

Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género



Murgibe
Consultoría Igualdad de Oportunidades

CONTENIDOS

0. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA HERRAMIENTA PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES(*)

La categoría *género*: su utilidad para el análisis social

El concepto *género* subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

Como categoría de análisis, el género es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término rol de género para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la identidad de género y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.

El feminismo académico anglosajón impulsó el uso de este concepto en los años 70 para enfatizar que las desigualdades entre mujeres y hombres son socialmente construidas y no biológicas. Distinguir claramente la diferenciación sexual –determinada por el sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas- de las interpretaciones que cada sociedad hace de ella, permitía una mejor comprensión de la realidad social y perseguía un objetivo político: demostrar que las características humanas consideradas femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo biológico.

Posteriormente, en los años 80, el género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos.

La adopción del género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales, pues ha implicado el reconocimiento de una desigualdad social que había sido hasta entonces subsumida en la dimensión económica, tanto por la teoría de las clases como por las de la estratificación social.

Desde la antropología, el género ha sido definido como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones –en otras palabras, un sistema de sexo/ género- que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

Para la psicología, el concepto género alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la femineidad y la masculinidad. El género es, por tanto, la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino.

Desde esta perspectiva, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

- a) La *asignación de género*: se realiza en el momento en que nace la criatura, a partir de la apariencia externa de sus genitales.
- b) La identidad de género: es el esquema ideoaectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que la criatura adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Una vez establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias.
- c) El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. La tipificación del ideal masculino o femenino es normativizada hasta el estereotipo, aunque en el desarrollo individual, la futura mujer u hombre haga una elección personal dentro del conjunto de valores considerados propios de su género. No obstante, los roles y estereotipos de género –tanto femeninos como masculinos- están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.

Las relaciones sociales de género

Sociólogas e historiadoras han conceptualizado el género como elemento estructurador de un conjunto de relaciones sociales –las *relaciones de género*- que determinan las interacciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas.

Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto. Dado que estos conflictos están determinados socialmente, pueden adoptar formas muy distintas en diversas circunstancias; a menudo adoptan la forma de dominación masculina y subordinación femenina.

Desde la perspectiva de las relaciones sociales a las que da lugar, el concepto género comprende cuatro elementos interrelacionados:

- a) Las identidades de género y la subjetividad (femenina y masculina).
- b) Los símbolos y mitos que evocan representaciones múltiples y, a menudo, contradictorias –Eva y María, por ejemplo, como símbolos de la mujer en la tradición cristiana occidental-, pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción.
- c) Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de hombre y mujer, masculino y femenino.
- d) Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas y la política. El género se construye a través del parentesco pero también mediante la economía y la política, que actúan hoy en día de modo ampliamente independiente del parentesco.

En línea con este planteamiento de las relaciones de género, se ha enfatizado que el género es una *forma primaria de relaciones significantes de poder*, un campo dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. El género estructura *relaciones asimétricas de poder entre los hombres y las mujeres* al propiciar una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre unas y otros,

Estas relaciones de poder derivan de acuerdos gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, los cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses. Así, en la mayoría de los contextos, los hombres gozan, en términos generales, de un mayor acceso a los alimentos, a los puestos

políticos o a la tierra, una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de autocuidado y del cuidado de otras personas, una posición privilegiada en términos de control del trabajo -sobre todo del trabajo de las mujeres- y una sexualidad menos confinada.

Estas relaciones definen también la manera en que hombres y mujeres perciben sus necesidades prácticas cotidianas, además de provocarles intereses estratégicos discrepantes y, tal vez, conflictivos en la transformación a largo plazo de esas desigualdades. En la medida en que tales relaciones encarnan el privilegio masculino, es probable que parte de los intereses estratégicos de los hombres consista en una resistencia a la idea de que las desigualdades de género existen, son construidas socialmente y, en consecuencia, pueden ser desafiadas y transformadas.

A partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), las agencias de Naciones Unidas y algunos organismos multilaterales han asumido, en términos generales, el enfoque de las relaciones de género para abordar los retos de la participación femenina en los procesos económicos y sociales, concluyendo que:

- El problema no es la falta de formación, créditos o recursos que sufren las mujeres, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Estas desigualdades no afectan únicamente a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social en su conjunto; por tanto, la desigualdad de género debe considerarse una "cuestión social" y no un "tema de las mujeres".
- No se trata sólo de incorporar a más mujeres a los procesos y programas existentes sino de llevar a cabo reformas para asegurar que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y contribuyan al logro de la equidad de género.

El análisis de género de la realidad

El *análisis de género* consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por mujeres y hombres, teniendo en cuenta los desequilibrios existentes en su acceso al trabajo, los recursos, el ocio, la riqueza, la cultura y el poder.

Este tipo de análisis permite comprender los procesos e instituciones sociales que producen y reproducen la desigualdad entre las mujeres y los hombres; los mecanismos de dominación que utilizan los hombres, como grupo social; las formas en que las mujeres son expropiadas de los beneficios de su trabajo; la valoración asimétrica de la capacidad y comportamientos de ambos sexos, así como el distinto acceso a recursos y poder que así se genera.

Es importante señalar que el hecho de analizar la realidad "desde el género" no implica considerar a todas las mujeres como iguales. Aunque las mujeres comparten experiencias, fuerzas y obstáculos que les otorgan necesidades e intereses comunes -los cuales pueden, en determinadas circunstancias, propiciar su unidad como grupo-, las formas de subordinación social y económica, y de vulnerabilidad son tan complejas y están tan individualizadas como las personas que las sufren.

De la misma forma, trabajar con mujeres o hacerlas beneficiarias exclusivas de determinadas políticas específicas no significa que automáticamente se tengan en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género; esto se debe a que, a pesar de que las relaciones de género están siempre presentes, tomarlas en consideración requiere un interés especial en descubrirlas, aplicando para ello herramientas analíticas que permitan poner de manifiesto los procesos que producen y reproducen las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

También deben diferenciarse dos acepciones del género que coexisten en el campo de la planificación social: la dimensión de género se refiere al género como categoría de análisis, útil para conocer y evaluar un contexto, una realidad determinada, una experiencia o un proyecto. En cambio, la perspectiva de género alude no sólo al potencial analítico de esta categoría sino también a su potencial político, transformador de la realidad, es decir, la perspectiva de género es una propuesta política en tanto exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas.

Las Políticas de Género

Las Políticas de Género son diversas formas en que el análisis de género puede estar presente -o ausente- en las intervenciones públicas. Naila Kabeer, autora de esta categoría de análisis, ha revisado las políticas tomando en cuenta su sensibilidad hacia las relaciones desiguales de género existentes en la sociedad y su compromiso con las metas de equidad.

Kabeer ha definido las *políticas ciegas al género* como aquéllas que, aunque parecen neutrales, ya que utilizan categorías abstractas como comunidad, fuerza de trabajo o marginados, están implícitamente sesgadas a favor de lo masculino pues se basan en dos premisas: a) los actores sociales son masculinos y b) los únicos intereses merecedores de atención son los de los hombres. Estas políticas no reconocen la desigualdad entre los géneros, reproducen las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.

Por el contrario, las *políticas conscientes del género* asumen que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente, y a menudo desigual, por las intervenciones públicas. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas -y a menudo conflictivas- necesidades, intereses y prioridades. Mayores niveles de conciencia de género pueden llevar a quienes planifican las intervenciones públicas a desarrollar tres distintos tipos de políticas conscientes del género:

➤ *Políticas neutrales de género*: se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres, de modo que los recursos sean asignados de manera eficiente. Aunque toman en consideración la división genérica del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder, su intención no es cuestionar las desigualdades de género sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas.

➤ *Políticas específicas de género*: el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente.

Estas políticas suelen ser propensas a dejar intactas las vigentes relaciones desiguales entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados *proyectos o programas específicos*, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes.

➤ *Políticas redistributivas de género*: intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres.

Esta opción es la que genera más desafíos en la planificación ya que busca no sólo canalizar recursos hacia las mujeres sino también que los hombres asuman responsabilidades, para así conseguir mayor igualdad en los resultados de los programas de intervención. Estas políticas dan pie a proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios, la satisfacción de las necesidades prácticas y

estratégicas, y el empoderamiento de las mujeres. Son las únicas que abordan de una manera efectiva la meta de erradicar las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL

De la Igualdad de Oportunidades a la Acción Positiva

El concepto *Igualdad de Oportunidades* alude a la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos de todo tipo, en condiciones igualitarias. Es usado para referirse a que mujeres y hombres tienen **iguales oportunidades** ("de salida") para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios.

