OECD/DAC ha producido unos trabajos interesantes que definen muchos de los temas y conceptos centrales. Asimismo, sugieren usos apropiados del Análisis de Género. Estos materiales se pueden encontrar en: <http://oecd.org/dac/htm/gender.htm>. Además, otras agencias (tales como ASDI, CIDA, etc.), han producido material relevante acerca de género al que se puede tener acceso ya sea a través de sus sitios web o de manera directa.

Cómo realizar un Análisis de Género

INo es necesario ser un experto en género para ser sensible al mismo! Un recurso clave para muchos/as que trabajan en temas de desarrollo dentro de las burocracias gubernamentales es la Asesora Interna en Temas de Género. Existen asimismo muchos otros recursos que le ayudarán en los siguientes pasos. Algunos de dichos recursos se encuentran en una lista que se presenta al final del presente manual. Los siguientes pasos le ayudarán a organizar su trabajo:

1. IDENTIFICAR A LOS PARTICIPANTES

- Haga una lista de aquellos que Ud. identificaría como partes interesadas
- Pregunte a los integrantes de su lista qué otras partes interesadas pueden identificar
- Considere explícitamente quiénes han sido excluidos de la lista

2. IDENTIFIQUE EL PROPOSITO

- ¿Es el propósito crear información específica a género para fines de planificación? ¿De monitoreo continuo? ¿De evaluación?
- ¿Es un proyecto y su programa de trabajo el objeto del análisis de género? O, ¿se trata más bien de una institución u organización?
- Cerciórese a través de consultas de que todas partes participantes en el análisis de género sepan por qué se está realizando

3. ESCOJA EL MARCO

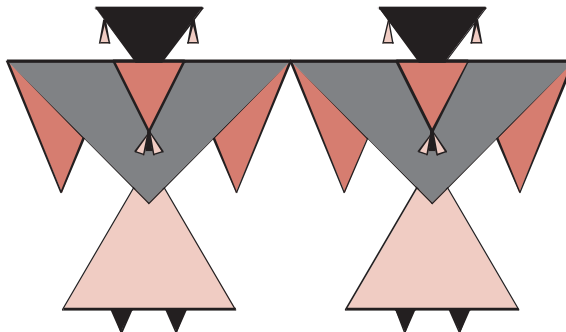
- Teniendo en cuenta el nivel de sensibilidad hacia el tema de género y el nivel académico de los participantes, escoja un marco apropiado;
- Teniendo en mente el propósito y el ritmo del análisis, escoja un marco apropiado.

4. UTILICE EL MARCO

- Para contestar a las preguntas en cada marco Ud. puede llevar a cabo una investigación a fin de encontrar información nueva o utilizar información ya existente. En ambos casos, hay que evitar la substitución de información por la que el/la facilitador/a u otros participantes creen está la respuesta. El análisis de género a menudo descubre brechas en la información que todavía no habían sido reconocidas.

5. UTILICE LA INFORMACION

- Una de las principales debilidades del análisis de género hoy día es que aún cuando el análisis resulte en propuestas y sugerencias concretas, no se utiliza la información recopilada. ¡El análisis de género solamente tiene éxito cuando resulta en transformación!



Marco para el Análisis de Género

Marco para el Análisis Rápido de Género

Idóneo para:

- ✎ Etapas iniciales de la preparación de programas

Quién:

- ✎ Este marco fue diseñado especialmente para el uso del personal del Departamento para la Cooperación Internacional de Finlandia.

Fuentes:

- ✎ Ministry for Foreign Affairs. Guidelines for Programme Design, Monitoring and Evaluation, Helsinki 2000
- ✎ Ministry for Foreign Affairs. Guidelines on Gender Analysis. Helsinki, 1995

Fortalezas:

- ☺ Las preguntas abiertas permiten la adaptación a circunstancias muy diferentes entre sí
- ☺ Se puede realizar basado en la información disponible
- ☺ Una persona no especializada la puede utilizar con facilidad

Debilidades:

- ☹ Las preguntas abiertas no ayudan a organizar la información
- ☹ Como no existe una lista de preguntas preparadas, el método supone un alto grado de familiaridad con, y de voluntad para, otorgar prioridad a los temas de género
- ☹ Hacer suposiciones acerca de incentivos no es un método participativo
- ☹ Las suposiciones que se hacen acerca de la representatividad actual de las mujeres y los hombres en un dado sector para reflejar escenarios futuros no son necesariamente ciertos

Resumen:

El Análisis Rápido de Género está basado en tres pasos:

1. Preguntas básicas
2. Evaluación CARI (Conocimiento, Actividades, Responsabilidades e Incentivos)
3. Insumos y Evaluación de los servicios

El método se concibe como una herramienta para mejorar la eficiencia y la relevancia de la programación. Se reconoce que en el pasado se cometieron errores al ignorar, o ser ignorantes, de la contribución que hacen las mujeres. La vinculación del Análisis Rápido de Género al ciclo del proyecto es un intento por evitar que se repitan tales errores en el futuro.




Cómo utilizar el Análisis Rápido de Género

Los siguientes pasos pueden ser aplicados a los documentos bajo revisión, tales como los borradores de documentos de programa, o bien pueden servir como una buena lista de control para el diálogo al reunirse con potenciales partes interesadas en un nuevo programa.

PASO 1:



Empiece haciendo preguntas básicas para identificar qué roles significativos juegan las mujeres y los hombres en el sector relevante a los objetivos del proyecto o programa. Lo mejor es formular estas preguntas oralmente en el contexto de diálogos formales e informales.


-  ¿Qué roles relevantes al proyecto o programa juegan las mujeres y los hombres en el sector y en la localidad en cuestión?
-  ¿Tienen también las mujeres roles significativos en el sector relevante a los objetivos del proyecto?
-  ¿Cuál es la proporción de hogares con mujeres como jefe de familia en la localidad del proyecto?

PASO 2:



Realice una Evaluación CARI (Conocimientos, Actividades, Responsabilidades e Incentivos) más detallada. Lo mejor es realizar esta evaluación cuando Ud. piense que ya tiene toda la información relevante. Si Ud. no puede contestar a uno de los siguientes puntos, esto implica que se necesita de mayor información.

Conocimientos – Los proyectos/programas necesitan reconocer y tomar en cuenta los diferentes conocimientos que tienen mujeres y hombres acerca del sector en cuestión:

-  ¿Qué conocimientos tienen las mujeres y los hombres acerca del sector en cuestión?

