

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

VITORIA - GASTEIZ 1997



**MANUAL PARA LA
INTEGRACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL DESARROLLO LOCAL
Y REGIONAL**

TÍTULO: "Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional"

EDITA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN: Ana Rincón

FECHA: Octubre 1997

Nº DE PÁGINAS: 238

Nº DE EJEMPLARES: 1.300

DESCRIPTORES: Políticas para la igualdad, desarrollo, estudios de género, manuales

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

ILUSTRACIÓN: Iñigo Ordozgoiti

FOTOCOMPOSICIÓN: Rali, S.A. C/ Particular de Costa, 8-10. Bilbao

IMPRESIÓN: Industrias Gráficas Marcal, S.A. Enrique Eguren, 3. 48012 Bilbao

ISBN: 84-87595-61-8

DEPÓSITO LEGAL: BI-1706-97

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
1. EL PORQUÉ DE LA IGUALDAD EN EL DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL	15
2. POLÍTICAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD	25
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LOS INTERESES DE MUJERES Y HOMBRES	33
• Información cuantitativa sobre las actividades de mujeres y hombres	36
• Información cualitativa sobre mujeres y hombres	42
• Marcos para el análisis del género	46
4. PLANIFICACIÓN DE INTERVENCIONES EN FAVOR DE UNA IGUALDAD INTEGRADA ..	59
• Planificación regional, local y sectorial	61
• Planificación de programas y proyectos	70
• Pautas relacionadas con el género en las propuestas de proyectos y programas ..	81
5. COMPROBACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS PROPUESTAS DE PROYECTOS	87
• Preguntas-guía para la valoración de las propuestas de proyectos	90
• Sistemas de clasificación para las propuestas	92
• Cuestionarios para la identificación de la igualdad	92
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD	97
• Seguimiento	99
• Evaluación	103
7. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO	107
• Competencia y conocimientos sobre la igualdad	109
• Estructuras administrativas y procedimientos para la igualdad	112
• Garantizar la igualdad en la toma de decisiones	115
GLOSARIO DE TÉRMINOS	117

El proyecto de investigación que dio lugar a este manual fue financiado con una subvención de la Comisión Europea, Unidad para la Igualdad de Oportunidades, Dirección-General V. Además, las siguientes organizaciones facilitaron apoyo adicional: INBAS (Alemania), EKOS (Escocia), CESEP (Bélgica), Interface Europe (Francia) y P.I.D. (Alemania).

La coordinadora de la investigación y autora de este Manual fue Mary Braithwaite, Engender a.s.b.l. con la asistencia de Nathalie Wuïame, CESEP.

La autora agradece sinceramente a las organizaciones que prestaron su apoyo técnico y financiero, así como a las organizaciones y personas que facilitaron información y material para el estudio. Aunque en el manual no se menciona todo el material facilitado sobre distintos planteamientos y métodos, todos ellos han contribuido a la reflexión sobre la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo local y regional en Europa. Por otro lado, muchas personas dieron ánimos e ideas durante el estudio, por ello hay que dar las gracias en particular a Marie Jouffe, Renate Fries, Maria Stratigaki, Pat Richardson y Eva Eberhardt. Por último, y no menos importante, agradecer a Nathalie Wuïame por su contribución profesional y sosegado apoyo al estudio.

La traducción y publicación de este Manual en español y euskera lo ha llevado a cabo EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco y creado para trabajar a favor de la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales. Concretamente, en el área de Empleo desarrolla, entre otras tareas, la de apoyo y asistencia técnica a la Administración Pública Vasca y a aquellas entidades y ONGS que deseen incorporar la igualdad de oportunidades en los proyectos que diseñan, ya sean a nivel local, autonómico o comunitario.

Este Manual también está publicado por Engender en inglés y francés. Engender es una asociación sin ánimo de lucro comprometida con temas en el ámbito social y de la noción de género a nivel europeo e internacional. Agrupa a profesionales de nacionalidades y lenguas distintas, especializados en la moderación/facilitación, investigación y servicios en torno al "project cycle management". Por ello, Engender puede facilitar apoyo técnico (en inglés, francés, alemán y español), a aquellas organizaciones que deseen introducir y utilizar los métodos e instrumentos mencionados en este Manual. Para más información al respecto, podrán contactar a Engender a.s.b.l., Boulevard Clovis 12A, B-1000 Bruselas. Tel. +32 2 732 38 23, Fax +32 2 732 73 19, E-mail: engender@compuserve.com.

Aunque se ha puesto todo el esfuerzo posible para asegurar que la información contenida en este Manual es correcta, ni los autores y autoras ni Engender a.s.b.l. asumen responsabilidad jurídica alguna por errores u omisiones.

P **RESENTACIÓN**



Las tendencias de los últimos años en relación al empleo muestran que, pese a la decidida voluntad de las mujeres de participar en el mercado laboral, sus esfuerzos no son suficientes para la consecución de un empleo, su tasa de paro duplica la de los hombres, y cuando lo consiguen es, en muchos casos, un empleo precario, a tiempo parcial, temporal y/o en la economía sumergida, y mayoritariamente concentrado en el sector servicios y en categorías profesionales bajas.

Esta ausencia de empleo remunerado y la segregación ocupacional tienen importantes repercusiones tanto en cuanto a la falta de autonomía personal de las mujeres: menores salarios, menores posibilidades de promoción y escaso prestigio social; como en cuanto a lo que supone de subutilización de los recursos humanos y de desaprovechamiento de las capacidades y cualidades que pueden aportar las mujeres al mundo laboral. Sin embargo, y a tenor de los datos de los últimos años, es una tendencia que no parece que vaya a cambiar en un futuro próximo.

Es por ello que, en el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (II PAPME), la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se constituye en un objetivo prioritario, no sólo como un instrumento de integración social y de autonomía personal de las mujeres sino también como un factor decisivo de desarrollo económico. La puesta en marcha de una sociedad activa y competitiva obliga a reconsiderar el papel de las mujeres en la economía, ya que las mujeres siguen siendo objeto de las políticas económicas, pero no son consideradas como sujeto activo de las mismas a pesar de su importancia en el desarrollo socioeconómico. En este contexto, la igualdad de oportunidades, además de ser un derecho justo y democrático, se constituye en una necesidad estratégica para la construcción política, social y económica de la C.A.E.

Por otra parte, del informe elaborado por la Comisión Europea, sobre las Iniciativas Locales de desarrollo y de empleo, se desprende que "el nivel local se consolida progresivamente como ámbito pertinente para la creación de nuevas actividades y la explotación de los nuevos yacimientos de empleo. Asimismo, constituye un entorno en el que puedan establecerse sin dificultad relaciones de cooperación intersectorial que redundan en beneficio de la colectividad y de su desarrollo económico".

Así pues, de una parte nos encontramos con la conveniencia de optimizar los recursos disponibles, de los que las mujeres son una parte esencial, y, de otra, con la constatación de que el crecimiento del empleo ha de ser impulsado no sólo por medidas macroeconómicas, sino, fundamentalmente, a través de iniciativas de carácter comarcal o local. De ahí que sea necesario elaborar o adaptar instrumentos que favorezcan de forma práctica la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo local y regional. En este sentido, Emakunde hace suyo este Manual, elaborado por Engender a.s.b.l. en el marco de un programa europeo, con el propósito de que sea una herramienta que facilite la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones de desarrollo local y regional que se emprendan en nuestra Comunidad.



Txaro Arteaga Ansa
Directora de EMAKUNDE/
Instituto Vasco de la Mujer

INTRODUCCIÓN



Este manual está destinado a personas involucradas en la planificación y gestión de programas y proyectos de desarrollo local y regional que quieren garantizar que las intervenciones de desarrollo contemplan las necesidades de las mujeres, permiten plena participación de las mujeres en el proceso de desarrollo y contribuyen a una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Este manual pretende facilitar una guía práctica sobre cómo integrar la igualdad de oportunidades en el desarrollo local y regional en Europa.

Las intervenciones de desarrollo local y regional juegan un papel muy importante en las vidas de los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea influyendo en las oportunidades de formación y empleo, en la disposición de las infraestructuras, en el acceso a los servicios y en la calidad del entorno cultural y físico. En la medida en que las necesidades crecen y los recursos son cada vez más limitados, los agentes del desarrollo y aquellas personas que toman decisiones sobre la política de desarrollo se están dando cuenta de que para la efectividad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo es crucial una mayor participación de las mujeres en el desarrollo social y económico. Al mismo tiempo, tanto en el ámbito rural como urbano, las mujeres tienen mayores expectativas respecto a una mejor satisfacción de sus necesidades y esperan estar en el centro y no a los márgenes del desarrollo.

La falta de igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una característica persistente en la vida social, económica y política. A pesar de algunos cambios positivos para las mujeres (en educación y cualificaciones, legislación laboral y demanda en el mercado de trabajo), los niveles de desempleo femenino siguen siendo altos en la mayoría de las regiones. En los puestos de trabajo, las mujeres están concentradas en un número limitado de sectores y en los niveles más bajos, lo que conlleva claras diferencias en cuanto a remuneración entre mujeres y hombres. Las mujeres también están infrarrepresentadas como empresarias, y las empresas creadas por las mujeres son generalmente más pequeñas que aquellas gestionadas por hombres.

Dichas diferencias juegan en contra de las mujeres y en contra de las economías europeas. Esas diferencias no surgen únicamente de los problemas para reconciliar la vida familiar y profesional, de actitudes y prejuicios arraigados o de dificultades de movilidad y acceso sino que también surgen del fracaso de las estrategias de desarrollo en satisfacer adecuadamente las necesidades de las mujeres, en construir sobre sus experiencias y habilidades y en facilitar su plena participación en proyectos y programas.

Por ello, la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo local y regional es ahora una prioridad en muchos estados de la Unión Europea y a nivel europeo. Pero en la práctica ¿qué significa esto para las instituciones y agencias de desarrollo?, ¿cuáles son las políticas más adecuadas para la igualdad en el desarrollo?, ¿qué información es necesaria y cómo puede recogerse?, ¿cómo se pueden diseñar, seguir y evaluar desde la perspectiva de la igualdad programas y proyectos de desarrollo?, ¿qué métodos e instrumentos se pueden utilizar en ese sentido?

Este manual intenta facilitar respuestas a esas cuestiones ofreciendo una guía práctica de cómo se puede integrar la igualdad en la práctica del desarrollo. Para preparar este manual se han contactado instituciones y redes internacionales y europeas para identificar métodos e instrumentos ya utilizados que puedan ser relevantes en el desarrollo local y regional euro-

peo. Algunos métodos provienen de experiencias en el Tercer Mundo y se han adaptado para adecuarlos al contexto europeo.

Los ejemplos abarcan las distintas fases en el ciclo de los proyectos y programas (establecimiento del marco de la política, identificación de los problemas, análisis de la situación, diseño de la intervención, estimación, seguimiento y evaluación de proyectos y programas). También se abarcan cuestiones clave relativas a la integración de la igualdad en instituciones dedicadas al desarrollo, mujeres en la toma de decisiones y formación de personal en la noción de género.

El foco del manual es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como tema fundamental y prioritario en toda la Unión Europea. Aunque el manual no trata directamente de otros casos de desigualdad y discriminación, como por ejemplo aquellas basadas en la raza o la edad, el principal mensaje de los ejemplos incluidos en el manual es que la diversidad de las experiencias, necesidades e intereses de las personas han de ser tenidas en cuenta en el desarrollo local y regional si es que se quiere lograr de manera efectiva un crecimiento económico y del empleo y una cohesión social y económica.

La utilización de los ejemplos contenidos en el manual pueden requerir imaginación y paciencia. No hay una solución única a la cuestión de "cómo integrar la igualdad", y muchos de los métodos pueden requerir una adaptación para satisfacer las necesidades de una situación de desarrollo concreta. El manual se puede utilizar como guía práctica a través de todo el ciclo del proyecto y programa o "echar un vistazo" en el manual en busca de ideas sobre cómo integrar la igualdad en una fase específica del proyecto o programa. En algunos casos se sugieren fuentes de información suplementarias.

El planteamiento integrado de la igualdad en el desarrollo local y regional en Europa es relativamente nuevo y aún queda mucho por conocer sobre lo que conlleva y cómo lograrlo con éxito. No hay duda de que el planteamiento integrado es necesario para lograr una mayor igualdad y un mejor desarrollo. Por ello es vital el compartir experiencias y "know-how" en este campo.

Esperamos que este manual contribuya al proceso de intercambio y aprendizaje. De todas maneras, las contribuciones más importantes vendrán por parte de las organizaciones dedicadas al desarrollo y de sus esfuerzos en la práctica para mejorar el desarrollo a través de la integración de la noción de igualdad.

1. **E**L PORQUÉ DE LA IGUALDAD EN EL DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL



Se pueden identificar tres razones clave para mejorar el desarrollo local y regional desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Para ser eficaz, el desarrollo local y regional exige la participación total de las mujeres.
- Las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, desean que su contribución económica sea reconocida y apoyada y que se satisfagan mejor sus necesidades e intereses.
- Este tema es una prioridad política en muchos Estados Miembros y a nivel europeo, y exige a las personas promotoras de programas y proyectos que demuestren cómo pretenden lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PARTICIPACIÓN DESIGUAL, BENEFICIOS DESIGUALES

Es obvio, allá donde se dispone de la información pertinente, que las mujeres y los hombres de la Unión Europea no tienen un acceso igualitario a las fuentes de desarrollo (créditos, subvenciones, asesoramiento y formación comercial...). La gran mayoría de los usuarios y usuarias del apoyo a proyectos así como de las personas promotoras de proyectos son hombres, mientras que las mujeres constituyen una minoría. En Irlanda, por ejemplo, una valoración del programa de desarrollo rural LEADER I demostró que los hombres promotores de proyectos sobrepasaban ampliamente en número a las mujeres promotoras (1).

Y cuando se realizan planes de desarrollo no se tienen en consideración las diferentes experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres. En 1991, un informe de un grupo de trabajo de la OECD sobre "La Conformación del Cambio Estructural: el Papel de las Mujeres" centró la atención sobre las desigualdades existentes entre los dos sexos en el ámbito urbano, señalando que el sistema de planificación urbano no reconoce totalmente ni el papel ni las necesidades de las mujeres en las ciudades (2). Se puede identificar una situación similar en los programas de desarrollo de las comunidades locales de Europa, en los que los temas de mayor preocupación para las mujeres a nivel local, por ejemplo, el cuidado de los niños y niñas, el transporte público y la asistencia a las personas dependientes, no son tratados de manera sistemática (3).

Las diferencias entre los papeles, las responsabilidades y las expectativas de mujeres y de hombres en relación con la vida social, cultural y económica son sustanciales. La naturaleza de las divergencias puede variar entre los diferentes grupos sociales o culturales así como con el paso del tiempo, pero el factor básico de la diferencia entre los sexos es evidente en todas partes y aparece en todas las áreas en las que está implicado el desarrollo. El uso del transporte, de los servicios sociales y de las instalaciones de ocio difiere según el sexo.

Los hombres y las mujeres tienen relaciones diferentes con el medio ambiente natural y el construido, así como experiencias distintas de la toma de decisiones políticas. Los días laborales difieren en longitud y modelo y su relación con el trabajo remunerado y no remunerado (productivo, reproductivo, mantenimiento comunitario) es notablemente diferente. Estas

diferencias no constituyen una entidad fija, sino que son fluidas y presentan posibilidades de cambio, tanto negativo como positivo, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

ALGUNAS CAUSAS DE LA DESVIACIÓN SEXISTA EN EL DESARROLLO

La falta de un tratamiento adecuado de las necesidades de las mujeres y la no consecución de la igualdad entre los sexos en relación con el desarrollo puede deberse, parcialmente, a la ausencia relativa de mujeres en los puestos principales de planificación y toma de decisiones tanto a nivel local como regional. Las mujeres no están ausentes del desarrollo y, en realidad, en muchas regiones son agentes muy activos e importantes del mismo pero, con frecuencia, se concentran en puestos administrativos y en las áreas “blandas” de la formación, el desarrollo comunitario y las acciones sociales y culturales. Los hombres predominan en los niveles superiores de gestión y planificación así como en los puestos formales de toma de decisiones.

Este modelo también es válido para las autoridades electas. En España, en 1994, únicamente el 11,7% de los diputados y diputadas de los gobiernos regionales eran mujeres y a nivel de ayuntamientos, sólo el 4,9% de los alcaldes y alcaldesas, el 10,2% de los y las tenientes de alcalde y el 12,6% de los concejales y concejalas eran mujeres (4). En Francia, el 5,4% de los consejeros y consejeras locales y el 12% de los concejales y concejalas regionales eran mujeres (5). En Luxemburgo, en 1993, únicamente el 10,3% de las y los miembros de los consejos comunales eran mujeres (6).

Las desviaciones sexistas existentes también pueden deberse a los enfoques dominantes en el desarrollo local y regional, que se centran en los grupos de gran volumen, por ejemplo, las y los “residentes rurales” o “comunitarios” o las personas “desempleadas”. Estos amplios grupos son tratados como homogéneos y no existe una diferenciación sistemática entre los muy diversos tipos de personas que los conforman. Posteriormente, se elaboran los supuestos sobre las necesidades, intereses, capacidades, recursos y motivaciones del “grupo objetivo”, que pueden reflejar más la propia experiencia y las orientaciones de la persona encargada de la toma de decisiones o de la persona planificadora que el conocimiento real del grupo objetivo y sus diferentes constituyentes.

La política y el análisis económicos tradicionales también son la raíz de las desviaciones y la no diferenciación entre los sexos en el desarrollo. Diane Elson, importante economista de desarrollo, explica que “Un fallo... básico acontece en la forma en que se define la economía, tanto en el análisis técnico realizado por economistas como en las conversaciones diarias. La economía se define básicamente en términos de actividades que son realizadas para obtener dinero —sea en forma de salario o de sueldo, o en forma de ingresos por auto-empleo o de beneficios procedentes de emplear a otras personas... Como muchas investigadoras han señalado durante los últimos 15 años, estas definiciones excluyen el trabajo que realizan las mujeres, no remunerado, en los negocios y las granjas familiares y como madres, esposas e hi-

jas con obligaciones y responsabilidades relacionadas con la atención a otras personas. El trabajo que es especialmente "trabajo femenino" se define como "no económico", aunque sin él, ninguna economía podría funcionar" (7).

Otra razón para la continua desviación del desarrollo en contra de las mujeres es la ausencia de prioridades y objetivos específicos por parte de las autoridades y las organizaciones de desarrollo para impedir la discriminación sexual. Ciertamente, no existe el deseo de discriminar, pero la ausencia de una representación apropiada de las necesidades y del papel de las mujeres tanto en las bases teóricas del desarrollo como en la práctica significa que hay que llevar a cabo esfuerzos conscientes para prevenir la discriminación continuada. En realidad, en muy escasas ocasiones las autoridades y las organizaciones de desarrollo expresan un compromiso específico para garantizar un acceso igualitario y unos beneficios similares de sus intervenciones de desarrollo para todos y todas las ciudadanas, o para dar poder a las mujeres y fortalecer su situación económica en la localidad o en la región. Mientras la igualdad entre los sexos no se contemple como un objetivo organizativo, es difícil que las personas de una organización se encarguen de ello, y el personal no demandará la incorporación de este aspecto en su trabajo.

Además, la formación de las personas planificadoras y agentes de desarrollo no incorpora generalmente una dimensión relacionada con el género. Al igual que otras capacidades, la comprensión de los temas relacionados con el género y los conocimientos necesarios para tenerlo en cuenta a la hora de preparar y planificar proyectos requiere cierta formación y, en general, ésta no se proporciona.

JUSTICIA Y TAMBIÉN EFECTIVIDAD

Desde el punto de vista de la mujer, es obvio por qué el desarrollo debe tener más en cuenta su situación y sus necesidades y debe intentar reajustar las disparidades existentes. Es una cuestión de justicia social, a la que todas las organizaciones deben subscribirse, que las mujeres como grupo no deben hallarse en inferioridad de condiciones y que deben ser mejor atendidas por el desarrollo. El desarrollo que satisface las necesidades de algunos grupos de la sociedad más que las de otros es moralmente inaceptable. No obstante, el tema de la igualdad entre los sexos también es una necesidad práctica para las organizaciones de desarrollo, si desean ser más eficaces y, a través de sus intervenciones, tener un impacto mayor y más sostenible, tanto social como económicamente, sobre su localidad o región.

La capacidad de hombres y mujeres para participar en el desarrollo se ve afectada por sus diferentes papeles, responsabilidades y expectativas. Los múltiples papeles de la mujer (trabajo reproductivo, gestión doméstica, trabajo productivo formal e informal, mantenimiento comunitario) afectan a su capacidad para participar en términos y condiciones similares a las de los hombres. Además del modelo tradicional de los papeles de los hombres (trabajo productivo formal, liderazgo y toma de decisiones), existe generalmente una mayor participación de los hombres que de las mujeres en el proceso de desarrollo. También existe una interrelación entre los dos fenómenos, ya que cierto número de los papeles de las mujeres facilitan la

participación de los hombres en el desarrollo. El resultado es que la posible contribución de las mujeres al desarrollo no se lleva a cabo y éste sufre como resultado de ello. Con la presión actual sobre los procesos endógenos del desarrollo y sobre la importancia para la economía europea de aprovechar todos los talentos y de fomentar las empresas y las iniciativas propias, es claramente fundamental que se eliminen las limitaciones para la participación de las mujeres en la economía formal y productiva.

La igualdad entre los sexos también es importante en el contexto de la limitación de los recursos que están disponibles para el desarrollo (cuando se comparan con la escala de necesidades). No se pueden permitir intervenciones pobremente dirigidas y diseñadas; pierden recursos y producen resultados insatisfactorios e impactos no sostenibles.

Muchas de las razones para un diseño pobre surgen de un conocimiento y un análisis inapropiados de la situación y de los problemas y necesidades del grupo objetivo y de las personas beneficiarias, así como de la selección de soluciones inapropiadas o parciales a estos problemas y necesidades. Si un grupo objetivo se define únicamente en términos amplios (desempleados y desempleadas de larga duración, mujeres del ámbito rural, emigrantes, la comunidad) y el análisis sobre las diferencias en el grupo objetivo es escaso o nulo, es imposible garantizar —o comprobar— si la intervención planificada implicará y satisfará adecuadamente las necesidades de los diversos subgrupos.

Más aún, la igualdad entre los sexos es crucial para la sostenibilidad de las intervenciones de desarrollo. Un factor claramente identificado de la sostenibilidad es la participación de los beneficiarios y beneficiarias, especialmente en las fases de identificación, planificación y evaluación de una intervención. Si las mujeres no participan suficientemente, existen pocos incentivos para que se impliquen en actividades que sostendrían el impacto de una intervención, por ejemplo, en el mantenimiento de instalaciones diseñadas para el uso comunitario o en el apoyo a iniciativas empresariales y comerciales. Como señala el Informe sobre el Desarrollo Humano de UNDP de 1995, "El desarrollo humano es imposible sin una igualdad entre los sexos. En la medida en que las mujeres estén excluidas del proceso de desarrollo, éste seguirá siendo débil y desequilibrado. El desarrollo humano sostenido implica la creación del paradigma del desarrollo" (8).

MUJERES Y HOMBRES

La mayoría de las autoridades y las organizaciones locales y regionales de la Unión Europea consideran de una forma u otra el tema de la "mujer". Reconocen que no hay suficientes mujeres implicadas en el desarrollo y que algunas de las necesidades específicas de las mujeres no están siendo bien satisfechas. Organizan cursos de formación, fomentan el auto-empleo y los pequeños negocios, proporcionan (en ocasiones) servicios de atención infantil e inician otras acciones "específicas" para las mujeres. Estas iniciativas desempeñan un papel importante, pero no pueden tratar por sí mismas las desventajas y las limitaciones a las que se enfrentan la mayoría de las mujeres.

La mayoría de los proyectos únicamente para mujeres tienen presupuestos muy bajos y un consiguiente impacto mínimo en relación con el nivel de necesidades. Más aún, la hipótesis subyacente en muchos proyectos únicamente para mujeres es que las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres y las soluciones a las mismas pueden resolverse centrándose sólo en las mujeres. No obstante, tal como ya hemos comprobado, la capacidad de las mujeres para participar y beneficiarse del desarrollo se ve afectada por las políticas y planteamientos del desarrollo principal, que están dictadas, en gran medida, por hombres, así como por la relación desigual entre las mujeres y los hombres, especialmente en la esfera doméstica.

Las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres —el acceso a los recursos, los servicios, la formación y el empleo; la movilidad; las responsabilidades como madres y asistenciales— deben considerarse, por lo tanto, como responsabilidad tanto de hombres como de mujeres, y las soluciones a las mismas deben buscarse, no sólo a través de acciones específicas allá donde éstas sean necesarias, sino también en el marco de las intervenciones generales.

Un planteamiento de este tipo ha sido denominado, en los círculos de desarrollo internacionales, el enfoque “del género” al desarrollo. A pesar de las dificultades lingüísticas que esto crea en las sociedades no anglófonas (“gender” no se traduce con facilidad en algunos idiomas y las palabras equivalentes pueden, en ciertas culturas, conllevar ciertas connotaciones sexuales *), el concepto ha sido ampliamente aceptado por su importancia analítica y práctica. El enfoque del género recalca las relaciones y los papeles socio-económicos entre mujeres y hombres, y sus diferencias de status, acceso a los recursos y poder de toma de decisiones; por lo tanto, trata ambos lados de la ecuación de la igualdad. Y propone cambios importantes en la forma en la que se diseñan y gestionan los programas y los proyectos de desarrollo.

