



La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo

Conceptos básicos y buenas prácticas



cooperación alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Publicado por la **giz** Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Aviso Legal

Publicado por:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Friedrich Ebert Allee 36 + 40
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
56760 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Proyecto de cooperación para el fortalecimiento institucional de la AMEXCID
Agencia de la GIZ en México
Torre Hemicor, PH
Av. Insurgentes Sur No. 826
Col. Del Valle
C.P. 03100, México D.F.

T +52 55 5536 2344
F +52 55 5536 2344
E giz-mexiko@giz.de
I www.giz.de/mexiko

Versión

Noviembre de 2015

Impresión

Imprenta XY, Nombre de la ciudad

Diseño

Umbr Design, Düsseldorf, Alemania

Texto

Anna Rabea Weis

Las ideas vertidas en el texto son responsabilidad exclusiva de la autora y no comprometen la línea institucional de la GIZ

Tabla de contenido

4.....Prefacio

5.....Introducción

1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

6.....1.1 Historia

7.....1.2 Conceptos básicos

2. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL INTERNACIONAL

10.....2.1 Cultura Organizacional: Planes de Igualdad y Transversalización

13.....2.2 Financiamiento: Presupuestos para la Igualdad de Género

15.....2.3 Visibilidad: Comunicación y Datos Desagregados

17.....2.4 Capacitaciones: Planificación, Moderación, Realización

19.....2.5 Implementación I: Ayuda Humanitaria

23.....2.6 Implementación II: Cooperación Sur-Sur y Triangular

3. CONSIDERACIONES FINALES Y LITERATURA RECOMENDADA

25.....Consideraciones finales

25.....Literatura recomendada

Prefacio

En 2015 observamos una nueva agenda sobre desarrollo sostenible en la que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ocupan un lugar central. La equidad de género es un factor clave para el desarrollo sostenible y un criterio de calidad de nuestra labor: mejoramos los resultados de nuestras intervenciones, teniendo en cuenta las diferentes realidades de vida de las mujeres y los hombres e integrando la dimensión de género en la concepción de nuestras actividades.

En ese sentido, el informe “La perspectiva de género en la cooperación internacional para el desarrollo” que elaboró la asesora de la GIZ, Rabea Weis, especialista en temas de género, presenta casos exitosos derivados de investigaciones científicas que abarcan conceptos básicos y mejores prácticas sobre la perspectiva de género en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo (CID).

Este mapeo de buenas prácticas sobre la incorporación del enfoque de género en la CID se centra en seis áreas principales que representan la variedad de ámbitos a tomar en cuenta en el esfuerzo de hacer transversal la perspectiva de género en la CID. Sin duda, la perspectiva de género es uno de los principales temas de calidad a tomar en cuenta hoy en día repensando, por un lado, las formas de cooperación establecidas tales como la ayuda humanitaria y desarrollando, por otro, modelos innovadores tales como la cooperación sur-sur o la triangular.

Este informe es parte de las actividades del “Proyecto de Cooperación para el Fortalecimiento Institucional de la AMEXCID” que México y Alemania ejecutan de manera conjunta. Este proyecto se creó en marco de la Comisión mixta México-Alemania que se llevó a cabo a fines de 2011, gracias a la solicitud de la AMEXCID para que el Ministerio Federal Alemán para el Desarrollo Económico y la Cooperación (BMZ por sus siglas en alemán) asignara recursos para su implementación. El proyecto entró en operaciones a principios de 2013 con el objetivo de colaborar en el establecimiento de las bases para una política de cooperación sistémica, es de alta relevancia para ambos gobiernos y forma parte de un proceso de cambio institucional que México ha promovido desde que entró en vigor la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo (LCID).

Esperamos que este informe sea un primer paso para fomentar la discusión sobre la integración de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo de México.



Dr. Luiz Ramalho

Director

Proyecto para el fortalecimiento institucional de AMEXCID

Introducción

Este reporte resume y recopila algunos documentos sobre buenas prácticas en proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo (CID) con perspectiva de género. En las siguientes páginas se presentan algunos casos exitosos, derivados de investigaciones científicas que abarcan conceptos básicos y mejores prácticas sobre la perspectiva de género en el ámbito de la CID. El documento empieza con una breve introducción, posteriormente aborda seis áreas cruciales identificadas que introducen algunos puntos clave en el debate sobre género y CID. La transversalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional (interna) es un apartado clave de la consultoría, ya que explica la importancia de la asignación de presupuestos específicos. En seguida, se abordan dos aspectos procedimentales importantes: la visibilidad (comunicación y datos desagregados) y capacitación; para finalmente llegar a la inclusión de la perspectiva de género en los programas y proyectos (externa), la cual debe venir acompañada por y basada en los cuatro aspectos anteriores. Los casos específicos de análisis de este segundo apartado de la consultoría fueron la ayuda humanitaria y la cooperación sur-sur y triangular.

Los documentos utilizados en la elaboración de este reporte fueron consultados en el mes de abril de 2015.

PARTE I: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

1.1 Historia

Cuando, a mediados del siglo XX, el discurso sobre desarrollo empezó a estar presente en las políticas de los países industrializados, la atención a las desigualdades de género dentro de estos procesos era prácticamente inexistente. Los primeros estudios sobre el impacto de la modernización constataron que las mujeres, no sólo habían estado ausentes de las acciones y los beneficios del desarrollo, sino que hasta veían empeorar su estatus familiar y social. Por consiguiente, las feministas buscaron hacer visible el aporte de las mujeres al desarrollo, y lograron demostrar que los planificadores del desarrollo habían actuado bajo estereotipos sobre las mujeres y su papel productivo. De esa manera nació el enfoque llamado **Mujer en el Desarrollo (MED)**, centrado principalmente en esfuerzos anti-pobreza y en la integración de las mujeres al desarrollo mediante su rol productivo. En los años setenta se transitó del MED al enfoque llamado **Género y Desarrollo (GAD)** en los años ochenta. El GAD fue una aproximación más holística a la problemática que consideró las relaciones de género y su interacción con otras formas de diferenciación social como clase, etnia, o edad. En los años noventa se observó que después de dos décadas no se habían logrado cambios sustanciales y se elaboró el enfoque llamado **Género en el Desarrollo (GED)**. La problemática central abordada por el GED fue el análisis de las estructuras sociales, así como los procesos y relaciones de poder que producen e incrementan desigualdades sociales entre los géneros. Por lo tanto, un enfoque que surgió en estos tiempos fue el del **empoderamiento**. Al mismo tiempo, el GED impulsa la introducción de la perspectiva de género dentro de las instituciones y sus procedimientos de planeación y evaluación, dando origen a la famosa **transversalización de género** (Gender Mainstreaming). Estos dos enfoques bajo el paraguas del GED existen hasta el día de hoy y reconocen, primero, la importancia de transversalizar la perspectiva de género al observar las relaciones sociales en todos los procesos de desarrollo y, segundo, subrayan la necesidad de apoyar específicamente a las mujeres debido a la persistencia de las desigualdades de género.

A nivel internacional este proceso se vio acompañado por una serie de foros y encuentros importantes, en las cuales se decidían las rutas de las políticas globales y se daba visibilidad al tema de género en la CID. En el 1975 se celebró el **Año Internacional de la Mujer** y la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México (1975) – el comienzo del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985). Después la Conferencia Mundial se celebraría cada cinco años en Copenhague (1980), Nairobi (1985), Pekín (1995), ésta última fue seguida por una serie de exámenes cada cinco años. Los momentos hitos en la historia de la perspectiva de género en la CID se desarrollaron en los noventa con la creación del **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** de la ONU (CEDAW, 1992), el cual tiene como objetivo evaluar los progresos en los países miembros. Seguida por la Conferencia de Derechos Humanos de Viena donde explícitamente y por primera vez se reconocieron los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos (1993) y la **Declaración y Plataforma de Pekín** (1995), para que algunos gobiernos de verdad comenzaran a implementar políticas concretas en doce áreas cruciales. Con la **Declaración del Milenio de la ONU** (2000), se dio un paso más hacia la erradicación de la desigualdad entre los géneros, estableciendo para el 2015 los objetivos 3 y 5 como prioritarios en cuestiones de género. Además, se reconoció la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma efectiva en cada uno de los objetivos. Los esfuerzos de la ONU son un buen

ejemplo de una estrategia de doble vía, de empoderamiento por un lado y de transversalización de la perspectiva de género por otro. Sin embargo, no fue hasta el 2010 que la ONU creó ONUMujeres, como una entidad específica, para el seguimiento en cuestiones de igualdad de género. Cuatro documentos clave de **ONU Mujeres** se encuentran en la literatura recomendada de este documento, además de un toolkit para su nuevo programa “HeforShe”. Asimismo, es interesante e importante dar seguimiento al debate actual sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) o también conocida como la Agenda de Desarrollo Post-2015, véase un primer acercamiento por la OECD.

