

**GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO
EN EL PNUD CHILE**

Santiago, mayo 2006

PNUD Chile
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
ISBN
Santiago de Chile, 2006

Elaborado por:
Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile.

Equipo de trabajo:
Teresa Valdés Echenique (coord.)
Claudia Dides Castillo
Heidi Fritz Horzella
Rocío Ferrada Hurtado

INDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

I. MARCO NORMATIVO DEL PNUD SOBRE DESARROLLO HUMANO Y GÉNERO

1. MISIÓN DEL PNUD
2. NACIONES UNIDAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES
3. DESARROLLO HUMANO Y GÉNERO
 - a) El paradigma de desarrollo humano
 - b) Los índices de disparidades de género
4. DECLARACIÓN Y OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
5. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD
 - a) EL Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009
 - b) Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción
 - c) Transversalización de género en las distintas áreas prácticas del PNUD
 - d) Rol del/a Punto Focal de Género
 - e) Género en los instrumentos de programación y gestión del PNUD
6. ANEXOS
 - a) Principales declaraciones y convenciones relacionadas con la mujer y la equidad de género
 - b) Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)
 - c) Declaración del Milenio
 - d) Áreas de práctica y líneas de servicio PNUD (2004)
 - e) Políticas de Género en el PNUD
 - f) Recursos del PNUD para la gestión de conocimientos en género

BIBLIOGRAFIA CAPITULO I.

II. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE AL AÑO 2005

1. PANORAMA GENERAL
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE SERNAM
3. PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE GÉNERO (PMG)
4. ANEXOS
 - a) Cronología sobre Mujer y Género en Chile
 - b) Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010

BIBLIOGRAFIA CAPITULO II.

III. HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

1. CONCEPTOS BÁSICOS EN EL ANÁLISIS DE GÉNERO
2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS Y ACTIVIDADES
 - a) La pertinencia de género en la formulación e implementación de proyectos
 - b) Políticas y programación en la oficina PNUD
 - c) Formulación e implementación de programas y proyectos
 - d) Evaluación de género de los proyectos y actividades en curso
3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS
4. ANEXO
 - a) Términos utilizados frecuentemente en el análisis de género

BIBLIOGRAFIA CAPITULO III.

IV. INCORPORACIÓN DE GÉNERO EN TEMÁTICAS SELECCIONADAS

- A. Notas sobre Género y Desarrollo Humano
- B. Notas sobre Género y Pobreza
- C. Notas sobre Género y Acceso a la Justicia
- D. Notas sobre Género y Responsabilidad Social Empresarial
- E. Notas sobre Género y Microempresa
- F. Notas sobre Género y VIH/SIDA
- G. Notas sobre Género y Energía
- H. Notas sobre Género y Biodiversidad
- I. Notas sobre Género y Degradación de Tierras
- J. Notas sobre Género y Desastres Naturales
- K. Notas sobre Género y Desminado

V. INDICADORES DE GÉNERO

1. QUÉ SON LOS INDICADORES E INDICADORES DE GÉNERO
2. TIPO DE INDICADORES
3. CÓMO CONSTRUIR INDICADORES DE GÉNERO

BIBLIOGRAFIA CAPITULO IV.

PRESENTACIÓN

"Progress for women is progress for all".
2005 World Summit Outcome Document

Estoy convencido que "El Progreso para la Mujer es el progreso para todos" porque nos permite ampliar y profundizar el desarrollo humano, y por lo tanto, la ciudadanía y la democracia. La voz de las mujeres, sus necesidades y demandas deben estar presentes en todos nuestros proyectos, programas y políticas institucionales y también en el diálogo y trabajo con nuestras contrapartes.

Para lograr lo anterior y en respuesta a la política de la organización, destinada a erradicar las disparidades de género, en la oficina del PNUD-Chile iniciamos un proceso para la transversalización de género en diversos ámbitos, tales como las acciones programáticas, gestión, recursos humanos, capacitación y comunicaciones. Este proceso fue apoyado por la Sede a través de un proyecto que tiene como objetivo generar productos concretos que nos faciliten un abordaje sistemático de este tema. A este ejercicio se unieron también UNICEF, OPS y OIT, lo cual sin duda potenciará el impacto del accionar del Sistema de Naciones Unidas en Chile en el tema de género.

Esta Guía es uno de sus productos y es una herramienta práctica que ayudará a nuestras funcionarias y funcionarios a incorporar género en todos los niveles de diseño, implementación y evaluación de proyectos, programas y políticas, pero también permitirá que la organización y el ambiente de trabajo sean sensibles al tema y garanticen la igualdad de oportunidades a cada una de las personas -mujeres y hombres- que trabajan en esta oficina.

El marco de referencia para esta Guía son, por un lado, los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) que señalan que la transversalización de género es la estrategia para avanzar en materia de equidad de género y, por otro, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, uno de los cuales demanda específicamente a los gobiernos, para el año 2015, "promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer".