En mayo de 1995, una Reunión de Alto Nivel del Comité de Ayuda al Desarrollo (DAC) de la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica (OECD) acordó un documento sobre políticas que señala: “la igualdad entre los sexos como objetivo estratégico para un desarrollo sostenible centrado en las personas implica un planteamiento más amplio del tema de las mujeres y del desarrollo que el seguido anteriormente tanto por los gobiernos como por las organizaciones de ayuda... Reconoce la necesidad vital de que tanto hombres como mujeres, en colaboración igualitaria, asuman la responsabilidad de definir la agenda del desarrollo, establezcan los objetivos y finalidades y desarrollen las estrategias necesarias para su puesta en práctica. Esto implica una transformación de la agenda de desarrollo para incluir las finalidades, los intereses y las necesidades tanto de mujeres como de hombres” (9).

* N. de la T.: Éste es el caso del castellano. En este manual se ha traducido la palabra inglesa “gender” de diversas formas, según el contexto (entre los sexos, género, sexistas, etc.) ya que no existe una palabra equivalente.

POLÍTICAS EUROPEAS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL DESARROLLO

En las instituciones de la Unión Europea también se está subrayando un planteamiento integrado de este tipo respecto a la igualdad, por ejemplo, en forma de Resolución del Consejo 1994 sobre la igualdad de oportunidades y el funcionamiento de los Fondos Estructurales, en los principios del Cuarto Programa de Acción a Medio Plazo de la UE sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 1995-1999 y en la Comunicación de la Comisión de 1996 sobre la "Incorporación de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las actividades y políticas de la Comunidad" (10-12).

Estos compromisos sobre esta política están siendo traducidos en este momento a pautas programáticas. Por ejemplo, la igualdad de oportunidades está incluida como prioridad transversal en las pautas para el Objetivo 2 de la programación de áreas urbanas e industriales que se enfrentan a dificultades de desarrollo para el período 1997-1999.

Ahora, el reto radica en que las autoridades de planificación a nivel tanto local como regional traduzcan a la práctica estas prioridades y compromisos en proyectos y programas de desarrollo, de modo que la igualdad de oportunidades para la participación esté garantizada y de manera que se satisfagan correctamente las necesidades tanto de mujeres como de hombres.

REFERENCIAS

- (1) Kearney, B, Boyle, G.E. and Walsh, J, 1994, *EU LEADER 1 Initiative in Ireland, Evaluation and Recommendations*, Department of Agriculture, Food and Forestry, Dublin.
- (2) OECD, 1991, *Shaping Structural Change: The Role of Women*, OECD, 2 rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16.
- (3) Conroy, P. and Flanagan, N., 1994, *Women and Local Community Development, Combating Disadvantage*, Working Paper no. WP/92/96/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, IRL-Dublin.
- (4) Ministerio de Asuntos Sociales, 1994, *Las Españolas en el Umbral del Siglo XXI: informe presentado por España a la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, Beijing, 1995. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- (5) Editorial, *Le Monde*, June 8 1996.
- (6) Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, 1995, *Les femmes dans les conseils communaux au Luxembourg*, Luxembourg.
- (7) Elson, D., 1993, "Gender relations and economic issues", in *Women and Economic Policy*, Oxfam Focus on Gender 3, Oxfam, Oxford.
- (8) UNDP, 1995, *Human Development Report 1995: Gender and human development*, United Nations Development Program, New York.
- (9) OECD/DAC, 1995, *Gender Equality. Moving towards sustainable people-centred development*, OECD, 2 rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16.

(10) Council Resolution of 22.6.1994 on *Equal opportunities and the operations of the Structural Funds*, Official Journal of the European Communities no.C231, August 20 1994

(11) *Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities between Women and Men for 1995-1999*, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Equal Opportunities Unit, V/231/96-EN.

(12) Commission Communication of 21.2.1996 on *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Publications Office of the European Institutions. L-2985 Luxembourg. ISBN: 92-78-00900-8.

OTRAS LECTURAS RECOMENDADAS

Bakker, I. (ed.), 1994, *The Strategic Silence: gender and economic policy*, Zed Books in association with the North-South Institute, 7 Cynthia Street, UK-London N1 9JF

European Charter for Women in the City: moving towards a gender-conscious city, 1994, Eurocultures, c/o ISA St Luc, 57 rue d'Irlande, B-1060 Brussels.

Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, London.

UN, 1995, *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing*, 4-15 September 1995, United Nations.

2. **P**OLÍTICAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD



El primer paso que las organizaciones dan, con frecuencia, hacia el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la realización de una declaración de intenciones, comprometiéndola a la organización para la consecución de determinados objetivos igualitarios. Es importante una expresión formal del apoyo a nivel de gestión de alto nivel para convertir la igualdad de oportunidades en una prioridad de los proyectos y los programas de desarrollo, ya que señala a las organizaciones y al personal la disposición a tener en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres para garantizar la igualdad de acceso a sus servicios e iniciativas. Una política de este tipo también presenta a quienes organizan, patrocinan y financian la imagen de una organización de calidad, que responde a las prioridades políticas y a los sentimientos públicos.

OBJETIVOS DE LAS DECLARACIONES DE INTENCIONES SOBRE LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

Es una práctica aceptada con frecuencia en algunas organizaciones públicas y privadas de la Unión Europea disponer de una política de igualdad o de igualdad de oportunidades relativa al empleo del personal de la organización pero, en algunos casos, también relacionada con la provisión de servicios a clientes o a los ciudadanos y ciudadanas locales. Las razones para la elaboración de políticas de igualdad o de igualdad de oportunidades son variadas, pero tienden a dividirse en cuatro categorías: obligaciones legales; justicia social; eficacia y efectividad:

- Las obligaciones legales se refieren a la necesidad de que las organizaciones respeten la legislación sobre la igualdad de oportunidades en relación, básicamente, con el empleo.
- Las consideraciones de justicia social se caracterizan, con frecuencia, poderosamente siendo expresadas en términos del reconocimiento de la discriminación existente en determinadas esferas respecto al género, la (in)capacidad, la raza, etc. y respecto al compromiso para eliminar esta discriminación y lograr una situación más justa o más igualitaria.
- Los argumentos sobre la eficacia se expresan, con frecuencia, como la “maximización de los recursos humanos” o la “utilización de talentos no explotados”. Se argumenta que es en interés de la economía que las mujeres “participen más activamente”.
- Las organizaciones de desarrollo señalan frecuentemente como razón la efectividad. Argumentan que los objetivos de desarrollo y de los programas no pueden lograrse sin una comprensión clara del grupo objetivo, y que los fallos anteriores se han producido debido al supuesto de que los beneficiarios y beneficiarias finales eran un grupo homogéneo en lugar de hombres y mujeres con necesidades e intereses diferentes.

La política de igualdad de oportunidades de la West Fife Enterprise Ltd., una empresa propiedad de una comunidad en Escocia, que proporciona apoyo al empleo y a la formación a personas desempleadas, señala que “Creemos que los procesos Sociales y Culturales desfa-

vorecen a ciertos grupos y personas de la sociedad y estamos resueltos a dar pasos positivos para poner remedio a esta situación... Por lo tanto, nuestra política está diseñada para eliminar la discriminación sobre bases ilegales o injustas así como para fomentar acciones positivas donde sea necesario para reparar los efectos de la anterior discriminación y para fomentar la igualdad en el empleo" (1).

Impartiendo una conferencia sobre la igualdad de oportunidades en las áreas rurales en 1993, el Jefe Ejecutivo de Highlands and Islands Enterprise, observó que, "Ya que las mujeres son un recurso humano vital, es en interés de la economía... que su papel sea reconocido y que se les posibilite incrementar sus contribuciones al trabajo y a la vida rurales" (2).

¿QUÉ QUEREMOS DECIR CUANDO HABLAMOS DE "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES" E "IGUALDAD"?

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo significa garantizar que las mujeres y los hombres puedan acceder y participar en las diversas esferas (toma de decisiones, planificación, etc.) y actividades (formación, empleo, empresas, etc.) sobre una base igualitaria. La igualdad de oportunidades no significa ofrecer las mismas oportunidades, ya que los hombres y las mujeres no tienen las mismas experiencias, necesidades ni intereses. Por eso, las oportunidades de desarrollo principales que, en la teoría están abiertas a todas las personas, favorecen en la práctica a ciertos grupos. El planteamiento debe ser "diferente, pero igual" con la diversidad de experiencias, necesidades e intereses considerados de modo que se garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas.

De hecho, se ha propuesto el término "paridad" de tratamiento como alternativa a "igualdad" para llamar la atención sobre la necesidad de equivalencia en el tratamiento más que de un mismo tratamiento o de un tratamiento igual.

"Igualdad" tiene un significado más amplio y potencialmente más profundo que "igualdad de oportunidades". La igualdad de oportunidades sugiere que el objetivo es sencillamente ofrecer a mujeres y hombres la posibilidad de participar igualitariamente en el desarrollo. El objetivo de la igualdad en el desarrollo significa no sólo igualdad de acceso y de participación, sino también de los beneficios del desarrollo; las mujeres y los hombres deben ser igualmente activos como participantes y sus necesidades e intereses deben estar igualmente bien satisfechos. De forma incluso más proactiva, el desarrollo podría desempeñar un papel en la reducción de las disparidades entre mujeres y hombres. Esto implica no solamente la igualdad en el desarrollo sino también la igualdad a través del desarrollo.

"La puesta en práctica de una política de igualdad de oportunidades requiere un programa de acción positiva. Las acciones positivas están destinadas a complementar la legislación sobre el tratamiento igualitario e incluyen todas las medidas que contribuyan a la eliminación de desigualdades... La creación de un programa de acción positiva permite a las organizaciones identificar y eliminar cualquier discriminación en sus políticas y prácticas de empleo, y corregir los efectos de la discriminación previa. También debe fomentar la identificación de las ba-

rreras que inhiben el acceso de las mujeres a las oportunidades de desarrollo y a las estructuras de toma de decisiones a nivel local y nacional así como el desarrollo de estrategias destinadas a eliminar estas barreras y realizar un seguimiento de los resultados de estas acciones". Area Development Management, Irlanda (3).

¿CÓMO DECIDIR EL CONTENIDO DE UNA POLÍTICA DE IGUALDAD O DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

La *raison-d'être* fundamental para la existencia de las asociaciones y las instituciones de desarrollo es la mejora de la calidad de vida de las personas de una determinada región, localidad o comunidad. Sea cual sea el carácter específico de las organizaciones de desarrollo—Cámaras de Comercio, asociaciones profesionales, autoridades locales y regionales, consorcios, organizaciones comunitarias— proporcionan servicios a determinados grupos objetivo, con el fin de tener un impacto más amplio sobre el desarrollo social y económico.

Por consiguiente, no se puede decidir una política de igualdad de oportunidades en abstracto, sino que debe estar relacionada con las aspiraciones y las necesidades de los determinados grupos objetivo y de las beneficiarias y los beneficiarios finales a los que se espera beneficiar con las actividades de la organización. Al conformar una política apropiada, se pueden efectuar las siguientes preguntas:

- ¿a qué desventajas se enfrentan los diferentes grupos de mujeres y de hombres a los que se proporcionan servicios?
- ¿qué necesitan o desean los grupos desaventajados que proporcionaría mayor igualdad de oportunidades y reduciría las disparidades existentes?
- ¿qué podemos hacer, dado el papel y los recursos de nuestra organización, para contribuir a la igualdad de oportunidades y a mejorar la integración de los grupos desaventajados?

Las personas que mejor pueden responder a las dos primeras preguntas son los mismos grupos objetivo y de beneficiarias y beneficiarios y un paso valioso sería realizar un proceso de consulta con los y las representantes de estos grupos, lo que contribuiría no sólo a obtener información para la definición de una política de igualdad y objetivos igualitarios, sino también a la identificación de medidas y estrategias apropiadas (véase Capítulo 3).

ALGUNAS PAUTAS PARA LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL

Una política de igualdad de oportunidades contendrá una declaración de los objetivos que esa organización intenta conseguir con el fin de garantizar una mayor igualdad entre mujeres

y hombres. Aquí, puede resultar útil esbozar en términos generales cuáles podrían ser estos objetivos.

En general, en relación con el desarrollo local y regional, las mujeres tienen menos acceso y utilizan menos los recursos de desarrollo, los servicios y la información. También desempeñan un papel mucho menos influyente en la toma de decisiones y la planificación que los hombres, y las necesidades de las mujeres están menos satisfechas que las de los hombres. Una política apropiada de igualdad entre los sexos para las autoridades y las organizaciones de desarrollo podría incluir, por lo tanto, compromisos para:

1. Una consulta igualitaria con los hombres y las mujeres sobre su situación y sobre sus necesidades, intereses y motivaciones. Los procesos de consulta con los hombres y las mujeres pueden ser diferentes, pero la intención es obtener en profundidad una comprensión similar de las situaciones, necesidades, intereses y motivaciones de ambos.

2. Garantizar una implicación activa e igualitaria de los hombres y las mujeres en la planificación y la puesta en práctica de las intervenciones de desarrollo, teniendo en consideración las diferentes capacidades e intereses de ambos.

3. Garantizar la participación igualitaria de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones sobre las intervenciones y políticas de desarrollo, por medio de la provisión de procesos y estructuras de toma de decisiones que satisfagan las diferentes necesidades de ambos.

4. Proporcionar medidas y servicios de apoyo (financieros, infraestructurales, apoyo comercial, formación...) que sean igualmente accesibles para mujeres y hombres y que respondan a sus diferentes necesidades.

5. Satisfacer las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres por igual por medio del diseño y distribución de intervenciones de desarrollo que tienen en cuenta sus diferentes necesidades.

6. Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en la vida económica y social, a través de medidas que mejoren la calidad de vida de los grupos desaventajados.

Los primeros cuatro objetivos están relacionados con la garantía de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de desarrollo, especialmente a través de la participación. Los objetivos quinto y sexto están relacionados con el impacto del desarrollo, con la satisfacción de las necesidades tanto de mujeres como de hombres y en términos de reducción de las disparidades entre los sexos. Tras la consulta con los grupos objetivo y beneficiarios y beneficiarias, se pueden clarificar y hacer más específicos estos amplios objetivos así como añadir otros.

Las actividades de la National Rural Area Development Authority (NRADA) en Suecia están centradas en ocho áreas programáticas, una de las cuales se refiere a la igualdad de las mujeres. Sus objetivos para esta área son: "NRADA intenta mejorar la situación global de la vida de las mujeres en las áreas rurales. Hay que hacer que sus vidas sean visibles; deben tener trabajo, acceso a la educación y a los servicios, y oportunidades culturales y de ocio más ricas. Las ideas de las mujeres deben utilizarse de modo que puedan conjuntarse para conformar el futuro en las áreas de autoridad local y las aldeas rurales" (4).

En las regiones de Schleswig-Holstein, Hamburgo y Niedersachsen en Alemania, los Ministerios de la mujer y la planificación relevante han definido sus objetivos para el desarro-

llo regional desde una perspectiva de igualdad. El objetivo general es lograr la igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres en sus regiones, teniendo en cuenta los intereses de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de planificación de la política de desarrollo regional. Se han elaborado objetivos específicos para la localización y la calidad de la vivienda, los servicios y las zonas de trabajo, para mejorar las condiciones de vida así como para el acceso al empleo y a una formación de calidad (5).

REFERENCIAS

- (1) *Equal Opportunities Policy*, West Fife Enterprise Ltd., Escocia.
- (2) EOC, 1994, *Equal Opportunities for Rural Women in Scotland*, Equal Opportunities Commission, Glasgow.
- (3) ADM, 1996, *Towards Gender Equality in Integrated Local Development*, Area Development Management Ltd., Holbrook House, Holles Street, IRL-Dublin 2.
- (4) Contacto: National Rural Area Development Authority (Glesbygdsverket), Splintvägen 1, S-831 72 Östersund.
- (5) Contacto: Dr Liane Melzer, Senatsamt für die Gleichstellung, Alter Steinweg 4, D-20459 Hamburg.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LOS INTERESES DE MUJERES Y HOMBRES



Para llevar a cabo una buena planificación de programas y proyectos, es fundamental contar con un conocimiento exacto y profundo de la situación. Las intervenciones relevantes y eficaces son aquellas que se dirigen a los problemas reales de desarrollo de las personas que viven en una región, localidad o sector y que proporcionan los resultados que esas personas desean y necesitan. Esto requiere una comprensión de la población objetivo: quiénes son, qué hacen, a qué dificultades se enfrentan, sus necesidades y aspiraciones, sus capacidades y sus recursos. La comprensión de las diferencias entre los sexos es, por tanto, vital para una buena planificación de proyectos y programas.

QUÉ INFORMACIÓN ES NECESARIA

Las personas planificadoras y aquellas encargadas de la toma de decisiones necesitan una gama amplia de información con el fin de establecer las prioridades del desarrollo y decidir las estrategias y las intervenciones. En primer lugar, se requiere información general sobre la región, la localidad o el sector. Esto incluye datos e información sobre:

- sus problemas de desarrollo (económicos, de empleo, medioambientales, sociales, demográficos, de comunicaciones...);
- sus puntos fuertes (económicos, recursos naturales, recursos humanos, de comunicaciones, culturales...);
- las posibles amenazas a su desarrollo (como resultado de las tendencias macro-económicas, las políticas nacionales o internacionales, los desarrollos de las regiones circundantes o las tendencias medioambientales, sociales o demográficas...); y
- las oportunidades de desarrollo (tendencias en la demanda del mercado de productos o servicios, políticas nacionales o internacionales y medidas de apoyo...).

A continuación se precisa información más específica para tomar una decisión dirigida a un determinado problema de desarrollo o a un conjunto de problemas relacionados, por ejemplo, el desempleo, la escasa productividad en un determinado sector, la carencia de técnica, la degradación medioambiental, el declive demográfico o el decaimiento urbano. Con el fin de planificar la estrategia o intervención, será necesario contar con información, entre otros asuntos, sobre:

- las causas y efectos del problema de desarrollo, especialmente en relación con el o los grupos afectados por el mismo;
- las personas y partes implicadas (participantes), su relación con el problema y su capacidad y motivación para solucionarlo; y
- otras intervenciones que han tenido lugar o están siendo llevadas a cabo para tratar el problema.

Ésta y otras informaciones, por ejemplo, sobre los recursos disponibles, proporcionarán la base para tomar una decisión sobre la naturaleza y la escala de la intervención programada que, a continuación, llevará al diseño detallado de la misma (véase Capítulo 4).

Para que los temas de igualdad sean globalmente tomados en consideración en el diseño de las intervenciones de desarrollo, es necesario disponer de información sobre las formas en las que los aspectos anteriores difieren para hombres y mujeres. Esto es vital para garantizar

que las intervenciones de desarrollo impliquen y tengan resultados positivos tanto para las mujeres como para los hombres. Cuanto mejor sea la comprensión de las diferencias entre los sexos, mayores serán las oportunidades de diseñar con éxito estrategias de desarrollo.

Por lo tanto, ¿cómo podría obtenerse la información necesaria? y ¿cómo podría analizarse de forma que ayude a la planificación de las intervenciones de desarrollo? Este capítulo estudia la recogida y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Se centra principalmente en la información que será necesaria para el diseño y la planificación de las intervenciones de desarrollo local, económico y del empleo, aunque muchos de los métodos de obtención y análisis de los datos son relevantes para otros tipos de intervenciones de desarrollo.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA SOBRE LAS ACTIVIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

ESTADÍSTICA

Las estadísticas sobre la actividad económica forman parte de la información de base para el diseño de iniciativas y estrategias de desarrollo local y regional. Con frecuencia, se citan las cifras sobre la actividad económica, el empleo y el desempleo para justificar determinadas intervenciones; son indicadores clave para el seguimiento y evaluación de la efectividad y el impacto de las intervenciones de desarrollo económico y del empleo. Ya que la diferencia entre los sexos es una característica sobresaliente de la actividad económica y del mercado laboral, los datos que proporcionan un cuadro claro de las diferentes situaciones de hombres y mujeres son vitales.

Las estadísticas oficiales sobre la actividad de los mercados económico y laboral en los países de la Unión Europea son, no obstante, problemáticas en lo que respecta a la situación de la mujer. Respecto al trabajo, el Consejo de Ministros Nórdico ha señalado para los países nórdicos que: "El contenido, la amplitud y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado está pobremente ilustrado (en las estadísticas actuales). Carecemos de una presentación del cuadro global de todo el trabajo asistencial formal e informal. Se necesitan estudios sobre el uso del tiempo para analizar con más profundidad la contribución de hombres y mujeres al desarrollo" (2). También existe una infravaloración del desempleo de las mujeres en las estadísticas del mercado laboral.

Los niveles reales de desempleo de las mujeres tampoco son revelados en las estadísticas oficiales. La Red Europea de Personas Expertas sobre la Situación de la Mujer en el Mercado Laboral ha intentado proporcionar un cálculo mejor del volumen de la reserva laboral de mujeres mediante la medición de la tasa de infrautilización de la población en edad laboral. Esto incluye: a todas las personas que buscan trabajo, aunque puedan no estar incluidas en los registros de desempleo; y a aquellas personas que trabajan a tiempo parcial, pero que desean un trabajo a tiempo total. Utilizando las estadísticas de 1992 para los 12 Estados Miembros, la

tasa de infrautilización de la mujer era del 13,5% como cuota de la población, en comparación con una tasa del desempleo del 6,2%, mientras que las tasas de los hombres eran del 9,7% y del 6,3% respectivamente (3).

También hay que recalcar otros dos problemas relacionados con las estadísticas del mercado laboral y el sexo; uno se refiere a las clasificaciones estándar de las ocupaciones; el otro, a la clasificación del status. Debido en gran medida a los cambios en los perfiles ocupacionales y a la concentración del desempleo de mujeres en un número limitado de ocupaciones (especialmente en los servicios, donde se ha producido la menor delimitación de las diferentes ocupaciones), las clasificaciones estándar han tendido a proporcionar un cuadro más detallado de las ocupaciones en las que se concentran los hombres que en las que se concentran las mujeres. Las clasificaciones del status también han "ocultado" la naturaleza del empleo de algunas mujeres, por ejemplo, en el caso de las mujeres que, junto con sus maridos, trabajan en una empresa familiar y que pueden ser clasificadas como "trabajadoras familiares no remuneradas" (4).

OBTENCIÓN Y UTILIZACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

Para valorar la contribución de las mujeres y los hombres a la actividad económica hay que utilizar los datos estadísticos con mucho cuidado y hacer una comprobación cruzada entre las diferentes fuentes estadísticas y los estudios disponibles. Por ejemplo, el informe publicado en 1992 por el instituto SEGESA para el Secretariado de Estado francés, *Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation* (Secretariado para los Derechos de la Mujer), sobre "Las Mujeres en el Mundo Rural", efectúa un listado y una valoración de las diversas fuentes y estudios estadísticos disponibles sobre las mujeres en el ámbito rural en Francia. Señala la dificultad de comparar y utilizar las estadísticas oficiales (por ejemplo, del Censo de población general y el Estudio sobre la Fuerza Laboral) y señala el valor de comprobar y combinar éstos con estudios adicionales, por ejemplo, el empleo del tiempo (Enquête sur l'Emploi du Temps des Français), el Inventario Comunal (Inventaire Communal) y el Censo Agrícola, así como con estudios realizados por asociaciones (5).

En muchas regiones, es probable que los datos disponibles sean inadecuados para una buena comprensión de los papeles y las actividades de las mujeres y los hombres, y puede ser necesario obtener y analizar datos adicionales. Cuatro fuentes útiles de datos complementarios son: estudios sobre el uso del tiempo; calendarios temporales, la división de los módulos laborables; y los registros administrativos.

ESTUDIOS SOBRE EL USO DEL TIEMPO

Los estudios sobre el uso del tiempo son útiles para medir las actividades llevadas a cabo fuera de las horas laborables remuneradas, formales, y pueden ser realizados utilizando muestras relativamente pequeñas. La información puede obtenerse por medio de cierto número de métodos: observación por parte de una persona investigadora; diarios elaborados por personas seleccionadas sobre sus actividades durante un período establecido de tiempo;

y recuerdos, donde personas seleccionadas rememoran lo que hicieron durante un período de tiempo anterior, normalmente el día anterior (6).

En las Figuras 3.1 y 3.2 aparecen dos marcos sobre el uso del tiempo desarrollados por la Oficina Internacional del Trabajo. El uso de marcos de tiempo similares proporcionará información detallada sobre las diferentes actividades de hombres y mujeres, o de otros grupos socio-económicos, dependiendo del modo en que se disgregue la muestra de población.

La información conseguida con estos tipos de estudios puede tener un valor incalculable. Por ejemplo, pueden identificar actividades que ya están siendo llevadas a cabo en un contexto informal o doméstico, que podrían convertirse en la base de actividades económicas formales, o tareas que puede ser necesario transferir a otra persona con el fin de que las personas actualmente responsables de ellas participen en iniciativas de desarrollo.