Las políticas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres tratan, sobre todo, de dar herramientas a las mujeres -legales, educativas o de otro tipo- para que ellas, de forma individual, modifiquen su situación de discriminación. Por ello, han sido casi siempre formuladas en términos de acceso de las mujeres a iguales recursos que los hombres, presuponiendo que su acceso a la educación y la capacitación laboral les posibilitará aumentar sus oportunidades de empleo, representación y acción política, lo que les dará una posición igual a la de los hombres en la sociedad.

El concepto *Equidad de Género* se refiere a que mujeres y hombres accedan a **iguales resultados**, es decir, se logren metas igualitarias para ambos sexos.

La distinción entre "igualdad de oportunidades" e "igualdad de resultados" es importante pues, a menudo, para conseguir que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, deben ponerse en marcha acciones especiales, orientadas a remover los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones. Efectivamente, debido a las desigualdades existentes entre ambos, dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; más bien al contrario, un tratamiento igual en un contexto de desigualdad puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad original.

Es cada vez más evidente que para conseguir una igualdad de resultados no basta con garantizar la igualdad de oportunidades. *"El hecho es que, en general, la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido, incluso cuando se ha podido acceder a áreas antes cerradas a su presencia. El acceso no necesariamente ha significado terminar con la discriminación, por ejemplo el derecho a la educación y el acceso de las jóvenes al sistema educativo no ha impedido que exista una fuerte segregación por razón de sexo en los estudios y profesiones elegidas. Hacen falta, por tanto, otras formas de intervención orientadas a remover los obstáculos reales para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones"* (Arteaga, Txaro. 2000, pg. 15)

La necesidad de tomar en cuenta las diferencias y las desigualdades existentes entre hombres y mujeres -pero también entre otros colectivos sociales- ha propiciado la aparición de las llamadas *Políticas de Diferenciación para la Igualdad* (o Políticas de Acción Positiva), que tratan desigualmente a quienes son desiguales con el fin de disminuir las distancias económicas, culturales, sociales y políticas entre ambos colectivos.

Las políticas de Acción Positiva persiguen que la igualdad recogida en las diferentes leyes y normativas se convierta en una real y efectiva igualdad de oportunidades y de resultados. Fue adoptada y definida por las Naciones Unidas y por la Unión Europea en los siguientes términos:

- "La adopción de medidas especiales, temporales, tendentes a acelerar la instauración de la igualdad de hecho no es considerada como un acto de discriminación" (*Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres-CEDAW*).
- "Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social" (*Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades*).

Ante una situación de prejuicio cultural extendido en la sociedad (como ocurre, por ejemplo, con las ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de las mujeres en la vida pública), las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato son, por sí solas, insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho, si paralelamente no se emprenden acciones tendentes a "compensar" los efectos perjudiciales que resultan de actitudes, de comportamientos y de estructuras desiguales que operan en la sociedad.

Las políticas de Acción Positiva van más allá de las políticas de Igualdad de Oportunidades y se plantean medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales -en ocasiones aparentemente neutrales- y del sistema social de género. "Instaurar la igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres supone transformar instituciones, organizaciones y ámbitos de actividad social tanto del mundo público como del privado. Implica, además, modificar valores y conductas. Es decir, se trata de cambios importantes que no se pueden conseguir sólo con la actuación de los poderes públicos. De aquí la necesidad de la coordinación entre todos los agentes sociales, públicos y privados, interesados en producir estos cambios" (Arteaga, op.cit.)

La transversalidad o mainstreaming de género

La transversalidad de género es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Como queda plasmado en esta definición, la transversalidad de género implica:

- a) Una meta: la equidad de género.
- b) Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de toma de decisiones políticas.
- c) Procesos políticos (nuevas maneras de idear y enfocar las políticas, cambios en la cultura organizativa a institucional) y técnicos (disponer de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).
- d) Involucrar a los "actores ordinarios" de las "políticas ordinarias": el proceso de elaboración de las políticas se reorganiza de forma que sus actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género.

La estrategia de la transversalidad de género trata, básicamente, de voluntad política, compromiso por parte de la dirección y recursos institucionales, para caminar hacia la equidad de género.

Esta estrategia fue formulada por primera vez en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi, 1985), en el debate dentro de la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer en torno al papel de las mujeres en el desarrollo. Las resoluciones adoptadas en Nairobi establecían que las organizaciones dependientes de la ONU

formulasen y pusieran en práctica una política global sobre la igualdad de las mujeres y que la incorporasen en sus planes a medio plazo, declaraciones, objetivos, programas y otros importantes documentos políticos.

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género fue asumida explícitamente por la Plataforma de Acción Mundial, afirmando que "los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible de la transversalidad de género en todas sus políticas y programas para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y en hombres, respectivamente".

A nivel europeo, esta estrategia fue mencionada en el Tercer Programa de Acción Comunitario sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea (1991-1995) y llegó a ser un tema central en el Cuarto Programa de Acción. En 1996 la Comisión adoptó una comunicación sobre la transversalidad de género, en la que establecía que tal estrategia implica "la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)".

También EMAKUNDE se adscribe a la estrategia la transversalidad de género planteando que "la experiencia en el progresivo desarrollo de los Planes de Acción Positiva ha consolidado la idea de que el logro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres requiere de una actuación conjunta de las administraciones y transversal a todas las políticas. En este sentido, (...) el Plan de Acción Positiva debe ser considerado en su globalidad y analizado desde la perspectiva de instrumento de trabajo para cada una de las instituciones que conforman la Administración Vasca" (Arteaga, Txaro. 2000, pg.16).

Para "transversalizar el género" (así ha sido traducido en ocasiones el "gender mainstreaming") hay que operar, de manera simultánea, en los tres niveles de la dinámica de una institución:

- ✓ *El nivel sustancial, referido a las políticas y objetivos institucionales, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.*
- ✓ *El nivel estructural, relacionado con los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional, involucra la estructura organizativa, las normativas y directrices, el entrenamiento del personal, los criterios de contratación y demás mecanismos que determinan cómo un organismo fortalece su propia capacidad institucional para abordar la equidad de género en sus funciones.*
- ✓ *El nivel cultural, relativo a los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes en cuanto a la desigualdad de género.*

Pero, sobre todo, transversalizar o integrar el género implica un cambio en los métodos de trabajo de las instituciones, en todas las áreas y en todos los niveles. La formulación de todas las políticas ha de comenzar con un "análisis de género", tanto si se trata de programas económicos en la industria, agricultura o transporte, como si se refieren a áreas tradicionales de las mujeres, como la salud materno-infantil o la producción de artesanías en pequeña escala.

¿Cómo se relaciona la transversalidad de género con las políticas de Igualdad?

La transversalidad de género no puede reemplazar ni redundar en las políticas dirigidas a resolver problemáticas particulares de las mujeres en una sociedad, sean éstas políticas de Igualdad de Oportunidades o de Acción Positiva.

Cuando se afirma que la integración del género es una nueva estrategia para lograr la equidad de género, es necesario hacer hincapié en el hecho de que no sustituye a las políticas destinadas a las mujeres, sino que las

complementa. Se trata de dos estrategias distintas y deben ir paralelas, formando una estrategia "doble", por lo menos hasta que haya una verdadera cultura y un consenso con respecto a la equidad de género en todo el conjunto de la sociedad.

Mientras las políticas de Igualdad apuntan a resolver problemas y necesidades de las mujeres que son resultantes de la desigualdad entre los géneros, y actúan en áreas concretas y con gran rapidez, la transversalidad de género parte de que ya existen tales políticas específicas y añade al panorama *una reorganización del proceso de elaboración de las políticas*, para que los actores involucrados tengan en cuenta la perspectiva de género. Esta estrategia requiere más tiempo para ser aplicada pero tiene un mayor potencial de cambio que las políticas de Igualdad.

Los mecanismos institucionales orientados a la Igualdad (tales como los Institutos de la Mujer o los Planes de Igualdad) han sido capaces de dar a conocer problemas importantes de la vida de las mujeres, acumular experiencia en el abordaje de algunas discriminaciones femeninas y generar conocimientos sobre las relaciones de género.