Actividades – Es la parte de la evaluación que identifica las distintas actividades que realizan las mujeres y los hombres.

- ✎ ¿Qué hacen las mujeres y qué hacen los hombres?
- ✎ ¿Por cuáles diferentes actividades y funciones asumen responsabilidad las mujeres y los hombres?

Recursos – Es la parte de la evaluación que enfoca el grado de acceso y control sobre los recursos para el desarrollo que tienen las mujeres y los hombres, incluyendo aquellos que provee el proyecto/programa.

- ✎ ¿Tienen las mujeres y los hombres igual acceso y control sobre los recursos para el desarrollo?
- ✎ ¿Quién se beneficia más con el programa propuesto?

Incentivos – Estos son factores que motivan a las personas, tanto a las mujeres como a los hombres, para que participen en las actividades del proyecto/programa.

- ✎ ¿Qué se convierte en incentivo o estímulo para que las mujeres participen?
- ✎ ¿Qué se convierte en incentivo o estímulo para que los hombres participen?

PASO 3:



Finalmente, se concluye con una Evaluación de Insumos y Servicios. Esto sirve para evaluar la disponibilidad relativa de insumos y servicios que el programa pretende proporcionar a las mujeres y los hombres. Dichos insumos y servicios tendrán un impacto sobre los roles de género. Es necesario que Ud. anticipe cuáles serán estos impactos, a fin de poder montar mecanismos de monitoreo y evaluación apropiados.

- ✎ ¿Están los insumos y los servicios disponibles a las mujeres y a los hombres en proporción a su presencia/participación en el sector en cuestión?



Marcos de la FAO

Idóneo para:

- ✎ Estos marcos pueden ser utilizados en diferentes etapas del ciclo del proyecto. Funcionan bien para la planificación, la apreciación y la evaluación. Asimismo, forman la base para el análisis de oficina de los planes e informes. Aunque originalmente este marco fue diseñado para la silvicultura, puede ser aplicado a cualquier sector.

Quién:

El paquete incluye dos marcos:

- ✎ El marco a nivel de campo, para el uso de los miembros de la comunidad, extensionistas y otros miembros de un equipo de ejecución
- ✎ El marco a nivel de gerencia, para el nivel de políticas y toma de decisiones por la gerencia del programa

Fuente:

- ✎ Wilde, V. & Vainio-Mattila. *Gender Analysis and Forestry: International Training Package*. Rome, FAO, 1995

Fortalezas:

- 😊 Los distintos niveles de los marcos permiten una amplia participación
- 😊 Están relativamente libres de jerga
- 😊 Tienen un formato claro

Debilidades:

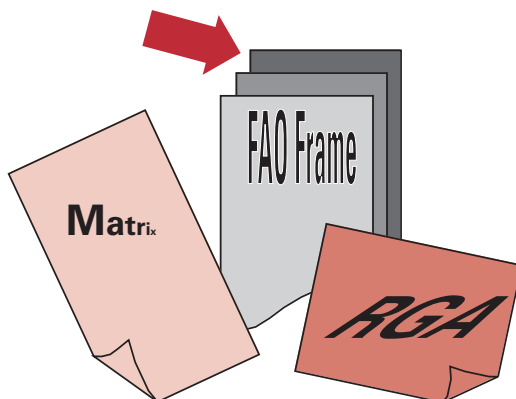
- 😞 Los estudios de caso utilizados en la capacitación deben ser elaborados con mucho cuidado para ilustrar bien el uso de los diferentes perfiles/pasos
- 😞 Se beneficia de un conocimiento profundo del contexto

Resumen:

	PERFILES A Nivel de Gerencia	PASOS A Nivel de Campo
1	Perfil del Contexto	¿Qué afecta el desarrollo en el área?
2	Perfil de la Actividad	¿Qué actividades realizan las mujeres y los hombres?
3	Perfil de los Recursos	¿Qué recursos tienen para trabajar las mujeres y los hombres?
4	Perfil de Acción del Programa	¿Qué podemos hacer mejor para que tanto mujeres como hombres participen en el desarrollo?

Cómo utilizar los marcos de la FAO:

1. Escoja cuál marco es el más apropiado para la tarea.
2. Utilice los perfiles/pasos para su análisis:
 - 📎 El Perfil de Contexto examina los factores ambientales, sociales, económicos e institucionales que forman el contexto de desarrollo. Identifica las “limitaciones” y los “apoyos” en un área específica, contestando a las preguntas: “¿qué está mejorando?” y “¿qué está empeorando?”
 - 📎 El Perfil de Actividades examina la división de mano de obra para actividades productivas y reproductivas basándose en el análisis de género. Contesta a la pregunta: “¿qué hace cada quién?”
 - 📎 El Perfil de Recursos examina los recursos que utilizan las mujeres y los hombres al realizar sus actividades y los beneficios que pueden derivar de ellos. Contesta las preguntas: “¿quién tiene qué?” y “¿quién necesita qué?”
 - 📎 El Perfil de Acción del Programa examina las relaciones entre los otros tres perfiles y su relevancia para los objetivos y actividades para un esfuerzo específico de desarrollo. Contesta la pregunta: “¿cómo podemos cerrar las brechas entre lo que necesitan las mujeres y los hombres y el alcance del desarrollo?”
3. Use las estrategias sugeridas en el perfil de Acción del Programa para elaborar las acciones del programa.



PERFIL DEL CONTEXTO

LIMITACIONES	VENTAJAS

v.g. limitaciones o ventajas relevantes para el desarrollo en el área en cuestión. Suelen ser de tipo ambiental, económico, institucional y demográfico, o bien se puede tratar de normas sociales y políticas, tendencias y cambios.