1.2 Conceptos básicos

Las mujeres y los hombres tienen necesidades prácticas e intereses estratégicos diferentes. Las mujeres siguen siendo discriminadas y desfavorecidas en relación a los hombres. El género por lo tanto es una categoría de análisis de desigualdades sociales, el cual en conjunto con otras categorías como la clase, etnia, edad tienen que ser tomados en cuenta en las instituciones de la CID, en sus procesos de planificación y evaluación de proyectos. Los términos y conceptos de la perspectiva (o el enfoque) de género en el desarrollo más importantes son presentados en el siguiente glosario.

Análisis de género: Es un examen sistemático de los roles específicos de mujeres y hombres dentro del contexto económico, legal, político, social y cultural. Es el proceso que debe ayudar a identificar y responder a las siguientes preguntas: ¿cómo está dividido el trabajo entre hombres y mujeres en la práctica?, ¿tienen las mujeres y los hombres acceso igualitario a y control sobre los recursos necesarios?, ¿tienen las mujeres y los hombres la misma influencia sobre procesos de toma de decisión?

Brechas de género: Son las diferencias existentes entre hombres y mujeres en relación con sus oportunidades, el acceso y control de recursos, servicios y derechos que permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Datos desagregados por sexo: Se entiende como la “descomposición” de los datos y la información estadística desglosándolos por sexo y grupo etario. Por lo tanto, es una distinción que se hace de la población a partir de las diferencias biológicas que son permanentes.

Diversidad sexual: El fomento de los grupos de la diversidad sexual, de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travesti e intersexuales (LGBTTTI). Es un enfoque relativamente novedoso que se relaciona con la identidad de género y la orientación sexual como dos categorías específicas más de discriminación a tomar en cuenta.

Empoderamiento: El enfoque de género coloca el punto de inflexión en la existencia de una relación subordinada de las mujeres. Para conseguir trascender esta situación relacional la solución pasa por el empoderamiento de las mujeres como parte imprescindible para un desarrollo humano y equitativo, haciéndolas participes en la identificación,

1. Véase www.heforshe.org/es/kit-de-accion

2. [www.oecd.org/dac/POST-2015 Gender.pdf](http://www.oecd.org/dac/POST-2015%20Gender.pdf)

el diseño y la ejecución de sus propios proyectos sociales. Es un proceso con una dimensión subjetiva importante, por lo cual no se debe imponer. Es un ejercicio de libertades de un individuo y/o colectivo mediante un empoderamiento económico, social y político. La educación de las mujeres en el conocimiento de sus derechos y la sensibilización de la importancia en el ejercicio de los mismos es básica y tiene que venir acompañada por la creación de redes.

Equidad de género: Un medio para lograr la igualdad de género es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades, significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social: económica, política, cultural y familiar. Para el logro de una equidad de género, se requiere de medidas específicas, de ahí que se hable de medidas o acciones afirmativas.

Igualdad de género: Desde una perspectiva de género, la realidad nos refleja que mujeres y hombres no estamos en la misma condición y posición de igualdad de derechos y oportunidades. A partir de esto, se apunta al logro de la igualdad de género, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades y oportunidades en la vida para acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y poder controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades mediante la premisa de no-discriminación.

Indicadores (G-0, G-1, G-2): A los proyectos se les asigna un código identificador de género. El objetivo de este código es hacer posible una evaluación relacionada con el presupuesto en criterios transparentes y de una política de género no demasiado complejo. Fundamentalmente, se debe distinguir entre tres categorías: sin efecto intencional en las relaciones de género (G-0), con objetivos implícitos respecto al género (G-1) y con objetivos explícitos (G-2). En las últimas dos los proyectos tienen que tener repercusiones positivas deducibles y visibles en toda la documentación, ya siendo como un objetivo principal o secundario.

Masculinidades: El fomento de los hombres y la sensibilización y activación de los hombres para la justicia de género. Es un enfoque relativamente novedoso que ha recibido mucho apoyo también por parte de ONUMujeres y su campaña de “HeforShe”.

Medidas de acción afirmativa (discriminación positiva): es una acción y/o mecanismo que pretende brindar un trato preferencial a un grupo que históricamente ha sido vulnerado o discriminado a causa de injusticias sociales y/o culturales y/o de género. Las mismas tienen la finalidad de promover la representatividad de dichos sectores, además de garantizar la distribución equitativa de recursos, acceso a servicios o determinados bienes. Estas acciones deben partir de reconocer las necesidades específicas de las mujeres.

Perspectiva de género: Nos permite captar los elementos clave para explicar las relaciones de poder que a su vez promueven o limitan el acceso a los recursos económicos y simbólicos en una sociedad y un sector determinado. Nos permite también señalar que dichas relaciones son cambiantes y dinámicas, lo que las hace susceptibles de transformación. La perspectiva de género por lo tanto se constituye en una herramienta teórica

conceptual que busca explicar y comprender las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Asumir y comprender la perspectiva de género permite mirar, analizar e interpretar la realidad y las relaciones sociales desde otro punto de vista. De esta manera se debe entender el “género” como una más de las categorías de análisis de la realidad y las relaciones sociales; otras de las categorías son la clase y la etnia.

Relaciones de género: En la mayoría de los contextos, las mujeres y los hombres (incluyendo niñas y niños) tienen roles distintos en el seno de la familia, de la comunidad y de la sociedad. Para cumplir sus roles, necesitan recursos diferentes (naturales, económicos, políticos y sociales). A menudo, sin embargo, las mujeres o los hombres no pueden desempeñar el rol que quisieran y/o acceder a los recursos necesarios para dicho rol. Las relaciones de género no son estáticas sino pueden variar de una sociedad y cultura a otra, en las que pueden darse cambios intencionados y ser positivos en términos de equidad de género.

Roles de Género: Son las actividades y funciones determinadas que se asignan social y culturalmente a hombres y mujeres, generalmente estos roles se asignan basados en el sexo de las personas. Los roles de género son aprendidos de acuerdo a las diferentes situaciones económicas, sociales y culturales. Estos roles definen comportamientos, espacios, responsabilidades, posibilidades, deberes, normas de conducta y acceso a recursos. Algunos roles y funciones pueden generar diferencias y conflictos entre ambos, su prevalencia y significado social puede variar en diferentes sociedades y culturas.

Transversalización de género: Es el proceso de tomar en cuenta las diferentes implicaciones de cualquier institución e iniciativa, incluyendo hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres se constituyen en una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y proyectos, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

PARTE II: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL INTERNACIONAL

En este apartado se presentan algunas buenas prácticas derivadas de la experiencia de otros países y de diversas organizaciones de la CID. Las secciones del apartado presentan algunas áreas en las que la perspectiva de género se toma en cuenta de manera sistemática al seguir el paradigma de transversalización interna y externa.

2.1 Cultura Organizacional: Planes de Igualdad y Transversalización

Esta sección explica la importancia de la transversalización de la perspectiva de género dentro de las organizaciones (interna).