Este acumulado de conocimientos, experiencias y habilidades es una condición necesaria para iniciar el mainstreaming de género, pues es muy poco probable que esta estrategia triunfe en una sociedad en la que no existe ninguna preocupación por la situación de desventaja de las mujeres y/o donde no haya instrumentos ni "actores" para implementar las políticas a ellas dirigidas.

La diferencia principal entre la transversalidad de género y las políticas de Igualdad reside en los "actores" involucrados y los sectores afectados. Por un lado, la transversalidad de género implica a una gama mucho más amplia de "actores ordinarios", la mayoría de los cuales no son expertos en género, en primera instancia, por lo que necesitarán adquirir el conocimiento necesario para tratar los problemas de género. Por otro, transversalizar el género exige el análisis interdisciplinar de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, como base para el debate público y para las decisiones políticas; de ahí la importancia de que sea construido sobre el conocimiento y sobre las lecciones aprendidas de experiencias anteriores con políticas de Igualdad.

Las políticas dirigidas específicamente a las mujeres siguen siendo apropiadas cuando se enfocan necesidades de las mujeres derivadas de:

- Sus características reproductivas o físicas, como la mortalidad materna.
- La acumulación de privaciones sufridas por los sectores femeninos en salud o educación.
- Las condiciones en que realizan trabajo remunerado: concentración en actividades de baja productividad, trabajos mal pagados, estructura discriminatoria por sexo de los salarios y empleos.
- El fortalecimiento de sus organizaciones propias.

Ahora bien, dado que se reconoce cada vez más, que las políticas de Igualdad son insuficientes para construir una sociedad que verdaderamente respete la equidad de género, el mainstreaming de género es el próximo paso lógico a dar.

¿Por qué es tan importante el mainstreaming de género?

❖ Porque sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas, en la medida que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier política aislada según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.

- ❖ Porque pone en la agenda política facetas muy cruciales de la vida de las mujeres y de los hombres, facetas que no han sido dignas de atención en el pasado y que resultan sustantivas para la construcción de una auténtica "democracia de género".
- ❖ Porque conduce a un mejor gobierno, en la medida en que se dispone de mejor información para tomar las decisiones políticas. Al hacer frente a la suposición de que las políticas son neutras respecto al género (que nunca lo son), el mainstreaming de género visibiliza los postulados subyacentes en el análisis de la realidad y logra una mayor transparencia en el proceso de toma de decisiones.
- ❖ Porque involucra tanto a mujeres como a hombres, hace pleno uso de los recursos humanos, de la experiencia, habilidades y sabidurías de unas y otros, y reconoce la responsabilidad compartida de ambos en la eliminación de desequilibrios existentes en la sociedad.
- ❖ Porque hace visible la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad, presentando la inequidad de género como un problema social importante con implicaciones para todas y todos y para el desarrollo de la sociedad, y no como un "coste" o un "lujo" sin más.
- ❖ Porque reconoce que los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres no pueden combatirse eficientemente sin el interés, la implicación y el compromiso del sistema político y de la propia sociedad.

() Material adaptado a partir del documento original elaborado por Clara Murguialday. 2001*

GLOSARIO ALFABÉTICO DE TÉRMINOS

A

Acción Positiva

Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales.

Indirecta. No incide directamente en los resultados. (Análisis, normas, leyes...)

Directa. Incide directamente en los resultados. (Cotas)

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley de Igualdad. Art. 7.1.)

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley de Igualdad. Art. 7.2.)

Análisis desde la perspectiva de género

Analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo y las diferentes condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres debidas al sistema sexo-género.

Androcentrismo

Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

B

Buenas prácticas de género

Una Buena Práctica ofrece un ejemplo de buen hacer y muestra el camino a quienes desean emprender acciones en un campo concreto. Este buen hacer se suele caracterizar por: una buena identificación de las causas de los problemas y barreras que impiden avanzar para superarlos, una adecuada planificación de las acciones para resolver los problemas desde una perspectiva innovadora, una ejecución de las actividades, acorde con la planificación y un impacto que sea visible, tenga alcance y capacidad de multiplicarse

El Comité "Mujeres e Igualdad de Género" de las Naciones Unidas utiliza unos criterios consensuados en 1999 para reconocer las Buenas Prácticas en este campo: han de conducir a un cambio visible en la igualdad de

género, han de tener un impacto en el contexto político, deben presentar un enfoque innovador y ser replicables y deben ser sostenibles.

C

Conciliación

Cuando hablamos de conciliación estamos hablando de: la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de su vida; el derecho que tienen todas las personas a un desarrollo pleno en las diferentes esferas públicas sin merma en la calidad de vida y la posibilidad de disponer de tiempo propio.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha incorporado a la agenda pública cuando se ha convertido en un problema práctico y causa de las cargas psicológicas, económicas y sociales que padecen las mujeres. Parece que el término alude a dos ámbitos el público y el privado-doméstico. Sin embargo, es más apropiado hablar de una nueva organización social que de conciliación, ya que se pretende buscar un modelo social que armonice las diferentes esferas de la vida de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todos los ámbitos deben acomodarse a uno de ellos: el laboral. Este nuevo modelo debe valorar el trabajo doméstico y de cuidado, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo.

Condición de las Mujeres

Concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

Corresponsabilidad

Necesidad de romper con la construcción social de género, impulsando que los hombres asuman la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado y desarrollando las capacidades para desempeñar este trabajo.

Cuotas

Es una acción positiva directa. Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo, puede ser por razón de raza, lengua...), en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

D

Datos desagregados por sexo

Recogida de información diferenciada basándose en el sexo, por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

Discriminación por razón de sexo

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas por razón de sexo y que carece de justificación objetiva y razonable.

✓ **Directa**

Tratamiento diferenciado y perjudicial, donde el sexo es objeto de consideración directa y que carece de justificación objetiva y razonable.

✓ **Indirecta**

Disposición, criterio o práctica, no vinculada al sexo de las personas y aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y que no está objetivamente justificada por ninguna razón u otra condición necesaria.

✓ **Múltiple**

Es el paradigma de la intersección que se produce en las mujeres cuando confluyen diferentes factores que potencian su discriminación, por ejemplo: etnia, religión, discapacidad física y/o psíquica,...

E

Economía Reproductiva

Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Efectividad

Una medida de la amplitud con la que una intervención consigue su objetivo u objetivos específicos.

Eficacia

Una medida del modo en que se aplican económicamente las entradas para obtener los resultados.

Empoderamiento

Fue uno de los conceptos centrales de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Se piensa como estrategia con la virtualidad de promover la igualdad de resultados. Tiene dos dimensiones:

Individual

La necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas.

Social

Se refiere a la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir que ejerciten el poder.

Equidad de género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo de género

Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos "naturales" de mujeres y hombres y que se imponen como clichés a las personas a partir de su pertenencia a un sexo u otro.

Estudios de género

Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición de las mujeres y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en los diferentes ámbitos.

F

Feminismo

Movimiento social y político que defiende la igualdad de oportunidades (y de resultados) entre mujeres y hombres. En Europa encontramos sus raíces en el S.XVIII durante la Revolución Francesa, en 1791, Olympia de Gouges publica los "Derechos de la mujer y de la ciudadana", réplica feminista de la "Declaración de los Derechos del Hombre" (1789). Su defensa la llevó a la guillotina.

Además es un pensamiento científico ya que ofrece un paradigma interpretativo de la realidad global. -La de las mujeres y la de los hombres-

Feminicidio

Es una categoría teórica, desarrollada en los estudios de género por un conjunto de investigadoras, de las cuales las más conocidas, las que dieron difusión al tema, sobre todo en la década de los noventa fueron Jill Radford y Diana Russell.

Es el genocidio contra mujeres y sucede cuando las condiciones históricas generan prácticas sociales que permiten atentados contra la integridad, la salud, las libertades y la vida de las mujeres. Hay feminicidio cuando el Estado no da garantías a las mujeres y no crea condiciones de seguridad para sus vidas en la comunidad, en la casa, ni en los espacios de trabajo de tránsito o de esparcimiento.