• MEDICIÓN DEL TIEMPO EN FRANCIA

El Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) de Francia ha llevado a cabo, cada diez años, un estudio sobre el uso del tiempo, en aproximadamente 16.000 hogares. Diferenciado en función del sexo, el estudio muestra las divergencias en el volumen de tiempo dedicado a actividades profesionales y de formación, al trabajo doméstico y al ocio.

CALENDARIOS TEMPORALES

No obstante, los marcos sobre el uso del tiempo no proporcionan una imagen de cuándo se llevan a cabo las diferentes actividades, es decir, en qué momentos del día o de la semana o en qué estación del año. Con esta finalidad se pueden utilizar calendarios temporales. Un ejemplo de su utilización sería recalcar los momentos “ocupados” y los momentos “más tranquilos” para diferentes grupos de personas, permitiendo así que las actividades de desarrollo, incluida la toma de decisiones, se planifiquen para momentos que maximicen la participación de todas las personas. Otro ejemplo podría ser la planificación urbana (véase apartado sobre la planificación temporal urbana en Italia).

Un calendario temporal sencillo se realiza registrando el tiempo y la duración de las principales actividades de una muestra representativa de personas, bien a través del transcurso de un día o de una semana típicos, bien un período de tiempo más prolongado. Analizar los datos resultantes sobre la base del género, la situación socio-económica u otras características de la muestra de población proporcionará una visión global de quién hace qué, cuándo y durante cuánto tiempo. Los calendarios temporales pueden utilizarse para aumentar la concienciación sobre el género u otras diferencias en los papeles y las responsabilidades.

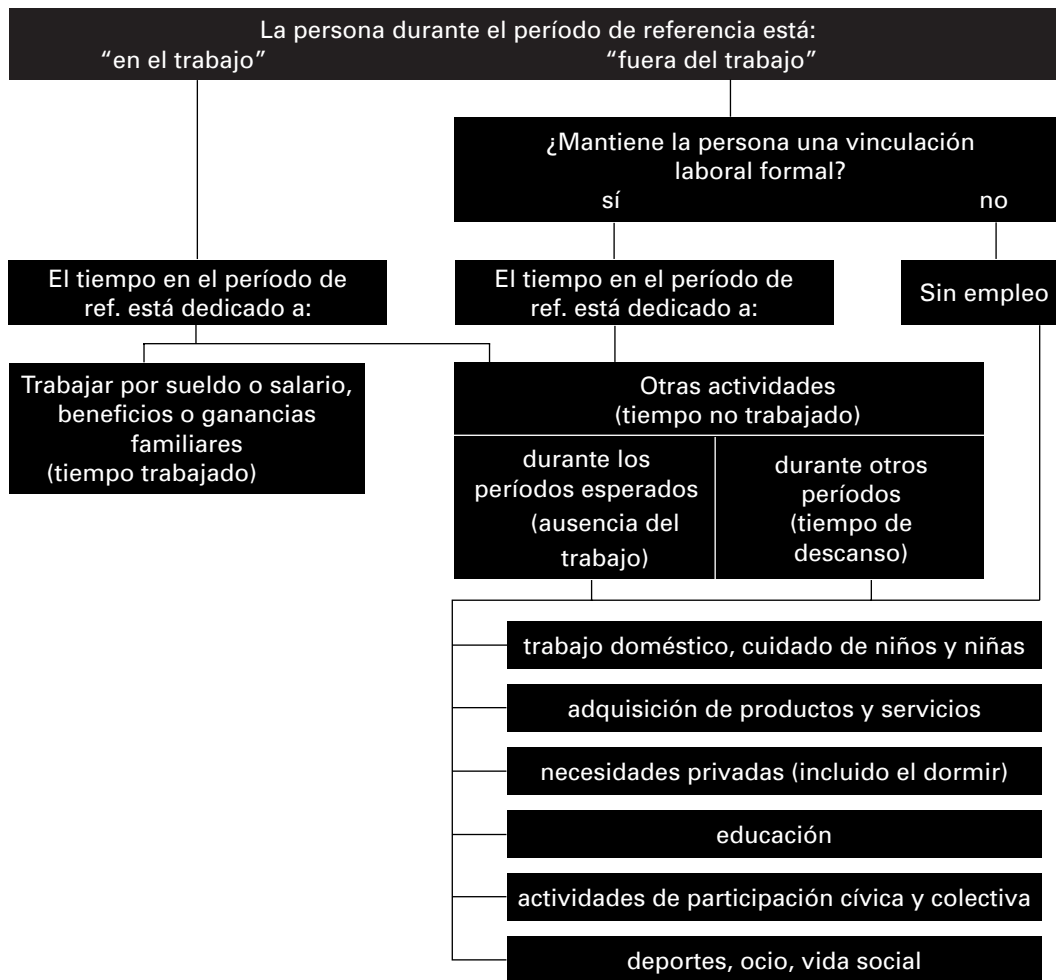
• PLANIFICACIÓN TEMPORAL URBANA EN ITALIA

Muchas administraciones urbanas de Italia, desde la introducción de una Ley en 1990 que contenía un Artículo sobre la organización del tiempo, han introducido medidas destinadas a mejorar la calidad de la vida de los ciudadanos y ciudadanas desde el punto de vista del tiempo.

En algunas ciudades de pequeño y mediano tamaño, se ha creado un Plan de Desarrollo para el Tiempo, análogo a los planes de desarrollo urbano que regulan el uso del espacio. En otras ciudades, el objetivo se ha centrado en la mejora de la disponibilidad de los servicios, por ejemplo, los servicios culturales, sociales y de transporte, para los y las habitantes.

En muchos casos, las medidas han sido propuestas por grupos de mujeres o mujeres con puestos administrativos o políticos, o han sido inspiradas por el deseo de mejorar la calidad de vida de las mujeres y de las familias. Entre los ejemplos de estas medidas se incluyen la creación de Oficinas o Consejos de Tiempo, documentación y difusión de información sobre horarios y la disponibilidad de los servicios, y el desarrollo de políticas sobre los servicios de transporte y las horas de apertura de las tiendas y los edificios públicos (7).

FIGURA 3.1. Un marco del tiempo laboral



Fuente: Mata-Greenwood 1992.

FIGURA 3.2. Utilización del tiempo en relación con los siete papeles de las mujeres y los hombres

PAPEL (MUJERES/HOMBRES)	A. NIVEL GLOBAL (COMUNIDAD/CLASE SOCIAL)	B. NIVEL INDIVIDUAL
TIEMPO DE LAS Y LOS PROGENITORES Papel de las y los progenitores	<p>a) tiempo dedicado por mujeres/hombres a su papel de progenitores</p> <p>b) tiempo dedicado en casa por las mujeres/hombres trabajadores que han obtenido permiso por embarazo, maternidad/paternidad, cuidado de niñas y niños enfermos, etc.</p> <p>c) tiempo dedicado a la educación, la alimentación, etc. de los hijos e hijas en el contexto del trabajo, las vacaciones, las reuniones familiares, etc.</p>	<p>a) tiempo dedicado a cuidar de las hijas e hijos propios por mujer u hombre</p> <p>b) cómo se dedicó el tiempo durante el embarazo, los primeros años de los hijos e hijas, etc. (por ejemplo, en comparación con décadas anteriores)</p> <p>c) cómo el tiempo dedicado a la educación de los hijos e hijas, etc. se reconcilia con el trabajo, el ocio, las reuniones familiares, etc.</p>
TIEMPO PROFESIONAL Papel profesional (fuera de casa)	<p>a) estadísticas comparativas sobre el tiempo laboral de mujeres y hombres (actividades remuneradas)</p> <p>b) tiempo laboral empleado por mujeres/hombres (vacaciones, bajas por enfermedad, tardanza, etc.)</p>	<p>a) tiempo dedicado al trabajo fuera de casa</p> <p>b) tiempo dedicado al trabajo en bajas por maternidad, bajas por enfermedad, etc.</p>
TIEMPO CONJUNTO Papel conjunto	<p>a) información sobre el tiempo transcurrido conjuntamente por las parejas</p>	<p>a) proporción del tiempo transcurrido con el compañero o compañera</p> <p>b) proporción del tiempo dedicado a tareas conjuntas</p>
TIEMPO DOMÉSTICO Papel doméstico	<p>a) datos relacionados con el tiempo dedicado por mujeres y hombres a las tareas domésticas</p>	<p>a) proporción del tiempo dedicado a diversas tareas domésticas, en comparación con otras personas miembros del hogar</p> <p>b) utilización de equipo o ayuda doméstica</p>

FIGURA 3.2. Utilización del tiempo en relación con los siete papeles de las mujeres y los hombres (continuación)

PAPEL (MUJERES/HOMBRES)	A. NIVEL GLOBAL (COMUNIDAD/CLASE SOCIAL)	B. NIVEL INDIVIDUAL
TIEMPO FAMILIAR Papel de las y los progenitores	a) tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades relacionadas con paternidad/maternidad, funerales, bodas, visitas, etc.	a) tiempo dedicado por la mujer a reuniones familiares, visitas, servicios a miembros de la familia, etc. en comparación con los hombres de la misma familia
TIEMPO COMUNITARIO Papel comunitario	a) tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades comunitarias, incluyendo la pertenencia como miembros a asociaciones de residentes, consejos locales, partidos políticos, grupos de personas voluntarias, etc.	a) tiempo dedicado por la mujer a actividades comunitarias en comparación con los hombres (compañero, hermanos)
TIEMPO INDIVIDUAL Papel individual	a) tiempo dedicado por mujeres y hombres a los deportes y actividades de ocio, vacaciones, actividades culturales, etc.	a) tiempo dedicado por mujer/hombre a actividades de ocio, etc.

Fuente: ILO 1986.

DIVISIÓN DEL MÓDULO LABORAL

La división del módulo laboral es un método alternativo para la identificación de la contribución de los diferentes grupos de personas, por ejemplo, mujeres y hombres, a las actividades llevadas a cabo fuera del mercado laboral formal (informal, doméstico, asistencial, gestión comunitaria, etc.). Exige que las personas que responden al mismo, que son clasificadas según edad, sexo, grupo socio-económico, etc. identifiquen el grado en el que llevan a cabo determinadas tareas y con qué regularidad las efectúan, cuya lista ya está preparada previamente. Es menos preciso que los estudios sobre el uso del tiempo, ya que no exige que las personas midan las tareas en unidades de tiempo, pero la simplicidad de las preguntas facilita una mayor respuesta.

REGISTROS ADMINISTRATIVOS

Los registros administrativos también pueden proporcionar una fuente adicional de información, si están diferenciados por sexo y son accesibles. Entre éstos pueden incluirse los registros de cooperativas, cooperativas de créditos o asociaciones, que pueden arrojar luz sobre la situación de las mujeres y de los hombres pertenecientes a determinados grupos laborales o de intereses.

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE MUJERES Y HOMBRES

Esta sección está dividida en dos partes: en primer lugar, los métodos de obtención de la información y, en segundo lugar, los marcos para el análisis de la información.

MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las organizaciones y asociaciones de desarrollo han utilizado una gama variada de formas de obtener información sobre las mujeres y los hombres, tanto en la Unión Europea como fuera de ella, incluyendo: estudios, asambleas y reuniones, análisis participativo, valoraciones y networking.

ESTUDIOS

Los estudios han constituido la forma clásica de obtención de datos e información, y han sido realizados, con frecuencia, por investigadoras e investigadores experimentados. Los estudios utilizan, generalmente, fuentes diversas de información, que pueden incluir:

- revisiones de informes ya existentes;
- análisis de las estadísticas disponibles;
- entrevistas informales o guiadas con una muestra de personas perteneciente al grupo o a los grupos objetivo;
- entrevistas en grupo o discusiones;
- entrevistas con fuentes de información, con personas que tienen una gran experiencia en el área o tema de interés; la observación directa, por medio de visitas o participación en actividades;
- transectos y creaciones de mapas participativos (véase a continuación valoraciones comunitarias y participativas);
- técnicas proyectivas e interpretativas, por ejemplo, utilizando fotografías, vídeos, dramas, historias o artefactos para fomentar el diálogo;
- retazos de la historia de la vida;
- estudios de casos prácticos; y
- cuestionarios estructurados.

Las fuentes de la información utilizadas en un estudio deben decidirse "inter alia" sobre la base de cuál proporciona la información más equilibrada y exacta sobre las mujeres y los hombres. Por ejemplo, si los datos e informes ya existentes son débiles en determinados aspectos (por ejemplo, los papeles y las actividades informales o comunitarias de determinados grupos de personas), entonces deben seleccionarse y aplicarse otros métodos con el fin de equilibrar el cuadro.

Los estudios se realizan, con frecuencia, para obtener una comprensión general de una situación de desarrollo, y como base para la posterior definición de una política o estrategia para tratar los problemas identificados. También pueden ser efectuados para identificar la situación de base previa a una intervención de desarrollo. En este caso, el propósito es el de proporcionar medidas de base de las variables y sus indicadores, que se utilizarán para hacer un seguimiento y evaluación de la intervención propuesta (véase Capítulo 6).

ASAMBLEAS Y REUNIONES

Las asambleas y las reuniones se utilizan, con frecuencia, no sólo para obtener información sobre las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres, sino también para motivarles a participar en actividades de desarrollo.

Las reuniones participativas no son charlas desestructuradas; están organizadas con una moderadora o moderador y forman parte de un proceso de apoyo a más largo plazo, para fomentar la participación total de las mujeres y para que éstas sean capaces de analizar sus experiencias, priorizar sus necesidades y objetivos y canalizar sus ideas y energías en una acción futura. Pueden implicar las etapas iniciales de la identificación del proyecto, por ejemplo, a través del uso de un análisis participativo SWOT (Fuerzas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas), que puede ser llevado a cabo de forma que identifiquen las diferencias entre los sexos.

• IMPLICACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO RURAL EN EL DESARROLLO EN PORTUGAL

Un proyecto denominado *Mulheres da Serra do Caldeirão*, organizado por la asociación IN LOCO del sur de Portugal, utilizó cuestionarios y reuniones participativas con mujeres pertenecientes a comunidades rurales para proporcionar a las mujeres la oportunidad de comentar sus problemas, priorizar sus necesidades e identificar las posibles soluciones. Reuniones de este tipo demuestran que el desarrollo local está abierto a las necesidades e intereses de las mujeres y que es posible que las mujeres busquen apoyo en las organizaciones de desarrollo principales para sus planes e ideas de proyectos. (8).

• ELABORACIÓN DE POLÍTICAS A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN

Las reuniones participativas pueden utilizarse con éxito a nivel regional. Una Campaña de España sobre *Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-1995*, que conjuntó a organizaciones y asociaciones de la mayoría de las regiones autónomas, organizó una serie de sesiones de trabajo y seminarios participativos en las regiones participantes con el fin de que las mismas mujeres rurales identificaran sus quejas, sus necesidades y sus objetivos.

El resultado final, *Carta para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el Ámbito Rural*, señala, en diferentes apartados, las propuestas para la acción que mejorarían la situación de las mujeres rurales en España. La especial fuerza de esta campaña es que refleja los puntos de vista de las mismas mujeres rurales, desde trasfondos ocupacionales y políticos diferentes y de casi todas las regiones autonómicas de España (9).

TÉCNICAS DE VALORACIÓN PARTICIPATIVA

Los estudios realizados por investigadoras e investigadores experimentados sobre una situación de desarrollo proporcionan información extremadamente valiosa. No obstante, las personas con el mejor conocimiento de su situación, la visión a más largo plazo y las mayores oportunidades son aquellas que, se supone, se beneficiarán de una intervención de desarrollo. La implicación de los "beneficiarios y beneficiarias" en el análisis de su situación y en el desarrollo de una visión de su futuro son importantes contribuciones para la relevancia, la efectividad y la sostenibilidad del proyecto.

Las técnicas para posibilitar que los grupos beneficiarios analicen su propia situación incluyen:

- La creación de mapas visuales de una localidad. Éstos pueden crearse, por ejemplo, para mostrar la localización de "problemas" existentes (pobreza, riesgos medioambientales, áreas inseguras, etc.) o "puntos fuertes" (recursos, instalaciones, atractivos locales, etc.) tal como son considerados por la gente de la localidad, y también para visualizar lo que ellos querrían que se asemejara en el futuro.

- El registro de paseos transectos. Pequeños equipos de personas pasean por el área en la que viven o por la que transitan, comentando lo que observan y tomando notas. A continuación, los hallazgos pueden ser compartidos, dando lugar a comentarios sobre el medio ambiente en el que las personas viven o trabajan.
- La elaboración de organigramas para ilustrar el modo en que funciona un sistema. Estos diagramas pueden elaborarse para ilustrar, por ejemplo, el sistema por el que las personas buscan empleo o producen y comercializan productos o servicios.
- Diagramas institucionales o de Venn para identificar personas e instituciones importantes para una situación de desarrollo y sus relaciones.
- Estudios de casos prácticos e historias. Pueden comentarse las iniciativas previas de desarrollo —positivas y negativas— experimentadas por un grupo de personas y se pueden extraer conclusiones para las prácticas futuras.
- Horarios, calendarios y análisis sobre el uso del tiempo. El tiempo rara vez recibe suficiente atención en el desarrollo, y la elaboración de mapas sobre acontecimientos o actividades a través del tiempo puede resultar una técnica útil para explorar el proceso de desarrollo en una localidad.

Los análisis del uso del tiempo de las actividades de las personas pertenecientes a un grupo objetivo pueden proporcionar información complementaria a los datos formales, por ejemplo, quién lleva a cabo las actividades domésticas y comunitarias, durante cuánto tiempo y cuándo, permitiendo que los procesos o proyectos de desarrollo se planifiquen de forma apropiada para satisfacer las diferentes necesidades de las personas y posibilitar una participación igualitaria.

- Clasificación de la riqueza o agrupamiento del bienestar. Las personas de una localidad o comunidad pueden identificar ellas mismas sus propios criterios de “bienestar”, y utilizarlos para analizar el bienestar relativo de las diferentes familias o grupos de su área. Esto puede resultar útil para comentar aspectos tales como las diferencias de bienestar, el modo en que la gente se enfrenta a sus desventajas y las prioridades para mejorar la situación.
- Presentaciones participativas y drama (realización de vídeos, toma de fotografías de un área o comunidad, redacciones sobre aspectos de la vida local). Éstos pueden proporcionar tanto registros útiles de una localidad (antes y después de una intervención) como oportunidades para el desarrollo de técnicas creativas e identidad de grupo.

Las técnicas anteriores pueden utilizarse de forma individual o combinada para adecuarse a los propósitos concretos de un análisis participativo de la situación. En general, será necesario contar con una moderadora o moderador externo que guíe y apoye la actividad analítica que se está llevando a cabo.

Con frecuencia, los hombres y las mujeres crean imágenes visuales notablemente diferentes de su situación. Cuando un grupo beneficiario implica tanto a hombres como a mujeres, es crucial que el proceso posibilite que cada cual exprese sus diferentes perspectivas y opiniones. Por medio de esto, pueden identificarse las diferencias entre los sexos en los puntos de vista, el análisis y los objetivos. A continuación, pueden comentarse los diferentes hallazgos y visiones de futuro y llegar conjuntamente a soluciones que respondan a las diferentes necesi-

dades e intereses expresados. Un proceso y un diálogo de este tipo pueden también proporcionar una valiosa oportunidad para aumentar la concienciación sobre la diferencia entre los sexos.

NETWORKING. ESTABLECIMIENTO DE REDES

El networking organizado de las mujeres puede proporcionar flujos de información significativos —sobre su situación, limitaciones, recursos, necesidades y objetivos— que son vitales para la planificación del desarrollo local o regional. La ventaja del networking es su permanencia, ya que proporciona información durante un período de tiempo y, por tanto, elabora una visión no sólo de una situación “en un momento determinado”, sino de los cambios que acontecen con el paso del tiempo.

• NETWORKING FEMENINO INSULAR

En algunos casos, las redes son autocreadas, como en el caso de COTHROM en la isla de South Uist en Escocia, que fue iniciada como red informal por un grupo de madres que estaban organizando un grupo de juegos de preescolar y que está abierta a todas las mujeres de la isla. Desde entonces se ha convertido en una organización formal, que proporciona formación y oportunidades de empleo —en empresas textiles, turismo, cultura y cuidado de niños y niñas— para la gente de la localidad. En otros casos, las redes pueden ser iniciadas por asociaciones u organizaciones de desarrollo (10).

• NETWORKING ORGANIZADO EN SUECIA

El networking entre las mujeres, tanto a nivel comunitario como de la provincia y entre las instituciones y las jerarquías, es el método utilizado por KVINNUM, una asociación de Jämtland en Suecia, con el fin de intercambiar información y experiencias, generar ideas y acciones, e inspirar éstas a autoridades y organizaciones que puedan proporcionar financiación y apoyo. El objetivo es el de fortalecer la posición de las mujeres en la provincia y desarrollar oportunidades laborales que consigan que los jóvenes y las jóvenes permanezcan o regresen a este lugar. El networking se basa en grupos, que funcionan a niveles diferentes, pero que reúnen a mujeres de diversas organizaciones, autoridades e instituciones que tienen experiencia en el tema y que pueden influir sobre el cambio (11).

MARCOS PARA EL ANÁLISIS DEL GÉNERO

Los planteamientos anteriores pueden proporcionar una información valiosa para comprender una situación y para identificar las necesidades e intereses de los grupos objetivos de

una localidad. No obstante, para la planificación y posterior seguimiento y evaluación de un programa o proyecto de desarrollo, esta información debe ser analizada, con el fin de definir la situación de base (incluidas las diferentes situaciones de hombres y mujeres o de otras categorías del grupo o de los grupos objetivo) de modo que el proyecto o programa sea diseñado de forma que tenga en cuenta las diferencias y proporcione indicadores para el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

Los expertos y expertas en género del desarrollo se han centrado básicamente en el desarrollo de un marco para el análisis del género de un grupo objetivo de una intervención. Ahora existen versiones diferentes, pero muchas tienen sus orígenes en el "Marco Harvard para el Análisis del Género", que posibilita las diferencias entre los sexos en las actividades (productiva, reproductiva, comunitaria) y el acceso y el control de los recursos y los beneficios que van a ser analizados y presentados (12).

Otras personas expertas también han desarrollado marcos para el análisis de la puesta en práctica de instituciones desde la perspectiva del género, así como para la identificación de los aspectos del género de los factores externos que pueden influir o limitar los proyectos o programas. Los marcos presentados a continuación han sido adaptados de aquellos que son más relevantes para el desarrollo regional y local europeo.

ANÁLISIS DEL GÉNERO DE UN GRUPO OBJETIVO

Especialistas en desarrollo y género han desarrollado un marco relativamente simple, pero global y muy útil para la descripción y el análisis de los papeles y las posiciones relativas de las mujeres y los hombres pertenecientes a un grupo objetivo, con el fin de utilizarlo en el análisis y la evaluación de proyectos.

Un marco para el análisis del género considera tres aspectos: los papeles, el acceso a los recursos y las necesidades de los sexos.

Se identifican cuatro papeles (Figura 3.3): productivo; reproductivo; gestión comunitaria (es decir, mantenimiento del tejido de la vida comunitaria) y política local (es decir, toma de decisiones). Cada uno de estos papeles principales debe ser posteriormente subdividido de acuerdo con el contexto particular y la intervención prevista.

El acceso y el control de los recursos son analizados de acuerdo con cinco aspectos: tierra/bienes de capital, empleo, dinero/crédito, técnica/tecnología, educación/formación e información (Figura 3.4). De nuevo, cada uno de estos cinco "recursos" debe ser posteriormente subdividido según corresponda.

Para comprender las necesidades del género, se realiza una distinción entre las necesidades estratégicas y prácticas. Las necesidades prácticas son las 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, alojamiento, cuidado de los niños y niñas o empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio del poder ni la posición entre mujeres y hombres. Las necesidades estratégicas son necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo,

igualdad de salarios, igualdad en la toma de decisiones o igualdad en la distribución de la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar.

En cualquier contexto de desarrollo, las situaciones diferentes de hombres y mujeres pueden describirse utilizando estos tres aspectos. Se puede utilizar el marco como herramienta de análisis en las fases de identificación y diseño de un proyecto, para la realización de una evaluación de impactos antes de la financiación (mediante la descripción de las situaciones actual y prevista para el futuro) y para el seguimiento y evaluaciones retrospectivas (por ejemplo, para describir el cambio de la situación al término de un proyecto).

Los primeros dos marcos, sobre los papeles y el acceso a los recursos, pueden adaptarse para analizar otras diferencias en una población objetivo, por ejemplo, basándose en la etnia, la edad o el status socio-económico.

ANÁLISIS DE LOS Y LAS PARTICIPANTES

La realización de un “análisis de los y las participantes” antes de la planificación detallada de los beneficios de un proyecto o programa posibilita la identificación de las diversas partes interesadas en la intervención (beneficiarios y beneficiarias, financiadores y financiadoras, autoridades responsables, etc.). Como se verá en el Capítulo 5 sobre la planificación de estrategias y medidas, la consulta y la participación apropiadas de todas las partes clave en el proceso de planificación es crucial para conseguir una intervención viable y sostenible. Con el fin de identificar a las personas que deben ser consultadas e implicadas se debe llevar a cabo un análisis de los y las participantes.