Los planes estratégicos son instrumentos de gestión que permiten la institucionalización de la perspectiva de género de forma transversal. Parten de la integración del enfoque desde el primer momento, de la diversidad de los actores y el análisis de entornos

Igualdad

En América Latina se ha creado una confusión conceptual que resultó en una priorización del concepto de equidad porque se pensaba que el término igualdad se refería a igualar a las mujeres al hombre sin darles un trato diferenciado basado en sus necesidades específicas. Pero lo que realmente quiere decir “igualdad” es que todos somos seres humanos que debemos gozar de los mismos derechos humanos. Es decir, la igualdad implica la no-discriminación y permite un trato idéntico o diferenciado según las necesidades respectivas. Como derecho humano además es una obligación del Estado la implementación de acciones específicas para eliminar la discriminación. Por lo tanto, la igualdad ha sido retomada en los textos legales en México.

con el fin de elaborar documentos y estrategias concretas a largo plazo y para alcanzar una **igualdad sustantiva**. Los planes de igualdad se basan en un **diagnóstico organizacional** de la institución respectiva (para los programas y proyectos de cooperación internacional este diagnóstico equivale al análisis de género). Es crucial que el diagnóstico y la planificación se traduzcan en **estrategias y acciones particulares** que den el cambio de una cultura organizacional hacia una igualdad sustantiva. Un cambio cultural respetuoso es la meta a largo plazo y se puede lograr solamente con una “caja de herramientas” específicas direccionadas hacia **la transformación de cada contexto institucional**.

Antes de que los/las colaboradores/as sean capaces de integrar aspectos de género en su trabajo, es importante que tengan el tiempo y espacio para reflexionar sobre la perspectiva de género y todos los conceptos que implican. Esto se debe realizar con base en sus **propias experiencias y realidades personales y profesionales**. El tema por lo general produce un rechazo basado en el miedo por falta de conocimientos y por temor a transformaciones profundas en la manera de percibir el mundo. Por eso, es importante facilitar esos **procesos**

de reflexión en un ambiente sin miedo a equivocarse, basados en confianza, además se puede generar por facilitadores/as externos/as y en grupos pequeños.

Para la transversalización de la perspectiva en una organización es necesario contar, primero, con el respectivo **marco normativo** en forma de leyes o un programa que den el mandato de actuación. Después, estos se tienen que aterrizar en una estructura de trabajo y medidas concretas, las cuales tienen que materializarse en un plan de igualdad como conceptos y métodos de implementación y meta concreta de igualdad. Todo esto parte de un análisis profundo de la organización. Un aspecto crucial para el éxito es la identificación de las competencias necesarias y la forma de facilitar éstas al personal (operativo y directivo) en talleres y con materiales de apoyo adicionales. **Un proceso participativo y equitativo** es tan importante como el apoyo de las personas directivas. Asignar tareas claras y garantizar su realización mediante **la asignación de tiempos y presupuestos** al final es un punto débil de muchos planes que se ven prometedores en el papel, pero no logran impactar por falta de aceptación o recursos. Asimismo, es importante promover en este proceso el uso de resultados más que de políticas para medir los verdaderos compromisos y valorar los progresos en materia de igualdad de género.

Ojo: Con frecuencia las mujeres tienen niveles salariales menores, y se ven confrontadas con un techo de cristal o por lo menos un labirinto o pisos pegajosos que les impidan avanzar en su carrera profesional. Para facilitar las mismas oportunidades para hombres y mujeres se tiene que analizar la cultura de liderazgo en la organización. Es común que las mujeres que llegan a puestos directivos se adapten a un mundo masculino, al modelo jerárquico y lo que implica para su vida. Esto no debería ser aceptado, y con este cambio de perspectiva (en vez de siempre fortalecer a las mujeres para que puedan llegar a donde ya están los hombres) se pueden abrir nuevas puertas para cambiar este aspecto.

Algunas preguntas que se pueden guiar en la formulación de un plan de igualdad que promueva la transversalización de la perspectiva de género en la institución son las siguientes:

- ¿Cuáles son las normas y los valores básicos de la organización?
- ¿Hay entidades/tareas más masculinas/femeninas? ¿En qué niveles de jerarquías se ubican?
- ¿Existe una política en cuestión de Work-Life-Balance? ¿Cómo se organizan los tiempos de trabajo, con mayor énfasis en la presión y flexibilidad? ¿Existen políticas de familia?
- ¿Cuál es el trato a la diversidad (sexual) y el acoso sexual?

Ojo: Una transversalización de la perspectiva de género no se puede prescribir solamente de arriba hacia abajo, tiene que venir acompañado de una base y aceptación de los/las colaboradores/as como iniciativa de abajo hacia arriba. Es importante que el personal se pueda identificar con el tema mediante buenas experiencias personales. Esto requiere una cultura de diálogo abierta basada en un respeto mutuo y una política de información inclusiva. A veces hasta una dosis de humor puede ayudar en un taller para acercar a los/las participantes al tema y quitarles el miedo de equivocarse.

Buenas prácticas en la CID

Alemania: el Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) ha establecido la perspectiva de género de manera transversal, mediante el plan de igualdad y su concepto básico de género, tanto en la CID en general como en sus diferentes instituciones, entre ellas la GIZ (organización implementadora de proyectos y programas con perspectiva de género). Dentro de las entidades hay uno/a o varios/as delegado(s)/a(s) que se encargan de garantizar el seguimiento de las políticas y reglas de igualdad de género – tanto a nivel meso (normas de la institución) como a nivel micro (asuntos del personal). Los sistemas de metas acordadas a nivel personal, así como el monitoreo transparente y sensible al género y orientado hacia resultados tangibles son dos instrumentos muy importantes y eficaces. Un buen ejemplo es la sistematización del trabajo de GIZ en Ecuador.

Dinamarca: En su documento de buenas prácticas (2013), DANIDA analiza su amplia experiencia en transversalización de la perspectiva de género en la institución y sus programas. Las recomendaciones dejan claro “hay algo raro con la siguiente idea – lo que está por mejorar en los países que están a la vanguardia en este tema:

- 1) precisar los conceptos relacionados con “género” para mejorar el trabajo y facilitar un proceso holístico e incluyente lejos de considerar al género como un asunto exclusivo de las mujeres.
- 2) Para entender lo que significa el género se tienen que incluir conceptos sobre la diversidad sexual e identidad de género (LGBTTTI), los cuales por lo general no se han tomado en cuenta en planes de igualdad. Transversalizar un enfoque interseccional sin duda es la lección aprendida por excelencia.

España: En sus documentos destacan los términos corresponsabilidad, es decir la responsabilidad compartida. La transversalización no solo puede venir desde arriba, tiene que construirse en conjunto día a día. Su cooperación se rige por una Estrategia de Género cuyo primer antecedente se encuentra en el Plan Directivo 2005-08. La estrategia se divide en diferentes marcos: referencia, intervención, instrumentos y geografía. En su totalidad es lo que rige el trabajo de la AECID desde un inicio hasta la culminación de un proyecto. Un aspecto de crucial relevancia para la vitalidad de la Estrategia fue la creación y consolidación formal de la Red GEDEA de la Cooperación Española y una serie de subredes temáticas específicas. La red es un vehículo de transferencia de información, de estrategia y de acuerdos/debates internacionales que abren espacios de intercambio de conocimientos y de las últimas noticias. La red está acompañada por la constitución de un banco de recursos con elementos como recursos normativos, institucionales y de publicaciones, banco de contactos profesionales y de buenas prácticas para su replicabilidad.

Irlanda: En lo poco que se sabe de la CID irlandesa seguramente destaca el documento analizado del cual podemos enfatizar dos buenas prácticas fundamentales que son ilustradas en el documento con varias lecciones aprendidas:

- 1) En un plan de igualdad institucional es crucial partir de una aproximación dual que a la par de la transversalización que incluya medidas para el empoderamiento de las mujeres.
- 2) En un plan estratégico de los países donde se desarrollan los proyectos es importante analizar la situación desde

una perspectiva de género para sentar las bases en una transversalización eficiente y exitosa de la perspectiva de género en los proyectos.