El feminicidio se conforma por el ambiente ideológico y social de machismo y misoginia, de violencia normalizada contra las mujeres, y por ausencias legales y de políticas de gobierno lo que genera condiciones de convivencia insegura para las mujeres.

Entre los casos de feminicidios mundialmente conocidos están los de Ciudad Juárez (Mexico).

G

Género

Femenino – masculino

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles ... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

I

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Concepto que incluye no solamente igualdad de "jure" sino también de "facto", y no solo de "oportunidades" sino también de "resultados". Esta última requiere la adopción de dos estrategias clave las acciones positivas y el mainstreaming de género.

Igualdad de oportunidades, políticas de

Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Impacto de género

Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

M

Mainstreaming

Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la "corriente principal" del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Véase también Transversalidad.

Micromachismos

Luis Bonino denomina así a una multiplicidad de prácticas de violencia y dominación masculina que los varones realizan en lo cotidiano y que sin ser muy notables, violentan y minan, insidiosa y reiteradamente la autonomía, la dignidad y el equilibrio psíquico de las mujeres.

N

Necesidades Estratégicas de Género

Necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad de mujeres y hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

Necesidades Prácticas de género

Necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que con frecuencia se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de menores, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

P

Paridad/ Participación equilibrada entre hombres y mujeres.

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).

Patriarcado

Desde una perspectiva sociológica Mollet(1970) , Nash y Safa (1980), Walby (1990), Lagarde, (1990) sugieren que el patriarcado es un sistema social basado en una forma de poder universal (en términos geográficos como históricos) que resulta de la subyugación de las mujeres por parte de los hombres.

Pertinencia de género

Es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica,etc.) en la que la variable sexo es el eje vertebrador del análisis que se realiza.

Se refiere a la necesidad de la aplicación del enfoque de género en una intervención o actuación.

Supone que las actuaciones políticas y administrativas, que a priori parecen no sexistas (o neutros al género) pueden no serlo y suponer impactos diferentes sobre mujeres y hombres. La aplicación de normativa o acciones iguales sobre grupos con situaciones desiguales de partida hace que los efectos sobre cada uno (mujeres y hombres) sean igualmente diferentes.

Plan de Igualdad

Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y efectiva.

Su marco legal son sus competencias. La coordinación entre diferentes áreas, así como la dotación de recursos humanos y económicos. (Programa, coordinación, personas y presupuesto) son requisitos ineludibles.

Posición de las mujeres

Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

R

Relaciones entre los Sexos

Relaciones sociales, económicas (y de poder) entre las mujeres y los hombres. Son contextualmente específicas.

Relaciones Sociales de Género

Relaciones entre hombres y mujeres y relaciones sociales basadas en la desigual distribución de prerrogativas que caracteriza todo el sistema sexista de organización social y el patriarcado. La identidad con el respectivo rol de género que se ha transmitido socialmente a mujeres y a hombres, y, dentro de este rol, la conciencia de situación de poder o de falta de poder, están presentes explícita o implícitamente en todas las relaciones entre ambos sexos, y entre personas del mismo sexo, tanto públicas como privadas.

Relevancia

Grado en que la razón y los objetivos del proyecto son pertinentes y significativos en relación con las prioridades y necesidades identificadas del proyecto, especialmente de los grupos beneficiarios.

Rol de género

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

S

Sexismo

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Segregación Ocupacional por razón de sexo

La segregación ocupacional es la adscripción de un colectivo de personas a un sector económico o a un conjunto de actividades profesionales. La segregación ocupacional por razón de sexo está directamente entroncada con la atribución que la sociedad hace de determinadas ocupaciones a las mujeres y hombres, en función del sexo con el que hayan nacido. No se asienta, por lo tanto, en las características biológicas de mujeres u hombres, sino en la identificación con un conjunto de funciones consideradas apropiadas para cada sexo.

- Segregación Horizontal: Cuando la concentración de la mano de obra de mujeres o de hombres se da en unos determinados sectores y oficios, los "adecuados" a su rol de género.
- Segregación Vertical: Cuando en la estructura ocupacional el nivel jerárquico lo detenta un sexo determinado dentro de una rama o familia ocupacional. A través de este concepto se muestra como las mujeres ocupan los niveles jerárquicos más bajos, incluso en las actividades en las que su presencia es mayoritaria (educación, por ejemplo).

Sistema de cuotas

Reserva rígida de un número o porcentaje mínimo garantizado de plazas.

Sistema sexo – género

Cuando hablamos del sistema sexo-género hablamos del proceso por el cual adquirimos la "identidad de género", es decir "nos hacemos mujeres u hombres" según el modelo social en el que vivimos.

Este proceso de asignación, en función del sexo, comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida, a través de los principales agentes de la socialización – familia, escuela, medios de comunicación, etc. El resultado de este proceso lleva a jerarquización entre hombres y mujeres en la organización social que se deriva del aprendizaje y no de la biología.

Sororidad/Affidamento

Está basada en la búsqueda de una relación de mutuo reconocimiento de la legitimidad de la autoridad entre las mujeres debido a que en el orden simbólico de géneros el poder es un atributo de género masculino. De esta forma, la sororidad permite enfrentar el fenómeno de la envidia entre mujeres, que es una de las formas de violencia horizontal de género.

Ser s3ricas implica por tanto que estamos contribuyendo a la deconstrucci3n pol3tica y social del sistema patriarcal.

Sufragismo Femenino

Mujeres que en el S. XIX lucharon por el derecho a voto de las mujeres. Un hito en la historia de las sufragistas es la Declaraci3n de S3neca Falls en 1848.

T

Trabajo

Las mujeres participan en las estructuras productivas de diferentes formas: son productoras de bienes y servicios para el mercado tanto en la econom3a formal, como en la econom3a informal o sumergida. Y adem3s, son productoras de bienes y servicios no mercantiles a trav3s de la producci3n dom3stica y de subsistencia.

El **trabajo reproductivo o trabajo dom3stico** comprende:

- las tareas del cuidado del hogar y de la familia (tareas dom3sticas, de mantenimiento y cuidado de las personas).
- el conjunto de actividades realizadas como mediaci3n entre la familia y los servicios que las diferentes instituciones p3blicas ofertan a la ciudadan3a: gesti3n de los servicios educativos, sanitarios, de ocio, etc...
- el conjunto de tareas derivadas de la administraci3n, gesti3n de lo dom3stico, tareas burocr3ticas.

El trabajo reproductivo no s3lo se ci3e al espacio del hogar aunque este constituye el n3cleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materialicen en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

El **trabajo productivo** es el trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En 3l no se incluyen ni la econom3a informal o sumergida ni el trabajo dom3stico, realizados ambos mayoritariamente por mujeres.

Techo de cristal

Se trata de la superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, dif3cil de traspasar, que seguir avanzando. Su car3cter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni c3digos visibles que impongan a las mujeres semejante limitaci3n, sino que est3 construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son dif3ciles de detectar. Tambi3n se suele conocer como "suelo pegajoso" que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pir3mide econ3mica.

Transversalidad – "Mainstreaming"

Aplicar sistem3ticamente la perspectiva de g3nero en todas las acciones, programas y pol3ticas y en todas sus fases de planificaci3n, ejecuci3n y evaluaci3n. La organizaci3n, la mejora, el desarrollo y la evaluaci3n de los procesos de modo que la perspectiva de g3nero se incorpore en todas las pol3ticas.

V

Violencia Estructural

Barreras invisibles e intangibles contra la realizaci3n de opciones potenciales y de los derechos b3sicos. Relaciones de poder que generan y legitiman la desigualdad de sexos.

Violencia de Género

Todo acto de violencia dirigido contra las mujeres, que cause o pueda causar un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico-emocional, inclusive la amenaza de ese acto, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Violencia Simbólica

La reproducción asincrónica de referencias culturales o la ausencia total o parcial de grupos culturales- especialmente de las mujeres- en los libros de texto y materiales curriculares así como el cine, la publicidad o los medios de comunicación, esto es, desde todos/as los/as agentes sociales.

Algunos de estos términos han sido recogidos en su mayoría del libro Emakunde "Hamar urte euskal gizartearekin - Diez años con la sociedad vasca" (1998) si bien se han originado algunas revisiones de los mismos.