Participantes son las personas, los grupos o las instituciones con intereses en un proyecto o programa. Participantes primarios son los que se verán directamente afectados; entre éstos se incluyen los beneficiarios y beneficiarias, pero también pueden incluirse todos los grupos que pueden verse negativamente afectados (por ejemplo, familias o negocios que pueden tener que volver a situarse como resultado de un proyecto de desarrollo). Participantes secundarios son los intermediarios e intermediarias (financiadores y financiadoras, organizaciones para la puesta en práctica, organismos de investigación, autoridades responsables).

Un análisis de los y las participantes identifica: los intereses de los y las participantes en relación con los problemas tratados por la intervención y sus objetivos: posibles conflictos de intereses entre participantes que deberán ser resueltos (por ejemplo, entre las autoridades de planificación y la gente de la localidad o entre los residentes locales y los comerciantes locales); las relaciones entre los y las participantes pueden elaborarse, por ejemplo, sobre la creación de una sociedad; y los niveles y etapas adecuados de participación de los y las diferentes participantes.

Los pasos para efectuar un análisis de los y las participantes son:

- a) listado de todos los y las participantes y elaboración de un “gráfico de participantes”;
- b) valoración de la importancia de cada participante para el éxito del proyecto y su relativo poder/influencia ; y
- c) identificación de la participación apropiada de los y las participantes en las diferentes fases de la intervención.

FIGURA 3.3. Marco para el análisis del género: papeles de mujeres y hombres del o de los grupos objetivo

PAPELES	GRUPO OBJETIVO 1		GRUPO OBJETIVO 2		GRUPO OBJETIVO 3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
REPRODUCTIVO <ul style="list-style-type: none"> • preparación de la comida • cuidado de los niños y niñas • relacionados con la salud • limpieza • reparaciones • otros (según corresponda) 						
PRODUCTIVO <ul style="list-style-type: none"> • empleo (se puede subdividir posteriormente) • auto-empleo (se puede subdividir posteriormente) • informal (en negocios familiares, granjas, etc.) 						
GESTIÓN COMUNITARIA (es decir, contribuciones no remuneradas a la vida comunitaria) <ul style="list-style-type: none"> • trabajo asistencial/social voluntario • actividades culturales • mantenimiento medioambiental • relacionados con el transporte • relacionados con la seguridad • otros (según corresponda) 						
TOMA DE DECISIONES <ul style="list-style-type: none"> • en el hogar • en la comunidad • en el gobierno local • en el gobierno regional • otros (según corresponda) 						

Fuente: Adaptado del marco para el análisis del género desarrollado por Gender Planning Team, Unidad de Planificación para el Desarrollo, Universidad de Londres.

FIGURA 3.4. Marco para el análisis del género: acceso y control de los recursos

RECURSOS	MUJERES DEL GRUPO OBJETIVO		HOMBRES DEL GRUPO OBJETIVO	
	Acceso	Control	Acceso	Control
TIERRA/CAPITAL • subdividir en tipos relevantes de bienes de capital				
EMPLEO • subdividir en categorías relevantes de empleo/auto-empleo				
DINERO/CRÉDITO • subdividir en tipos relevantes de finanzas				
TÉCNICA/TECNOLOGÍA • subdividir en tipos relevantes de técnica y tecnología				
EDUCACIÓN/FORMACIÓN • subdividir en categorías relevantes				
INFORMACIÓN • subdividir en categorías relevantes de información				

Fuente: Adaptado del marco para el análisis del género desarrollado por Gender Planning Team, Unidad de Planificación para el Desarrollo, Universidad de Londres.

La Figura 3.5 presenta un esquema de un gráfico de participantes. Se puede utilizar para realizar un listado de todos y todas las posibles participantes, señalar sus intereses en relación con los problemas que van a ser tratados por la intervención propuesta y sus objetivos, valorar el impacto probable de la intervención sobre cada uno de estos intereses (positivo, negativo o desconocido) y señalar la prioridad relativa que debe otorgarse a cada participante para satisfacer sus intereses.

En la mayoría de las intervenciones, las y los participantes primarios se categorizarán de acuerdo con su posición socio-económica; por tanto, hay que señalar las diferencias entre los sexos. Las y los participantes secundarios son las intermediarias e intermediarios y pueden dividirse de acuerdo con su función (por ejemplo, autoridades responsables, organizaciones de financiación, organismos para la puesta en práctica, asesoras y asesores expertos, grupos de interés especial, etc.). Hay que prestar atención a los organismos relevantes que representan a la mujer o a los temas relacionados con la igualdad de oportunidades, que pueden tener interés en la intervención. La valoración de los intereses de las y los participantes en la intervención debe tener en consideración los beneficios que probablemente van a obtener, los recursos que podrían proporcionar, todos los intereses que tengan con los que la intervención puede entrar en conflicto y la existencia de colaboración o conflictos entre las y los diversos participantes.

Finalmente, sobre la base de estos análisis, se puede elaborar un gráfico para ilustrar la participación de las y los diferentes participantes en cada una de las fases principales de la intervención propuesta, y las formas que debe tomar esta participación. La Figura 3.6 ilustra un esquema de estructura para un gráfico de este tipo.

• SELECCIÓN DE REPRESENTANTES PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO EN IRLANDA

En Irlanda, las Asociaciones para el Desarrollo Local (LDP) son características de los programas de desarrollo comunitario y rural apoyados por el gobierno. Las LDP se crean tras un proceso de selección para la representación comunitaria. Este proceso utiliza reuniones públicas, pequeños grupos de discusión y acciones de enlace informales para identificar los grupos de interés locales y, a continuación, realizar una selección de aquellos que van a verse implicados en la LDP. El método de selección se diseña de modo que garantice una difusión de los intereses geográficos/del vecindario (por ejemplo, asociaciones de residentes) y/o de los intereses funcionales (por ejemplo familias monoparentales, personas con incapacidades, mujeres) de la Asociación. Adicionalmente, se pueden formar grupos de trabajo basados en los temas relevantes, para centrarse en problemas específicos; estos grupos también implican a las asociaciones y a las personas interesadas relevantes.

ANÁLISIS DE LAS INFLUENCIAS

Una etapa final del análisis de una situación para la preparación del diseño de una intervención de desarrollo es la identificación de los factores que pueden influir, de forma negativa

FIGURA 3.6. Gráfico resumen de la participación

ETAPA DEL CICLO	TIPO DE PARTICIPACIÓN			
	Informe	Consulta	Asociación	Control
Identificación				
Planificación				
Puesta en Práctica				
Seguimiento y Evaluación				

Fuente: ODA.

La Figura 3.7 presenta un esquema de gráfico para el registro de las influencias y el modo en que pueden afectar (impacto, oportunidades o limitaciones) a la intervención propuesta. Esto puede utilizarse para registrar todos los factores principales que influyen en una intervención propuesta; aquellos que pueden influir sobre las dimensiones de igualdad pueden ser, bien resaltados en el gráfico principal, bien descritos en un gráfico adjunto y complementario, que siga el mismo formato.

Las influencias variarán de acuerdo con el tipo de intervención que se está planificando; la siguiente lista proporciona ciertas pautas sobre algunos factores que pueden ser relevantes. Los ejemplos de factores influyentes que pueden tener implicaciones para aspectos de la igualdad de una intervención aparecen en cursiva, así como las ilustraciones de los temas que puede resultar necesario tener en consideración:

- condiciones económicas generales, por ejemplo, los niveles de pobreza, las tasas de inflación, la distribución de los ingresos, la infraestructura (*por ejemplo, los niveles de pobreza extrema entre algunos grupos, como las madres sin pareja; la ausencia de infraestructuras; servicios de transporte o asistenciales que pueden restringir la participación de las mujeres en las iniciativas de empleo*);
- estructuras institucionales, incluida la naturaleza de las burocracias de los gobiernos locales o regionales, las disposiciones para la generación y difusión del conocimiento, la tecnología y la técnica (*por ejemplo, técnica y conocimientos tecnológicos; (no) representación de los intereses de la mujer en las estructuras de la toma de decisiones*);
- factores demográficos (*por ejemplo, un perfil de población cada vez de mayor edad que grava a los y las asistentes, pero que también proporciona oportunidades de nuevos puestos de trabajo; la migración temporal o permanente de sectores de la población local*);
- normas comunitarias y jerarquía social, por ejemplo, las estructuras de poder familiar/comunitario y las creencias religiosas (*por ejemplo, actitudes culturales que dificultan que las mujeres asuman puestos de toma de decisiones o que los hombres trabajen en determinados campos, por ejemplo, el asistencial; las normas socio-religiosas que excluyen a determinados grupos, por ejemplo, las mujeres musulmanas, de las reuniones donde los hombres están presentes, etc.*);
- parámetros legales (*por ejemplo, legislación que limita o posibilita las acciones llevadas a cabo sólo por mujeres*);
- formación y educación (*por ejemplo, diferencias educativas, de titulación y técnicas entre las mujeres y los hombres de un grupo o de una comunidad objetivo, o acceso desigual a las oportunidades de educación y formación, lo que puede afectar al modo en el que mujeres y hombres se benefician o participan en iniciativas de desarrollo o empleo*);
- acontecimientos políticos, tanto internos como externos (*por ejemplo, campañas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres; oposición o apoyo por parte de las y los políticos locales a iniciativas de mujeres; apoyo u oposición a medidas que mejoran la reconciliación de la vida familiar y profesional*);
- medio ambiente físico y natural (*por ejemplo, emplazamiento de las viviendas, áreas de trabajo y servicios, condiciones y seguridad de la infraestructura física*).

- actitudes del personal y las instituciones de desarrollo (*por ejemplo, a la posible contribución de las mujeres y las asociaciones de mujeres; a considerar temas sobre la igualdad de oportunidades en áreas de planificación "duras", por ejemplo, la planificación industrial y de infraestructuras; de los instructores y asesores a las mujeres que entran en campos "masculinos"*).

FIGURA 3.7. Factores que influyen sobre los resultados de una intervención de desarrollo

FACTORES QUE INFLUYEN	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	¿IMPACTO (INCL. SOBRE MUJERES Y HOMBRES)?	¿OPORTUNIDADES (INCL. PARA LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS)?	¿LIMITACIONES (INCL. SOBRE LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS)?
<i>Condiciones económicas generales</i>				
<i>Estructuras institucionales</i>				
<i>Factores demográficos</i>				
<i>Normas comunitarias y jerarquía social</i>				
<i>Legales</i>				
<i>Formación y educación</i>				
<i>Políticos</i>				
<i>Medio ambiente físico y natural</i>				
<i>Actitudes de las instituciones y el personal de desarrollo</i>				
<i>Otros</i>				

RESUMEN

El objetivo de la fase de obtención del análisis de la información es la preparación de la base para el diseño de un proyecto o programa. Así como deben existir los datos económicos y sociales estándar para el área o sector implicados en el proyecto o programa previsto, también debe existir información y comprensión sobre:

- los problemas y dificultades a los que se enfrenta el área y/o el o los grupos objetivo, especialmente según lo experimentado por los beneficiarios y beneficiarias y los y las participantes clave;
- las aspiraciones y objetivos de las personas del área o sector;
- las diferencias socio-económicas y entre los sexos en relación con las actividades y recursos actuales en el área/sector;
- los diversos grupos de participantes y sus intereses respectivos, su importancia e influencia; y
- las limitaciones y oportunidades que pueden afectar de forma positiva o negativa a la intervención de desarrollo.

Una vez se hayan obtenido estos datos, es posible pasar a la fase de diseño del programa o proyecto planificados.

REFERENCIAS

(1) UN, 1993, *Methods of Measuring Women's Economic Activity*, Technical Report, United Nations, New York.

(2) Nordic Council, 1994, *Women and Men in the Nordic Countries. Facts on equal opportunities yesterday, today and tomorrow*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

(3) European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, 1996, *Bulletin on Women and Employment in the European Union No. 8*, Commission of the European Communities, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

Rubery, J., Smith, M., Fagan, C. and Grimshaw, D., 1995, *Women and the European Employment Rate: The Causes and Consequences of Variations in Female Activity and Employment Patterns in the European Union*, European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, Commission of the European Communities, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

(4) ILO, n/d, *Briefing note on Gender issues in employment and unemployment statistics*, International Labour Office, Bureau of Statistics, CH-1211 Geneva 22.

(5) Toutain, X., Velard, L. and Mathieu, N., 1992, *Les femmes en milieu rural: pour une meilleure connaissance de leur situation*, Société d'Etudes Géographiques, Economiques et Sociologiques Appliquées (SEGESA) and Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation, Paris.

(6) UN, 1988, *Improving Statistics and Indicators on Women using Household Surveys*, Studies in Methods, Series F, No.48, United Nations, New York.

(7) Belloni, Maria C., 1995, *Policies Concerning the Organisations of Time in Italian Cities*, documento presentado el 16 de marzo de 1995 en un Seminario del Forum Europeo 1994-1995 sobre el Género y la Utilización del Tiempo, European University Institute, Villa Schifanoia, 121 Via Boccaccio, I-50133 Florence.

(8) IN LOCO, 1994, *Mulheres da serra do Caldeirão*, Associação IN LOCO, Faro.

(9) Ministerio de Asuntos Sociales, 1994, *Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-1995*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

Ministerio de Asuntos Sociales, 1995, *Carta para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Ambito Rural*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

(10) Contacto: Cothrom, Old Schoolhouse, Stoneybridge, South Uist, UK -PA81 5SD. Fax: +44 1870620 331.

(11) Contacto: KVINNUM, Ösavägen 14, S-830 43 As, Fax: +46 63 304 40.

(12) Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, London.

Overholt, C., Anderson, M.B., Cloud, K., and Austin, J., 1984, *Gender Roles in Development*, Kumarian Press, West Hartford, Connecticut.

(13) *Community Participation: a handbook for individuals and groups in local development partnerships*, Combat Poverty Agency, 8 Charlemount Street, IRL-Dublin 2.

LECTURAS COMPLEMENTARIAS:

• ESTADÍSTICAS

UN, 1993, *Methods of Measuring Women's Economic Activity*, Technical Report, United Nations, New York.

ILO, 1986, *Guide to the collection and analysis of statistics on the seven roles and status of women*, International Labour Office, CH-1211 Genève 22.

Mata-Greenwood, A., 1992, *An Integrated Framework for the Measurement of Working Time*, STAT Working papers, International Labour Office, Bureau of Statistics, CH-1211 Geneva 22.

• TÉCNICAS DE PARTICIPACIÓN

Pretty, J., Guijt, I., Thompson, J. and Scoones, I., 1995, *A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

PLA *Notes*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

- ANÁLISIS DEL GÉNERO

DGIS, 1994, *Gender Assessment Study: a guide for policy staff*, Special Programme Women and Development, Directorate General for International Cooperation, Netherlands Ministry of Foreign Affairs, Netherlands.

Coady International Institute, n/d, *A Handbook for Social/Gender Analysis*, Coady International Institute for Social and Human Resources Development Division, USA.

4. **P**LANIFICACIÓN DE INTERVENCIONES EN FAVOR DE UNA IGUALDAD INTEGRADA



La planificación conlleva toma de decisiones sobre la naturaleza de las intervenciones de desarrollo. Aquí se incluye la toma de decisiones sobre: el área geográfica y el foco sectorial/temático; los objetivos y los resultados de la intervención planificada (es decir, qué mejoras se producirán en una determinada situación y a determinados grupos de beneficiarios y beneficiarias y qué resultados se lograrán); las medidas y actividades que se van a llevar a cabo; los papeles y las responsabilidades de las partes implicadas; las aportaciones necesarias; y los factores externos que se van a tener en consideración.

Una buena planificación exige la implicación de los y las participantes principales (es decir, las personas, los grupos o las instituciones con intereses en el proyecto o programa), entre los que son especialmente importantes los beneficiarios y beneficiarias. La consulta y la participación de las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo es vitalmente importante cuando se toman decisiones sobre qué estrategias y medidas deben adoptarse con el fin de lograr determinados objetivos.

La calidad de la toma de decisiones y, por tanto, la efectividad y la sostenibilidad de las estrategias y las medidas, se basa crucialmente en la minuciosidad del análisis de la situación, en el grado de consenso y compromiso entre las partes clave sobre el camino a seguir y en la minimización de los riesgos y los impactos negativos. La consulta y la implicación de las personas apropiadas es una garantía importante de que se van a tomar las decisiones correctas y que las estrategias y las medidas serán relevantes, efectivas y sostenibles. Por lo tanto, las mujeres deben implicarse activamente en todas las fases del proceso de planificación con el fin de que se tengan en cuenta sus intereses, necesidades y perspectivas.

La planificación se lleva a cabo en diversos niveles; en la preparación de planes y estrategias para determinadas regiones, localidades o sectores, y en el diseño de medidas en el marco de proyectos y programas específicos. Este capítulo incluye algunos casos prácticos y métodos de planificación que permiten que la igualdad de oportunidades sea tratada en los diversos niveles.

PLANIFICACIÓN REGIONAL, LOCAL Y SECTORIAL

INTERESES DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO REGIONAL: UN CASO PRÁCTICO EN ALEMANIA

Un enfoque modélico para la integración de los temas relacionados con la igualdad de oportunidades en la planificación regional ha sido desarrollado en colaboración por los Ministerios de la Mujer en tres estados alemanes —Schleswig-Holstein, Hamburgo y Niedersachsen. Este enfoque implica la creación de una estructura para la coordinación de temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre los diferentes sectores de planifica-

ción y la elaboración de un conjunto de pautas sobre la igualdad de oportunidades para su utilización en la planificación sectorial o de programas.

Se ha establecido una unidad de coordinación "Frauenbelange im REK" (intereses de las mujeres en el desarrollo regional) que abarca a representantes de los diversos Ministerios implicados en la planificación del desarrollo y los Ministerios para Temas de la Mujer. Esto facilita la integración horizontal de la igualdad de oportunidades en las medidas y estrategias regionales, garantizando así que las intervenciones en un área (por ejemplo, la localización de nuevos servicios o infraestructuras) apoyan los de otra (por ejemplo, las oportunidades de empleo para las mujeres). Además, los Ministerios para Temas de la Mujer participan, en la medida en que lo permite el tiempo de la plantilla, en grupos de trabajos sectoriales, especialmente en grupos sobre economía, planificación rural y transporte.

Una de las acciones de esta unidad de coordinación ha sido el diseño de un "documento guía" sobre los intereses de la mujer en la planificación regional, para su utilización por parte de grupos de trabajos sectoriales en la preparación de sus planes. El documento guía señala los objetivos específicos y globales de la política de desarrollo regional. El objetivo general es la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la región. Con el fin de que esto suceda, argumentan las pautas, la política de desarrollo regional debe considerar los intereses de la mujer en el proceso de toma de decisiones y la planificación. Esto exige la obtención de datos diferenciados según el sexo, la identificación de áreas problemáticas específicas y el desarrollo de estrategias apropiadas. Especialmente, las pautas señalan la importancia de tener en consideración: la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en la formación, el mercado laboral, los temas económicos y sociales y su participación en programas de financiación pública. Los objetivos señalados en las pautas no están únicamente relacionados con temas específicos para la mujer, sino que reflejan las realidades cotidianas a las que se enfrentan las mujeres en diferentes situaciones; algunas de éstas también afectarán a los hombres y se anticipa que la consideración de los intereses de las mujeres producirá mejoras en la calidad de vida de otras personas de la región.

En la Figura 4.1 aparece un listado de los factores que hay que tener en cuenta en la planificación del desarrollo regional de acuerdo con el documento guía.

Además de estas pautas generales, se han elaborado recomendaciones sectoriales sobre: la edificación, el transporte, el desarrollo económico y la agricultura.

FIGURA 4.1. Factores que hay que tener en cuenta para garantizar que la planificación regional en Schleswig-Holstein, Hamburgo y Niedersachsen satisfice los intereses de las mujeres

1. FACTORES DE LOCALIZACIÓN

1.1. RESIDENCIALES

- considerar las diferentes necesidades residenciales de las mujeres en términos de espacio y forma de alojamiento;
- situar el alojamiento con relación al empleo, las tiendas, las oportunidades de formación y ocio;
- oferta residencial.

1.2. LUGARES DE TRABAJO

- estructura mixta de residencia y trabajo, evitando la movilidad obligatoria;
- se debe poder acceder a los lugares de trabajo desde las áreas residenciales en transporte público;
- disponibilidad de trabajos cualificados y a tiempo parcial.

1.3. SERVICIOS

- los servicios privados y públicos deben ser accesibles con un mínimo esfuerzo, sin necesidad del automóvil, o estar conectados por transporte público;
- hay que valorar, y posiblemente cambiar, la provisión centralizada de los servicios.

2. MOVILIDAD

2.1. MOVILIDAD OBLIGATORIA

- reducción de la movilidad obligatoria por medio de la provisión de servicios regulares e infraestructura social y cultural (cuidado de los niños y niñas, ocio, formación, servicios sociales y públicos);
- evitar y reducir la pérdida de tiempo y los servicios de transporte perjudiciales para el medio ambiente por medio de la integración en áreas residenciales de trabajos cualificados, a tiempo parcial;
- hay que valorar y, quizá reorganizar, la estructura del transporte público.

2.2. OPCIONES DE MOVILIDAD

- la regionalización de los servicios de transporte público debe mejorar la movilidad de las mujeres (conexiones directas breves, servicios flexibles, paradas de transbordo situadas de acuerdo con las necesidades de las mujeres).

2.3. SEGURIDAD

- verificación de los aspectos de la seguridad para las mujeres.

3. INFRAESTRUCTURA

3.1. LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL,

- la infraestructura social, especialmente la relacionada con las necesidades familiares, debe estar situada cerca de las áreas residenciales;
- extensión de los servicios asistenciales móviles;
- se deben ampliar los servicios de ayuda personal (hogares para chicas jóvenes o mujeres maltratadas) y se debe apoyar la colaboración con los servicios sociales.

FIGURA 4.1. Factores que hay que tener en cuenta para garantizar que la planificación regional en Schleswig-Holstein, Hamburgo y Niedersachsen satisfice los intereses de las mujeres (continuación)

3.2. INFRAESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN

- deber existir una amplia gama de ofertas diferentes, que deben ser armonizadas y organizadas de acuerdo con las posibilidades de movilidad de los grupos objetivo;
- se debe ayudar a las mujeres en el cuidado de los niños y niñas para mejorar sus oportunidades de formación y empleo;
- en la formación profesional, hay que diseñar las ofertas profesionales y orientadas a la tecnología de forma que se implique a las mujeres.

3.3. INFRAESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

- se deben crear servicios públicos descentralizados.

3.4. INFRAESTRUCTURA CULTURAL

- las instituciones culturales deben ser accesibles y seguras para las mujeres;
- disposición suficiente de servicios móviles, por ejemplo, bibliotecas, teatros.

3.5. OCIO

- los servicios y las instalaciones deben estar junto a áreas residenciales y debe existir un amplia variedad, especialmente de instalaciones al aire libre para actividades deportivas;
- los lugares dedicados al ocio para acontecimientos con más público (que tienden a ser para los hombres) deben ser cuidadosamente considerados y acordados en colaboración con las áreas locales para evitar la competencia con lugares locales, más pequeños (que son más utilizados por mujeres) para evitar la contaminación medioambiental (tráfico, ruido) y para evitar favorecer los requisitos orientados únicamente a los varones.

4. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

4.1. CONDICIONES DE VIDA SALUDABLES

- los niveles de calidad medioambiental deben medirse en términos de sus efectos sobre los grupos más frágiles (niños y niñas, mujeres embarazadas, gente de edad más avanzada);
- hay que considerar cuidadosamente el desarrollo de zonas verdes en términos de los asentamientos ya existentes y los nuevos desarrollos deben intentar reducir los problemas medioambientales existentes y mejorar la calidad medioambiental.

4.2. CALIDAD DE LAS VIVIENDAS

- se deben utilizar todas las posibilidades de vida saludables y no perjudiciales para el medio ambiente (materiales de construcción, forma y estructura).

4.3. ÁREAS RESIDENCIALES

- el estilo de vida y el ciclo vital deben ser más considerados en los proyectos de construcción y reconstrucción (estructura mixta de edades, infraestructura correspondiente)
- hay que considerar los efectos medioambientales en el desarrollo residencial y proporcionar más espacio para las actividades comunitarias (parques comunitarios, áreas de esparcimiento, etc.).

FIGURA 4.1. Factores que hay que tener en cuenta para garantizar que la planificación regional en Schleswig-Holstein, Hamburgo y Niedersachsen satisfice los intereses de las mujeres (continuación)

5. APOYO AL DESARROLLO ECONÓMICO (CONDICIONES SOCIO-ECONÓMICAS)

El apoyo al desarrollo económico afecta a la estructura del mercado laboral. En el contexto del apoyo al desarrollo, hay que prestar atención al crecimiento y a la fuerza de los sectores del mercado laboral apropiados para el empleo de mujeres:

- los instrumentos para el apoyo al desarrollo económico tienen que estar diseñados para beneficiar por igual a hombres y mujeres;
 - debe llevarse a cabo un seguimiento del género en los programas;
 - deben existir medidas de formación especiales para las mujeres;
 - el apoyo al desarrollo económico debe ayudar a las empresas para que proporcione formación a las mujeres que retoman sus empleos.
-

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Deutscher Städtetag (Hrsg.), 1994, *Frauen verändern ihre Stadt, Arbeitshilfe 1: Wohnungspolitik*, Köln, Germany

CONTACTO

Dr Liane Melzer, Senatsamt für die Gleichstellung, Alter Steinweg 4, D-20459 Hamburg.
Fax: +49 40 3504 33 41.