Suecia: Es importante enmarcar las propias actividades en la agenda global de transversalización como elemento de calidad de la CID. Tener un plan de igualdad como referencia es el primer paso en el marco normativo institucional para proceder hacia la práctica. Este documento es el más exhaustivo y claro encontrado por la autora de este estudio y en sí una buena práctica: www.oecd.org/derec/sweden/46143903.pdf

2.2 Financiamiento: Presupuesto para la Igualdad de Género

El financiamiento para la igualdad de género es la base para avanzar en este ámbito. Es un punto difícil porque pide negociaciones entre diversos actores y fija un verdadero compromiso político e institucional de tomar en serio la perspectiva y rendir cuentas. El actuar política e internacionalmente nunca puede ser neutral respecto al género. Es por eso que cada presupuesto tiene un **sesgo de género**, el cual tiene que ser analizado para poder encontrar desigualdades y posibles puntos de mejora en la planeación del presupuesto. Para ello se deben analizar los rubros y gastos en grupo meta, **acceso e implicaciones diferentes** para hombres y mujeres, así como grupos específicos mediante la interseccionalidad. El conocimiento sobre en que gastan más las mujeres y los hombres y qué prioridades tienen puede ayudar para mejorar proyectos existentes. La asignación de presupuestos públicos es el resultado de un proceso de demanda plasmado en políticas públicas.

Presupuesto

A parte de los recursos económicos, es importante asignar recursos humanos suficientes. Sobre todo en cuanto a los puntos focales se debe asignar un porcentaje realista para que el trabajo no se perciba como una carga extra. En la cumbre de Financiamiento para el Desarrollo en Monterrey (2002), organizaciones feministas señalaron esta y otras incoherencias.

La formación de **equipos interdisciplinarios** es un elemento fundamental para la elaboración de presupuestos desde la perspectiva de género. Es recomendable contar con especialistas en finanzas públicas, políticas públicas, la problemática social desde las necesidades de las mujeres o en cuestiones de género y un equipo altamente capaz en manejar técnicamente el presupuesto. La política social se focaliza en grupos claramente defi-

nidos, en su participación y corresponsabilidad en programas descentralizados. Es crucial conocer el **proceso presupuestal dentro de un contexto económico, político y social:** estructura, actores políticos involucrados, etapas, tiempos y sustento legal. Los fines de un presupuesto para el género pueden ser **eleva la conciencia sobre el impacto de las políticas** que se financian o **demandar la rendición de cuentas** del gobierno y de los donantes respecto a su compromiso (con el fin de fiscalizar y aumentar su contribución). Impulsar fondos canasta y proyectos piloto para las organizaciones de mujeres y los mecanismos de igualdad puede ser un primer paso para generar experiencias positivas (colaborar con otros donantes).

Buenas prácticas en la CID

Alemania: La estrategia de género el BMZ (2014) presenta la necesidad de combinar la movilización de fuentes de recursos nacionales (lo más importante) e internacionales (bi- y multilaterales) bajo la premisa de un Gender Responsive Budgeting que ayude a cerrar la brecha de financiamiento. Además aporta tanto montos fijos como según demanda a fondos internacionales, por ejemplo el “Fund for Gender Equality” o el “Trust Fund to End Violence Against Women”, al igual que apoyar un financiamiento estable de ONUMujeres/FPNU/PNUD.

Australia: El ejemplo de excelencia de un modelo top-down. El Instituto Nacional de Mujeres jugó un papel crucial en la coordinación y dirección de los presupuestos para mujeres (no género). Se estableció que cada dependencia gubernamental tenía que presentar un reporte de su presupuesto anual asignado al género. De esa manera el gobierno elaboraba el Informe del Presupuesto de Mujeres en un intento sustentado de un gasto etiquetado para mujeres reconociendo sus necesidades en algunos sectores en específico, por ejemplo salud. Se basaba en el supuesto que los presupuestos deberían derivar de las políticas, las cuales se analizaron, además en una encuesta en la población sobre la importancia que daban a ciertos rubros de los gastos públicos.

Bolivia: Forma parte de una experiencia compartida con Perú y Ecuador, y del programa mundial de ONUMujeres “Fortalecimiento de la Gobernabilidad Económica: Análisis de Género aplicado a los presupuestos gubernamentales” cofinanciado por la cooperación belga. El plan elaborado se centra principalmente en lo local buscando incorporar a los gobiernos y OSC locales para generar un diálogo para la creación de un presupuesto (participativo y descentralizado). El financiamiento funciona a través de una política de información hacia las OSC, análisis de los presupuestos gubernamentales y con el fin de incrementar la efectividad de la distribución. Se contrataron a consultores/as externos/as, a veces con ayuda de ONU Mujeres-Región Andina.

Tanzania: La Iniciativa de Presupuesto de Género se puso en marcha por los esfuerzos de una OSC (Tanzania Gender Networking Programme) y su aliada Feminist Activism que empezaron a observar los impactos negativos que tenían las políticas de ajuste estructural. Buscaron como aliados a cuatro ministerios y puntos de entrada por tema: Finanzas, Educación, Salud y la Comisión de Planeación. Hicieron un estudio a nivel nacional y distrital, los cuales distribuyeron y utilizaron en estrategias de cabildeo, campaña y capacitación. La OSC ahora participa en la revisión del presupuesto por parte del gobierno.

Banco Mundial: Para otra perspectiva, véase lecciones aprendidas en cuanto al empoderamiento económico: www.genderinag.org/sites/genderinag.org/files/sourcebook-spanish/GAP_Lessons_Learned.pdf

2.3 Visibilidad: Comunicación y Datos Desagregados

La comunicación se debe considerar tanto en el plano interno como externo, lo cual nos hace ver la gran importancia que tiene este aspecto. Estos dos lados de la comunicación se tienen que basar en un **lenguaje incluyente y no-sexista**. Además es importante usar imágenes, datos, ejemplos y citas de expertos/as de una manera equilibrada. Esto significa que ningún género domine, pero que tampoco se reproduzcan estereotipos. En cuanto a los temas tratados y medios elegidos se debe analizar su relevancia y uso para/por hombres y mujeres. Los primeros pasos podrían ser:

- Utilizar los **medios de comunicación internos** para la divulgación del plan de igualdad y sus herramientas y medidas.
- Impulsar una **campaña de sensibilización** para iniciar procesos de transformación.
- Revisar los documentos internos para corregir el uso del lenguaje sexista y crear **un icono** en la red interna y externa con acceso a documentos de información y tareas interactivas.

Lenguaje sexista

Aunque las personas no suelen dar importancia a este aspecto, es comprobado por lingüistas que no solo nosotros formamos nuestro lenguaje, sino que también el lenguaje crea la realidad. Es un proceso mutuo.

Ojo: En los documentos de comunicación, por ejemplo publicación de vacantes, se debe evitar la preferencia a un género que se base en estereotipos como “Hombres conducen mejor, mujeres limpian mejor”. ¡Esto es inaceptable!

Otro aspecto tan básico como la comunicación para visibilizar es disponer de datos desagregados por sexo. La visibilidad empieza con **la identificación de las brechas de desigualdad de género**, es decir, las prácticas excluyentes y los obstáculos discriminatorios que afectan a las

mujeres. En términos de planeación para el desarrollo, la **desagregación de los datos por sexo** constituye un importante criterio, por lo que es un mecanismo fundamental para desarrollar experiencias cada vez más participativas y equitativas. También revela la condición de las mujeres, como puede ser la falta de oportunidades en la toma de decisiones y en aspectos laborales, lo cual limita el ejercicio de la equidad en el desarrollo.