1. INTRODUCCIÓN

Los resultados de la evaluación de distintos programas y proyectos que están siendo impulsados desde organizaciones sociales de mujeres y mixtas, instituciones locales, agencias de desarrollo, etc. están haciendo cada vez más evidente la necesidad de introducir elementos de análisis de género en los diseños de proyectos de forma que impidan el continuar fortaleciendo los estereotipos de género y profundizando en la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las razones de ello son fundamentalmente dos:

En primer lugar, si se pretende trabajar para mejorar la situación o posición de un colectivo social o hacia el desarrollo o bienestar de una población determinada, éste debe estar centrado en las personas. Hasta hace algún tiempo, y aún desde distintos ambientes, se entiende que el desarrollo es equivalente al crecimiento económico y que se mide a través del ingreso y del consumo. Sin embargo, las teorías del desarrollo humano han evidenciado la necesidad de tomar al ser humano como centro del desarrollo, entendiendo que su desarrollo va más allá de la satisfacción de las necesidades materiales e incorporando otras dimensiones como la autoconfianza, el afecto, la sociabilidad, etc. y que no se puede establecer una jerarquía entre los distintos tipos de necesidades. Al poner el punto de mira en las personas, las relaciones de poder que se dan entre ellas se hacen más visibles y la desigualdad entre hombres y mujeres se muestra de forma aún más manifiesta. En este sentido, es fundamental partir del reconocimiento de que si se inicia un proceso de desarrollo o mejora de la situación de una población, éste no puede darse si se mantienen desigualdades de poder a lo interno, y la desigualdad de género ha demostrado estar presente en todas las sociedades del mundo. Así, no se puede hablar de desarrollo o bienestar, si éste no cuenta con más de la mitad de la población, si sólo beneficia a una parte, si toma como referencia un perfil que no corresponde a toda la población.

En segundo lugar, es preciso tener en cuenta que el hecho de diseñar los proyectos sin perspectiva de género, no sólo no beneficia a las mujeres, sino que por el contrario agudiza su situación de dependencia y de discriminación con respecto a los hombres. El trabajar bajo las estructuras y formas de organización dadas, sin cuestionarlas, implica que se fortalecen las formas tradicionales de relación entre hombres y mujeres, y por lo tanto, la situación de privilegio de los primeros respecto a las segundas.

La pregunta es, ¿Cómo diseñamos proyectos que mejoren la situación y posición de las mujeres en la sociedad?.

2. LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

Todo proyecto implica la necesidad de cambiar alguna situación o aspecto de una sociedad determinada. Así, planificar un proyecto significa plasmar el QUÉ queremos hacer y reflexionar sobre el CÓMO podemos hacerlo.

Todo proceso de planificación implica:

1. un conocimiento de la Realidad, de lo que está en la base del problema.
2. una racionalidad para orientarnos a una dirección que nos permita organizar los recursos, definir los objetivos..
3. y la adopción de decisiones.

Si entendemos que mujeres y hombres deben ser el centro de los proyectos, su participación es fundamental a lo largo de todo el proceso y esto implica no solamente que les consultemos sobre cómo diseñar el proyecto sino que participen activamente en el mismo.

Además, si se plantea una metodología adecuada, la planificación debe suponer también un proceso educativo, ya que ésta debe constituir el instrumento que nos ayude a generar el cambio que buscamos. Sin embargo, es preciso tener presente que las metodologías e instrumentos de planificación deben ser apoyos para el proyecto y nunca convertirse en limitantes del propio proceso.

La Planificación es también una herramienta de poder en cuanto a que atribuye a la persona responsable, la realización del cambio. Quien controla la metodología de la planificación, tiene el poder para inducir el cambio.

Finalmente, la Planificación nos ayuda a tener en cuenta el mayor número de variables posible que van a intervenir en la consecución de nuestros objetivos.

En el caso que nos ocupa, pretendemos trabajar con una metodología de planificación que sea sensible al género, que permita contribuir a la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres y favorezca el empoderamiento de éstas. Así, la Planificación sensible al género:

- parte del reconocimiento expreso de la desigualdad
- implica el análisis de las relaciones de género en contextos determinados y en cada una de las fases de la planificación
- parte de las necesidades de las mujeres para darles voz en todas las fases del proyecto y para lograr así su empoderamiento y a partir de ahí, el de la comunidad en su conjunto.
- analiza las capacidades técnicas desde la perspectiva de género
- implica un proceso pedagógico
- analiza las prácticas de las organizaciones y las relaciones de género que se dan a lo interno de las mismas
- analiza los recursos (humanos, materiales y financieros) a los que acceden las mujeres en el momento inicial y a cuáles lo hacen al final del mismo.
- implica definir con claridad los resultados esperados para hombres y mujeres específicamente, teniendo en cuenta la satisfacción de necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- además de un proceso técnico, supone un proceso político. La radicalidad del cambio implica una negociación que requiere un cambio para las mujeres y también para los hombres que requiere de la negociación entre las partes.
- requiere generar espacios permanentes para el debate y la reflexión.

Al centrarse en una acción social, la Planificación de Género requiere de:

1. Procedimientos:

Diagnóstico de Género: Identificación de la base del mecanismo que genera la desigualdad.

Objetivos: visión y misión. Qué y para quién.

Seguimiento y Evaluación: Control del proceso y balance de logros.

Consulta y Participación: generación de metodologías participativas.

Estrategia de Entrada: Identificación de oportunidades, ventanas.

2. Herramientas de la Planificación de Género:

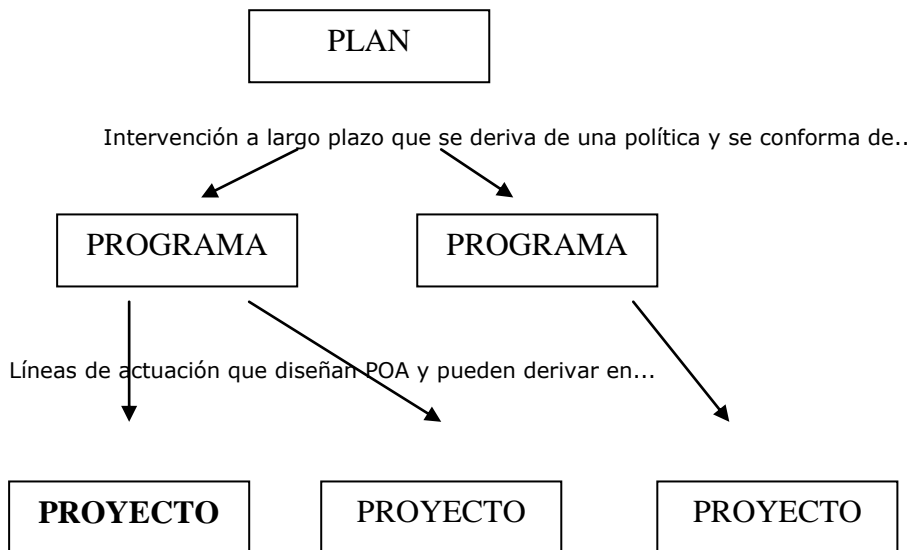
Basadas en los conceptos derivados del análisis de género, van a guiar todo el proceso y reciben el nombre de Herramientas analíticas. Las principales son las siguientes:

Principales herramientas analíticas aportadas por los marcos de planificación de género:

MARCOS ANALÍTICOS DE PLANIFICACIÓN DE GÉNERO	HERRAMIENTAS ANALÍTICAS
1. Marco Analítico de Harvard	1. Perfil de actividades 2. Perfil de acceso y control a recursos y Beneficios 3. Factores de Influencia 4. Preguntas clave para el análisis del ciclo del proyecto.
2. Matriz de Análisis de Género	Matriz de Análisis de Género en base a cuatro categorías: <ul style="list-style-type: none"> - trabajo - tiempo - recursos - factores culturales
3. Marco Analítico de la Relaciones Sociales	1. Desarrollo basado en el ser humano 2. Análisis de las relaciones sociales 3. Análisis institucional 4. Clasificación de políticas 5. Herramienta de análisis situacional y diseño de la estrategia
4. Marco Analítico de Moser	1. Rol de las mujeres 2. Necesidades prácticas e intereses estratégicos 3. Análisis de políticas
5. Marco Analítico del Empoderamiento de Longwe	1. Escala de niveles de empoderamiento 2. Análisis desde los "asuntos de las mujeres"