PERFIL DE ACTIVIDADES

UBICACION	ACTIVIDADES	GENERO	TIEMPO
<p>v.g. tierras forestales gubernamentales, tierra forestal comunal, fincas, campos de tierra alta, campos de tierra baja, pueblo, ciudad</p>	<p>v.g. colección de leña y forraje, arar, escardar, cosechar, cocinar, cuidado de niños/as, trabajo asalariado</p>	<p>M = exclusivamente hombres M/f = predominantemente hombres M/F = igual entre mujeres y hombres F/m = predominantemente mujeres F = exclusivamente mujeres</p>	<p>v.g. diario, semanal, 3 hrs. por día, 35 hrs. por semana, estación seca, estación lluviosa</p>

PERFIL DE RECURSOS

RECURSOS	ACCESO POR GENERO	CONTROL	BENEFICIOS
<p>v.g. tierra, mano de obra, tecnología, capital, capacitación en extensión, conocimientos nativos</p>	<p>M = exclusivamente hombres M/f = predominantemente hombres F/m = predominantemente mujeres F = exclusivamente mujeres</p>	<p>v.g. marido, primera esposa, jefe del pueblo, estado, ministerio forestal</p>	<p>v.g. alimentos, combustible (leña), ingresos, destrezas, posición social</p>

PERFIL DE ACCION DEL PROGRAMA

OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO	CONSIDERACIONES DE GENERO	RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DEL PROGRAMA
<p>Objetivos y actividades seleccionadas del Documento de Proyecto vistos como estratégicos en términos de los hallazgos referentes al análisis de género. Se deben considerar tanto los aspectos técnicos como sociales del proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none">- Considere los hallazgos en los perfiles de Actividades y Recursos- Considere el género de los beneficiarios y participantes del proyecto- Considere el género del personal del proyecto- Considere si es deseable un cambio en la situación actual	<ul style="list-style-type: none">- Busque el éxito en términos de sostenibilidad, igualdad y eficacia- Tome en consideración las limitaciones y las ventajas identificadas en el Perfil de Proyecto- Siempre que sea posible especifique quién será el responsable por cada recomendación

Matriz del Análisis de Género

Idóneo para:

- ✎ El diseño y la ejecución de programas sensibles a temas de género bajo limitaciones impuestas por la escasez de fondos y tiempo, el analfabetismo y datos cuantitativos insuficientes o inexistentes acerca de los roles de género.

Quién:

- ✎ El análisis es realizado por un grupo dentro de la comunidad, el que preferiblemente debe incorporar a mujeres y hombres en cantidades iguales.

Fuente:

- ✎ Parker, A. Rani. *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers*. Nw York, Unifem, 1993

Fortalezas:

- 😊 Fue escrito para su uso a nivel de comunidad; es participativo
- 😊 Puede ser utilizado con relativamente poco conocimiento de temas de género
- 😊 Se trata de una buena herramienta para iniciar el diálogo y el debate dentro de un programa

Debilidades:

- 😞 Necesita de un/a facilitador/a competente para llevar a cabo el análisis utilizando el marco proporcionado
- 😞 La aplicación continua del marco puede tomar mucho tiempo
- 😞 Funciona mejor si hay una persona experta en género dentro de un programa

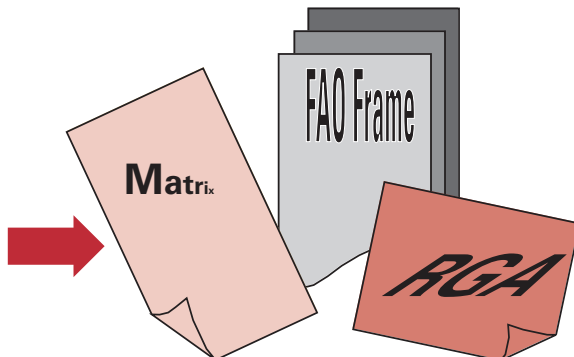
Resumen:

La Matriz del Análisis de Género se basa en tres principios:

1. Todos los conocimientos requeridos para el análisis de género existen entre aquellas personas cuyas vidas son sujeto del análisis
2. El análisis de género no requiere de conocimientos técnicos por parte de personas ajenas a la comunidad bajo análisis, excepto como facilitadoras
3. El análisis de género no puede ser transformador a no ser que el análisis sea realizado por las mismas personas que están siendo analizadas.

Cómo utilizar la Matriz del Análisis de Género:

1. Utilice una Matriz del Análisis de Género como marco para el análisis.
2. La Matriz del Análisis de Género se llena al tomar cada nivel y evaluar el impacto del proyecto en cada categoría conocida. Por ejemplo, ¿qué impacto tendrá el proyecto sobre el trabajo de las mujeres? ¿Sobre sus recursos?
3. Luego de llenar con todos los cambios potenciales que puede conllevar la ejecución del proyecto, los cambios son revisados al:
 - Colocar una señal de plus (+) si es consistente con las metas del programa
 - Colocar una señal de menos (-) si es contrario a las metas del programa
 - Colocar un signo de interrogación (?) si no se está seguro de que el cambio identificado es consistente o contrario a las metas del programa
4. La autora recomienda los siguientes pasos para su uso con la Matriz del Análisis de Género:
 - 📎 Siempre que sea posible, el análisis debe ser llevado a cabo por mujeres y hombres en cantidades iguales (o casi iguales)
 - 📎 El análisis debe ser examinado y revisado una vez al mes durante los primeros tres meses y luego de esto una vez cada tres meses
 - 📎 Todas las cajas de la matriz deben ser verificadas durante cada revisión de la Matriz del Análisis de Género
 - 📎 Se deben agregar resultados inesperados a la Matriz
 - 📎 Además de la Matriz del Análisis de Género, se deben utilizar otras herramientas de análisis estándar, tales como herramientas de monitoreo, evaluación de necesidades.



MATRIZ DE ANALISIS DE GENERO

Objetivos del Proyecto:				
	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				
<p>¿Son deseables los efectos arriba mencionados? ¿Son consistentes con las metas del programa/proyecto?</p> <p>¿Cómo afectará esta actividad a aquellos que no participan en ella?</p> <p>Resultados inesperados – a ser identificados durante la ejecución.</p>				

Una sugerencia para el uso de cada marco de Análisis de Género

Uso	ARG	FAO	Matriz
Consultas de país	✓		
Identificación	✓	✓	
Elaboración del proyecto		✓	
Evaluación		✓	
Decisión de financiamiento y licitación		✓	
Planificación del trabajo		✓	✓
Preparación de informes		✓	✓
Monitoreo		✓	✓
Evaluación		✓	✓





El marco que se decida utilizar depende en gran medida de su preferencia y necesidades. Sin embargo, la tabla anterior es una sugerencia sobre qué marco encaja mejor con cada etapa del ciclo del proyecto.

Para escoger su marco

Aspectos a tomar en consideración:	ARG	FAO	Matrix
Ud. no es especialista en género, pero quiere organizar información específica de género para ser utilizada en tareas administrativas y de gerencia	✓	✓	
Ud. desea hacer participar a todo un equipo en el proceso de análisis de género		✓	✓
Ud. desea hacer participar a la comunidad local en el análisis de género		✓	✓
Ud. es un especialista en género	✓	✓	✓

Los marcos también difieren en lo referente a su facilidad de uso bajo diferentes condiciones. Esta tabla contiene sugerencias en cuanto a qué marco utilizar.