• PLANIFICACIÓN DEL VECINDARIO ORIENTADA
A LA MUJER EN DORTMUND

Se ha logrado la revitalización de un vecindario en Dortmund, Alemania, mediante la participación explícita de las mujeres de la localidad. FOPA, una organización local de arquitectas y planificadoras, inició el proyecto en 1992, y durante dos años y medio las mujeres de la localidad participaron en la planificación del programa de revitalización, asesorando sobre el tráfico y la seguridad, la planificación espacial de las instalaciones, los servicios locales, el empleo y las viviendas. Se creó una oficina en el vecindario para actuar como punto de referen-

cia y de formación para el proyecto. En mayo de 1994, el plan resultante sobre el vecindario fue presentado a la municipalidad para su puesta en práctica.

LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL EN TÉRMINOS DE LA MUJER: UN CASO PRÁCTICO EN NORUEGA

El enfoque desarrollado en Noruega para mejorar la planificación municipal es un ejemplo excelente del modo en que los puntos de vista de las mujeres pueden integrarse mejor en la planificación del área local. Entre 1989 y 1991, seis municipios llevaron a cabo un proyecto piloto denominado "Una perspectiva femenina de la planificación municipal - la planificación municipal según las mujeres". Este proyecto era una iniciativa inter-ministerial a nivel nacional y estaba destinado a: mejorar el conocimiento sobre los valores de la mujer y desarrollar modelos para incorporar estos valores en los planes maestros municipales, que son planes para la localidad que abarcan un período de cuatro años; preparar los planes maestros municipales con una perspectiva femenina más importante sobre el medio ambiente residencial, las políticas económica y de empleo y la política de bienestar sanitario y social; y comunicar el conocimiento obtenido a través del proyecto a otros municipios.

Cada uno de los municipios creó un Grupo para el Proyecto, que estaba formado por una jefa o jefe empleado permanentemente y de siete a ocho miembros. El grupo de trabajo fue seguido atentamente por un grupo de investigadoras e investigadores expertos, que fueron los y las responsables de la educación, el asesoramiento y la valoración de los resultados. Los resultados globales han producido pautas y recomendaciones para otros municipios de Noruega sobre el modo de organizar y llevar a cabo la planificación municipal incorporando la perspectiva de las mujeres.

Una forma práctica de comenzar a integrar la perspectiva de la mujer en la planificación municipal es mediante la creación de un proyecto piloto, centrado en el plan maestro para un área y siguiendo el proceso de planificación en su totalidad. Hay que tomar decisiones sobre: el modo en que se debe organizar el proyecto; dónde debe estar situado política y administrativamente; y sus procedimientos de trabajo y calendarios de progreso.

Se debe crear en el ayuntamiento un grupo y un o una líder del proyecto, implicando a las trabajadoras y trabajadores más importantes de los ayuntamientos, las personas planificadoras y las representantes de los servicios clave capaces de representar los intereses institucionales y de la mujer. La Figura 4.2 ilustra la estructura organizativa recomendada para los municipios noruegos.

La garantía de que el grupo del proyecto está firmemente asentado tanto política como administrativamente es un factor clave para su éxito. Ya que los planes municipales son documentos políticos, el líder o la líder del proyecto debe informar al Consejo Ejecutivo del municipio. El proyecto debe estar apoyado políticamente al nivel más alto, y este apoyo debe ser comunicado a los y las miembros de la organización. Un plan maestro municipal con una perspectiva de género implica que toda la organización municipal debe comprender en su totalidad que la integración de esta perspectiva es vital para lograr un desarrollo local con éxito. Hay que solventar los obstáculos.

Para ello, por ejemplo, la reticencia a participar de aquellos sectores "más pesados o importantes".

El primer paso para una mejora de la planificación municipal es la amplia movilización de la población o lo que se denomina "planificación en movimiento". El trabajo de la planificación en movimiento significa que las comunidades locales, las organizaciones con un interés especial, las instituciones, los partidos políticos y los sectores municipales deben intentar conseguir objetivos comunes, globales y a largo plazo. Debido a los posibles conflictos de intereses entre los diferentes grupos de interés, hay que fortalecer la dirección política de la planificación municipal. La planificación en movimiento puede contener los siguientes elementos: datos sobre la situación; comprensión de los puntos fuertes, puntos flacos, oportunidades y amenazas locales y el modo en que las diversas personas se ven afectadas; la elaboración de una visión de futuro; y la definición de posibles estrategias y acciones. El grupo de trabajo, las reuniones públicas y los contactos personales son formas de movilizar a la gente en esta etapa inicial.

FIGURA 4.2. Estructura organizativa para integrar la perspectiva de la mujer en la planificación municipal en Noruega



Toda esta planificación en movimiento puede llevarse a cabo desde el punto de vista de grupos específicos de la población, por ejemplo, las mujeres, de modo que la información, la comprensión de la situación, la visión global, las estrategias y las acciones reflejen sus necesidades e intereses específicos. Los esfuerzos de movilización dirigidos especialmente a las mujeres producirán información, datos, ideas, estrategias y acciones desde una perspectiva de la mujer que, a continuación, deberán ser incorporados en el plan maestro global. De manera alternativa, o como añadido, las perspectivas de las mujeres pueden utilizarse para desarrollar un Programa de la mujer específico para el área, independiente del plan maestro. La incorporación de la perspectiva de la mujer en un plan maestro es una fase crítica, que debe ser seguida cuidadosamente para que no se pierda, sino que sea genuinamente integrada.

Por lo tanto, la siguiente consideración es el modo de organizar la elaboración del plan municipal con una perspectiva de la mujer. Se necesitan formas para integrar los hallazgos del proyecto piloto sobre la perspectiva de la mujer en el plan maestro. Esto puede lograrse mediante:

- la designación de grupos de trabajo conjuntos para centrarse en temas específicos (estos grupos pueden implicar a planificadores y planificadoras y miembros del grupo del proyecto o a personal de la autoridad municipal responsable del tema en cuestión);
- mediante la realización de seminarios y reuniones breves sobre la perspectiva de la mujer para aquellas personas que trabajan en el plan maestro; y/o
- mediante la utilización de reuniones con mujeres externas para comentar y comprobar el borrador del plan.

El resultado de este proceso debe ser un plan maestro municipal que incorpore la perspectiva de la mujer. La Figura 4.3 presenta un esquema de estructura para el plan maestro.

Según la experiencia noruega, muchos de los temas identificados por las mujeres en la fase de movilización van en contra de la división tradicional de las responsabilidades y el trabajo. Esto significa que también habrá que revisar la planificación del sector; en este caso, el plan maestro debe regir la planificación del sector y resolver el tema de las responsabilidades compartidas. Los planes del sector son más detallados y específicos y muestran lo que diversos sectores, servicios o áreas de actividad intentan conseguir para tratar su parte de los retos inter-sectoriales y para cooperar con otros sectores con el fin de lograr los objetivos globales.

Cuando el plan maestro que incorpora la perspectiva de las mujeres esté aprobado será necesario realizar un seguimiento del proyecto con el fin de comprobar qué se logra en la práctica y el grado en el que la fase piloto se adopta en los procesos y estructuras principales.

FIGURA 4.3. Esquema del contenido de un plan maestro municipal con una perspectiva de la mujer

PARTE 1: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO

- ¿Cómo queremos que sea nuestro municipio?
- ¿Qué implica el proporcionar al plan maestro la perspectiva de las mujeres?
- ¿Qué áreas se convertirán así en el centro de los esfuerzos de la municipalidad?

PARTE 2: EXPECTATIVAS Y MARCOS

- ¿Qué esperamos del futuro? (desarrollos de población, asentamientos, actividad económica, empleo, etc.)
- ¿Qué debemos conservar y reelaborar y qué debemos/podemos/deberíamos cambiar?
- ¿Qué limita nuestras acciones? ¿Qué recursos están disponibles, en la comunidad local, las organizaciones locales y en la autoridad municipal?
- ¿Cuáles son las limitaciones financieras y de cuánta competencia se dispone?

PARTE 3: ÁREAS DE PRIORIDAD

Se debe presentar cada área de prioridad (tema) utilizando el mismo sistema:

- ¿Por qué se ha elegido ésta como área de prioridad (cf. objetivos a largo plazo, perspectiva de la mujer)?
- ¿Qué significa esto en términos más específicos para esta determinada área de prioridad (descripción de objetivos y estrategias)?
- ¿Qué medidas deben iniciarse a corto y a largo plazo?
- ¿Quién asumirá/deberá asumir la responsabilidad para que éstas se lleven a cabo? (¿qué implica esto en lo relativo a la iniciativa/responsabilidad/puesta en práctica en la organización municipal?)

PARTE 4: INFRAESTRUCTURA Y PLAN SOBRE EL USO DE LA TIERRA

- Plan sobre el uso de la tierra de acuerdo con los requisitos/disposiciones del Acta de Planificación.

MATERIAL DE APOYO (APÉNDICE)

- Datos sobre el municipio, documentación complementaria para el plan y las medidas, etc.
-

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Manual for alternative municipal planning, 1993, Ministry of Environment, Oslo, Norway.

A cookbook for grass-roots planning, 1994, Ministry of Environment, Oslo, Norway.

Estos dos manuales mencionados se pueden conseguir en: Statens Forurensningstilsyn, Strømsveien 96, Postboks 8100, Dep. 0032, Oslo.

PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Además de aprender de la experiencia práctica de las autoridades que han desarrollado formas de integrar la perspectiva de género y la igualdad en sus planes de desarrollo, también existen algunos métodos útiles para diseñar programas y proyectos de desarrollo. Aquí se presentan dos métodos determinados —planificación participativa orientada al objetivo y metodologías para la participación activa. Ambos ofrecen considerables posibilidades para la incorporación de una dimensión igualitaria, debido básicamente a que ambos se centran poderosamente en las personas en el proceso de planificación.

PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA ORIENTADA AL OBJETIVO (OBJECTIVE-ORIENTED PARTICIPATIVE PLANNING, OOPP)

Con el fin de que la igualdad de oportunidades sea totalmente tenida en cuenta en la planificación de los proyectos y programas de desarrollo, se necesita un método transparente y explícito. Un método de planificación que siga una serie de pasos clara y lógica y que trate todos los elementos necesarios de un plan (objetivos, resultados, actividades, condiciones previas y supuestos, indicadores y medios de verificación, aportaciones) ofrece ventajas considerables. Con esto, es posible tener en cuenta de manera sistemática los temas de igualdad de oportunidades en todos los elementos.

El método de planificación participativa orientada a los objetivos (OOPP) es ampliamente utilizado en el contexto de los proyectos de desarrollo del Tercer Mundo, incluidos por la Comisión Europea, y es muy adecuado para la planificación del desarrollo que incorpora el género. El método OOPP abarca una serie de fases analíticas y de toma de decisiones y un instrumento de planificación (la matriz Marco Lógico), cuyo núcleo expresa la lógica de la intervención, es decir, la jerarquía de las relaciones entre los medios, las actividades, los resultados, los objetivos específicos y los objetivos globales (véase Figura 4.4).

La matriz completa Marco Lógico (véase Figura 4.5) presenta los objetivos globales, los objetivos específicos, los resultados y las actividades, los describe por medio de indicadores y de fuentes de verificación, y además presenta los factores externos (supuestos) que influyen en el éxito de un proyecto, las aportaciones y los costes. La presentación de este modo del plan de una intervención produce una mayor claridad, y permite una comprobación más sencilla de su lógica y de su comprensión. El uso de la terminología OOPP es muy específico y se pueden realizar referencias al Glosario que aparece al final de este manual para las definiciones relevantes.

El método OOPP es participativo —reune a los y las representantes de los grupos de participantes claves, que llegan a un consenso sobre los problemas que se van a solucionar y sobre la naturaleza de la intervención planificada— y se centra especialmente en los beneficiarios y beneficiarias, sus necesidades y objetivos. Son estas características, en particular, las

que lo convierten en apropiado para la incorporación de temas referentes al género. El método se inicia después de que se ha identificado un problema de desarrollo en un área o región. Los problemas podrían identificarse en relación con la productividad o el crecimiento de las PYMES, los recursos humanos, la movilidad, el desempleo, las tendencias demográficas, el medio ambiente, la exclusión social... Por lo tanto, es importante que, incluso en esta etapa temprana, se consulte a los organismos relevantes y grupos de interés (incluidas las asociaciones de mujeres o las autoridades para la igualdad de oportunidades) sobre los problemas que van a solucionarse y sobre la prioridad con la que se van a tratar. Una vez se ha identificado un problema de desarrollo y existe la decisión de tratar de solucionarlo, se sigue una serie de pasos lógicos. Los pasos principales son:

1. FASE DE ANÁLISIS

- 1.1 Reunir a los y las representantes de las partes participantes clave en un seminario o en una serie de seminarios, facilitados por una moderadora o moderador formado en el método.
- 1.2 Comprobar el tema que se va a tratar (tema y localización geográfica) y la relación entre todos los y las participantes de este tema.
- 1.3 Identificar todos los problemas relacionados con el tema.
- 1.4 Elaborar un “árbol de problemas” para mostrar las relaciones causa-efecto entre los problemas.
- 1.5 Elaborar un “árbol de objetivos” mediante la reformulación de problemas como objetivos y la comprobación de las relaciones medios-fines.
- 1.6 Seleccionar los objetivos, sobre la base de criterios predeterminados, que la intervención debe lograr (véase la Figura 4.4).

2. FASE DE PLANIFICACIÓN

- 2.1 Preparar una matriz de Marco Lógico (véase Figura 4.5) utilizando información de la fase de análisis (objetivos globales, propósito del proyecto, resultados, actividades, condiciones previas y supuestos, indicadores y medios de verificación, aportaciones).
- 2.2 Realizar comprobaciones referentes a la sostenibilidad y el plan de ajuste cuando sea necesario.
- 2.3 Elaborar un borrador de un calendario de actividades.
- 2.4 Designar las responsabilidades de cada una de las partes en la puesta en práctica de las actividades.

¿Cómo puede integrarse el género y la igualdad de oportunidades en este método básico? La Figura 4.6 muestra los pasos que pueden darse.

FIGURA 4.4. Elementos básicos de la planificación OOPP: jerarquía de objetivos y matriz del Marco Lógico

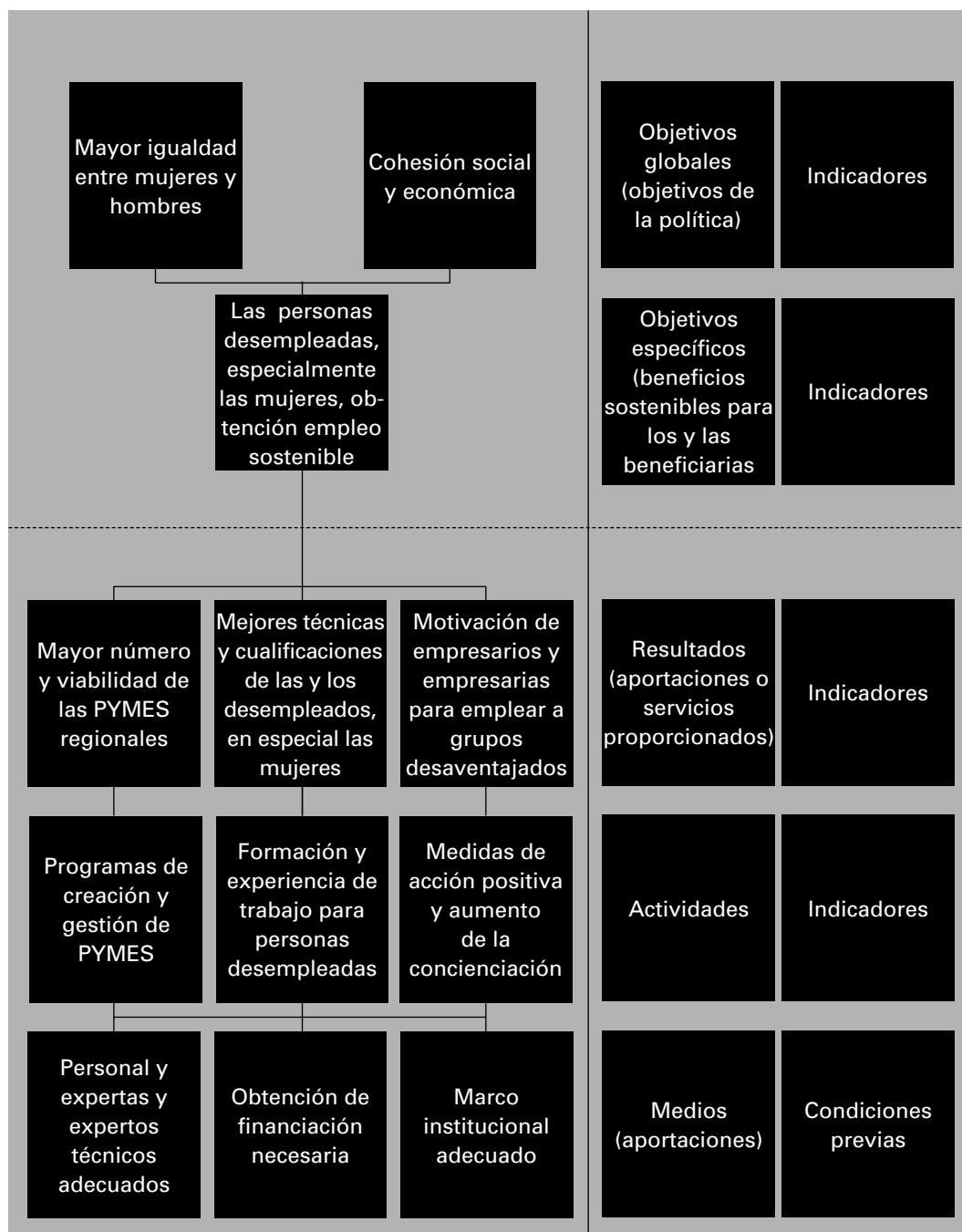


FIGURA 4.5. Matriz Básica para el Marco Lógico

OBJETIVOS GLOBALES									SUPUESTOS
PROPÓSITO DEL PROYECTO	Indicadores del propósito del proyecto (calidad, cantidad, lugar, destinatarios y destinatarias, calendario)								
RESULTADOS	A		B		C		D		
INDICADORES DE LOS RESULTADOS	Cantidad	Calidad	Cantidad	Calidad	Cantidad	Calidad	Cantidad	Calidad	
ACTIVIDADES	A1		B1		C1		D1		
	A2		B2		C2		D2		
	A3		B3		C3		D3		
	A4		B4		C4		D4		
	A5		B5		C5		D5		
	A6		B6		C6		D6		
MEDIOS									CONDICIONES PREVIAS
COSTES									

FIGURA 4.6. Pasos para integrar los temas del género en la planificación OOPP

1. FASE DE ANÁLISIS QUE INCORPORA EL GÉNERO

1.1 REUNIR A REPRESENTANTES DE LAS PARTES PARTICIPANTES CLAVES EN UN TALLER O UNA SERIE DE TALLERES DE TRABAJO

Tradicionalmente, las fases de análisis y planificación son llevadas a cabo por el mismo grupo de participantes, normalmente de 12 a 18, durante un taller de trabajo de cuatro a siete días de duración. Las y los participantes son seleccionados para garantizar la representación de todos los intereses clave en la intervención, incluidos los intereses de igualdad de oportunidades y entre los sexos. Si se han llevado a cabo estudios o análisis de género (véase Capítulo 3), todas y todos los participantes deberán ser informados sobre los mismos antes de la realización del taller.

Algunas organizaciones que utilizan el método OOPP han descubierto que este formato de taller puede dificultar la garantía de una participación suficiente de las mujeres, ya que es más difícil para ellas ausentarse del hogar durante un período de tiempo prolongado. Si éste fuera el caso, los pasos de análisis y planificación podrían llevarse a cabo en un período de varias semanas, en una serie de talleres más cortos.

1.2 COMPROBACIÓN DEL TEMA QUE SE A VA A TRATAR (TEMA Y LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA) Y RELACIÓN ENTRE TODOS LOS Y LAS PARTICIPANTES EN ESTE TEMA

Hay que identificar a los y las participantes, especialmente a las personas beneficiarias, cuando sea relevante, sobre la base del género y sus intereses particulares.

1.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL TEMA

La identificación del problema en el taller se lleva a cabo por medio de una “tormenta de ideas”, con todos los y las participantes escribiendo los problemas que identifican en tarjetas que, a continuación, son presentadas en una gran hoja de papel. La información sobre los problemas procederá de los estudios, las encuestas previas, etc. que habrán sido realizados y de las experiencias y el conocimiento de los y las participantes. Por eso, los y las participantes deben representar todos los intereses clave. Es especialmente importante que se identifiquen tanto los problemas generales de cada grupo beneficiario (por ejemplo, mujeres y hombres, diferentes grupos socio-económicos, diferentes niveles educativos, etc.) como los problemas específicos de cada grupo beneficiario. Por ejemplo, tanto los hombres como las mujeres experimentan problemas de transporte o desempleo, pero las formas en las que se experimentan estos problemas y el grado en el que son significativos diferirá entre mujeres y hombres. Se deben señalar estas diferencias.

Los problemas escritos en las tarjetas son leídos y clarificados y, si es necesario, alterados, para que todas las personas comprendan el significado y estén de acuerdo con los problemas identificados.

FIGURA 4.6. Pasos para integrar los temas del género en la planificación OOPP (continuación)

1.4 ELABORACIÓN DE UN “ÁRBOL DE PROBLEMAS” PARA MOSTRAR LAS RELACIONES CAUSA-EFECTO ENTRE LOS PROBLEMAS

Se selecciona un primer problema, que tiene causas y efectos, y a continuación se dispone el resto de las tarjetas de forma sistemática en un “árbol de problemas”. Se comprueba la lógica de la causa y el efecto y se añaden todos los vínculos lógicos que falten; posteriormente se trazan líneas de conexión entre las tarjetas para ilustrar sus relaciones.

1.5 ELABORACIÓN DE UN “ÁRBOL DE OBJETIVOS” MEDIANTE LA REFORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS COMO OBJETIVOS Y LA COMPROBACIÓN DE LAS RELACIONES MEDIOS-FINES

Los y las participantes reformulan los problemas como objetivos (razonablemente realistas), por ejemplo, “las mujeres se incapacitan durante la baja por maternidad” podría transformarse en “las mujeres mantienen capacidades relevantes durante la baja por maternidad”. Los objetivos se disponen a continuación en un árbol “medios-fines”. Los objetivos tenderán a dividirse en varios grupos temáticos y se podrá identificar y proporcionar un título a cada uno de los grupos. Ésos pueden indicar las diferentes áreas de acción previstas.

2. FASE DE PLANIFICACIÓN

2.1 SELECCIÓN DE LOS OBJETIVOS QUE LA INTERVENCIÓN DESEA CONSEGUIR

Se realiza una selección inicial de los grupos que se van a incluir, sobre la base “inter alia” de las prioridades de la política, los papeles y las capacidades de las diversas partes y sus recursos probables. Tras esta selección, se pueden acordar los objetivos específicos y globales así como los resultados de la intervención (en la Figura 4.4 aparece un ejemplo muy sencillo).

El objetivo específico debe señalar los beneficios que van a obtener los beneficiarios y beneficiarias de la intervención (por ejemplo, empleo, mayor movilidad, mejora de la productividad y la rentabilidad). Se debe señalar la dimensión de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, una intervención para el empleo debe señalar el objetivo específico como “personas desempleadas y, especialmente, mujeres desempleadas, en área x obtención trabajos sostenibles, cualificados”. Los indicadores (véase a continuación) para el objetivo específico estarán diferenciados según el género y, por lo tanto, cuantificarán la medida y el modo en que las mujeres y los hombres se beneficiarán de la intervención.

Los resultados indican los servicios que serán proporcionados por el proyecto o programa (por ejemplo, oportunidades de empleo creadas, técnicas requeridas por el mercado laboral proporcionado, mejora de la gestión de las PYMES) que llevarán al objetivo específico y éstos deben indicar también las dimensiones de igualdad de oportunidades cuando sea relevante.

Los objetivos globales indican los objetivos de la política a los que contribuirá el proyecto o programa (por ejemplo, igualdad entre mujeres y hombres, cohesión social y económica, competitividad regional).

FIGURA 4.6. Pasos para integrar los temas del género en la planificación OOPP (continuación)

2.2 PREPARACIÓN DE UNA MATRIZ MARCO LÓGICO

Tras las decisiones sobre qué objetivos y resultados conseguirá la intervención, se puede completar la matriz Marco Lógico, utilizando información del árbol de objetivos. Puede resultar necesario efectuar trabajos adicionales para identificar todas las actividades necesarias para que la intervención tenga éxito.

Los indicadores de los niveles de los objetivos específicos, los resultados y las actividades serán especialmente cruciales para garantizar y comprobar la dimensión de la igualdad de oportunidades; por ello, serán muy precisos respecto a los grupos beneficiarios, los beneficios que obtienen, los resultados que se les proporcionarán y su implicación en las actividades realizadas. Los indicadores deben estar diferenciados por género cuando sea relevante. Los datos base para el desarrollo de los indicadores de la igualdad de oportunidades (por ejemplo, para mostrar las mayores oportunidades de formación o empleo o la mejora de la participación de las mujeres en la gestión lograda por una intervención) se extraerán de los análisis del género antes de la fase de planificación (véase Capítulo 3).