Buenas prácticas en la CID

Alemania: El BMZ se ha involucrado en una serie de esfuerzos globales para visibilizar el tema a partir del desarrollo sistemático de estadísticas. Entre los varios proyectos destacan tres:

- 1) Dentro de la estructura del Gendernet de la OECD-DAC, el BMZ ha apoyado a la OECD en el desarrollo de instrumentos e indicadores para poder medir tanto los marcos normativos como los ejemplos locales.
- 2) El plan de acción de ONUMujeres, vigente para las Naciones Unidas en su totalidad, está apoyado como un instrumento importante para monitorear y evaluar los avances dentro de las Naciones Unidas y sus países miembros.
- 3) Apoyando a un esfuerzo de la Unión Europea y las Naciones Unidas se está mejorando el sistema de indicadores para combatir la violencia de género en los países miembros. Alemania en sí destaca por su esfuerzo de crear una Gender Knowledge Platform, bajo el enlace: www.gender-in-german-development.net

España: La comunicación no solo aborda las acciones hacia adentro y/o afuera de la institución y sus programas. También significa incluir a las contrapartes y la población meta/”beneficiada”. Comunicar también significa dar el espacio y la oportunidad para que las mujeres expresen sus prioridades y necesidades. Esto no pasa de manera automática sino que requiere la asignación de recursos adicionales y específicos., p.ej. a través de convocatorias: Hay que tener en cuenta la accesibilidad de información. Para ello se pueden identificar mujeres líderes en la región/localidad para que apoyen la causa y peguen carteleros en lugares estratégicos o hagan anuncios en las radios locales para que se pueda correr la voz. Usar formatos digitales puede resultar bastante excluyente.

Suecia: Sin duda el mejor ejemplo en esta categoría, SIDA constata en sus documentos estratégicos que sin la visibilidad de los resultados exitosos en materia de género es imposible generar ownership. Buenas prácticas en cuanto a esta visibilidad requerida son:

- 1) Implementar las acciones en cuanto al género alrededor de un punto estratégico/un tema prioritario de la CID sueca. Para lograr un agenda setting o sinergias dentro de los países se debe intentar establecerlo a nivel nacional y enlazarlo con los diferentes sectores (estrategia nacional de SIDA en Kenia y la política sectorial sobre los derechos territoriales de las mujeres; el tema central de la estrategia sueca en Etiopia, mutilación genital femenina, fue escogida con base en las prioridades nacionales).
- 2) La base de todos los esfuerzos acerca del género es que se tienen que basar en diálogos entre todas las entidades y personas involucradas. Por la complejidad del asunto esto no es tan fácil y la embajada sueca elaboró un documento guía interesante al respecto: www.openaid.se/wp-content/files_mf/1396881039Ethiopia_development_cooperation_strategy_20032007.pdf
- 3) La base para el diálogo en sí a su vez son los datos desagregados por sexo. Las experiencias de SIDA demuestran que señalar y evidenciar la situación con datos cuantitativos facilita la disposición de las personas e instituciones para tematizar el asunto. Además posibilita tanto la participación como el intercambio de conocimientos al principio de un proyecto como la rendición de cuentas al final.

2.4 Planeación de eventos: Foros, Talleres, Capacitaciones

Un aspecto complementario es incluir el género en la planeación de foros y talleres, por lo que la impartición de capacitaciones participativas en materia de género para empleados/as y contrapartes es crucial para sentar las bases de inclusión de la perspectiva de género en los procesos internos y el ciclo de proyecto.

Planeación de eventos

El género no debe ser visto como una materia que según la petición del curso se integre o no. Es crucial que sea transversal en dinámicas, cuidando un lenguaje incluyente y fomentando una cultura de diálogo: ¡El camino es la meta!

En la planeación de un evento o una capacitación, al igual que en el caso de los proyectos, es importante realizar un **análisis previo** para establecer objetivos, contenidos y metodologías. Desde el primer hasta el último paso se tienen que incluir preguntas desde una perspectiva de género. Un primer paso a nivel cuantitativo es asegurar que los/las ponentes y participantes tengan las mismas oportunidades de participar. Si es un tema dominado tradicionalmente por hombres, puede ser pertinente establecer cuotas para la

participación de mujeres o utilizar conscientemente una estrategia para visibilizar a las mujeres en los anuncios del evento. Lo básico en cuanto al trabajo cualitativo es la **transversalización en los documentos de planeación y evaluación**. Esto puede ser algo muy básico en forma de 2-3 preguntas que contestar o tomar en cuenta. Lo importante es que **se discuta en el equipo responsable** para poder identificar posibles desigualdades y necesidades de actuar. Al momento de identificar un problema, se puede involucrar a expertos/as internos o externos.

Para que resulte un taller, un foro o una capacitación de cualquier índole es crucial el papel que juegan **los/las moderadores/as**. Por eso, puede ser conveniente contar con un pool de personas que tengan experiencia con los conceptos de “género” y “diversidad” en el sentido más amplio del respeto y no-discriminación. Aunque se puede considerar que esto debe ser un requisito para cualquier moderador/a, es pertinente tenerlo en mente e involucrar a la Oficina de Género/los Puntos Focales en la planeación del evento. Un análisis previo corto puede ayudar a actuar con sensibilidad a posibles desigualdades y brechas de género en la temática. **Preguntas guías** a considerar podrían ser: ¿qué relevancia tiene el tema para hombres y mujeres?, ¿hay diferencias entre los géneros respecto al contenido, afectaciones, necesidades y preguntas relevantes?, ¿qué perspectivas diferentes puede haber al tratar el tema desde diferentes realidades y experiencias de vida?, ¿cómo se podrían considerar las diferencias de manera oportuna para visibilizar y sensibilizar diferencias en una cultura de igualdad?

Buenas prácticas en la CID

Alemania: Para garantizar una alta calidad de sus programas y proyectos, la GIZ invierte mucho en sus colaboradores/as. El desarrollo de capacidades de las contrapartes es a su vez uno de los principales productos y fines de la organización. Al asumir el género como transversal se han elaborado una serie de cursos de e-learning en GlobalCampus 21, así como cursos presenciales en la Academia de CID (AIZ). Las habilidades para moderar y capacitar a otros/as es fundamental para el personal de la GIZ y una característica de calidad. En temas de género, sin embargo, la fundación política del partido verde alemán, la Heinrich-Böll-Stiftung, y en específico su Instituto Gunda Werner, son sin duda quienes concentran el expertise y ofrecen una serie de guías sobre el tema.

Dinamarca: Considera aspectos de género en la selección de moderadores/facilitadores se puede hacer a partir de los ToR. Un buen ejemplo se encuentra aquí (pág. 26): <http://um.dk/en/-/media/UM/Danish-site/Documents/Danida/Resultater/Eval/201302Gender.pdf>

España: Genera espacios para compartir experiencias de manera horizontal entre agentes iguales en un proceso con la finalidad de aumentar la participación desde lo local. El respeto y la sensibilidad dentro de contextos multiculturales (por ejemplo AECID en Colombia) es la base para tales procesos. El empoderamiento es un elemento clave dentro de talleres y capacitaciones. Dado que este no puede venir de otra persona más que de las propias protagonistas, las mujeres, el formato explicado de intercambio es pertinente y aporta al ownership.

UE: Ofrecer capacitaciones específicas sobre género es una herramienta importante para la transversalización de género porque construye capacidades y posibilita el conocimiento y las prácticas concretas de los/as implementadores/as. La capacitación hace posible la reflexión y transformación. Es una herramienta básica para preparar y apoyar a las personas en el camino hacia la igualdad de género. Seis buenas prácticas del contexto europeo:

<http://eige.europa.eu/sites/default/files/Good-Practices-in-Gender-Mainstreaming.pdf>
un manual:
www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/gender-in-development-matters.pdf

Suecia: Otro de los países avanzados en la materia nos acuerda que no solo es importante incluir la perspectiva de las mujeres en los formatos de intercambio de experiencia sino también incluir la perspectiva de los hombres. Un grupo en Nicaragua se ocupa de las masculinidades y el tema del machismo y expectativas sociales que generan p.ej. violencia de género. Hacerlo a nivel local puede ser una herramienta poderosa para generar cambios.

2.5 Implementación I: Ayuda Humanitaria

La perspectiva de género se tiene que tomar en cuenta durante **todas las fases** de cualquier proyecto.