Al escoger su marco, Ud. podría considerar lo siguiente:

-  ¿Está Ud. realizando un Análisis de Género por cuenta propia o necesita que otras personas participen?
-  ¿Pueden leer y escribir todas las personas que participan?
-  ¿Forma parte el Análisis de Género de una Valoración o Evaluación?
-  ¿Será repetido el Análisis de Género con frecuencia?

¿Qué es una política de igualdad de género?

Una política de igualdad de género es una declaración de compromiso para tratar las inequidades de género. Es un hecho establecido que las mujeres y los hombres se benefician del desarrollo de manera distinta, y a menudo de manera desigual, en detrimento de las primeras. Una política de equidad de género es un primer paso para remediar esta desigualdad. Esta establece los objetivos hacia los cuales se orienta todo programa, e identifica estrategias para lograr dichas metas. El Anexo D contiene algunos ejemplos.

¿Quién necesita una política de igualdad de género?

Toda agencia participante en la cooperación para el desarrollo, ya sea una agencia gubernamental, una firma consultora del sector privado o una organización no gubernamental, necesita una política de igualdad de género. Se trata de un cimiento para el desarrollo participativo en el sentido que se dirige de manera constructiva hacia la desigualdad, principal obstáculo para el desarrollo.

Una vez que se diseñe una política, es necesario adherirse a ella. Esto significa que los mecanismos de monitoreo, tales como los procedimientos de elaboración de informes, deben ser capaces de dar seguimiento a la ejecución de tal política. Asimismo, es necesario capacitar a las personas para que realicen las estrategias delineadas y que se les compense por sus logros en el área.

Las políticas son herramientas en evolución. Cambian a medida que surgen nuevos vínculos entre los temas y los contextos en que se da la ejecución. Se ha incluido para su cuidadosa lectura dos ejemplos de políticas de igualdad de género.

Las Políticas Específicas a Mujeres vs. la incorporación de género

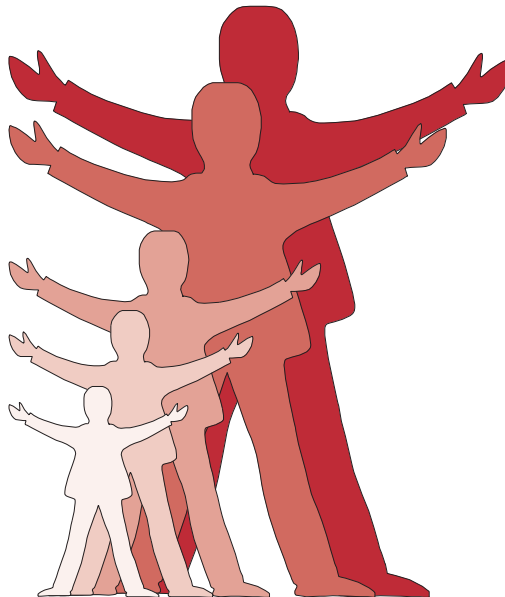
Las políticas específicas a mujeres enfocan la mejoría de la condición de las mujeres. Usualmente tratan temas vinculados al sexo como son la discriminación en la educación, los servicios de salud o la fuerza de trabajo. La incorporación de género ha significado un movimiento hacia un enfoque más amplio e igualitario, con la intención de crear un “campo de juego más balanceado”. Las políticas de incorporación a menudo son menos de tipo político, pero pueden ser utilizadas para promover la igualdad de género como una meta estratégica de una institución.

Posfacio

El principal obstáculo para tener planes y una ejecución de programas sensibles a los temas de género es que aún cuando somos conscientes de la importancia del asunto y tenemos en nuestras manos las herramientas ... ¡es necesario hacer uso de ellas!

Es fácil ser cínico/a y criticar las diferentes “modas” que surgen a medida que prosigue el trabajo para el desarrollo. “Modas” son palabras vacías que no parecen traducirse en acciones concretas. Y el tema de género es fácil tildarlo de no pasar de ser una “moda” como tantas otras. Esto es así aún cuando la experiencia de las últimas décadas demuestra que género es una herramienta analítica poderosa, la que al ser aplicada tiene un significativo impacto sobre los resultados de las intervenciones de desarrollo. El análisis de género puede cambiar el cómo se elaboran los planes y quiénes participan en ellos; puede facilitar el logro de resultados más equitativos; puede ayudarnos a comprender contextos culturales diferentes y facultar a las mujeres y a los hombres a tomar el control de sus propias vidas.

¡El Análisis de Género puede ser una herramienta y un marco para el desarrollo participativo!



Bibliografía

Documentos del Departamento de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Finlandia.

Las publicaciones abajo referidas están disponibles de parte del
Departamento de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Ministerio de Asuntos Exteriores
Katajanokanlaituri 3
FIN-00161 Helsinki
Finlandia

Ministry for Foreign Affairs (2000): Guidelines for Programme Design, Monitoring and Evaluation

McCall, Michael (1987). Indigenous knowledge systems as the basis for participation: East African potentials. Paper presented at EADI General Conference, Amsterdam, September 1987

Kassea, Raul B. & Anna-Maija Pirttilä-Backman (1999) Gender equality in the Finnish development co-operation projects in Africa. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Korkiamäki, Marjut (1997). Gender issues in Finnish-Nicaraguan development cooperation

Ministry for Foreign Affairs of Finland (1993). Looking at Gender and Forestry

- (1994) Looking at Gender, Water Supply and Sanitation
- (1995) Looking at Gender, Agriculture and Rural Development
- (1995) Guidelines on Gender Analysis. Helsinki

Moore, Mick & Jeremy Gould & Anuradha Joshi & Riitta Oksanen (1996). Ownership in the Finnish Aid Programme. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Seppälä, Pekka & Arja Vainio-Mattila (1998) Navigating Culture. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Vainio-Mattila, Arja (1997). "Participation: Concept, Practice and Implications for Finnish Development Cooperation". Blue Series 1997:1, Ministry for Foreign Affairs of Finland.

Vainio-Mattila, Arja (1999) "Gender Analysis Training". Blue Series 1999:1. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Libros y manuales sobre género

Moser, Caroline O.N. (1993). Gender planning and development: Theory, practice & training. New York; Routledge

Parker, A. Rani (1993). Another Point of View: A manual on gender analysis training for grassroots workers. New York; Unifem

Pretty, Jules N. & Irene Guijt & John Thompson & Ian Scoones (1995). A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action. IIED Methodology Series. London.