2.3 REALIZACIÓN DE COMPROBACIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA SOSTENIBILIDAD Y EL IMPACTO DEL GÉNERO Y EL AJUSTE DEL PLAN SI ES NECESARIO

Además de comprobar la comprensión del plan (es decir, comprobar que las actividades propuestas conseguirán totalmente los resultados teniendo en cuenta los supuestos relacionados y comprobar que los resultados más los supuestos relacionados producirán el objetivo específico previsto), también hay que comprobar la comprensión de los componentes de la igualdad de oportunidades. Además, hay que prestar atención a la sostenibilidad de la intervención y especialmente al grado en el que continuarán los objetivos para la igualdad de oportunidades tras el término de la propia intervención.

2.4 ELABORACIÓN DE UN BORRADOR DE UN CALENDARIO DE ACTIVIDADES

El calendario presenta las actividades principales y el momento en que se van a llevar a cabo, teniendo en cuenta la disponibilidad de los recursos. El calendario debe garantizar que las mujeres y las asociaciones de mujeres puedan participar de forma activa en el proyecto.

2.5 INDICAR LAS RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES EN LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES

Hay que tener en cuenta la capacidad de las partes para llevar a cabo medidas específicas para la igualdad de oportunidades al distribuir las responsabilidades.

La Figura 4.7 presenta una matriz Marco Lógico con algunos de los temas relacionados con el género que puede resultar necesario tener en consideración al planificar el proyecto.

La matriz Marco Lógico presenta información global sobre lo que la intervención va a hacer y conseguir, pero no señala el modo en que lo hará. Esto puede llevarse a cabo mediante la elaboración de una Matriz de Planificación de la Gestión, basada en la matriz Marco Lógico, que muestra el modo en que se organizarán y gestionarán las aportaciones, las actividades, etc.

MANUALES ÚTILES:

EC, 1993, *Project Cycle Management: Integrated Approach and Logical Framework*, Commission of the European Communities, Directorate-General for Development, Evaluation Unit, 200 rue de la Loi, B-1049, Brussels. Fax: + 32 2 299 29 12.

NORAD, 1994, *Manual for programme and project cycle management*, 1994, Norwegian Agency for Development Cooperation, PO Box 8034 Dep, N-0030 Oslo.

EC, 1993, *Women and Development: cooperation with Latin American, Asian and Mediterranean countries. Management of the Project Cycle*, Commission of the European Communities. Directorate-General for External Economic Relations, 200 rue de la Loi, B-1049 Brussels. Fax: + 32 2 296 23 16.

CIDA, 1989, *Women in Development and the Project Cycle*, Canadian International Development Agency.

CONTACTOS:

Mary Braithwaite o Natalie Wuiame, INBAS/CESEP, Boulevard Clovis 12a, B-1000 Brussels, Fax: + 32 2 732 73 19, o Renate Fries, PID, Moltkestrasse 129, D-50674 Köln, fax: + 49 221 952 10 51.

MÉTODOS PARA LA PARTICIPACIÓN ACTIVA (METHODS FOR ACTIVE PARTICIPATION "MAP"): PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS BASADOS EN LA COMUNIDAD

Otro método para planificar proyectos que implica la participación de los beneficiarios y beneficiarias y del grupo objetivo y que es eficaz para la planificación de iniciativas de desarrollo local y comunitario es el MAP ("Métodos para la Participación Activa"). Es similar a otros métodos de análisis y planificación participativos y, aunque es menos riguroso que el método OOPP, es muy valioso para motivar a la gente de la localidad y para aumentar sus ca-

pacidades. Estos métodos se basan en el supuesto de que, en todas las situaciones, la gente de la localidad puede convertirse en agentes de su propio desarrollo. Los talleres de trabajo a corto plazo, facilitados por una moderadora o moderador formado, se utilizan como modo de reunir a la gente de la localidad, de aumentar la concienciación entre los y las participantes, de elaborar planes de acción prácticos y de reforzar la colaboración y el trabajo en equipo. Los y las participantes pueden ser miembros de una asociación o red que desee planificar una estrategia o acción, o miembros diferentes de una comunidad local que intentan crear conjuntamente un proyecto de desarrollo. Al igual que con el OOPP, la representatividad de los y las participantes es un aspecto importante para la calidad final del plan del proyecto.

Un seminario MAP dura dos o tres días. A él asiste un grupo representativo de personas seleccionadas sobre la base de su interés y su capacidad para conformar el futuro proyecto de desarrollo; es común que el número de participantes se sitúe entre 15 y 30. Un seminario de planificación MAP conlleva normalmente cuatro pasos principales o sesiones de taller de trabajo independientes.

1. TALLER DE VISIÓN DEL FUTURO

El primer paso es un taller de visión del futuro donde la pregunta es “¿qué esperas ver dentro de cinco años como resultado de esta actividad del programa?” Los y las participantes comparten sus ideas en pequeños grupos (lo que permite, por ejemplo, que las mujeres y los hombres generen ideas por separado). A continuación, estos equipos difunden su información, creando una lista de elementos de visión del futuro que son priorizados posteriormente por todo el grupo. Este procedimiento de “tormenta de ideas” individual, de discusión en pequeños equipos y de consenso del grupo mayor se produce habitualmente en todos los talleres de trabajo.

2. TALLER DE OBSTÁCULOS

El segundo es un taller de obstáculos. Los y las participantes se dividen en equipos para considerar “¿por qué no se han llevado a cabo estos elementos de visión del futuro?” Cada uno de los equipos elabora listas de los obstáculos más importantes. Reunidos en un grupo común, los equipos señalan habitualmente de nuevo los resultados de sus deliberaciones. Las moderadoras o moderadores provocan a continuación una discusión de grupo respecto a por qué no se han solucionado los problemas, hasta que el grupo obtiene una mayor comprensión sobre los problemas reales. Esta sesión puede resultar intensa, ya que, con frecuencia, es una oportunidad para que las personas aireen sus frustraciones sobre la falta de acción previa y, especialmente, para que las mujeres descubran por qué no se han tenido en cuenta sus necesidades e intereses.

FIGURA 4.7. Preguntas para comprobar el contenido de igualdad en un plan de un proyecto

<p>OBJETIVOS GLOBALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluyen los objetivos globales la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres? • ¿Son los objetivos globales coherentes con las políticas de las y los financiadores y autoridades implicadas respecto a la igualdad de oportunidades? 		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Diferencia el objetivo específico entre mujeres y hombres en términos de quién será beneficiado? • ¿Indica de qué forma específica se beneficiarán las mujeres? • ¿Y contribuirá esto a una mayor igualdad entre hombres y mujeres? 	<p>INDICADORES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Están los indicadores diferenciados según el sexo? • ¿Están suficientemente descritos los indicadores relativos a la igualdad (¿se abarcan todos los aspectos?)? • ¿Son realistas y apropiados los indicadores cuantitativos y cualitativos referentes a la igualdad dada la situación base? • ¿Existen medios apropiados de verificación para estos indicadores? 	<p>SUPUESTOS Y CONDICIONES PREVIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Apoyan las políticas los objetivos? • ¿Existen otras estrategias y programas, locales o regionales, que apoyen los objetivos? ¿Se han tenido éstos en cuenta? • ¿Existen limitaciones políticas, legales, culturales u otras que podrían inhibir la puesta en práctica de las actividades planificadas y el logro de los objetivos de igualdad?
<p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Son suficientes los resultados para lograr los objetivos de igualdad? • ¿Señalan los resultados claramente qué servicios se proporcionarán a mujeres y hombres? • ¿Son los resultados coherentes con las necesidades de los grupos especificados? 	<p>INDICADORES DE RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Están diferenciados según el sexo los indicadores de cada uno de los resultados? • ¿Son suficientes los indicadores para lograr los objetivos de igualdad señalados en los resultados? • ¿Existen medios apropiados de verificación para los indicadores? 	

FIGURA 4.7. Preguntas para comprobar el contenido de igualdad en un plan de un proyecto (continuación)

ACTIVIDADES	APORTACIONES (MEDIOS FÍSICOS Y NO FÍSICOS)	COSTES
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen actividades específicas señaladas para lograr la igualdad de participación, el uso y los beneficios entre mujeres y hombres? • ¿Son estas actividades suficientes para lograr los objetivos de igualdad? Es decir, ¿Se tratan todas las limitaciones sobre la participación de la mujer de forma satisfactoria? ¿Existen medidas de acción positivas para fomentar la participación de la mujer? ¿Utilizan de la mejor manera las actividades planificadas las técnicas y las posibilidades de las mujeres? • ¿Han sido suficientemente tratados en las actividades los temas de motivación, capacidad técnica y organizativa entre los grupos objetivo y beneficiario y las organizaciones asociadas respecto al fomento de las mujeres y la igualdad de oportunidades? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Son adecuadas las aportaciones? (organizativas, técnicas, etc.) para la implicación tanto de mujeres como de hombres? • ¿Son suficientes para satisfacer los objetivos de calidad? Por ejemplo, si es necesaria la experiencia en la igualdad de oportunidades y entre los sexos, está esto señalado? • ¿Están señaladas las aportaciones en las que han contribuido las mujeres y los hombres de los grupos objetivo? • ¿Serán accesibles y apropiados los servicios e instalaciones del proyecto para mujeres y hombres? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es el presupuesto proporcionado a las actividades, los resultados y los objetivos de igualdad planificados? • ¿Se han destinado suficientes recursos a las actividades que fomentan específicamente la igualdad?

3. PROPUESTAS

El tercer paso es una discusión sobre propuestas concretas. Esto plantea las preguntas "¿cómo pueden superarse, esquivarse o eliminarse estos obstáculos?" y "¿qué proyectos podemos empezar con el uso de los recursos locales que nos iniciarían en nuestro viaje hacia la realización de nuestra visión de futuro a largo plazo?" La visión de futuro se centra en las aspiraciones a más largo plazo, mientras que las propuestas pueden tener una duración de uno o dos años. La información sobre la "tormenta de ideas" de visión de futuro se organiza de acuerdo con la similitud de los logros (por ejemplo, creación de empleo, provisión de asistencia infantil), y las propuestas para los proyectos se generan sobre la base de aquellas que la gente de la localidad puede iniciar y conseguir por sí misma o con apoyo externo.

4. TALLER DE TRABAJO DE PUESTA EN PRÁCTICA

El paso final es un taller de trabajo de puesta en práctica, en el que se acuerda un logro anticipado (por ejemplo, "emplazamiento abandonado convertido en área de esparcimiento" o "sistema de transporte comunitario en funcionamiento"), se identifican los pasos claves para su puesta en práctica y se seleccionan los coordinadores y coordinadoras para cada uno de los proyectos.

Se pueden organizar reuniones de seguimiento para difundir la información sobre los proyectos y para fomentar una mayor implicación así como para revisar las actividades de replanificación y los progresos.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Bergdall, T. D., 1993, *Methods for Active Participation: experiences in rural development from East and Central Africa*. Oxford University Press, Nairobi, Kenya.

CONTACTO:

The Institute for Cultural Affairs, European office, 8 rue Amédée Lynen, B-1030 Brussels, Fax: + 32 2 219 04 06.

PAUTAS RELACIONADAS CON EL GÉNERO EN LAS PROPUESTAS DE PROYECTOS Y PROGRAMAS

Se pueden utilizar otros métodos diferentes a OOPP y MAP para la planificación de proyectos y programas. En este caso, una pauta desarrollada por la Oficina Internacional del

Trabajo (International Labour Office, "ILO") puede ayudar a garantizar que se tienen en cuenta los temas del género en las propuestas de programas y proyectos. Las pautas presentadas en la Figura 4.8 han sido adaptadas de la versión de ILO para hacerlas más aplicables al desarrollo local y regional europeo. Han sido diseñadas para propuestas de proyectos que siguen un método lógico, pero, sin embargo, puede adaptarse para otros tipos de propuestas.

SIGUIENTES PASOS

Cuando se ha elaborado la propuesta para un proyecto o programa, normalmente se remite a continuación a una autoridad o comité de financiación para que lo apruebe y apoye. Los siguientes capítulos muestran el modo en que, antes de financiar una decisión, se puede realizar una identificación de las propuestas para intervenciones de desarrollo sobre la base de la igualdad. Aunque el uso de un método de planificación que integre la igualdad, por ejemplo, los señalados anteriormente, para el diseño de una intervención es más probable que garantice que un proyecto o programa logrará objetivos de igualdad, se pueden haber utilizado otros métodos de planificación sin un aspecto específico referente al género para la preparación del proyecto o programa. En estos casos, un paso importante para garantizar que las intervenciones de desarrollo satisfacen los criterios de igualdad es la realización de un ejercicio de identificación o valoración de la igualdad antes de tomar una decisión de financiación.

FIGURA 4.8. Pautas para la incorporación del género en las propuestas

1. CONTEXTO Y EXPLICACIÓN

1.1 ANÁLISIS DEL PROBLEMA

- Garantizar que las estadísticas están diferenciadas según el sexo
- Analizar el grupo objetivo en términos de género, incluyendo:
 - la división del trabajo entre mujeres y hombres, sus papeles respectivos y su contribución al sector socio-económico implicado;
 - el grado en el que las mujeres y los hombres tienen acceso y controlan los recursos y los ingresos;
 - las necesidades de mujeres y de hombres;
 - el grado en el que el contexto económico, demográfico, social, cultural, político, legal e institucional apoya o inhibe la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si el programa está centrado en el desarrollo institucional, valorar la capacidad de la institución o instituciones implicadas para responder a las necesidades de las mujeres y los hombres y al fomento de la igualdad de oportunidades, especialmente:
 - el tipo de organización, sus áreas principales de actividad y su capacidad general para planificar y poner en práctica medidas para las mujeres;
 - la naturaleza y la importancia de sus políticas y actividades en relación con los temas relacionados con el género y la igualdad;

FIGURA 4.8. Pautas para la incorporación del género en las propuestas (continuación)

- las medidas y los procedimientos diseñados para responder a los problemas de las mujeres;
- la importancia otorgada a la igualdad de oportunidades por la organización y la comprensión de los temas entre la plantilla en todos los niveles;
- Si no se dispone de datos o estadísticas diferenciados según el sexo, señalar qué pasos se darán para obtenerlos e integrarlos en el programa.

1.2 DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Garantizar que los resultados de los análisis por sexo se utilizan para el diseño de la estrategia, por ejemplo:
 - explicar en qué formas las mujeres y los hombres participarán en el programa y se beneficiarán en términos de igualdad. Considerar medidas y formas específicas para fomentar la igualdad: ¿necesitan las mujeres medidas de formación especiales? ¿deben contratarse asesoras y animadoras para fomentar la participación de las mujeres?;
 - si existen disparidades entre mujeres y hombres, considerar medidas de acción positivas de modo que las mujeres puedan participar y beneficiarse del mismo modo que los hombres;
 - evitar añadir cargas adicionales sobre las mujeres a través del programa.
- El tipo de estrategia dependerá del contexto y de los requisitos del programa. Se deben aplicar medidas prácticas y principios generales para fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres, por ejemplo:
 - fomentar la participación activa y la movilización de las mujeres y de las organizaciones de mujeres;
 - organizar actividades de toma de concienciación y capacitación con el fin de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;
 - adoptar medidas que respondan a las necesidades de mujeres y hombres tanto prácticas como estratégicas;
 - evitar el uso sexista de imágenes/lenguaje y estereotipos sobre los papeles de la mujer y del hombre;
 - destinar los recursos humanos y el material necesarios;
 - utilizar un enfoque multidisciplinario y progresivo.

1.3 GRUPOS OBJETIVO, ORGANIZACIONES IMPLICADAS Y MARCO INSTITUCIONAL

- Describir las características principales de los hombres y las mujeres que son beneficiarios del programa: empleo, profesión, sector económico, status socio-económico, trasfondo étnico o social, edad, etc. Describir las diferencias en estas características entre hombres y mujeres y entre las diferentes categorías de las beneficiarias.

FIGURA 4.8. Pautas para la incorporación del género en las propuestas (continuación)

- Describir en qué medida los beneficiarios y beneficiarias y las organizaciones para la igualdad de oportunidades o de la mujer se han implicado en la definición del problema y de la estrategia.
- Realizar un listado de los socios principales de los programas y valorar su capacidad para satisfacer los intereses de las mujeres y los hombres en la población objetivo.
- Garantizar que los servicios y recursos proporcionados por el programa (formación, financiación, etc.) son utilizados equitativamente por hombres y mujeres. Si las mujeres han estado infrarrepresentadas o se han beneficiado menos de programas anteriores, decidir medidas para remediar esto.
- Garantizar que las organizaciones de mujeres o los y las especialistas en igualdad de oportunidades están presentes en la junta gestora del programa.

1.4 NIVELES LABORALES INTERNACIONALES

- Garantizar que el programa respeta los principios de igualdad entre mujeres y hombres en términos de remuneración, oportunidades y condiciones de empleo, responsabilidades familiares y protección de la maternidad.

2. OBJETIVOS E INDICADORES

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Especificar los grupos objetivo, evitando términos generales como "PYMES", "trabajadores y trabajadoras del sector informal" o "personas desempleadas". Garantizar que los objetivos específicos se refieren de forma explícita a lo que los beneficiarios y beneficiarias obtendrán del programa.
- Si el desarrollo institucional es el centro del programa y existen medidas para mejorar el acceso de la mujer a puestos del mismo o a sus servicios, formular un objetivo específico que así lo señale.

2.2 INDICADORES

- Elaborar indicadores de modo que se pueda evaluar el grado en el que el programa ha contribuido a la igualdad de oportunidades y del tratamiento entre mujeres y hombres.
 - Elaborar indicadores que posibiliten la evaluación de la naturaleza y la amplitud de los beneficios del programa para mujeres y hombres.
 - Examinar la posibilidad de establecer una base de datos diferenciados según el género antes o al inicio del programa con el fin de comparar los resultados obtenidos.
 - Obtener los datos necesarios para evaluar el impacto del programa sobre ambos sexos.
-

FIGURA 4.8. Pautas para la incorporación del género en las propuestas (continuación)

3. RESULTADOS, ACTIVIDADES Y APORTACIONES

3.1 RESULTADOS Y ACTIVIDADES

- Definir de forma precisa cuántas mujeres y cuántos hombres van a participar y a beneficiarse de las diferentes actividades y de qué manera.
 - Medidas de apoyo directas: indicar la proporción de mujeres y hombres entre las y los beneficiarios previstos. Comprobar si son necesarias medidas específicas para garantizar que las mujeres se benefician por igual del apoyo proporcionado. Comprobar si son necesarias medidas especiales de información así como para aumentar la concienciación con el fin de garantizar que la igualdad de oportunidades es comprendida y aceptada. Utilizar los medios y las redes de comunicación que son accesibles para las beneficiarias.
 - Desarrollo institucional: indicar la proporción de mujeres y hombres entre las y los clientes de la institución y explicar el modo en que responde a sus necesidades. Comprobar si son necesarias actividades especiales para garantizar que las mujeres se benefician por igual de los servicios ofrecidos. Incluir, cuando sea necesario, medidas para desarrollar la capacidad institucional en relación con la igualdad de oportunidades.
 - Investigación: diferenciar los datos según el género; incluir información detallada sobre la situación de las mujeres, las limitaciones a las que se enfrentan y sus posibilidades, prestando una atención especial a las mujeres más vulnerables.
 - Formación: indicar cuántas mujeres y cuántos hombres de las personas beneficiarias y grupos objetivo directos se van a formar, en qué área y en qué nivel. Examinar si las alumnas requerirán apoyo previo a la formación o complementario a la misma para conseguir la igualdad. Garantizar que los materiales de formación no contienen estereotipos sexistas o lenguaje e imágenes sexistas.
 - Organizar actividades de forma que las beneficiarias y los grupos objetivo de mujeres puedan participar de igual manera que los hombres.
 - Estudiar el horario, la localización y la duración de las actividades de desarrollo. Tener en cuenta las responsabilidades laborales domésticas; las mujeres tienen, generalmente, menos tiempo libre que los hombres y no pueden ausentarse del hogar durante mucho tiempo.
 - Si las mujeres pueden ver impedida su participación total en grupos mixtos, organizar reuniones o sesiones de formación independientes y garantizar que se dispone de personal integrado por mujeres.
 - Estudiar la organización de la formación: duración, localización, transporte de acceso, instalaciones.
-

FIGURA 4.8. Pautas para la incorporación del género en las propuestas (continuación)

- Planificar la asistencia a los niños y niñas y otro apoyo asistencial.
- Si es necesario, planificar seminarios informativos sobre temas relacionados con el género con las personas gestoras y directoras de las organizaciones implicadas y los y las líderes o las personas de la localidad que puedan influir sobre la opinión pública. Concienciar también al personal del proyecto y a los grupos objetivo por medio de sesiones de formación sobre temas de igualdad relevantes.

3.2 APORTACIONES

- Garantizar que los elementos del programa que tratan los temas de igualdad reciben recursos humanos y financieros suficientes.
- Determinar si deben fijarse cuotas u objetivos para la participación de mujeres y hombres.
- Asignar responsabilidades a todas y todos los miembros del personal del programa para fomentar la igualdad de oportunidades. Incluir esta responsabilidad en las descripciones del trabajo y los Términos de Referencia de los asesores y asesoras.
- Si el ser hombre dificulta comunicarse eficazmente con las beneficiarias (por ejemplo, por razones culturales, étnicas o religiosas), determinar el tipo y el número de mujeres necesario.
- Decidir la necesidad de contratar especialistas en género para proporcionar el conocimiento y la experiencia necesarios.
- Garantizar que los anuncios de trabajo y los Términos de Referencia para los asesores y asesoras no son sexistas, que el equilibrio de hombres y mujeres del personal del proyecto es justo y que se les ofrece una misma paga por un mismo trabajo y términos y condiciones igualitarias.

4. SUPUESTOS Y CONDICIONES PREVIAS

4.1 SUPUESTOS

- Garantizar que están incluidos todos los factores externos que pueden influir negativamente sobre los aspectos y objetivos de igualdad del programa.

4.2 CONDICIONES PREVIAS

- Si las organizaciones implicadas deben ofertar aportaciones sustanciales para actividades de igualdad (por ejemplo, personal o personas instructoras cualificadas y experimentadas en temas relacionados con el género), puede resultar útil señalarlo como condición previa.

5. INFORMES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Señalar qué datos utilizados en los informes, el seguimiento y la evaluación serán sistemáticamente diferenciados según el género.

5. C OMPROBACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS PROPUESTAS DE PROYECTOS



Muchas organizaciones locales y regionales no sólo planifican y ponen en práctica sus propios proyectos y programas, sino que también proporcionan financiación y apoyo a iniciativas propuestas y gestionadas por otros organismos. Las propuestas de proyectos y programas, estén preparadas de forma interna o externa, tienen que ser valoradas, tras acordar los procedimientos y los criterios, antes de tomar la decisión de proporcionar o no el apoyo.

La valoración de las propuestas de proyectos incluirán, normalmente, los criterios relativos a la relevancia de la intervención propuesta (problemas de desarrollo, contexto local o regional, objetivos políticos), la probable efectividad y eficacia de las soluciones propuestas y la sostenibilidad de los resultados previstos. También pueden realizarse valoraciones específicas, por ejemplo, sobre el posible impacto medioambiental de la intervención.

Con el fin de que las organizaciones de desarrollo garanticen que los proyectos y programas son satisfactorios desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades o la igualdad, serán necesarias valoraciones específicas de la igualdad. La valoración puede ser realizada por un empleado o empleada mediante el análisis de la propuesta en contraste con los criterios relevantes.

Los criterios de igualdad también se referirán a temas de relevancia, efectividad y sostenibilidad:

- la relevancia de la intervención propuesta en términos de los problemas principales y las necesidades de mujeres y hombres (¿de quién son realmente los problemas y necesidades que se están tratando?);
- la efectividad de la solución propuesta dadas las diferentes situaciones, limitaciones y posibilidades de mujeres y hombres (¿es probable lograr los objetivos de igualdad señalados?; ¿serán los costes proporcionados con los beneficios y se compartirán de forma justa entre mujeres y hombres los costes y los beneficios de la participación?); y
- la sostenibilidad de la intervención (¿se sostendrán de forma igualitaria los beneficios para mujeres y hombres?).

Los criterios de igualdad seleccionados para la realización de una valoración de una propuesta de proyecto o programa dependerán del tipo de proyecto o programa y de las políticas y prioridades de la organización encargada de la toma de decisiones implicada. En este capítulo, se presentan algunos instrumentos para comprender las valoraciones de igualdad, con el fin de ayudar a considerar el modo de diseñar herramientas y criterios de valoración adecuados. Puede ser necesario realizar una adaptación para tipos específicos de intervenciones y procedimientos y criterios de toma de decisiones.

Se presentan tres instrumentos:

1. una lista de comprobación de preguntas sobre las propuestas del proyecto;
2. un sistema de clasificación para las propuestas con el fin de identificar la forma en la que la igualdad entre los sexos es tratada por la intervención y si serán necesarias acciones posteriores antes de tomar una decisión; y
3. un documento de identificación de la igualdad que posibilita la comunicación de forma sistemática a las personas encargadas de la toma de decisiones de las conclusiones de una valoración de la igualdad.