- La **planeación** tiene que contener **un análisis de género**, en el cual se aborden los siguientes temas: datos desagregados, grupos meta, división de trabajo, acceso a y control de recursos, procesos de toma de decisión y necesidades prácticas e intereses estratégicos específicos. Con base en este análisis se decide si el proyecto tendrá una perspectiva de género y si éste es implícito o explícito, y se le asignan los indicadores.
- Durante la **implementación** se tiene que encontrar la metodología y las herramientas correctas para poder llevar a cabo el enfoque decidido. En el sistema de **monitoreo** hay que tomar en cuenta los aspectos positivos y negativos, lo cual se tiene que expresar claramente en los informes de seguimiento.
- En la **evaluación** es importante seguir un modelo establecido anteriormente. En todos los documentos tienen que estar incluidos preguntas/espacios para el género. Es importante contar con **datos desagregados** para medir el éxito del proyecto, además de no tener miedo de tratar aspectos que se podrían mejorar.

Ciclo de Proyectos

La perspectiva de género tiene que ser visible en todos los pasos del proyecto: la planificación (análisis, indicadores), la implementación y el M&E. Puede ser un G-1 (transversal/ implícito) o un G-2 (explícito).

Siempre es válido asignar un G-0 y no incluir la perspectiva de género en un proyecto. Sin embargo, esto solo puede pasar con base en los resultados de un previo análisis de género.

Ojo: Es común que la perspectiva de género es de las primeras cosas que se dejan de lado cuando la carga de trabajo es alta. Es ahí donde se pierden las buenas intenciones del proceso de planeación. Para evitarlo, es crucial **asignar tiempos y recursos** dentro de una estructura de competencias y con una cultura de diálogo abierta que ponga el tema sobre la mesa.

En el caso específico de la **Ayuda Humanitaria** hay aspectos adicionales que considerar: tanto las crisis humanas en general, como los desastres naturales en especial afectan de manera distinta a mujeres y hombres debido al grado de **vulnerabilidad distinto**, según el sexo o género. Es decir que porque las mujeres tienen menos acceso a bienes y recursos, y suelen tener mayores responsabilidades para sus familias, les

afecta más fuerte una emergencia de este tipo. Por lo tanto, después de la integración de la perspectiva de género en la CID, se ha dado el mismo paso en el caso de la ayuda humanitaria. Este proceso tardío se puede explicar con la **predominancia de personal masculino** en la provisión de ayuda humanitaria y la **tradicional desvinculación** de la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria, lo que ha impedido un proceso de aprendizaje mutuo.

Algunas posibilidades identificadas para integrar una perspectiva de género en la intervención son p.ej.: **Registro de la población afectada** (no solo a los jefes de hogar), **Definición de los mecanismos de distribución** (considerar posibles cambios en las relaciones de género), **Comida/Dinero** (tener en cuenta la carga de trabajo y responsabilidades de las personas), **Vivienda/Materiales** (tener en cuenta que las mujeres dependerán de terceros para la construcción), **Salud** (considerar necesidades específicas de higiene personal y de mujeres embarazadas y en lactancia), **Violencia** (proteger mujeres en situaciones de conflicto/desastre).

Ayuda Humanitaria y Género

El carácter de urgencia de la ayuda humanitaria propicia su insuficiente planificación y la no participación de la población afectada. Además, su objetivo es salvar vidas concentrándose en las necesidades inmediatas. Un análisis de género, con la finalidad de identificar vulnerabilidades estructurales, parece no ser apto para las acciones rápidas requeridas en situaciones de crisis y algunos dicen que incluso resulta inconveniente para la efectividad de las operaciones de emergencia.

Para más información: Red de género y desastres www.gdnonline.org y el manual de IASC del año 2007 “Gender Handbook for Humanitarian Action” www.humanitarianinfo.org/iasc/gender y la declaración de la ONU “Inclusión de una Perspectiva de Género en la Ayuda Humanitaria” (1999).

En este tema abunda la información sobre buenas prácticas. La inclusión de la perspectiva de género en el ciclo de proyecto es, por un lado, la meta de la CID actual. Por otro lado, el asunto específico de la ayuda

humanitaria en particular es un punto muy actual e importante, en el cual se debería de cuidar mucho el impacto diferenciado que tienen las intervenciones en el ciclo de proyecto en hombres y mujeres.

Buenas prácticas en la CID

Canadá: En CIDE (2010) ofrece un resumen excelente de sus experiencias, para buenas prácticas ver pág. 9-10.

España: Las diferentes agencias de desarrollo en las Regiones Autónomas tienen políticas avanzadas de género. El ejemplo aquí presentado proviene de la agencia de Andalucía que cuenta con un manual así como un cuaderno de campo orientado hacia la práctica para facilitar y enfrentar las problemáticas concretas. Una primera recomendación importante es que – para evitar caer en la trampa de solo reaccionar en momentos de desastre y por falta de tiempo no se incluya una perspectiva de género – se incorpora el género previamente y como respuesta a la emergencia hasta el momento de rehabilitación y reconstrucción.

Haití: Estos dos ejemplos del terremoto en Haití (2010/11) ilustran la importancia de incluir una perspectiva de género en la ayuda humanitaria:

1) La Cruz Roja decidió entregar los refugios a las mujeres como jefas de familia. La Cruz Roja, conocedora del contexto, sabe que es una sociedad en la que es relativamente común que los hombres tengan a lo largo de su vida diferentes mujeres (o hijos con diferentes mujeres). La entrega de la vivienda a la mujer asegura que la familia

afectada permanezca en la casa, y por tanto le da sostenibilidad al programa.

2) Durante el brote de cólera las tasas de mortalidad desagregadas por sexo revelaron que la enfermedad estaba acabando con la vida de más hombres. Las consultas con la población pusieron de manifiesto que los hombres no tenían información precisa sobre los síntomas, confundiéndolos con los del VIH/SIDA y dado su estigma social, no buscaron atención médica. En respuesta a estos resultados, se desarrollaron mensajes en materia de salud dirigidos a los hombres.

Nicaragua: El caso del huracán Mitch (1998) es un buen ejemplo de cómo afectan de manera diferenciada los desastres naturales a mujeres y a hombres. Las encuestas señalan lo siguiente: en una de las comunidades para los hombres la peor consecuencia del desastre era “la baja en la producción de café” mientras que para las mujeres “el miedo” ocupaba el primer lugar de la lista. Asimismo, las mujeres consideraban como impactos importantes “el aumento en los precios de los alimentos” y “la baja en las cosechas de cereales básicos” mientras que los hombres deploraban “la disminución en los ingresos” y “el trabajo suplementario”.

Países Bajos: Las buenas prácticas son pocas todavía pero se ha iniciado un proceso fructífero de reflexión sobre las lecciones aprendidas (por ejemplo no distribuir únicamente bolsas con comida que pesan 50 kilos y las mujeres no pueden cargar; no olvidar leche en polvo para madres; entrenar al personal/soldados y garantizar la seguridad de mujeres/niñas en los campamentos para reducir los casos de abuso sexual). Los casos de buenas prácticas mencionados se dan cuando explícitamente se incluyen las mujeres y sus perspectivas desde la planeación. Cordaid, una de las principales agencias de desarrollo, además cuenta con un grupo de trabajo de género.

República Democrática del Congo: Aquí la UE apoyó un proyecto de seguridad alimentaria para las familias desplazadas que introdujo el uso innovador de fogones de bajo consumo de combustible. Al limitar el consumo de leña, los fogones contribuyeron a reducir el tiempo que pasaban las mujeres recogiendo leña fuera del campamento, donde se enfrentaban a riesgos de violencia. Se redujo su carga de trabajo y se mejoró su seguridad. Para otros doce ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones importantes de la Unión Europea véase:

http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_policy_2014_es.pdf

República Dominicana: La reducción de riesgos y el empoderamiento de las mujeres se refuerzan mutuamente, como demuestra el ejemplo de Oxfam Intermón en la preparación ante desastres en Santo Domingo (2007-2008). Ahí se contemplaron varias obras de mitigación, especialmente orientadas a mejorar la infraestructura de evacuación para casos de inundaciones/huracanes. El trabajo requería de una participación de las comunidades en las obras y los hombres insistieron en hacerlo pero al final no cumplieron. Las mujeres insistieron en la importancia de los trabajos y un grupo de ellas planteó hacerse cargo de las obras, pero para el equipo de ejecución significaba un gran dilema, pues este trabajo “gratuito” les duplicaría las jornadas de trabajo. Finalmente, se llegó a un consenso comunitario y se realizaron arreglos para facilitar otras labores domésticas, como por ejemplo, “ollas comunitarias”, para que las mujeres no tuvieran que estar apuradas por ir a cocinar luego de trabajar en las obras.