Espero que esta Guía constituya un excelente material de trabajo para cada uno de Ustedes. Mi compromiso, como Representante del PNUD-Chile y Coordinador del Sistema de Naciones Unidas, es apoyar y acompañar las actividades de transversalización como estrategia institucional que permita avanzar en la equidad de género y lograr que la frase inicial de esta nota "el progreso de la mujer es el progreso para todos" sea una realidad en Chile.

Enrique Ganuza
Representante Residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
Coordinador del Sistema de Naciones Unidas

INTRODUCCION

Gender mainstreaming is the principal strategy adopted by UNDP to help the countries we serve achieve the goal of equality between men and women.

Kemal Dervis.

Esta **Guía para la Transversalización de Género en el PNUD-Chile** tiene como propósito ser una herramienta de trabajo para lograr que la gente -mujeres y hombres- estén al centro de nuestro quehacer institucional, y lograr así la equidad de género. Deseamos asegurar que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres sean incorporados sistemáticamente en nuestro trabajo cotidiano: a través de los instrumentos de gestión, de las políticas y programas, de los informes de desarrollo humano, del lenguaje comunicacional y el discurso que utilizamos con nuestras contrapartes y aliados.

Para desarrollar esta Guía se realizó un diagnóstico institucional de género con una metodología participativa e interactiva con todas las personas que integran la oficina. Dicho diagnóstico plantea desafíos importantes, cuyos contenidos son vertidos en esta Guía. Es así que presenta el Marco Normativo del PNUD sobre Desarrollo Humano y Género, las políticas de Chile en materia de equidad de género, entrega herramientas para incorporar género en los proyectos y las temáticas trabajadas en la oficina, y finalmente, orienta sobre los indicadores de género en la perspectiva de evaluar el impacto de nuestros programas.

Como instrumento se sitúa en la perspectiva de la gestión del conocimiento, es decir, de dar a conocer las experiencias desarrolladas por otros organismos del sistema y por el PNUD en otros países, reflexionar sobre la propia práctica y compartir los conocimientos resultantes de esa reflexión. En ese sentido, incluye herramientas elaboradas por el PNUD a nivel global, las oficinas de El Salvador y México, por la OIT y la FAO, entre otros.

Esta Guía forma parte de un proyecto mayor que se propuso incorporar género al interior de PNUD y tres agencias (OPS/OIT/UNICEF) del Sistema de Naciones Unidas, además de tres mecanismos interagenciales (Representantes, Grupo temático de género y VIH/SIDA). Dicho proyecto se propuso asumir los acuerdos internacionales que se desprenden de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), en que tanto los gobiernos como las Agencias del Sistema se comprometieron a implementar la transversalización de género como una estrategia de avanzar en equidad.

Ante la tarea realizada, deseo agradecer muy especialmente a cada uno de los funcionarios/as que en forma comprometida dedicaron parte de su tiempo a la entrega de información honesta y sincera, a la reflexión de los temas de género, y que participaron de este proceso en forma individual y grupal; a Cielo Morales, Representante Residente Adjunta y Representante Residente a.i., por su respaldo a este proyecto desde sus inicios; y a la consultora, Teresa Valdés y su equipo por su permanente apoyo y excelente disposición para acoger las ideas y propuestas del personal.

Espero que esta Guía sirva al fortalecimiento de capacidades profesionales y administrativas y sea un punto de partida común para seguir construyendo una visión del desarrollo y una práctica en que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres estén al centro.

Valeria Ambrosio
Asesora de género y Políticas Públicas
PNUD-Chile

I. MARCO NORMATIVO DEL PNUD SOBRE DESARROLLO HUMANO Y GÉNERO

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es una red mundial de desarrollo establecida por las Naciones Unidas para promover cambios y proporcionar a los países los conocimientos, experiencias y recursos para ayudarlos a forjar una vida mejor. Actualmente enlaza y coordina los esfuerzos mundiales y nacionales para alcanzar los “Objetivos de Desarrollo del Milenio” a los que se comprometieron los líderes del mundo en la Cumbre del Milenio en el año 2000.

1. MISIÓN DEL PNUD

La misión del PNUD es la promoción del desarrollo sustentable, con una aproximación integral y multidisciplinaria, que coloca a las personas en el centro del desarrollo y aboga por la protección de las oportunidades de vida para las generaciones presentes y futuras, al tiempo que respeta los sistemas naturales de los que depende toda la vida.

La superación de la pobreza constituye un mandato para el PNUD y para ello busca apoyar el desarrollo humano de una forma sostenible. Entiende por Desarrollo Humano Sostenible el proceso de ampliación de las opciones de las personas a partir del desarrollo de sus capacidades. En esta perspectiva, el centro de los esfuerzos del desarrollo debe estar en las personas (sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones), quienes deben ser consideradas no sólo como beneficiarias, sino como las verdaderas protagonistas sociales, y se debe atender al nivel de la libertad que gozan o anhelan. De allí la labor de promoción del PNUD¹.

La igualdad de género y el avance de las mujeres son dimensiones intrínsecas del desarrollo humano equitativo y sustentable. El PNUD promueve la equidad de género en las capacidades y oportunidades, de modo de marcar una diferencia en la erradicación de la pobreza, el desarrollo sustentable, la regeneración medio ambiental y la gobernabilidad.