PREGUNTAS-GUÍA PARA LA VALORACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE PROYECTOS

La Figura 5.1 presenta una serie de preguntas-guía que pueden resultar útiles para analizar una propuesta de proyecto. Se pueden utilizar de dos formas diferentes:

1. En su forma actual, como preguntas cerradas que están elaboradas para ser respondidas con “sí” o “no”, pueden utilizarse como lista de comprobación sobre si se han tratado los temas de igualdad en una propuesta.

2. Las preguntas cerradas pueden ser reelaboradas como preguntas abiertas. Por ejemplo, “¿trata la estrategia las diferentes necesidades, experiencias y posibilidades de mujeres y hombres?” puede ser reelaborada como “¿de qué modo la estrategia trata las diferentes necesidades, experiencias y posibilidades de mujeres y hombres?”. En este caso, las respuestas posibilitarían la elaboración de un informe detallando el modo en que la intervención planificada trata los temas de la igualdad.

En ambos casos, se pueden adaptar la estructura y los tipos de preguntas para responder a los diferentes formatos de las propuestas.

FIGURA 5.1. Preguntas a realizar en la valoración de una propuesta de proyecto

1. SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y LA SITUACIÓN

- Respecto al problema de desarrollo seleccionado para la intervención del proyecto, ¿afecta a las mujeres y a los hombres de forma diferente? ¿Están señalados de forma adecuada los diferentes problemas en la propuesta?
- ¿Participaron las mujeres y los hombres del grupo objetivo en los análisis del problema, las necesidades y la situación? ¿Fue la representación igualmente representativa de los puntos de vista de hombres y mujeres?
- ¿Existe una valoración de las limitaciones específicas a las que se enfrentan mujeres y hombres en el acceso a las oportunidades y recursos y en la participación en el proceso de desarrollo? ¿Es esta valoración suficientemente minuciosa?

2. SOBRE LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO O PROGRAMA

- ¿Clarifican los objetivos que la intervención beneficiará igualmente a mujeres y hombres?
- ¿Señala la intervención de qué formas específicas prevé conseguir la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres? Por ejemplo, aumento del acceso por parte de las mujeres a los recursos, aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, aumento de la remuneración y de la posición en el mercado laboral en comparación con los hombres.

3. SOBRE LA ESTRATEGIA DEL PROYECTO

- ¿Está destinada la intervención a un grupo objetivo que implica tanto a hombres como a mujeres?

FIGURA 5.1. Preguntas a realizar en la valoración de una propuesta de proyecto (continuación)

- ¿Trata la estrategia las diferentes necesidades, experiencias y posibilidades de mujeres y hombres?
 - ¿Incluye la estrategia medidas para superar las limitaciones sobre la participación de las mujeres? ¿Son estas medidas suficientes para lograr la participación igualitaria de mujeres y hombres?
 - ¿Es probable, por lo tanto, que la estrategia logre los objetivos de igualdad previstos?
4. SOBRE LA PUESTA EN PRÁCTICA DEL PROYECTO
- ¿Utilizan los métodos de puesta en práctica de forma suficiente las redes y organizaciones para la igualdad de oportunidades y de la mujer?
 - Son los métodos de puesta en práctica apropiados para garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres?
5. SOBRE LA GESTIÓN DEL PROYECTO
- ¿Existe una política de gestión sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de desarrollo?
 - ¿Están representadas mujeres y hombres de forma igualitaria en el comité gestor? ¿Están también representadas las mujeres y los hombres de la población objetivo?
 - ¿Están formados los gestores y gestoras del proyecto en concienciación y análisis del género? ¿Si no es así, ¿está esto incluido en la propuesta, o se va a llevar a cabo fuera del marco de esta intervención?
 - ¿Se proporcionarán recursos humanos y expertos y expertas suficientes para gestionar y realizar el seguimiento de las dimensiones de igualdad de la intervención?
6. SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO
- ¿Están diferenciados los indicadores para los objetivos y los resultados del programa según el género?
 - ¿Están relacionados los indicadores con la igualdad de forma realista y suficiente? Por ejemplo, ¿son realistas en comparación con la situación actual y la intervención propuesta? ¿Son suficientes para lograr un progreso real en la igualdad entre mujeres y hombres en una situación determinada?
 - ¿Está previsto el seguimiento de los objetivos y los resultados de igualdad? ¿Serán suficientes el seguimiento y los informes para que se realicen ajustes temporales en la intervención si no se están logrando los resultados de igualdad?
 - ¿Habrá evaluaciones de las dimensiones de igualdad de la intervención?
 - ¿Estarán implicados hombres y mujeres de las poblaciones objetivo en las evaluaciones?

Las respuestas a las preguntas señaladas en la Figura 5.1, que son básicamente “sí” o “no”, deben permitir la realización de un juicio sobre la adecuación con la que los temas de igualdad son tratados en la propuesta. Las respuestas negativas deben provocar que la propuesta sea remitida a la persona que la realizó para obtener información complementaria o, si existen serias dudas sobre los aspectos de la igualdad, podría solicitarse un estudio de viabilidad o un análisis del género (véase Capítulo 3). La clasificación de las propuestas de acuerdo con criterios simples puede ayudar a tomar la decisión global apropiada.

SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PARA LAS PROPUESTAS

El siguiente sistema señala un modo en el que se pueden clasificar las propuestas según sus dimensiones de igualdad. Está adaptado del sistema utilizado por la organización alemana para la cooperación y el desarrollo, GTZ, que requiere que todos los informes y propuestas de proyectos señalen el modo en que se tratan los temas relacionados con la mujer. Se utilizan cinco categorías para la clasificación de los proyectos. La Figura 5.2 presenta las cinco categorías, y sugiere algunas recomendaciones que las personas que juzgan los proyectos podrían elaborar como consecuencia de la clasificación.

CUESTIONARIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA IGUALDAD

Las instituciones de financiación han desarrollado diversos instrumentos para el análisis de las propuestas de las intervenciones de desarrollo, con el fin de comprobar si satisfacen los objetivos de igualdad y para guiar la toma de decisiones apropiada. Estos instrumentos asumen, con frecuencia, la forma de cuestionarios, que deben ser cumplimentados y adjuntados a la propuesta y que sirven como valoración del grado en el que se tienen en cuenta los temas relacionados con el género así como la forma para ello. De acuerdo con las respuestas proporcionadas a las preguntas, las personas encargadas de la toma de decisiones pueden decidir si seguir adelante con un proyecto propuesto o si remitirlo para su revisión y posible nueva presentación.

FIGURA 5.2. Sistema de clasificación para propuestas de proyectos y programas

FS (ESPECÍFICO), cuando el proyecto está dirigido exclusivamente a mujeres como grupo objetivo.

Acción - los proyectos FS también deben ser clasificados como FP o FR según sus efectos previstos.

FP (POSITIVO), cuando está garantizada la participación igualitaria de mujeres y hombres en la puesta en práctica y los beneficios del proyecto. Es probable que los efectos positivos tengan más peso que cualquier posible desventaja, que podría evitarse con medidas complementarias.

Acción - recomendar apoyo, indicando cualquier medida o enmiendas adicionales que puedan ser necesarias como condición para el apoyo.

FR (RIESGO), cuando no se ha proporcionado suficiente información sobre las diferencias relacionadas con el género y existe el riesgo de que se produzca una integración insuficiente de las necesidades e intereses de las mujeres en el diseño, puesta en práctica y beneficios del proyecto.

Acción - recomendar análisis posteriores y/o un estudio de viabilidad sobre los aspectos relacionados con el género y la igualdad antes de tomar ninguna otra decisión.

FN (NEGATIVO), cuando no existe una participación suficiente de las mujeres en los beneficios y los efectos directos o indirectos son poco ventajosos para las mujeres y los mecanismos compensatorios prometen tan poca esperanza de éxito, que el proyecto no debe ser puesto en práctica sobre la base de sus desventajas para las mujeres.

Acción - no seguir adelante con la propuesta.

FU (NO ESPECIFICADO), cuando no es posible identificar ningún efecto relacionado con una población objetivo en el medio ambiente inmediato del proyecto, de modo que tampoco se pueden identificar los efectos relacionados con el género.

Acción - depende de las políticas de la organización encargada de la toma de decisiones.

La Figura 5.3 presenta un cuestionario de identificación simple, adaptado del cuestionario diseñado por Las mujeres del Grupo de Desarrollo del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica (OECD). Si un proyecto o programa no tiene un impacto directo o indirecto significativo sobre la población de un área, los temas de igualdad pueden considerarse irrelevantes (no obstante, estos proyectos son muy raros en el desarrollo). Si los temas de igualdad son relevantes, y los componentes principales de la intervención propuesta no tratan explícitamente las diferentes necesidades de mujeres y hombres (Pregunta 1 de la Parte B del cuestionario), la decisión obvia será la de rechazar

la propuesta, hasta que se haya tenido en cuenta la dimensión de igualdad. Si los temas de igualdad están tratados en los componentes principales de la intervención, será necesario tomar otra decisión sobre si las formas en que los temas están tratados (Preguntas 2 a 7) son suficientes para permitir que la intervención siga adelante. Se puede añadir una segunda página al cuestionario, dejando espacio para realizar breves explicaciones del modo en que los temas de igualdad están tratados en los diferentes apartados. El cuestionario de identificación en uso en el contexto de la cooperación para el desarrollo en Holanda es más elaborado que éste y realiza preguntas adicionales, por ejemplo, qué efecto tendrá la intervención sobre la mujer en términos de: condiciones de vida, participación en la toma de decisiones; conocimiento/técnica; empleo; medio de producción; ingresos; auto-imagen; elaboración de la organización; reducción de la carga laboral y salud. El contenido y los detalles de un documento de identificación para la igualdad debe decidirse sobre la base de las prioridades políticas y los criterios para la toma de decisiones para los proyectos y programas.

FIGURA 5.3. Cuestionario de identificación de la igualdad para propuestas de proyectos y programas

CUESTIONARIO DE IGUALDAD

Número del proyecto: _____

Parte A

¿Tiene la intervención propuesta un impacto directo o indirecto significativo sobre la población del área?

SÍ _____ NO _____

SI LA RESPUESTA ES NEGATIVA, los temas de igualdad no son aplicables al proyecto/programa. No continuar.

SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, cumplimentar la Parte B.

Parte B

1. ¿Tratan de forma explícita los componentes principales de la intervención las diferentes necesidades de mujeres y hombres?

SÍ _____ NO _____

SI LA RESPUESTA ES NEGATIVA, no continuar.

SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, responder a las preguntas 2 a 7.

2. ¿Estarán las mujeres y los hombres igualmente implicados como participantes en la intervención?

SÍ _____ NO _____

3. ¿Se beneficiarán igualmente las mujeres y los hombres de los resultados de la intervención?

SÍ _____ NO _____

4. ¿Se han identificado las barreras para la participación de las mujeres en las actividades del programa/proyecto?

SÍ _____ NO _____

5. ¿Se han incluido medidas en la intervención para solventar estas barreras?

SÍ _____ NO _____

6. ¿Poseen las organizaciones encargadas de la puesta en práctica la capacidad y la experiencia técnica necesarias para proporcionar las medidas y los objetivos de igualdad?

SÍ _____ NO _____

7. ¿Son las mujeres el grupo objetivo primario y principal de la intervención?

SÍ _____ NO _____

Si el total de respuestas afirmativas a las preguntas 2 a 7:

es inferior a 6: la intervención carece de uno o más temas de igualdad claves.

es 6: la intervención puede considerarse como integrada en el aspecto de la igualdad

es 7: la intervención es específica para las mujeres.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD



El seguimiento y la evaluación son herramientas para ayudar a mejorar el proceso de desarrollo; proporcionan vías para comprobar el progreso de una intervención y juzgar en qué medida ha tenido éxito. Por lo tanto, son vitales para garantizar que una intervención puede responder a cualquier problema o cambio inesperado y que las experiencias y lecciones servirán para mejoras futuras. Los aspectos de igualdad de las intervenciones deben incluirse naturalmente en todos los ejercicios de seguimiento y evaluación.

Es especialmente necesaria la lección que puede obtenerse de la evaluación de las intervenciones de desarrollo sobre la base de la igualdad. El planteamiento "integrado" de la igualdad en el desarrollo es relativamente nuevo en Europa, y las experiencias de las intervenciones en las que está incluida la igualdad como tema transversal deben ser analizadas y las lecciones difundidas.

La importancia de los indicadores y los datos ha sido recalcada en capítulos anteriores de este manual. El Capítulo 3 presentó formas de obtener y analizar los datos y la información, tanto para la comprensión como para la definición de la situación base antes de la fase de diseño y para medir los cambios en una situación con el paso del tiempo, por ejemplo, durante y después de una intervención de desarrollo. El Capítulo 4 recalcó la importancia de definir los indicadores al planificar una intervención, especialmente para los objetivos y los resultados (véase en particular, la Figura 4.5).

Este capítulo se centra, por lo tanto, en el proceso de seguimiento y evaluación y en los criterios que pueden utilizarse para evaluar una intervención sobre la base de la igualdad.

SEGUIMIENTO

El seguimiento implica un proceso metodológico continuo de obtención de datos y recogida de información durante toda la duración de la intervención y comparaciones regulares entre los progresos logrados y los planes previamente acordados. Se pueden identificar los cambios resultantes de las actividades realizadas (generalmente, en el nivel de resultados). Si existen discrepancias entre el progreso real y el planificado, el seguimiento puede ayudar a identificar las causas y la acción correctiva que puede resultar necesaria. El seguimiento abarca generalmente: el progreso en el uso de aportaciones; todos los supuestos especialmente críticos; las actividades realizadas; los resultados conseguidos; y, dependiendo de la duración de la intervención y el momento en el que se realiza el seguimiento, los efectos.

El seguimiento es normalmente responsabilidad de la gestión del proyecto o programa. Los indicadores de seguimiento cuantitativos y cualitativos y sus medios de verificación dependerán de la naturaleza precisa, la escala y la cronometración de la intervención y habrán sido identificados durante la fase de planificación. Es probable que los medios principales de verificación para los indicadores de seguimiento procedan de la organización u organizaciones encargadas de la puesta en práctica, que deben proporcionar de forma sistemática información y datos diferenciados según el sexo. La gestión debe estar capacitada para manejar e interpretar los datos diferenciados según el sexo y para interpretar los hallazgos del seguimiento de los indicadores de igualdad (véase Capítulo 7).

También resultarán útiles los ejercicios de seguimiento participativo, especialmente para la comprobación de la implicación de los grupos beneficiarios en las actividades y el progreso del logro de resultados y objetivos específicos. Los ejercicios participativos (por ejemplo véase Capítulo 3) pueden identificar los éxitos de la intervención según lo perciben los beneficiarios y beneficiarias, y también todos los problemas experimentados por los beneficiarios y beneficiarias en relación con la intervención y con el personal y la organización encargados de la puesta en práctica. También pueden recalcar los conflictos entre los intereses de hombres y mujeres en relación con las actividades y los resultados de la intervención. Las sesiones de mujeres y hombres de forma independiente, con personas asesoras externas (no el personal ni los gestores y gestoras del proyecto) pueden ser adecuadas, por lo tanto, para posibilitar que las mujeres expresen libremente sus experiencias y puntos de vista.

Los ejercicios de seguimiento participativos pueden resultar muy útiles como “señales de advertencia precoces” de las dificultades que, si se continuara igual, pueden provocar posteriormente que no se logren los resultados y objetivos; la advertencia precoz permite la realización de ajustes apropiados y en el momento correcto, con la participación de las personas más implicadas y afectadas. El seguimiento participativo (y la evaluación) también facilita la sostenibilidad de los resultados de la intervención incrementando el sentido de responsabilidad y propiedad y contribuyendo a la capacitación entre los usuarios y usuarias de los servicios.

En la Figura 6.1 aparecen indicados temas posibles para su consideración en el seguimiento de los aspectos de igualdad y los indicadores de una intervención de desarrollo. Los temas son únicamente ilustrativos y diferirán de acuerdo con el tipo de intervención.

Algunos de los marcos para el análisis del género presentados en el Capítulo 3 pueden utilizarse en ejercicios de seguimiento para describir los progresos que se están logrando en relación con la igualdad de acceso a los recursos y a los beneficios de las intervenciones de desarrollo (véase, por ejemplo, Figuras 3.3 y 3.4).

En la Figura 6.2 aparece otro marco útil para registrar los progresos logrados en términos de acceso y control de los recursos y los beneficios de una intervención por parte de mujeres y de hombres, que se basa en un planteamiento similar del análisis del género. Se puede utilizar para las evaluaciones tanto de seguimiento como finales y debe adaptarse de acuerdo con el tipo de proyecto implicado.

FIGURA 6.1. Posibles preguntas para el seguimiento de la igualdad en proyectos y programas

1. ACTIVIDADES

- ¿Cuántos hombres y mujeres han participado hasta el momento en las diferentes actividades organizadas en el marco de la intervención?
- ¿Cuál ha sido la calidad de la participación de mujeres y hombres (qué nivel, duración, etc.)?
- Si la participación de las mujeres (o de los hombres) ha sido inferior a la prevista, ¿cuáles son las razones para ello?
- ¿Qué medidas correctivas podrían tomarse para mejorar la participación?

2. RESULTADOS

- ¿Qué diferencias pueden identificarse entre los participantes/beneficiarios y las participantes/beneficiarias en términos de los resultados de la intervención (cuantitativos y cualitativos)?
- Si los resultados muestran una desviación sexista, ¿cuáles son las razones para ello? ¿qué medidas correctivas podrían tomarse para remediar la desviación sexista?

3. EFECTOS

- ¿Cuáles son los efectos provisionales de la intervención sobre la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Están siendo los beneficios justamente recibidos por mujeres y hombres de la población beneficiaria?
- Si los efectos señalan que no se están cumpliendo los objetivos específicos de igualdad, ¿qué medidas correctivas podrían tomarse para remediar esto?

4. APORTACIONES

- Cuando los beneficiarios y beneficiarias han contribuido a la intervención, ¿son las diferencias en las contribuciones de hombres y mujeres proporcionadas a los resultados y los efectos?
- ¿Se están suministrando las aportaciones planificadas para los aspectos de igualdad (cantidad y calidad)?
- ¿Qué medidas correctivas podrían tomarse si las aportaciones no parecieran ser justas o suficientes?

5. SUPUESTOS

- ¿Han existido influencias negativas o positivas no previstas sobre los aspectos de igualdad de la intervención? Si es así, ¿cuáles son?
- ¿Qué acción puede ser necesaria para tener en cuenta estas influencias y para contrarrestar los factores negativos?

FIGURA 6.2. Marco para el seguimiento y la evaluación de la igualdad en los resultados de una intervención de desarrollo

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	ACCESO DE		CONTROL DE	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A. RECURSOS • Cambios negativos - positivos: Tierra/capital Empleo Financiación/crédito Técnica/tecnología Educación/formación Información				
B. BENEFICIOS • Cambios (positivos/negativos) a nivel estratégico: Nivel de conocimientos, técnica y concienciación Capacidad de toma de decisiones Organización Status • Cambios (positivos/negativos) a nivel práctico: Necesidades básicas (alojamiento, etc.) Empleo Ingresos Carga de trabajo (todos los papeles) Otros				

Fuente: Adaptado del gráfico de seguimiento guía sobre Mujeres y Desarrollo, Comisión Europea DG I.

El seguimiento de los beneficios de una intervención de desarrollo de acuerdo con este marco realiza una importante distinción entre “beneficios estratégicos” y “beneficios prácticos”. Esto sigue la distinción analítica realizada entre “necesidades prácticas” y “necesidades

estratégicas” del género, explicada brevemente en la sección sobre el análisis del género del Capítulo 3. Los beneficios estratégicos son aquellos que implican un cambio en el grado de (des)igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo, en el status económico o los poderes encargados de la toma de decisiones. Los beneficios prácticos son aquellos que cambian la calidad de las vidas de mujeres y/u hombres (por ejemplo, alojamiento o ingresos), pero que no reducen las disparidades entre mujeres y hombres. Ésta es una distinción importante porque la proporción de beneficios prácticos únicamente (el foco de muchos proyectos de desarrollo para mujeres) no conseguirá por sí sola la igualdad entre mujeres y hombres

EVALUACIÓN

La evaluación es una herramienta de aprendizaje y gestión. Se lleva a cabo en momentos establecidos durante la duración de una intervención, con frecuencia, a medio plazo y tras la finalización o cuando han surgido problemas graves que deben ser comprendidos y solucionados. La evaluación considera, especialmente, la relevancia, la eficacia, el impacto, la eficiencia y la sostenibilidad (véase apartado). Utiliza una gama variada de información: información obtenida durante el seguimiento regular; “información de base” obtenida en los inicios del proyecto, con la que se puede medir el progreso; y otra información según resulte necesario.

El modo en que se lleva a cabo una evaluación (auto-evaluación, evaluación externa, etc.) y los métodos utilizados dependen de las preguntas que se van a responder, los usos que se van a dar a los resultados de la evaluación y las demandas de quienes financian o de las autoridades responsables. Un equipo de evaluación debe tener, además de expertas y expertos profesionales adecuados y experiencia local, un equilibrio justo entre mujeres y hombres y competencia en temas y análisis del género.

La calidad de una evaluación depende de la información obtenida, que debe soportarse empíricamente en la medida de lo posible y debe ser fiable, válida e imparcial. Los métodos utilizados para obtener la información se elegirán consiguientemente. La fiabilidad puede garantizarse con pruebas empíricas (por ejemplo, la persona encargada de anotar la asistencia de las personas a las reuniones de la junta de una organización de desarrollo), mientras que la validez puede requerir métodos diferentes (por ejemplo, observación de las reuniones para identificar las relaciones entre la asistencia de mujeres y las decisiones que se toman).

ASPECTOS DE LA IGUALDAD EN LOS CONCEPTOS DE EVALUACIÓN

RELEVANCIA

El grado en el que las razones y los objetivos del proyecto son aún pertinentes y significativos en relación con las necesidades identificadas del desarrollo, especialmente las necesida-

des de los grupos beneficiarios y las prioridades políticas. En términos de igualdad, esto significa su relevancia para los diferentes problemas e intereses de mujeres y hombres y para las políticas y prioridades de igualdad.

EFFECTIVIDAD

Una medida de la amplitud con la que una intervención tiene éxito en la consecución de su objetivo específico. En relación con la igualdad, esto significa la amplitud con la que una intervención ha proporcionado beneficios que satisfacen las necesidades, intereses y prioridades de mujeres y hombres.

IMPACTO

Los cambios positivos y negativos producidos, directa o indirectamente, como consecuencia del logro de objetivo u objetivos específicos del proyecto o programa. Por ejemplo, los cambios socio-económicos en la igualdad entre hombres y mujeres.

EFICACIA

Una medida de cómo se utilizaron económicamente las aportaciones para llevar a cabo los resultados. Por ejemplo, el grado en el que la intervención aprovechó al máximo las posibilidades de mujeres y hombres, o la medida en la que las contribuciones de mujeres y hombres fueron correspondidas por su parte en los beneficios.

SOSTENIBILIDAD

La amplitud con la que los resultados y los beneficios de una intervención continuarán después de que la intervención en sí misma haya finalizado. En términos de igualdad, la amplitud con la que los resultados y los beneficios para mujeres y hombres son sostenidos igualmente.

FIGURA 6.3. Posibles preguntas de evaluación relativas a la igualdad

1. RELEVANCIA
 - ¿Son aún los mismos los diferentes problemas e intereses de mujeres y hombres que al principio de la intervención o han cambiado?
 - ¿Ha respondido la intervención de manera útil a los diferentes problemas e intereses de mujeres y hombres, según la opinión de los beneficiarios y beneficiarias?
 - ¿Responde el programa a las políticas y prioridades de igualdad actuales?
 2. EFECTIVIDAD
 - ¿Quién se ha beneficiado exactamente de la intervención? ¿Son diferentes de las beneficiarias y beneficiarios previstos al inicio del proyecto? Si es así, ¿cuáles son las diferencias? Especialmente, ¿ha diferido la proporción de mujeres y hombres entre los grupos beneficiarios?
 - ¿Qué beneficios prácticos y estratégicos (previstos y no previstos) han obtenido los mujeres y los hombres del o de los grupos beneficiarios de la intervención? ¿Han sido compartidos justamente los beneficios entre mujeres y hombres? ¿Cómo valoran mujeres y hombres del o de los grupos beneficiarios los beneficios?
 - ¿Ha producido la intervención algún efecto negativo sobre mujeres y hombres de forma no intencionada? Si es así, ¿cómo han afectado a mujeres y hombres?
 3. IMPACTO
 - ¿Qué cambios en las situaciones relativas de mujeres y hombres pueden observarse como resultado de esta intervención?
 4. EFICACIA
 - ¿Utilizó la intervención todas las posibilidades de mujeres y de hombres?
 - ¿Cómo se distribuyeron las aportaciones y los resultados materiales y no materiales entre mujeres y hombres? ¿Fueron las aportaciones y los beneficios igualitariamente compartidos entre ellos y ellas?
 - ¿Fueron adecuadas y bien aplicadas las entradas para los aspectos de la igualdad cuando se compararon con los beneficios relativos a la igualdad?
 5. SOSTENIBILIDAD
 - ¿Existen localmente los recursos humanos y materiales necesarios para mantener los resultados de la intervención respecto a la promoción de la mujer y la igualdad?
 - ¿En qué medida tienen los grupos beneficiarios la motivación y la capacidad financiera y técnica para fomentar los temas a largo plazo de la igualdad entre mujeres y hombres?
 - ¿En qué medida tienen las organizaciones locales/regionales la motivación y la capacidad financiera y técnica para fomentar los temas a largo plazo de la igualdad entre mujeres y hombres?
 - ¿En qué medida es probable que sean igualitariamente sostenidos los resultados y los beneficios para las mujeres y los hombres de los grupos beneficiarios?
-

Los métodos formales para obtener información pueden incluir:

- medidas directas, implicando el registro de datos cuantificables o clasificables;
- estudios formales, incluyendo cuestionarios/entrevistas escritas y/u orales; y
- observación de los y las participantes, implicando el estudio en profundidad de unos pocos casos seleccionados.