Por este motivo el presupuesto se incrementó un poco, pero la comunidad se benefició. Adicionalmente, las mujeres sugirieron que más allá del cemento se pudieran elaborar jardineras etc. que ayudaran a mejorar el entorno de sus casas, siendo ellas las principales actrices de las obras de mitigación.

Sri Lanka: Una importante lección aprendida, también de un proyecto de Oxfam, es el siguiente: “en Sri Lanka, fue más fácil para los hombres sobrevivir durante el tsunami porque se les había enseñado especialmente a los niños, a nadar y subir a árboles. Debido a este prejuicio social las niñas y las mujeres en Sri Lanka tienen muy pocas posibilidades de sobrevivir a desastres futuros.

ACNUR: Aprobó en 1999 una política sobre mujeres refugiadas incluyendo las siguientes líneas de acción: lograr una mayor participación de las mujeres en las actividades económicas y sociales realizadas en el refugio, disponer de mecanismos que aseguren su mejor acceso a empleo/educación/servicios básicos, garantizar que sus programas consideren las relaciones de género dentro de la población refugiada. Sus varios ejemplos se pueden ejemplificar con dos temas recurrentes:

- 1) los hombres lamentan que las mujeres ya no los respetan después de un desastre natural o una crisis que impide que trabajen porque los alimentos ya no vienen de ellos sino de las organizaciones internacionales (p.ej. Tanzania, Nicaragua); y
- 2) la seguridad dentro de los campamentos por tener que recorrer largas distancias por agua y leña (p.ej. experiencias de Norad 2006).

USIP: Para ejemplos de lecciones aprendidas desde Afganistán e Irak véase:

www.usip.org/sites/default/files/Gender/SR_Lessons_from_Women's_Programs_in_Afghanistan_and_Iraq.pdf

2.6 Implementación II: Cooperación Triangular y Sur-Sur

A pesar de los compromisos de los gobiernos y los esfuerzos promovidos desde los diferentes sectores, ni los programas ni las instituciones involucradas han sido efectivamente incorporadas en los procesos de desarrollo, y tampoco adecuadamente financiadas. Aunque los gobiernos y los donantes bilaterales y multilaterales tienen **marcos legales y operativos** para abordar la igualdad de género como objetivo para la efectividad y sustentabilidad del desarrollo, hasta el momento la igualdad de género no ha sido abordada

de forma explícita suficiente dentro de medidas, instrumentos y modalidades. Es necesario que los donantes profundicen una asociación con todos los actores del desarrollo para la definición de una **agenda estratégica conjunta**. Aunque parece que el tema se concentra mucho en el contexto latino-americano, hay otras regiones del mundo con un alto potencial de ampliar y cambiar las dinámicas de su CID.

Orientaciones del PNUD (Área Práctica de Género)

- Orientar los esfuerzos hacia el logro de los compromisos internacionales
- Intensificar el apoyo multilateral para abordar desafíos de desarrollo de género comunes
- Promover plataformas virtuales, redes de expertos/as y asociaciones inclusivas
- Promover mecanismos de financiación innovadores para cooperación/eficacia.

www.americalatinagenera.org

Las modalidades novedosas de cooperación parecen predestinadas para la innovación también en este sentido. Sin embargo, los debates demuestran que hay otras prioridades y dificultades para abordar el tema debido a la **falta de experiencias prácticas y capacidades** de incluirlo en el ciclo de proyecto. Aunque se sabe que es un tema de suma importancia que afecta de igual forma estas modalidades específicas de la CID, se está inclu-

yendo solo paulatinamente en el debate. En comparación con el tema de la ayuda humanitaria, es aquí donde sin duda se pueden invertir esfuerzos en conjunto con países aliados latinoamericanos para establecer criterios y formas para incorporar la perspectiva de género como aspecto distintivo de calidad en los proyectos de la cooperación sur-sur y triangular.

Buenas prácticas en la CID

Alemania: Se ha convertido en un importante referente de Cooperación Triangular y en cuanto a cofinanciamiento. Su principio dual de transversalización a la par con empoderamiento de las mujeres es importante para alcanzar transformaciones a largo plazo.

Chile: Se ha convertido en un referente en todo lo que concierne al fortalecimiento de las instituciones responsables de las políticas públicas orientadas a las mujeres. Tiene dos proyectos ejemplares: el primero se desarrolla en asociación con USAID y AGCI en Jamaica, promoviendo las buenas prácticas de gobernabilidad con el gobierno y las OSC. Uno de los enfoques es la violencia de género, con especial énfasis en jóvenes en riesgo social. Estas actividades se implementan a través de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe de Seguridad (CBSI), una alianza entre el gobierno de los EEUU, la CARICOM y República Dominicana. El segundo, es una iniciativa con EEUU a través de la Academia Internacional para el Cumplimiento de la Ley en El Salvador, en donde expertos/as chilenos/as imparten cursos en materia de prevención de la corrupción pública y violencia de género.

Colombia: Colombia es un importante actor tanto en la cooperación sur-sur y triangular como en materia de la igualdad de género. No es de extrañar que también hayan tenido intentos importantes de incluir la perspectiva de género como tema de calidad en sus proyectos. En una guía de buenas prácticas nacionales incluyen con una importancia del 10% al género. Las preguntas formuladas en la guía logran que se vea reflejado el enfoque en todos los pasos del proyecto: de la planeación a la evaluación.

Ecuador: Ha logrado establecer una fuerte relación institucional entre el Estado y las organizaciones de mujeres. Dicha relación (manifestada en la participación paritaria de ambos agentes en la dirección del Consejo Nacional de la Mujer, CONAMU) ofrece a las mujeres una enorme capacidad de empoderamiento.

Panamá/Nicaragua/Paraguay: Los proyectos de gestión de agua y saneamiento con perspectiva de género e intercultural forman parte de los programas conjuntos de la ONU y tienen por objetivo fortalecer la capacidad de los gobiernos para gestionar el suministro y la calidad de agua. Los grupos destinatarios son las comunidades rurales y los pueblos indígenas. La metodología se basa en el valor añadido de cada organismo especializado del sistema de la ONU, con un promedio de seis agencias por programa, y eventos de intercambio de experiencias.

OIT/ONU: El proyecto “Cooperación Sur-Sur y Triangular para la implementación de pisos de protección social (PPS) con perspectiva de género a nivel nacional” es el resultado de una colaboración entre la OIT y la Oficina de la ONU para la Cooperación Sur-Sur. El proyecto tiene por objetivo facilitar la Cooperación Sur-Sur y Triangular entre los países y otros aliados que han adquirido o quieren adquirir experiencia en un área o componente particular del diseño y aplicación de políticas PPS. Se enfoca al desarrollo institucional a nivel nacional.