3. EL CICLO DEL PROYECTO

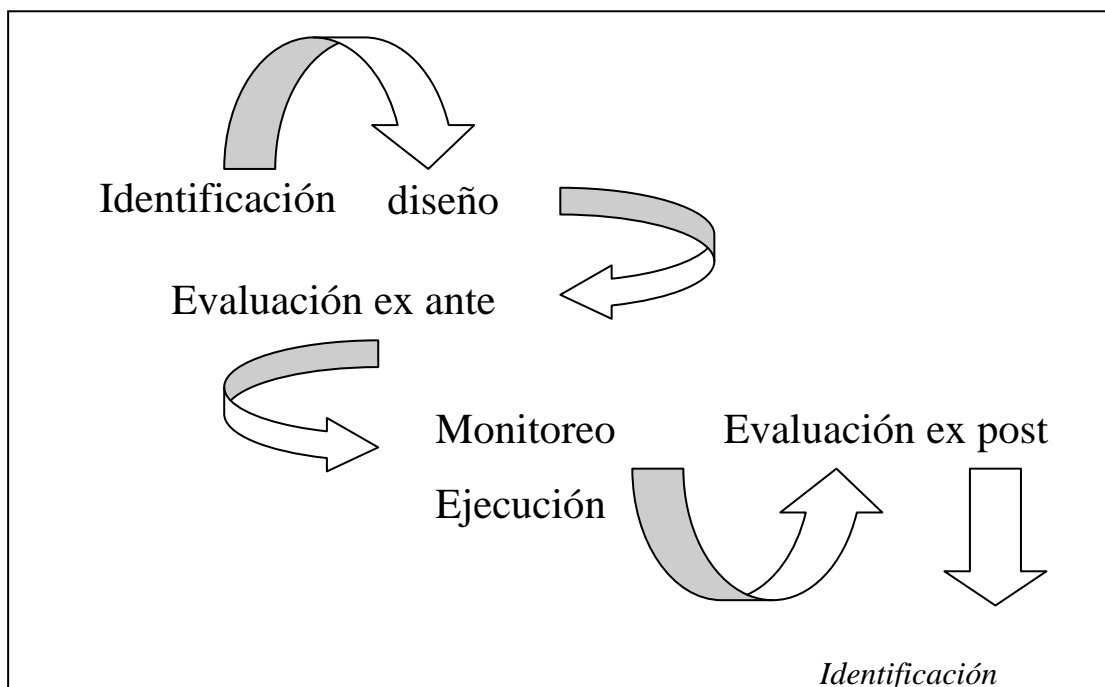
Toda intervención que desde las distintas entidades realizamos, se sitúa en una **jerarquía de actuaciones:**



Instrumento de Desarrollo. Tareas innovadoras que tienen un objetivo definido que tiene que ser realizado en un tiempo determinado en una zona geográfica determinada y para un grupo concreto solucionando problemas específicos o mejorando una situación.

A su vez, todas las acciones de desarrollo contemplan una serie de fases o pasos que forman el ciclo de vida del proyecto. Estas fases principales serían la (i) identificación, (ii) diseño, (iii) implementación y (iv) seguimiento y evaluación. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que no se trata de un proceso lineal sino que existen continuas retroalimentaciones según las informaciones que a medida que se desarrolla el proyecto, se van extrayendo de la realidad.

El ciclo del proyecto:



En los últimos años, entre los agentes de planificación, se han ido homogeneizando las metodologías de planificación consensuando sistemas orientados hacia objetivos.

El **marco lógico** nace en los años setenta en EEUU como una matriz de planificación que permitía, a través de relaciones lógicas, organizar los objetivos, resultados y actividades de un proyecto. La agencia noruega de cooperación internacional lo define como la "herramienta de gestión que facilita la planificación, ejecución y evaluación de un proyecto".

Los pasos básicos del método son:

- (i) Análisis de la participación,
- (ii) Análisis de los problemas,
- (iii) Diseño de los objetivos,
- (iv) Elección de las alternativas y
- (v) Matriz de planificación.

El análisis de género debe ser integrado en todas y cada una de las fases del ciclo del proyecto. A menudo, los proyectos no lo contemplan por diversas razones¹:

- Porque las mujeres estaban poco representadas entre la población destinataria en la etapa de planificación
- Porque existían obstáculos de orden jurídico y/ o social que prohíben o limitan su participación
- Por haberse dado por supuesto que las mujeres participarían automáticamente en el programa y se beneficiarían del mismo.

Sin embargo, y puesto que toda acción de desarrollo no es neutra al género, es decir, tiene un impacto en las relaciones de género que se dan a lo interno de una sociedad dada en tanto que afecta a su vida cotidiana, deben diseñarse medidas correctoras con perspectiva de género en el proyecto.

3.1. La Identificación

La identificación del proyecto supone la realización de un **Análisis de la Situación o un Diagnóstico** que integre las percepciones y visiones de la realidad de todos los agentes interesados, es decir, personas expertas, representantes de grupos y organizaciones, miembros de la sociedad, etc. Esta afirmación es particularmente interesante en el caso del análisis de género ya que a menudo hombres y mujeres viven realidades distintas en el seno de una sociedad determinada.

¹ OIT (1995) en LOPEZ y SIERRA (2000) p. 108

Herramientas para un análisis situacional diferenciado por género²:

<i>Elementos del análisis situacional</i>	<i>Herramientas para el análisis de género</i>
1. Análisis de las condiciones geográficas y la demografía	Desagregación de los datos según el género (para todas las variables demográficas y sociales)
2. Análisis de los grupos involucrados a nivel de bases: <ul style="list-style-type: none"> • División sexual del trabajo/ roles • Acceso y control sobre recursos: <ul style="list-style-type: none"> - naturales - físicos/ hechos por el ser humano - socio- culturales - humanos • Posición socio- política y rol en la toma de decisiones <p>(a niveles doméstico y comunitario y en la sociedad en general)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Perfil de actividades e ingresos Perfil de acceso y control Perfil de la posición socio- política de las mujeres con respecto a la posición de los hombres Perfil de toma de decisiones Perfil de participación en las instituciones
2. Análisis de las Instituciones participantes:	Perfil de la capacidad de género institucional: <ul style="list-style-type: none"> - capacidad para adoptar el enfoque de género - grado de aceptación de las instituciones - conceptos y métodos adecuados para un análisis de género
4. Análisis del marco de las políticas	Sin herramientas, refiérase a los enfoques MED y GED

La Identificación supone, además, **la Priorización de las necesidades** detectadas en el Diagnóstico en base a una serie de criterios. El hecho de priorizar necesidades comunes a varios colectivos, puede servirnos de punto de entrada.

Para empezar, se debe priorizar el problema central de la comunidad con base en una serie de criterios consensuados. Estos pueden ser:

- según la cantidad de población a la que afecta
- según las consecuencias
- según la urgencia
- según otros problemas a cuya solución puede contribuir
- etc..

En la priorización de necesidades es necesario incorporar las **Necesidades Prácticas y también los Intereses Estratégicos**.

² Adaptado de PROEQUIDAD

La priorización de necesidades, y la definición del Problema Central, nos va ayudar a dibujar **el Arbol de Problemas**. Para elaborar el Arbol, es necesario:

- identificar las causas sustanciales y directas de los problemas
- identificar sus consecuencias sustanciales y directas

Consecuencias

Problemas

Causas

El Problema que se defina como *Problema Central* a abordar debe ser:

- real
- sentido
- posible de solucionar

Una vez identificado el problema Central, es necesario definir las **Alternativas de solución** cuya selección debe incluir criterios con perspectiva de género tales como:

- que fomente una mayor equidad y rompa formas tradicionales de control que sean discriminatorias
- que incremente ingresos tanto para mujeres como para hombres
- que sea viable económicamente
- que sea técnica y socialmente factible
- que obtenga logros a corto, medio y largo plazo
- que cuente con la existencia de recursos locales
- que suponga la participación de los distintos grupos de interés

3.2. El diseño

Una vez que se ha realizado la identificación y caracterización de la población beneficiaria del proyecto y se han priorizado, entre otros, los problemas sobre los que se pretende actuar a través del proyecto, se procederá al diseño o formulación del documento de proyecto cuya estructura suele contemplar los siguientes apartados:

- 1. título**
- 2. contexto/ antecedentes**
- 3. justificación**
- 4. resumen narrativo**
- 5. objetivos general y específico**
- 6. resultados esperados**
- 7. indicadores y fuentes de verificación**
- 8. actividades**
- 9. seguimiento y evaluación**
- 10. cronograma**
- 11. presupuesto**

De los efectos identificados en la fase anterior, elaboraremos la **Justificación** del Proyecto, es decir, los fundamentos de la intervención, el porqué del proyecto.