También pueden resultar útiles métodos más informales y sencillos, incluyendo:

- entrevistas con informantes clave;
- entrevistas de grupo;
- entrevistas con grupos focales;
- observación directa (inspección, visitas de campo); y
- estudios informales, de pequeñas muestras.

Muchos de los métodos informales son útiles para obtener los puntos de vista de las personas beneficiarias o de otras implicadas en las intervenciones de desarrollo y son especialmente valiosos para comprender el proceso de desarrollo desde la perspectiva de las personas más afectadas por el mismo. Respecto al seguimiento, el uso de métodos participativos tiene ventajas adicionales, engendrando un sentimiento de implicación en proyectos o programas y contribuyendo a una mayor sostenibilidad.

Ya que puede no disponerse de datos diferenciados según el sexo para todos los aspectos e indicadores de la igualdad, el uso de estudios, entrevistas y de la observación serán especialmente vitales para obtener la información necesaria para una evaluación completa desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres.

La presentación de la información utilizando marcos analíticos —por ejemplo, los esbozados en las Figuras 3.3, 3.4 y 6.2— es una forma muy útil y transparente de describir los cambios positivos y negativos provocados por la intervención sobre la situación de mujeres y hombres.

Con el fin de proporcionar ideas respecto a los tipos de preguntas sobre la igualdad a las que puede responder la evaluación de una intervención, la Figura 6.3 presenta algunas posibles preguntas. No son, de ningún modo, exhaustivas, y las preguntas exactas dependerán del tipo de proyecto implicado y de la profundidad y amplitud de la evaluación necesaria.

Las evaluaciones están destinadas a proporcionar lecciones para la mejora de la práctica de desarrollo. Esto exige mecanismos de retroalimentación, para unir los hallazgos de las evaluaciones a los nuevos proyectos y programas, a las nuevas estrategias y pautas y al apoyo de la gestión. En el siguiente capítulo, nos centraremos en los mecanismos para institucionalizar la igualdad en las organizaciones de desarrollo, de modo que se pueda mejorar la práctica de desarrollo desde una perspectiva de igualdad.

ALGUNAS LECTURAS ÚTILES

Rubin, F., 1995, *A Basic Guide to Evaluation for Development Workers*, OXFAM, 274 Banbury Road, UK-Oxford OX2 7DZ

NORAD, 1993, *Evaluation of Development Assistance: handbook for evaluators and managers*, Norwegian Ministry of Foreign Affairs.

7. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO



La integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las prácticas de las organizaciones para el desarrollo requiere no sólo buenas políticas, métodos y procedimientos, sino también apoyo institucional. El personal y la gestión deben comprender los temas, estar comprometidos con la consecución de objetivos de igualdad y saber cómo integrarlo en su trabajo. Deben destinarse los recursos materiales y técnicos necesarios y garantizar la capacidad para planificar y gestionar los programas y proyectos de igualdad integrada. Los procedimientos y estructuras administrativas deben posibilitar que los temas de igualdad pertenezcan a la corriente principal, "mainstreaming", que no sean marginalizados. Los organismos encargados de la toma de decisiones deben ser capaces de tomar decisiones representativas e informadas.

La introducción de la igualdad en las organizaciones no es fácil de conseguir; inevitablemente significa cambios de los supuestos, el pensamiento y las prioridades del personal y la gestión y de los procedimientos y estructuras actuales. Las organizaciones que se han puesto en camino para integrar la igualdad han experimentado muchas dificultades. La igualdad entre los sexos llega al corazón de las relaciones y actitudes sociales, políticas y económicas aceptadas y la resistencia ante los cambios del equilibrio de poder es inevitable. El proceso de cambio debe ser, por tanto, cuidadosamente gestionado para garantizar un apoyo óptimo de las personas implicadas (personal, gestores y gestoras, miembros de la junta, socios y socias, etc.).

Este capítulo final considera varias formas en las que las organizaciones pueden garantizar que su personal, la gestión y sus estructuras sean capaces de responder de forma eficaz a la integración de los temas de igualdad en el desarrollo.

COMPETENCIA Y CONOCIMIENTOS SOBRE LA IGUALDAD

La comprensión, el compromiso y la motivación son factores importantes para la introducción de cualquier nuevo planteamiento en el trabajo. Una de las formas principales en las que se logran la comprensión y la motivación es a través de la formación.

En una organización, la formación para la concienciación sobre el género debe implicar a todo el personal de planificación y de gestión relacionado con la gestión, el seguimiento y la evaluación de programas y proyectos, políticas e investigación, incluyendo a todos y todas las especialistas de área o sectoriales. En una conferencia organizada por la ONG Oxfam en 1994 sobre género y cambio, los y las participantes sugirieron cierto número de formas en las que la formación podría integrarse en el trabajo de una organización de desarrollo:

- Se debe proporcionar formación introductoria sobre la concienciación referente al género a todo el personal, seguida por sesiones de formación individualizadas para determinados grupos del personal o áreas específicas de trabajo.
- Al igual que las mujeres pueden beneficiarse por ser formadas por otras mujeres, los hombres pueden beneficiarse por ser formados por otros hombres.

- La formación sobre el género debe centrarse no sólo en los conceptos y métodos necesarios para llevar a cabo la planificación y el análisis del género, sino también en el cambio de las actitudes personales que es implícito al trabajo desde una perspectiva igualitaria.

La formación en igualdad siempre debe estar adaptada a los sectores y organizaciones específicas de la plantilla. Los cursos breves son más eficaces, planificados en varios módulos breves que se complementan unos con otros: en primer lugar, hay que generar la comprensión de los temas y los conceptos básicos, y a continuación centrarse en el conocimiento de métodos y procedimientos y finalmente en el modo de integrar éstos en el trabajo de los y las participantes. Preferiblemente, los cursos deben ser específicos al tema con una fuerte orientación práctica.

La formación de planificación de igualdad requiere tomar cierto número de decisiones:

- Contextuar la formación - ¿Cómo se relaciona la formación con otras medidas diseñadas para mejorar las políticas, los programas y los proyectos? ¿Existe un ajuste lógico entre la integración de la igualdad y otros cambios que se están llevando a cabo en la práctica organizativa?
- Establecimiento de objetivos - ¿Qué intenta conseguir la formación? ¿Se han destinado suficientes recursos para la formación y el posterior seguimiento?
- Identificación de los y las participantes - ¿A quién está destinada la formación? ¿Será voluntaria u obligatoria la asistencia?
- Selección de instructoras-instructores/asesoras-asesores - Se deben seleccionar instructoras o instructores experimentados y cualificados, con un buen historial en formación de igualdad para organizaciones similares. La instructora o el instructor debe ser extremadamente competente y creíble para que la formación tenga éxito. Estas personas deben ser informadas sobre las respuestas a las preguntas anteriores y es necesaria una estrecha consulta entre la organización y la persona instructora para el diseño de un programa de formación apropiado.
- Decidir sobre el lugar y la duración del taller de trabajo. Los talleres de uno a tres días de duración son óptimos; depende mucho de los objetivos y del presupuesto. El lugar debe ser accesible, confortable y hay que evitar las interrupciones (por ejemplo, celebrando el taller fuera del lugar de trabajo).

En la Figura 7.1 se presenta un programa de taller para proporcionar una idea de los posibles temas que pueden abarcarse en un taller breve sobre la igualdad. Los planteamientos participativos de la formación son vitales para lograr resultados con éxito.

No se debe olvidar —para garantizar la integración real de los temas de igualdad en la práctica organizativa— que los temas de igualdad también pueden incluirse en otros cursos de formación. La formación sectorial o temática (por ejemplo, sobre el desarrollo de pequeños negocios, la participación comunitaria, el análisis del mercado laboral, etc.) así como la formación en gestión (por ejemplo, en gestión de personal, seguimiento y evaluación de proyectos, etc.) también deben tratar temas de igualdad relevantes.

MANUALES ÚTILES SOBRE LA FORMACIÓN DE GÉNERO:

Williams, S., 1994, *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxfam, 274 Banbury Road, UK-Oxford OX2 7DZ.

CCIC, 1991, *Two Halves Make a Whole: balancing gender relations in development*, Canadian Council for International Cooperation, Ottawa, Canada.

Pretty, J., Guijt, I., Thompson, J. and Scoones, I., 1995, *A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

FIGURA 7.1. Programa de taller de igualdad

1. PRESENTACIONES Y FORMACIÓN DE GRUPOS
 - presentaciones
 - experiencias personales sobre el género
 - expectativas de los y las participantes sobre el taller
 2. VISIÓN GLOBAL HISTÓRICA DE LA IGUALDAD
 - en el contexto de desarrollo
 - en la o las organizaciones
 3. CREACIÓN DE CONCIENCIACIÓN SOBRE EL GÉNERO
 - ejercicio sobre mitos del género
 - ejercicio sobre valores y actitudes relacionados con el género
 - ejercicio sobre el uso del tiempo en relación con el género
 - ejercicio sobre las relaciones entre los sexos
 4. POR QUÉ ES IMPORTANTE LA IGUALDAD PARA EL DESARROLLO
 - problemas a los que se enfrentan las mujeres
 - problemas a los que se enfrenta el desarrollo
 - políticas de igualdad
 5. COMPRENSIÓN DEL ANÁLISIS DEL GÉNERO
 - ¿qué información es necesaria sobre hombres y mujeres?
 - análisis del género: métodos y estudios de casos
 - planificación del género: métodos y estudios de casos
 - seguimiento y evaluación del género: métodos y estudios de casos prácticos
 6. LLEVAR LA IGUALDAD A LA PRÁCTICA
 - creación de objetivos de igualdad
 - incorporación de métodos de igualdad en el trabajo actual: experiencias y ejemplos
 - igualdad en la planificación y la toma de decisiones: experiencias y ejemplos
 - planes de acción individuales para la integración de la igualdad
 7. EVALUACIÓN DEL TALLER
-

ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IGUALDAD

NIVEL

Con frecuencia, en las organizaciones de desarrollo con responsabilidades para temas de igualdad o de perspectiva de género se crean unidades o puestos especiales. Estas estructuras responsables pueden resultar muy efectivas si son adecuadamente apoyadas y reciben los recursos suficientes. Dependiendo de su función, pueden proporcionar un punto focal para temas de igualdad en la organización y ofrecer simultáneamente asesoría y guía, herramientas y materiales. Si se crean unidades o puestos de igualdad, deben tener una misión y órdenes claras y recibir los recursos humanos y materiales suficientes para llevar esto a cabo.

Es vital que las unidades o puestos de igualdad estén situados jerárquicamente en un nivel muy elevado y en el centro de la organización, cerca de donde se lleva a cabo la política de toma de decisiones. Tal como lo señaló la Gestión de Desarrollo del Sarea, la organización de apoyo oficial para las asociaciones del Desarrollo Local Integrado en Irlanda, "El apoyo activo de la jerarquía más alta es esencial para la realización de la igualdad de oportunidades en las organizaciones. La responsabilidad para esta función debe descansar en el nivel de gestión superior".

Otorgar la responsabilidad para los temas de igualdad en un nivel bajo o crear una unidad con personal jerárquicamente inferior, limita la capacidad para negociar y persuadir a otras partes de la organización para que se tomen los temas de igualdad con seriedad. El efecto será la marginalización de los temas de igualdad; la creación de una unidad o puesto especial en estas circunstancias es simplemente una respuesta simbólica al tema.

En las organizaciones mayores, una serie de "puntos focales de igualdad", basados en departamentos clave, pueden resultar una forma útil de descentralizar la responsabilidad para la igualdad y de proporcionar apoyo y asesoramiento sobre temas de igualdad objetivo en determinados sectores o tipos de actividades. Los puntos focales pueden ser el personal superior que haya recibido formación avanzada en métodos y conceptos de igualdad y referentes al género y que puedan desempeñar un papel asesor y de seguimiento. Su papel de "punto focal" debe estar especificado en su descripción de responsabilidades.

RESPONSABILIDAD

Si se han establecido los objetivos y las prioridades sobre la igualdad para una autoridad u organización de desarrollo, es crucial que el personal y el equipo gestor se sientan responsables de su logro. Esto se aplica igualmente al personal de una organización (responsabilidad interna) y a la gestión y las juntas de las organizaciones (responsabilidad externa).

La responsabilidad externa puede garantizarse mediante la obligación a informar sobre los progresos en el logro de los objetivos de igualdad a las autoridades que representan al públi-

co más amplio, por ejemplo, una autoridad de financiación o un comité regional responsable del seguimiento de la igualdad de oportunidades. Una disposición de este tipo también puede proporcionar un mecanismo de retroalimentación valioso, si las mismas autoridades o comités son consultados sobre planes y proyectos de igualdad antes de su puesta en práctica. No obstante, estas autoridades o comités externos normalmente tienen poderes limitados para obligar a las organizaciones a satisfacer las recomendaciones u objetivos de igualdad. Dar publicidad a iniciativas de “buena práctica” o difundir gráficos de rendimiento de las organizaciones de acuerdo con el grado en que satisfacen los criterios de igualdad establecidos puede fomentar las mejoras.

Las autoridades de financiación tienen más poder y pueden incluir sanciones o recompensas en sus relaciones con las organizaciones o las asociaciones, por ejemplo, declarando no elegibles para financiación a aquellas que no satisfacen los niveles de igualdad mínimos (por ejemplo, representación justa en las juntas o acceso igualitario a los servicios) y apoyando a aquellas que sí satisfacen los niveles de igualdad señalados.

La responsabilidad interna del personal o las juntas sobre temas de igualdad es un factor crítico para garantizar que la igualdad se integra sistemáticamente en la práctica cotidiana. No obstante, la ausencia de un sistema de sanciones, si no se satisfacen los objetivos o finalidades de igualdad, y de “recompensas”, por una buena práctica, generalmente no proporciona motivación a la plantilla o la junta para cumplir los compromisos acordados.

En el nivel de personal, podría incluirse la buena práctica de igualdad como criterio en las valoraciones del rendimiento, fomentando al personal interesado en obtener una promoción a mejorar este aspecto de su trabajo. También podrían utilizarse procedimientos de identificación (véase Capítulo 5) para los gestores y gestoras de proyectos, con propuestas de proyectos rechazadas si no incluyen la perspectiva de la igualdad. Igualmente, la gestión podría introducir un sistema por el que los informes (investigación, seguimiento, evaluación, etc.) sólo serían aceptados si se hubieran tenido en cuenta los temas de igualdad; se debería adoptar un procedimiento adecuado de comprobación y aprobación para garantizar esto. Todo esto presupone un apoyo activo para integrar la igualdad por parte de los niveles jerárquicos superiores, y la distribución clara de las responsabilidades y la autoridad para el seguimiento y la consecución de los objetivos de igualdad.

POLÍTICA DE PERSONAL

Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación y la promoción del personal, y en términos de salario y condiciones, normalmente será un requisito legal para las organizaciones de desarrollo. El establecimiento y el seguimiento de una política de personal de igualdad de oportunidades y un plan de puesta en práctica forma parte de una buena práctica de igualdad en las organizaciones de desarrollo. La política y el plan deben abarcar tanto al personal interno como a personas asesoras y expertas externas. El objetivo debe ser la representación equilibrada de mujeres y hombres en los trabajos a tiempo total y a tiempo parcial, y en la contratación de personas asesoras externas. Realizar consultas a la plantilla durante el pro-

ceso de elaboración de la política y la planificación y proporcionarles formación e información sobre su funcionamiento y progreso ayudará a garantizar su consecución.

La selección del personal debe prestar atención a la necesidad de cualificaciones y competencias en temas socio-culturales y relacionados con el género en la plantilla de la organización. Las científicas y científicos sociales con experiencia en género son valiosos, pero incluso el personal técnico debe tener un nivel mínimo de comprensión de los temas sociales referentes al género.

La elección de asesoras y asesores externos y la composición de equipos o grupos de trabajo expertos también debe prestar atención a los temas de igualdad. El conocimiento técnico sobre temas de igualdad debe incluirse en los Términos de Referencia y se puede exigir a las empresas subcontratistas que demuestren un compromiso respecto a la igualdad de oportunidades en sus propias prácticas de trabajo y empleo.

• PAUTAS REFERENTES AL GÉNERO PARA EL DESARROLLO LOCAL INTEGRADO EN IRLANDA

Las Juntas de Asociaciones para el Desarrollo Local Integrado en Irlanda, que gestionan los proyectos de desarrollo local y comunitario, deben reflejar la política gubernamental y estar constituidas por un mínimo de un 40% de ambos sexos. Los sectores que nombran a las personas para la junta deben garantizar la igualdad de representación de hombres y mujeres en su propio sector. Si esto no puede lograrse con facilidad, se espera que los grupos de desarrollo que crean las Juntas efectúen acciones positivas, por ejemplo, el establecimiento de objetivos que deberán cumplirse en un plazo de tiempo, la reserva de puestos para el género no representado y la promoción de personas para que asuman los puestos vacantes. Aunque la norma 40/60 es política gubernamental, no existen sanciones si las Juntas no logran un equilibrio representativo (Noreen Byrne, pers. com.). El nombramiento y la designación de los y las agentes de la junta —presidente o presidenta, tesorero o tesorera y secretario o secretaria— también debe seguir los principios de igualdad entre los sexos, que también deberán aplicarse a la pertenencia como miembro de todos los subgrupos de la junta.

La organización de las reuniones de la Junta, asimismo, debe fomentar el equilibrio entre los sexos. Las reuniones deben reflejar los principios de igualdad relativos a los tiempos, viajes, apoyo de la asistencia social (cuidado de personas adultas dependientes) y el cuidado de los niños y niñas.

Aunque es importante que las Juntas de las Asociaciones tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres, las mujeres en el desarrollo local en Irlanda saben que no debe dejarse a las mujeres de estas Juntas que representen ellas solas los intereses de las mujeres. En un seminario celebrado en julio de 1995, se realizaron las siguientes recomendaciones para apoyar a las miembros de la Junta:

- "networking" entre las miembros para compartir técnicas e información, acordar una agenda de acción para las mujeres y desarrollar formas de apoyarse unas a otras en el nivel de la Asociación;

- compartir estrategias y apoyo entre los y las miembros del personal y las juntas con el fin de promocionarse unos y unas a otros y otras;
- encontrar personas aliadas en todos los sectores y con los hombres, siempre que sea factible, para la promoción de la igualdad de las mujeres; y
- vincularse con los "networking" y los grupos de trabajo para la igualdad regionales y nacionales ya existentes, con vistas especialmente a crear la política.

Otra recomendación es proporcionar formación en género y sobre la igualdad a todas y todos los miembros del personal y la junta y proporcionar recursos para crear y apoyar a diversos grupos de mujeres en el área de modo que puedan alimentar a la asociación (2).

• INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS CONSEJOS MUNICIPALES DE BÉLGICA

Desde 1993, se ha intentado poner en práctica varias estrategias en las áreas francófonas de Bélgica para promocionar la integración de la igualdad de oportunidades en las autoridades municipales. Inicialmente, se creó un "networking de municipios para una política de igualdad de oportunidades", con el objetivo principal de institucionalizar la igualdad de oportunidades en el nivel municipal. El objetivo era disponer de tantos agentes, consejeros y consejeras y concejales y concejales en los municipios y los centros de beneficio social (Centre Public d'Aide Sociale) como fuera posible para la igualdad de oportunidades. Más recientemente, el Gobierno ha apoyado la designación de agentes para la igualdad de oportunidades en todos los municipios, con vistas a integrar la igualdad de oportunidades en los planes municipales y fomentar medidas de acción positiva para las mujeres (1).

GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

La composición de las juntas y comités para la toma de decisiones es una consideración clave. Esto significa no sólo una representación equilibrada entre mujeres y hombres como personas, sino también garantizar que los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres se consideren del mismo modo que los de los hombres.

REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

La garantía de la representación igualitaria de los intereses de hombres y mujeres en la toma de decisiones no quedará garantizada por un equilibrio entre mujeres y hombres de las personas miembros de las juntas o de los comités de toma de decisiones únicamente.

También exige la garantía de que los temas que conciernen a hombres y mujeres están igualmente representados.

Podrían considerarse dos formas de lograr la representación igualitaria. En primer lugar, puede resultar útil incluir la representación de las redes o asociaciones locales de mujeres que son capaces de representar justamente los intereses de los diferentes grupos de mujeres de una región o localidad. En segundo lugar, la representación sectorial y basada en los temas debe estar equilibrada con el fin de reflejar las prioridades y las preocupaciones de mujeres y hombres; si el cuidado de los niños y niñas, el transporte y el empleo en el sector servicios son las prioridades de las mujeres a nivel local, entonces estos intereses deben estar representados en la toma de decisiones. Las prioridades y las preocupaciones de hombres y mujeres pueden identificarse por medio de ejercicios de consulta.

REFERENCIAS

(1) Ministère de l'Emploi et du Travail, Service d'Égalité des Chances, 51 rue Belliard, B-1040 Brussels.

(2) ADM, 1996, *Towards Gender Equality in Integrated Local Development*, Area Development Management Ltd., Holbrook House, Holles Street, IRL-Dublin 2

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, 11 New Fetter Lane, UK-London EC4P 4EE.

Jahan, R., 1995, *The Elusive Agenda: mainstreaming women in development*, Zed Books, 7 Cynthia Street, UK-London N1 9JF.

GLOSARIO DE TÉRMINOS



GLOSARIO

ANÁLISIS DEL GÉNERO

Intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus papeles y responsabilidades, el acceso y el control de los recursos y sus necesidades e intereses.

APORTACIONES (INPUTS)

Los fondos, personal, materiales, etc. de un proyecto que se emplean para llevar a cabo las actividades y conseguir los resultados.

BENEFICIARIOS

Grupo o grupos de personas cuyos problemas son la razón de una intervención de desarrollo y para quienes la intervención proporciona beneficios sostenibles.

EFFECTIVIDAD

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 aportaciones para obtener los resultados.

GÉNERO

Las diferencias entre las mujeres y los hombres que tienen bases sociales, culturales e históricas y que varían en el tiempo y en el espacio. Género se diferencia de sexo, que identifica las diferencias fijas, biológicas, entre las mujeres y los hombres.

IGUALDAD

Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo. Véase además Paridad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Igualdad de oportunidades para participar en una intervención o en la utilización de los servicios que se proporcionan. La finalidad es la creación de un “campo de juego equilibrado” de modo que las mujeres y los hombres tengan oportunidades similares de progresar en la vida social, económica y política.

IMPACTO

Los cambios positivos y negativos producidos, directa o indirectamente, como consecuencia del logro del objetivo u objetivos específicos del proyecto o programa.

INDICADOR

Un indicador define el nivel cuantitativo y/o cualitativo que debe alcanzarse para lograr un objetivo.

INTERVENCIÓN

Una actividad planificada, por ejemplo, un proyecto o programa, destinado a solucionar determinados problemas de desarrollo y a lograr objetivos específicos en un determinado marco temporal. Es un término menos específico que “proyecto”, que sugiere una intervención de duración y escala limitadas, y describe mejor las iniciativas no proyecto (estructurales o sectoriales).

NECESIDADES ESTRATÉGICAS DEL GÉNERO

Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los 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 DEL GÉNERO

Son las 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 los niños y niñas, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

NECESIDADES RELACIONADAS CON EL GÉNERO

Véase necesidades del género Prácticas y necesidades del género Estratégicas.

OBJETIVO, GLOBAL

La finalidad de desarrollo última o a más largo plazo que el objetivo específico contribuirá a lograr.

OBJETIVO, ESPECÍFICO

Los beneficios sostenibles, especialmente para la población objetivo, que una intervención intenta provocar si se logran los resultados. La razón para la intervención.

PARIDAD

Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o "similar" de las mujeres y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

PAPELES RELACIONADOS CON EL GÉNERO

Los papeles y las responsabilidades que son adscritos a las mujeres y los hombres basándose en las diferencias del género percibidas.

PROGRAMA

Un grupo de proyectos o servicios relacionados dedicado a la resolución de problemas específicos de desarrollo y destinado a lograr objetivos similares o relacionados en un período de tiempo específico.

PROYECTO

Una intervención planificada diseñada para tratar problemas específicos de desarrollo a través de la consecución de objetivos específicos con un presupuesto determinado y un período de tiempo establecido.

RELACIONES ENTRE LOS SEXOS

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

RELEVANCIA

El grado en el 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.

RESULTADO

Los resultados que el proyecto puede garantizar como consecuencia directa de sus actividades.

SOSTENIBILIDAD

La amplitud con la que los resultados y los beneficios de una intervención continuarán después de que la propia intervención haya finalizado.

SUPUESTO

Condiciones externas que están más allá del control de la intervención, pero que pueden afectar al éxito del proyecto.