PARTE III: CONSIDERACIONES FINALES Y LITERATURA RECOMENDADA

Este mapeo de buenas prácticas sobre la incorporación del enfoque de género en la CID se centró en seis áreas principales que representan la variedad de ámbitos a tomar en cuenta en el esfuerzo de transversalizar la perspectiva de género en la CID. Ha quedado claro que la transversalización interna y externa tienen que ir de la mano para hacer posible la incorporación del enfoque de género de manera exitosa en la organización y sus proyectos. Sin duda la perspectiva de género es uno de los principales temas de calidad a tomar en cuenta hoy en día, repensando por un lado formas de cooperación tan establecidas como la ayuda humanitaria y desarrollando por otros modelos innovadores como la cooperación sur-sur o triangular. Estos procesos de incorporación holística en la organización y en el ciclo de proyectos tienen que venir acompañado por una serie de medidas en los ámbitos de la comunicación y capacitación (interna y externa), y basarse en datos desagregados por sexo así como una asignación suficiente y clara de un presupuesto específico. Los ejemplos de buenas prácticas aquí recopilados si han demostrado una cosa es que los formatos exitosos de incorporación de la perspectiva de género logran, primero, unir de manera integral todos estos aspectos, segundo, se construyeron en un proceso participativo y sensible al contexto, y, finalmente, con el gran compromiso de enfrentar estereotipos profundamente arraigados para lograr una igualdad de oportunidades de todas las personas.

¿? (December 2014): “The Development Effectiveness Agenda: approaches from the South”, Mexico City, Mexico. December 3-4, 2014.

AACID (Marzo 2013): Manual de pautas para la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

ACCD (2011): Directrices de equidad entre las mujeres y los hombres de la cooperación al desarrollo del gobierno de Cataluña.

ADA (April 2006 / March 2010): Gender equality and empowerment of women. Policy Document.

AECID (2007): Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española.

AECID (2013): Decálogo transversalidad del enfoque de género y derechos de las mujeres.

AGCI (Diciembre 2012): Género y cooperación internacional: Bibliografía.

Agiriano Errasti, Aintzane (July 2010): Género y proyectos de cooperación para el desarrollo.

Alexanian, Amanda / Andras Rachel / Montesinos María (marzo de 2009): Análisis de género en la ayuda oficial al desarrollo de la cooperación catalana.

APC (¿?): Estrategia de identificación, selección y difusión. Buenas prácticas para la cooperación sur-sur y triangular.

Articulación Feminista Marcosur (Marzo 2012): La cooperación sur-sur en América Latina y los desafíos para la agenda de igualdad.

Bardález Céliz, Camila (Enero 2006): La transversalización de género en las agencias de cooperación de Ecuador: avances y limitaciones.

BMZ (2014): Strategiepapier BMZ: Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik: Übersektorales Konzept.

BMZ/GIZ (2012): Gender knowledge platform, www.gender-in-german-development.net

Care (July 2009): Care Österreich’s conceptual approach to gender equality and women’s empowerment.

CIDA (2010): Gender Equality. Policy and Tools.

- CORDAID (2005): Gender and humanitarian aid. A literature review of policy in practice.
- COSUDE (2008): Género y ayuda humanitaria. ¿Por qué y cómo integrar el enfoque de género en la ayuda humanitaria?
- DANIDA (September 2013): Evaluation study: Lessons learned on gender equality.
- ECOSOC, UN (2010): Achieving gender equality, women's empowerment and strengthening development cooperation.
- EIGE (2013): Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States. Good practices in gender mainstreaming.
- European Commission (June 2003): Closing the Gender Policy-Practice Gap European Community Development Cooperation Overview of Recent Research on Bridging the Gap. Conclusions and Recommendations.
- European Commission/SIDA (November 2003): Integrating gender equality into development cooperation: drawing lessons from the recent evaluations by SIDA and the European Commission.
- European Commission (Julio 2013): Género: Una asistencia adaptada a diferentes necesidades.
- European Commission (July 2013): Commission Staff Working Document: Gender in Humanitarian Aid: Different Needs, Adapted Assistance.
- Facio, Alda (2014): Igualdad y/o equidad (Nota para la igualdad No. 1).
- Fundación Carolina (2007): El Financiamiento para la Igualdad de Género y la nueva "Arquitectura de la Ayuda". Los casos de Guatemala y Perú.
- García Prince, Evangelina (2008): Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming, De qué estamos hablando?: Marco conceptual.
- GIZ/Ecuador (2014): Vidas, Voces y Experiencias por la Igualdad de Género: Sistematización de las experiencias y aprendizajes en torno a la incorporación del enfoque de género en la GIZ.
- Harcourt, Wendy (June 2011): Gender Equality and Development Effectiveness: Summary of Global Report.
- ICEIDA (2013): Gender equality in Iceland's international development cooperation.
- IFDA (2013): Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: actividades del FIDA y resultados obtenidos.
- ILO (2013): La cooperación sur-sur y el trabajo decente: buenas prácticas. Ginebra.
- Maruri, Enrique / Liliana Parra (December 2014): From Aid Effectiveness to Effective Development Cooperation: A Monitoring Framework to Assess Inclusive, Effective South-South Partnerships.
- Molina Bayón, Estefanía (2013): Aprendizajes sobre Estudios de Género y Desarrollo (EGED): de la sistematización a las propuestas para la mejora de las acciones (I y II Congreso en América Latina y Caribe-España).
- NORAD (November 2010): Progress Report: Gender Mainstreaming in NORAD's energy programme.
- NORAD (October 2006): Synthesis Report: Lessons from evaluations of women and gender equality in development cooperation.
- OECD (2014): Gender Equality and women's rights in the post-2015 agenda: a foundation for sustainable development (Post-2015 3(1)).

- OECD (Diciembre 2008): Principios rectores del CAD en material de la eficacia de la ayuda, igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Igualdad de género: empoderamiento de la mujer para un desarrollo eficaz.
- Open Society (November 2011): Gender in Development matters: Resource book and training kit for development practitioners.
- Organización Pan Americana de la Salud con SIDA/NORAD/AECID (2009): Empoderamiento de mujeres adolescentes: un proceso clave para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- PNUD (Octubre 2009): Nota Preliminar. Cooperación Sur-Sur. Área práctica de género.
- Porter, Fenella / Caroline Sweetman (Eds.) (2005): Mainstreaming gender in development: a critical review.
- SEGIB (Octubre 2008): II Informe de la Cooperación Sur-Sur en Iberoamérica.
- SIDA (2003): Gender: Dialogue Framework for the Country Strategy Period 2003-2007.
- SIDA (2003): Country strategy for development cooperation with Ethiopia, 2003-2007.
- SIDA (2010): Gender equality in Swedish Development Cooperation, Final Report.
- UNDP Somalia (2011): Gender equality and women's empowerment strategy, 2011-2015.
- UNDP Chile (2006): Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile.
- UNWomen (2013): Gender mainstreaming approaches in development programming: being strategic and achieving results in an evolving development context.
- UNWomen/AECID (2013): Advancing Gender Equality: Promising practices. Case Studies from the MDG Achievement Fund.
- UNWomen (Marzo 2014): Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad.
- UNWomen (November 2014): Guidance note. Gender mainstreaming approaches in development programming.
- UNWomen (2014): HeforShe Kit de Acción.
- USIP (March 2012): Lessons from Women's Programs in Afghanistan and Iraq.
- Välismaa, Anne (April 2004): Approaches on gender equality in development cooperation: a comparison between the international, national and project levels.
- VENRO (2009): Género en la Cooperación para el desarrollo: Marco de orientación.
- Waterhouse, Rachel / Charlie Sever (2005): Gender Mainstreaming in Development Cooperation Ireland. Country Strategy Papers (CSP).
- World Bank (June 2012): Women's economic empowerment in Latin America and the Caribbean. Policy lessons from the World Bank Gender Action Plan.
- Zabala Errazti, Idoye et al. (2012): „Análisis de la integración del enfoque de género en las políticas de cooperación al desarrollo: El caso de las instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco”, en: Estudios de Economía Aplicada 30(3), pp. 941-970.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
56760 Eschborn/Alemania
Friedrich Ebert Allee 36 + 40
53113 Bonn
www.giz.de

- Cooperación Alemana al Desarrollo -

Agencia de la GIZ en México
Torre Hemicor, PH
Av. Insurgentes Sur No. 826
Col. Del Valle
C.P. 03100, México D.F.
T +52 55 5536 2344
F +52 55 5536 2344 (gleiche Nummer?)
E giz-mexiko@giz.de
I www.giz.de/mexico-mx