Razavi, Shahra and Carol Miller (1995). Gender Mainstreaming: A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalize Gender Issues. Occasional Paper No. 4, UN Fourth World Conference on Women, UNRISD

Wilde, V. & Vainio-Mattila, A. (1995). Gender analysis and forestry: International Training Package. Rome; FAO

Williams, Suzanne with Janet Seed and Adelina Mwau (1994). The Oxfam Gender Training Manual. Oxford; Oxfam.

World Bank (1996). The World Bank Participation Sourcebook. Washington D.C

Ejemplos de fuentes sobre género en Internet

Gender Guide

<http://nt1.ids.ac.uk/eldis/gender/gender.htm>

Gender Research Network of CGIAR.

<http://www.cgiar.org/ifpri/gender/gender.html>

Oxfam, Gender and Development

<http://www.oneworld.org/oxfam/poframst.html>

Socioeconomic and Gender Analysis Programme (SEAGA) of Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

<http://www./fao.org/WAICENT/FAOINFO/SUSTDEV/seaga>

World Bank Participation Sourcebook

<http://ftp.worldbank.org/html/edi/sourcebook/sba109.htm>

Glosario

ANÁLISIS DE GÉNERO

Se refiere a una manera sistemática de observar los diferentes impactos que tiene el desarrollo sobre las mujeres y los hombres. A medida que los programas de desarrollo han buscado activamente cómo llegar a las mujeres, hemos aprendido que género tiene mucho que ver con el trabajo que realizamos, cuánto tiempo tenemos para hacerlo, y de cuánto dinero disponemos para llevarlo a cabo. El análisis de género requiere que se desglosen los datos por sexo, y que se comprenda cómo se divide y valora el trabajo. Es necesario realizar el análisis de género en todas las etapas del proceso de desarrollo: uno siempre se debe preguntar cómo una actividad, decisión o plan particular afectará a las mujeres en relación a los hombres.

APROPIACIÓN

‘Apropiación’ se refiere a las relaciones entre las partes interesadas en un proyecto de desarrollo. El sentido de apropiación es alto cuando:

- i) los beneficiarios meta influyen substancialmente en la concepción, el diseño, la ejecución, las operaciones y el mantenimiento de un proyecto de desarrollo;
- ii) las agencias ejecutoras que influyen en el proyecto se encuentran arraigadas al país anfitrión y representan los intereses de ciudadanos corrientes;
- iii) existe transparencia y rendición de cuentas mutua entre las diferentes partes interesadas (Moore et al., 1996:9).

CEGUERA DE GÉNERO

Persona, política o institución que no reconoce que género es un determinante esencial de las opciones de vida de que disponemos en la sociedad (Parker 1993:74).

DESARROLLO SOCIOCULTURAL

Aspectos del desarrollo referentes a una sociedad y su cultura.

DESARROLLO PARTICIPATIVO

El desarrollo participativo aboga por una relación entre socios construida sobre la base de un diálogo entre los distintos actores (partes interesadas), durante el cual se establece la ‘agenda’ de forma mancomunada, y se buscan deliberadamente y respetan los puntos de vista locales y los conocimientos nativos. Esto implica negociación en vez de la predominancia de parte de una agenda de proyecto establecida desde afuera (DAC Expert Group on Aid Evaluation 1996:94).

GÉNERO Y SEXO

El sexo identifica la diferencia biológica entre mujeres y hombres. El género identifica las relaciones sociales entre ellos. Por lo tanto se refiere no a hombres y mujeres sino más bien a la relación entre ellos y la manera en que dicha relación se construye socialmente. Las relaciones de género son específicas a cada contexto y a menudo cambian como respuesta a las circunstancias cambiantes (Moser 1993:230).

GÉNERO Y DESARROLLO

Este enfoque cambia el énfasis desde mujeres como un grupo hacia relaciones entre hombres y mujeres socialmente determinadas. Un enfoque de tipo género y desarrollo hace énfasis en las fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales que determinan cómo las mujeres y los hombres pueden participar en, beneficiarse de y controlar de manera diferente los recursos y las actividades del proyecto (Parker 1993:74).

INFORMACIÓN DESGLOSADA POR GÉNERO

Se trata de la información diferenciada a partir de lo que concierne a las mujeres y sus roles y a los hombres y sus roles.

MUJERES EN EL DESARROLLO

El interés por parte de los trabajadores y planificadores del desarrollo en el tema de 'Mujeres en el Desarrollo' surgió de la comprensión de que las contribuciones de las mujeres estaban siendo ignoradas, y que esto resultaba en muchos fracasos en los esfuerzos por lograr el desarrollo. Los proyectos de 'Mujeres en el Desarrollo', que frecuentemente incluyen solamente a mujeres como beneficiarias y participantes, fueron un resultado de dicha comprensión (Parker 1993:74).

NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO

Son las necesidades identificadas por las mujeres debido a su posición subordinada en la sociedad. Varían según los contextos particulares y están relacionadas con las divisiones de género en el trabajo, poder y control. Pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, salarios iguales y el control de las mujeres sobre sus cuerpos y maternidad. La satisfacción de las necesidades estratégicas de género contribuye a que las mujeres logren una mayor igualdad y que cambien los roles existentes, lo que a su vez representa un reto a la posición subordinada de la mujer (Moser 1993:231).

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO

Son las necesidades identificadas por las mujeres en sus roles socialmente aceptados en la sociedad. Las necesidades prácticas de género no constituyen un reto a las divisiones de trabajo basadas en género o a la posición subordinada de la mujer en la sociedad, aunque sí surgen como resultado de esta situación. Las necesidades prácticas de género son una respuesta a las necesidades inmediatas identificadas dentro de un contexto específico. Son prácticas por naturaleza y a menudo tienen que ver con necesidades básicas insatisfechas, tales como el suministro de agua, saneamiento básico, atención a la salud y el empleo (Moser 1993: 230).

PARTE INTERESADA

Un individuo, grupo u organización que tiene algo que ganar o perder a partir de su participación en un proyecto de desarrollo. Tener un interés a menudo implica un elemento de riesgo: se puede ganar o perder algo, y posiblemente se tenga que hacer algún tipo de inversión (no necesariamente económica), para poder obtener beneficios del proyecto. Las partes interesadas no son simplemente "beneficiarios". Aquellos que pueden salir perdiendo por la ejecución de un proyecto también son partes interesadas (Moore et al. 1996:24).

PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

Es el enfoque de planificación que reconoce que precisamente a causa de que las mujeres y los hombres juegan roles diferentes en la sociedad tienen necesidades diferentes (Moser 1993:230).

POLÍTICAS

Un curso o principio de acción adoptado o propuesto por un gobierno, negocio, partido o individuo.

Anexo A:

Plataforma de Acción de Beijing

La Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres se realizó en Beijing en 1995.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres se realizó en Beijing en 1995. El principal resultado de la conferencia fue una Plataforma de Acción que identifica aquellas áreas en las que se requiere de acción para mejorar las condiciones en que viven las mujeres y niñas.

Capítulo 1 – Declaración de Misión

La Plataforma de Acción es una agenda para facultar (empoderar) a las mujeres. Reafirma los derechos de mujeres, niños y niñas y se basa en un fuerte compromiso. Asimismo, reafirma que los derechos humanos de las mujeres y las niñas forman parte de los derechos humanos universales. Reconoce también la necesidad de un crecimiento económico amplio y sostenido, dentro de un contexto de desarrollo sostenible para los avances sociales y la justicia. La Plataforma requiere una movilización adecuada de recursos a los niveles nacional e internacional, y recursos nuevos y adicionales por parte de todos los mecanismos de financiamiento disponibles.

- Plataforma de Acción, Beijing, 1995

Las doce áreas de acción son:

- 1) Pobreza
- 2) Educación
- 3) Salud
- 4) Violencia contra mujeres
- 5) Conflicto armado
- 6) Desigualdad en el acceso y la participación de mujeres en la definición de las estructuras económicas
- 7) Toma de decisiones
- 8) Insuficiencia de mecanismos
- 9) Derechos humanos
- 10) Medios de comunicación masiva
- 11) Mujeres y medio ambiente
- 12) La niña

El texto integral de este documento está disponible en las Naciones Unidas.

Anexo B:

Ideas para Términos de Referencia sensibles a género

a) Términos de Referencia para no especialistas

Es apropiado requerir que cualquier profesional en asuntos de desarrollo sea capaz de realizar lo siguiente:

- Identificar si las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de capacitación en asuntos técnicos
- Identificar cómo las mujeres y los hombres participan en el sector del programa
- Identificar la distribución de salarios y posiciones en el sector del programa
- Demostrar sensibilidad a temas de género en interacciones tanto con mujeres como con hombres
- Demostrar apoyo para las actividades socioculturales y de género en todas las etapas de la planificación, ejecución y evaluación de la intervención
- Identificar temas para los que se requiere un mayor apoyo en materia de género

b) Términos de Referencia para especialistas en género

Es apropiado requerir que un/a especialista en asuntos de género sea capaz de realizar lo siguiente:

- Identificar las limitaciones culturales y las ventajas para lograr una participación igualitaria de género para actividades específicas
- Realizar un análisis de género
- Facilitar el desarrollo de una planificación y ejecución sensible a género
- Facilitar el desarrollo de objetivos y políticas estratégicos sensibles a género para programas y organizaciones
- Analizar políticas sectoriales y documentos de programa en términos de su impacto sobre género
- Analizar el nivel de apoyo existente en el área y sector del programa
- Expandir el uso del análisis de género hacia un análisis social más amplio, tomando en consideración otros factores determinados social y culturalmente, tales como la edad, casta, clase o religión.


Anexo C:

Ejemplos de Análisis de Género Completados


Cómo utilizar el Análisis Rápido de Género:

PASO 1: preguntas básicas


Es necesario desarrollar estas preguntas basadas en el contexto (sector, área geográfica, escala del proyecto, etc.). Los que siguen son ejemplos, una lista completa sería demasiado extensiva.

-  ¿Qué roles juegan mujeres y hombres en el sector y en la localidad en cuestión en relación con el proyecto o programa?

Las mujeres colectan agua todos los días y mantienen los puestos de agua tradicionales. Los hombres identifican las ubicaciones para los puestos de agua y excavan el pozo. No se sabe quién participa en las decisiones de manejo.

-  ¿Juegan también las mujeres roles significativos en el sector relevante a los objetivos del proyecto?

Ambos juegan roles significativos en el sector, pero el grado de importancia varía. El rol de los hombres es importante al inicio, pero luego se va debilitando. El rol de las mujeres es fuerte en todo el proceso de uso de un puesto de agua. No se sabe quién inicia la construcción de un puesto de agua.


-  ¿Qué proporción de mujeres es responsable del sostenimiento del hogar en la localidad donde se desarrollará el proyecto?

No se sabe la proporción de mujeres responsable del sostenimiento del hogar. Tampoco se conoce cuál es la distribución de ingreso en efectivo.




PASO 2: Evaluación CARI (Conocimientos, Actividades, Responsabilidades e Incentivos)

Conocimientos

-  ¿Qué conocimientos tienen los hombres y las mujeres sobre el sector en cuestión?


*Los hombres tienen conocimientos relacionados con la ubicación del agua y los recursos locales para la construcción de puestos de agua.
Las mujeres tienen conocimientos acerca del uso y las necesidades de agua.*

Actividades


-  ¿Por qué diferentes actividades y funciones son responsables las mujeres y los hombres?

*Las mujeres colectan agua todos los días.
Los hombres ubican y construyen los puestos de agua.
No existe información acerca de actividades en otros sectores.
Sabemos que existen constructores competentes, pero no se sabe si son mujeres u hombres.*

Recursos


-  ¿Tienen las mujeres y los hombres un igual acceso y control sobre los recursos y/o beneficios del desarrollo?

El acceso al agua es comunal, no se considera que alguien sea dueño del agua. El mantenimiento de los puestos de agua es realizado por los usuarios de cada puesto de agua.


-  ¿Quién se beneficia más del programa propuesto?

Se benefician tanto mujeres como hombres.

Incentivos


 ¿En qué consiste el incentivo para la participación de mujeres?

En la necesidad de tener agua.

 ¿En qué consiste el incentivo para la participación de los hombres?

En la necesidad de tener agua.

PASO 3: Evaluación de Insumos y Servicios

 ¿Están los insumos y servicios disponibles para mujeres y hombres en proporción a su presencia/participación en el sector en cuestión?