El siguiente paso consiste en definir **los Objetivos del Proyecto**, es decir, la situación ideal a la que se quiere llegar con la intervención, a través del Desarrollo del *Arbol de Objetivos*. Para la elaboración de este árbol:

- se reformulan los elementos del árbol de problemas en condiciones deseables positivas
- se revisan las relaciones medios- fines para analizar si el planteamiento es realista
- si es necesario, se eliminarán aquellos objetivos que parezcan irreales. Innecesarios o inabarcables.

Los Objetivos, son condiciones deseables que se lograrán en el futuro. Del problema identificado y de cada acus directamente relacionada con el problema deberán salir los objetivos general y específico.

El Objetivo General, responde al problema central e indica la meta que queremos lograr y se formula poniéndolo en positivo . Los *Objetivos Específicos*, por su parte, son aquellos productos que deben alcanzarse para lograr el objetivo general. Deben ser realistas, incluir las personas hacia las que se orienta el cambio, el cómo se va a realizar y el dónde.

Objetivo General: contribuir a mejorar una situación

Objetivo Específico: Cómo llegar al objetivo general.

A la hora de formular los objetivos, es necesario tener en cuenta:

- los grupos o personas a los que van dirigidos
- las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres que pretende satisfacer
- las consecuencias de las mejoras y cambios que producirá el proyecto en mujeres y hombres desde el punto de vista de la pirámide del empoderamiento.

Una vez que se ha definido esto, se realizará el diseño de la Matriz de Planificación, instrumento que permite la descripción sintetizada del proyecto en el cual se van a incorporar los elementos anteriores y otros nuevos como los **resultados, indicadores, actividades, recursos e hipótesis**.

Los **Resultados Esperados** definen en función de los Objetivos específicos, que indicarían la situación esperada una vez haya finalizado el proyecto.

Las **Actividades** se formularán haciéndonos la pregunta de ¿qué tenemos que hacer para llegar a ese resultado esperado? Deben ser desglosadas por grupos y definidas en función de los recursos disponibles teniendo en cuenta además, la capacidad que tienen de desarrollar liderazgo y generar nuevas capacidades para las mujeres así como en qué medida van a contribuir a fomentar la equidad de género.

A continuación señalaremos los **recursos** que necesitamos para desarrollar las actividades (humanos y materiales). Es importante tener en cuenta la capacitación de los recursos humanos en cuestiones relacionadas con el género, por lo que se debe tratar en la medida de lo posible de contar con especialistas de género. También es importante tener en cuenta la paridad en la contratación de recursos humanos.

La monetarización de los recursos dará lugar al **Presupuesto del proyecto**.

En la fase de formulación, toda esta información se vierte en una **Matriz de Planificación** que consiste en una matriz cuatro por cuatro con la siguiente estructura:

	<i>Descripción</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Fuentes de Verificación</i>	<i>Hipótesis</i>
Objetivo General				
Objetivo Específico				
Resultados				
Actividades		Recursos		

Ya hemos visto cómo se formulan y qué significan las filas, pasemos a las columnas.

Las cuatro columnas presentan los siguientes conceptos: descripción del proyecto, indicadores, fuentes de verificación e hipótesis.

En la primera columna, el **resumen narrativo** describe la meta, el propósito, los resultados y las actividades del proyecto.

En la segunda columna se encuentran los **Indicadores** verificables objetivamente para cada nivel del proyecto. Los indicadores son medidas cuantitativas y cualitativas que miden la consecución tangible de los objetivos del proyecto.

Los indicadores de género serían aquellos que nos permiten medir el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo y como tales son un elemento fundamental en la planificación de género así como en la planificación del desarrollo. Constituyen:

- Una forma sintética de expresar cuantitativamente algo de la realidad. Su fortaleza está en su poder de síntesis.
- Surgen de la necesidad de medir algún aspecto de la realidad, o medir la cobertura o el impacto de una intervención.
- "Indican", con mayor o menor validez, lo que está pasando en la realidad.
- Pueden ser herramientas de la planificación social, en la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas.
- Permiten proponer alternativas de solución en términos de metas concretas.
- Se puede monitorear su evolución en el tiempo.

Debemos destacar dos tipos de indicadores: de proceso y de impacto. Los primeros se situarán en base a los resultados y los segundos en función de los objetivos.

Los Indicadores Intermedios o de Proceso miden insumos o productos que contribuyen a que se pueda lograr un objetivo. Por su parte, los Indicadores Finales o de Impacto son aquellos que miden los resultados o el impacto en función de las metas más amplias relativas al bienestar de la población. Generalmente estos indicadores se refieren a cambios en el comportamiento de las personas.

A la hora de elaborar indicadores, es necesario definir el punto de partida de cada indicador en función del contexto. Así tendríamos una **escala de desempeño** situada en un periodo de tiempo concreto que incluiría:



La definición del indicador debe incluir:

1. contenido
2. grupo beneficiario
3. cuantificación en función de la escala de desempeño
4. calidad
5. tiempo
6. ubicación

Estas medidas deben ser capaces de ser comprobadas y las fuentes de las que obtendremos la información para hacerlo reciben el nombre de **fuentes de verificación**.

Finalmente, las **Hipótesis** se refieren a las condiciones o acontecimientos que están fuera de control del proyecto pero que tienen que darse para poder cumplir con los objetivos del mismo.

Siguiendo a Ostherthaus y Salzer³ lo decisivo en este contexto es evitar aunar los "asuntos de las mujeres" bajo un ítem separado de resultados (la tradicional "componente mujer"). Más bien hay que diferenciar explícitamente según género en los diferentes campos de resultados donde fuera necesario. Para conocer si en el diseño de la matriz de planificación se ha tenido en cuenta el análisis de género la Comisión de las Comunidades Europeas propone las siguientes preguntas de control, muy relacionadas con las planteadas en el marco analítico de Harvard:

Preguntas para verificar la sensibilidad de género en una Matriz de Planificación⁴:

ESTRUCTURA DEL PROYECTO	INDICADORES DE RENDIMIENTO	CÓMO PUEDEN SER EVALUADOS LOS INDICADORES?	SUPUESTOS, RIESGOS Y CONDICIONES
<p>OBJETIVOS GENERALES: Los objetivos más amplios ¿responden a las necesidades de mujeres y de hombres? ¿influye la selección de objetivos específicos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. ¿Hasta qué punto se presta atención a los problemas más amplios específicos de género en el plano político o institucional?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: ¿Podrán las personas participantes organizadas a nivel nacional proporcionar datos? ¿qué fuentes alternativas de datos pueden ser utilizadas para examinar la coherencia?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: ¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de mujeres y hombres para alcanzar los objetivos? ¿es el clima político favorable a un enfoque participativo? ¿el contexto político e institucional representan un apoyo para las actividades del sector?</p>

³ OSTHERHAUS.J. y SALZER.W. (1996) p.35

⁴ CCE (1993) en EMAKUNDE (1998) p. 111

<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿especifican los objetivos: a quién va dirigido y quién se espera que se beneficie del proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres? ¿Quién participa en la selección de la variedad de necesidades a las que debe atenderse? ¿ qué necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres responde el proyecto?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Indicadores cualitativos y cuantitativos: ¿cuáles son las mejoras y cambios para mujeres y hombres? ¿quién se espera que se beneficie en términos de división de género del trabajo y acceso a/ y control sobre recursos obtenidos? ¿fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quien se dirige? ¿Hasta qué punto afectarán las mejoras y cambios la relación entre los sexos?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer el objetivo de las actividades? ¿existe una estrategia para abordar los obstáculos? ¿se han tomado en consideración las opiniones de las personas participantes sobre el impacto en las evaluaciones intermedias y/ o finales?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿Se ven los objetivos apoyados por las políticas? ¿existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar o, por el contrario, poner en peligro las mejoras previstas? ¿se han tenido en cuenta dichas actividades o se han previsto vínculos que se puedan establecer con ellas?</p>
<p>RESULTADOS: Los resultados: ¿están especificados por sexo? ¿son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados?</p>	<p>RESULTADOS: ¿qué se ha logrado para mujeres y hombres en términos de uso de tecnología apropiada, medidas políticas adecuadas en apoyo del proyecto, medidas de protección ambiental y creación de capacidades institucionales y de administración? ¿quiénes (mujeres y/ u hombres, y edad, clase y etnia) se han beneficiado en cada uno de los resultados? ¿En qué medida y en función de qué han participado las mujeres y los hombres?</p>	<p>RESULTADOS: ¿Incluyen los informes técnicos provisionales (de seguimiento y evaluación) datos cualitativos y cuantitativos específicos según el sexo?</p>	<p>RESULTADOS: ¿Plantea la posición política de mujeres y hombres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados específicamente con los géneros? ¿existe suficiente motivación, aptitudes y capacidad de organización en el seno del grupo destinatario y de las organizaciones asociadas para estimular las actividades sensibles a la dimensión de género y participar en ellas?</p>
<p>MEDIOS APORTADOS: ¿resultan adecuados los medios aportados para la participación de mujeres y hombres? ¿existe tiempo y presupuesto para la participación y para el</p>	<p>MEDIOS APORTADOS: ¿en qué medida tienen mujeres y hombres acceso a los bienes, servicios y posibilidades del proyecto? ¿existe un capítulo de imprevistos en el plan de trabajo y en el presupuesto?</p>	<p>MEDIOS APORTADOS: Durante las visitas de seguimiento, las reuniones de personal, las auto- evaluaciones y las evaluaciones provisionales o definitivas, ¿se consulta a las y los participantes para saber si los medios utilizados resultan adecuados?</p>	<p>MEDIOS APORTADOS: ¿Es el plan de participación razonable en términos de obstáculos locales (estacionales, culturales, especialmente con lo referente al género, financieros o de otro tipo) que prevén el</p>

análisis de género? ¿son los presupuestos flexibles y revisables? ¿tiene en cuenta la planificación del tiempo, las limitaciones y necesidades de los géneros? ¿se utilizan al máximo las capacidades locales en materia de género y formación?	¿se ha realizado una evaluación y un seguimiento participativos? ¿qué recursos se han asignado en el ámbito de las necesidades estratégicas de las mujeres?		consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres? ¿son adecuados los servicios de expertos y expertas en materia de género e intervienen a tiempo?
---	--	--	--

Una vez definidos estos apartados del proyecto, es necesario operativizar la intervención a través del diseño del *Plan Operativo*, documento que suele incluir un programa anual y va a *calendarizar* la intervención. El Plan operativo indica todas aquellas actividades que se van a realizar y se organiza por:

	Calendario	Recursos
Objetivo General		
Objetivo Específico		
Resultados esperados		
Actividades		

3.3. El Seguimiento y la Evaluación

A) Seguimiento o Monitoreo

Constituye un proceso más liviano que la evaluación y se realiza durante la ejecución del proyecto. Nos permite ir evaluando si lo que hemos propuesto se está desarrollando de la manera que habíamos planteado.

Se trata de un proceso educativo que nos debe orientar el futuro. Son procesos de aprendizaje.

Existen dos tipos de seguimiento acordes a los indicadores que hemos definido anteriormente: de progreso y de impacto.

A.1. el seguimiento de progreso implica:

- revisar las actividades y los resultados definidos
- valorar el acceso y control sobre las instalaciones y servicios que se va ofreciendo.
- analizar cómo se va desarrollando la participación en el proyecto de hombres y mujeres, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- Tener en cuenta el rendimiento del personal y su sensibilización respecto a las cuestiones relacionadas con el género
- Plantear recomendaciones

A.2. seguimiento de impacto:

implica analizar las posibles consecuencias de la acción del proyecto sobre hombres y mujeres respecto a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos así como analizar los datos de base diferenciados por sexo para el ajuste de la estrategia.

B) La Evaluación

Proceso formalizado de análisis que reflexiona sobre lo que se hará, se está haciendo o se ha hecho con el propósito de informar, tomar mejores decisiones o aumentar la capacidad de hacerlo en el futuro.

Desde el punto de vista de género, habrá que tener en cuenta:

- ¿Qué Beneficios ha tenido el proyecto para Mujeres y Hombres?
- ¿Qué proceso se ha seguido?
- ¿Qué contribución han realizado los distintos agentes?
- ¿Qué coherencia existe entre fines y medios?
- ¿Qué comportamiento han manifestado las personas y las organizaciones?
- ¿Cuál ha sido el grado de organización del grupo participante?
- ¿Cuál es la capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones?

Para realizar la evaluación debemos definir:

- a) el objeto de la evaluación: tanto la población beneficiaria como el carácter de desarrollo del proyecto
- b) las mejoras introducidas por el proyecto en la comunidad en relación con su contribución a la equidad de género y las necesidades prácticas e intereses estratégicos así como su capacidad de sostenerse sin ayuda externa en relación tanto a los recursos como a las habilidades creadas para desarrollar otras iniciativas.
- c) El análisis del:
 - Impacto en las condiciones de vida
 - Cambios en sus relaciones de grupo
 - Aspectos institucionales
 - La dependencia externa
 - La tecnología y la capacitación
 - El medio ambiente
 - Las pautas culturales

Los criterios que debemos utilizar en la evaluación son los siguientes:

- Viabilidad
- Pertinencia
- Impacto
- Eficacia
- Eficiencia

BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO QUESADA, C. (1999) *Serie hacia la Equidad* . San José, Costa Rica. Eds. Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el progreso Humano..
- COORDINADORA DE ONGD DE LA C.A.V.(2001) *Guía para alfabetizarse en Género y Desarrollo*. Bilbao. Eds. de la coordinadora de ONGD de la C.A.V.
- EMAKUNDE, (1998).*Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria. Eds. Emakunde.
- ESPINOSA, I. y BARAHONA. M (2004) *Gender Budgets as part of the gender planning process*. Managua. North South Advocacy Group
- EVERTSEN, A. (2001) *Gender and Local Governance*. Amsterdam. SNV
- GOMEZ M. y SAINZ H. (1999) *El ciclo de proyecto de cooperación al desarrollo*, Madrid. Ediciones CIDEAL.
- GUZMÁN, V. (1993) *Sin Morir en el Intento*. Lima, Perú. Ediciones Flora Tristán.
- GUZMAN, V., PORTOCARRERO.P y VARGAS.V. (1991) *Una Nueva lectura: Género en el Desarrollo*. Lima, Perú. Eds. Entre Mujeres/ Flora Tristán ediciones.
- LOPEZ I. y RECALDE.A.R.(1999) *Relaciones de Género y Desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación*. Madrid. Eds. los libros de la catarata Madrid.
- LAGARDE.M. (1996) *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid. Eds. Horas y horas
- LOPEZ I. y SIERRA B,(2000) *Integrando eel análisis de Género en el Desarrollo*. Madrid. Eds. IUDC/ UCM.
- MOSER C. O.N. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Perú. Red Entre Mujeres/ Flora Tristán Ediciones.
- NORAD (1997) *El Enfoque del marco Lógico. Manual para la planificación de proyectos orientada mediante objetivos*, Madrid. Ediciones. IUDC-UCM y CEDEAL 1997.
- OSTHERHAUS.J. y SALZER.W.(1996) *Diferenciación según Género en el ciclo de proyecto*. Eschborn._Eds. GTZ.
- OXFAM. (1996) *A Toolkit. Concepts and Frameworks for Gender Analysis and Planning*. Londres. Eds.Oxfam.
- OXFAM.(1997) *Manual de Capacitación en Género de Oxfam*. Lima, Perú. Eds. Flora Tristán.
- RIVAS ZAMORA, C. (2004) *Institucionalización de la Política Municipal para la Equidad de Genero: Una Experiencia Inédita*. San Salvador. Alcaldía de San Salvador

UNDP (2000) *Gender Análisis. Learning and Information Pack*. Nueva York. UNDP

WIDE.(2001) Mujeres en el Desarrollo en Europa. *Boletín 2001:14*. Eds. Iepala/ Red Eurosur. Madrid. 2001.

ZABALA,I. "Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo" en CARRASCO C. *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Ed. Icaria. Barcelona. 1999.p.337-363.