El enfoque del proyecto reside en la construcción de infraestructura. La capacitación enfoca actividades relacionadas y tiende a tener como meta los hombres, para los que también es más atractivo. Como el proyecto no está tan enfocado hacia temas de manejo y mantenimiento, se ofrece menos capacitación en actividades que usualmente son responsabilidad de las mujeres.



Cómo Utilizar el Marco de la FAO

Hoja de trabajo 1

PERFIL DEL CONTEXTO

LIMITACIONES

VENTAJAS

V.g. limitaciones o ventajas relevantes para el desarrollo en el área en cuestión. Suelen ser de tipo ambiental, económico, institucional y demográfico, o bien se puede tratar de normas sociales y políticas, tendencias y cambios.

PERFIL DE ACTIVIDADES

UBICACION	ACTIVIDADES	GENERO	TIEMPO
Puesto de agua	Acarrear agua Ubicar puesto Construcción	F M M	Diariamente Ocasional Ocasional
v.g. tierras forestales gubernamentales, tierra forestal comunal, fincas, campos de tierra alta, campos de tierra baja, pueblo, ciudad	v.g. colección de leña y forraje, arar, escardar, cosechar, cocinar, cuidado de niños/as, trabajo asalariado	M = exclusivamente hombres M/f = predominantemente hombres M/F = igual entre mujeres y hombres F/m = predominantemente mujeres F = exclusivamente mujeres	v.g. diario, semanal, 3 hrs. por día, 35 hrs. por semana, estación seca, estación lluviosa

PERFIL DE RECURSOS

RECURSOS	ACCESO POR GENERO	CONTROL	BENEFICIOS
Agua	F/M	Comunidad	Agua
Pozos nuevos	F/M	¿?	Agua potable
Capacitación - construcción	M	Proyecto	Habilidades
Comité de puesto de agua	¿?	Proyecto	Estructura de manejo
v.g. tierra, mano de obra, tecnología, capital, capacitación en extensión, conocimientos nativos	M = exclusivamente hombres M / f = predominantemente hombres M/F = igual entre mujeres y hombres F / m = predominantemente mujeres F = exclusivamente mujeres	v.g. marido, primera esposa, jefe del pueblo, estado, ministerio forestal	v.g. alimentos, combustible (leña), ingresos, destrezas, condición social.

PERFIL DE ACCION DEL PROGRAMA

OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO	CONSIDERACIONES DE GENERO	RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DEL PROGRAMA
<p>Objetivo:</p> <p>Proveer agua potable y limpia</p> <p>Actividades:</p> <p>Construcción de fuentes de agua permanentes</p> <p>Capacitación en habilidades relevantes</p>	<p>Las mujeres controlan el uso del agua en los hogares</p> <p>Los hombres ya saben cómo construir pozos</p> <p>Las mujeres y los hombres necesitan capacitación en diferentes áreas</p>	<p>Las mujeres deben participar en el desarrollo de un sistema de manejo para el agua</p> <p>El diseño y la construcción de pozos nuevos debe estar basado en conocimientos existentes</p> <p>Las mujeres necesitan capacitación en manejo y mantenimiento. Los hombres necesitan capacitación en técnicas de construcción apropiadas</p>
<p>Objetivos y actividades seleccionadas del Documento de Proyecto vistos como estratégicos en términos de los hallazgos referentes al análisis de género. Se deben considerar tanto los aspectos técnicos como sociales del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Considere los hallazgos en los perfiles de Actividades y Recursos - Considere el género de los beneficiarios y participantes del proyecto - Considere el género del personal del proyecto - Considere si es deseable un cambio en la situación actual 	<ul style="list-style-type: none"> - Busque el éxito en términos de sostenibilidad, igualdad y eficacia - Tome en consideración las limitaciones y las ventajas identificadas en el Perfil de Proyecto - Siempre que sea posible especifique quién será el responsable por cada recomendación

¿Cómo llenar una Matriz del Análisis de Género?

Objetivos del Proyecto:	Proveer agua potable			
	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres	+ menos trabajo para acarrear agua	+ menos tiempo para acarrear agua	+ más recursos hídricos	¿Cambio en las tomas de decisiones
Hombres	- inicialmente más trabajo en construcción	- inicialmente toma más tiempo	+ capacitación	no hay cambio significativo
Hogar	+ más agua			
Comunidad	- menos control sobre los recursos hídricos			
<p>¿Son deseables los efectos arriba mencionados? ¿Son consistentes con las metas del programa?</p> <p>- Es preocupante que el proyecto parece haber tomado control de los recursos hídricos, debilitando así el proceso de toma de decisiones en la comunidad.</p> <p>¿Cómo afectará esta actividad a aquellos que no participan en ella?</p> <p>- Aun personas que no estén participando directamente tendrán un mejor suministro de agua.</p> <p>Resultados inesperados – a ser identificados durante la ejecución.</p> <p>- Las mujeres no están en capacidad de pagar por el agua.</p>				

Anexo D:

A) La política de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI) sobre Mujeres en el Desarrollo y la Igualdad de Género

Meta:

La meta de la política sobre Mujeres en el Desarrollo y la Igualdad de Género es lograr la plena participación de las mujeres como socios iguales en el desarrollo sostenible de sus sociedades.

Objetivos:

- Alentar, dar respuesta y apoyar las iniciativas dentro de y entre los países en vías de desarrollo para poder:
 - Incrementar la participación de mujeres en los procesos de toma de decisión referente a temas económicos, políticos, sociales y ambientales;
 - Mejorar los niveles de ingreso y las condiciones económicas de las mujeres;
 - Mejorar el acceso de las mujeres a los servicios de salud básica y planificación familiar;
 - Mejorar los niveles de logro educacional y habilidades de las mujeres; y
 - Proteger y promover los derechos humanos de las mujeres.
- Promover la eliminación de barreras discriminatorias contra las mujeres.
- Promover y apoyar aquellas políticas y actividades entre los socios de ACDI en Canadá y en ultramar que les permita integrar eficazmente a las consideraciones de género en su trabajo de desarrollo.
- Construir las capacidades institucionales de ACDI de tal forma que las consideraciones de género estén plenamente integradas en las políticas, programas, proyectos y actividades.
- Apoyar a los socios en el Sur cuando expresen sus inquietudes referente a temas de género en el desarrollo, y mejorar la comprensión de estos temas en el organismo donante, el gobierno de Canadá y entre el público canadiense.

La meta y los objetivos de esta política corporativa se aplica a todas las actividades de ACDI, aunque la aplicación variará entre sucursales, programas y proyectos.

Género y Roles de Género

Género usualmente se refiere a los roles y las responsabilidades socialmente construidas de mujeres y hombres. El concepto de género asimismo incluye las expectativas que existen acerca de las características, aptitudes y probables comportamientos tanto de mujeres como de hombres (feminidad y masculinidad). Estos roles y expectativas varían a través del tiempo, las economías y las sociedades.

Igualdad de Género

El concepto de igualdad de género va más allá de un enfoque sobre el trato igual. También hace énfasis en la importancia de la igualdad de los resultados. Requiere de un trato diferenciado de los grupos para poder terminar con la desigualdad y promover la autonomía. Por lo tanto, a menudo se requieren de medidas especiales para mujeres (v.g. proyectos específicos a las mujeres).

Componentes de la política

La política tiene dos componentes distintos, aunque tengan relación entre sí:

- La plena y efectiva integración de consideraciones de género a las iniciativas de desarrollo: esto se puede hacer a través del uso del análisis de género. El análisis de género se requiere a los niveles tanto sectorial como de macropolíticas.
- La participación de las mujeres como socias iguales y activas en el trabajo de desarrollo: la discriminación sistemática y otras barreras por lo general significan que las mujeres usualmente son menos capaces que los hombres de sacar ventaja de las nuevas oportunidades. El personal de la agencia y los socios deben hacer un esfuerzo especial para asegurar que las mujeres participen equitativamente en todas las actividades de políticas y programación y a todos los niveles de toma de decisión y ejecución. Esto requiere de una evaluación de las barreras a la participación de las mujeres y el diseño de estrategias para superar dichas barreras.

Requisitos de políticas

El logro de la plena participación de las mujeres como socias iguales en el desarrollo sostenible de sus sociedades requiere de atención a todos los niveles:

- Planificación: Una comprensión de los roles de género y de las divisiones de trabajo por género debe formar parte de todas las actividades iniciales

de planificación. Asimismo, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres deben ser incorporadas a todas las metas, objetivos y prioridades de las políticas y del programa.

- **Ejecución:** Las mujeres deben participar como iguales en los procesos de ejecución. En ocasión, será necesario tomar medidas especiales para facilitar la participación de las mujeres.
- **Monitoreo y evaluación:** Para asegurar que las mujeres se puedan beneficiar de las nuevas políticas y programas, se debe realizar un monitoreo del desempeño e impacto a corto y a largo plazo de las iniciativas de políticas y programación.
- **Resultados:** Las mujeres deben lograr iguales ventajas del desarrollo que los hombres.

B) LA POLITICA DE GENERO DE OXFAM (ONG internacional con sede en Oxford, Reino Unido)

Principios:

“Oxfam cree en la dignidad esencial de las personas y en su capacidad de superar los problemas o las presiones que los pueden aplastar o explotar.” Los principios de Oxfam se aplican a través de la división de género, para permitir tanto a las mujeres como a los hombres su dignidad esencial, y para trabajar con mujeres y hombres en sus programas de emergencia y de socorro en la superación de las presiones que los explotan. Para lograrlo es necesario transformar las relaciones de género.

El enfoque de Oxfam es sobre género, más que sobre mujeres como tal, con el objetivo de asegurar que el cambio de condición de las mujeres sea la responsabilidad de ambos sexos. Reconoce que el desarrollo afecta de manera distinta a las mujeres y a los hombres y que tiene un impacto sobre las relaciones entre ellos. Se requiere de un enfoque de género para asegurar que no se sigan ignorando las necesidades de las mujeres (vistas en un contexto más amplio de clase, etnia, raza y religión).

Las mujeres son pobres porque su falta de riqueza material es agravada por una falta de acceso al poder, competencias y recursos. La plena integración de género en el programa de

Oxfam pasa por tratar con las causas de la pobreza de las mujeres y la promoción de la justicia, para que tanto las mujeres como los hombres se aprovechen de ella. Dado que las mujeres se encuentran en una posición subordinada, se requieren de esfuerzos y recursos especiales para promover su participación plena y activa en el trabajo de Oxfam y hacerlas socias iguales en el cumplimiento del mandato de Oxfam. Para lograrlo, Oxfam tratará, en la medida de lo posible, de brindarles a las mujeres la oportunidad de elaborar sus propias prioridades y de trabajar mancomunadamente con los hombres para cambiar el *status quo*.

Objetivos:

Oxfam trabajará para asegurar que sus programas de desarrollo y socorro mejoren las vidas de las mujeres. Está comprometida con:

- Desarrollar acciones positivas para promover la participación plena y facultar a las mujeres en los programas existentes y futuros, para así asegurar que el trabajo de Oxfam beneficie por igual a las mujeres y a los hombres;
- Enfrentar las barreras sociales e ideológicas que impiden la participación de las mujeres y alentar iniciativas para mejorar su condición, incluyendo sus derechos básicos.
- Promover el acceso independiente para mujeres a recursos claves (v.g. tierra, empleo), servicios y facilidades;
- Reconocer y ayudar a las mujeres a ejercer su derecho sobre sus cuerpos y a protegerse de la violencia;
- Asegurar que todo el trabajo de programas en el Reino Unido e Irlanda tome en cuenta las especificidades de género y, siempre que sea apropiado,
- Promover iniciativas con un enfoque de género.

(extractos del documento Política de Género de Oxfam Reino Unido/Irlanda, mayo de 1993).

Explorando género

Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo

El presente manual ha sido escrito para ayudar al/a la lector/a a aplicar el entendimiento a menudo teórico de los temas de género a su trabajo práctico. Incluye conceptos claves y definiciones, así como introducciones a marcos alternativos de Análisis de Género. Explorando género le guía a través de un estudio de caso para ilustrar el uso de tales marcos y le habilita para analizar el programa que Ud. está preparando, ejecutando o evaluando.

Explorando género puede ser utilizado como una guía para el estudio individual o bien como la base para el diálogo en grupo.

La Dra. Arja Vainio-Mattila es profesora asistente y coordinadora de Estudios Internacionales y Comparativos en Huron College, University of Western Ontario, Canadá.

Ministerio de Asuntos Exteriores
de Finlandia

Departamento de Cooperación Internacional
para el Desarrollo

Unidad de Información

KANAVAKATU 4A, 00160 HELSINKI

TEL. + 358 9 1341 6391, 1341 6370

FAX + 358 9 1341 6375

<http://global.finland.fi>