2. NACIONES UNIDAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Desde la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México 1975), realizada bajo el lema “Igualdad, desarrollo y paz”, los Estados han reconocido las desigualdades que exhiben nuestras sociedades entre mujeres y hombres, a pesar de haber aprobado en 1948 una *Declaración Universal de los Derechos Humanos* que, junto con describir aquellos derechos básicos, inalienables y universales, reconocería la igualdad de todas las personas sin distinción².

En 1979, la “*Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*” (CEDAW), propuesta a la Asamblea por cuanto “*las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones*”, consagró el compromiso de los Estados en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, estableciendo medidas pertinentes para alcanzarla, atendiendo a las barreras socio-culturales, políticas y económicas vigentes³.

¹ PNUD (s/f b) “Acerca del PNUD” en <http://www.undp.org/spanish/about/>

² UN (1975) Conferencia Mundial sobre la Mujer, México, disponible en <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

³ UN (1979) Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Esta Convención explicita y reafirma los derechos humanos de la mitad femenina de la humanidad en sus distintas manifestaciones y constituye, no sólo una declaración internacional de derechos para las mujeres, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

Hace un aporte fundamental al definir la discriminación contra la mujer: *“la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (artículo 1).

Afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen *“todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”* (artículo 3) y aborda tres aspectos de la situación de la mujer: los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, los derechos que tienen que ver con la reproducción humana, y aquellos relacionados con las consecuencias de los factores culturales y de las relaciones de género en los derechos humanos.

Los instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres aprobados por los Estados en Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos han generado un cuerpo legislativo internacional de gran importancia y **son obligatorios** para los Estados que los han suscrito y ratificado. Estos son:

Instrumentos Jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres

- 1979 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 1989 Convención sobre los Derechos del Niño
- 1994 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, Belem do Pará, Brasil)
- 1999 Protocolo Facultativo de la CEDAW

Desde 1975, son numerosos los documentos e instrumentos aprobados por NN.UU. y la OEA sobre derechos humanos de las mujeres, que consideran tanto su condición específica, como el impacto de su situación en otras dimensiones, como pueden ser la niñez o la tercera edad, el medio ambiente, el desarrollo, la pobreza, etc. Los hitos centrales de ese itinerario son los siguientes:

Conferencias y Cumbres de NN.UU. y los Derechos Humanos de las Mujeres

- 1975 Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. México (Declaración). Se da inicio a la Década de la Mujer 1975-1985.
- 1980 Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer: Evaluación de la mitad del Decenio, Copenhague
- 1985 Tercera Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. Nairobi (Estrategias de Nairobi orientadas al futuro para el adelanto de la Mujer)
- 1990 Cumbre Mundial a favor de la Infancia. Nueva York

- 1992 Conferencia Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo: Cumbre de la Tierra. Río de Janeiro
- 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena (Declaración)
- 1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo (CIPD). (Programa de Acción Mundial).
- 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing (Plataforma de Acción Mundial)
- 1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague
- 1999 21ª Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Cairo + 5, Nueva York
- 2000 Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, Beijing + 5, Nueva York
- 2000 Cumbre de Milenio, Nueva York (Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio)
- 2001 Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Durban
- 2002 Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Madrid (Declaración y Plan de Acción)
- 2005 49ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Beijing + 10, Nueva York

Estas Conferencias y Cumbres mundiales han generado declaraciones, planes, programas y plataformas de acción que han sido aprobados por los gobiernos, que comprometen la voluntad de los Estados a cumplir con lo aprobado, pero **no los obligan**. Destaca la *Declaración de Viena* (1993) que señala que *“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”* (Nº 18)⁴.

La Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing (1995), como programa de acción apunta a promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida. Para ello busca crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad y eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Ello supone el establecimiento del principio que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional⁵.

En América Latina se suman otros documentos emanados de conferencias regionales de América Latina y el Caribe, como es el Programa de Acción Regional aprobado en Mar del Plata, Argentina, en 1994, con motivo de la sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y El Caribe, seguido por una serie de documentos de Consenso que han permitido avances importantes en materia de políticas de equidad de género.

⁴ UN (1993) Declaración de Viena. Disponible en [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

⁵ UN (1995) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing (Plataforma de Acción Mundial) Disponible en <http://www.onu.org/documentos/confmujer.htm>

Conferencias de América Latina y el Caribe y sus documentos

- 1994 - 6ª Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. Mar del Plata, Argentina
- 1997 - 7ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Consenso de Santiago, Chile
- 1999 - Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, OEA/CIM
- 2000 - 8ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Consenso de Lima, Perú
- 2004 - 9ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Consenso de México

Todos estos documentos, tanto los emanados de las Conferencias y Cumbres, como los instrumentos de derechos humanos de las mujeres, constituyen el marco para la acción de los organismos de Naciones Unidas y apuntan a alcanzar la equidad de género en todos los países que los han firmado y ratificado.

Finalmente, la Asamblea General y el Secretario General de NN.UU. mantienen una agenda periódica de evaluación de los avances en la transversalización de género en sus organismos.

3. DESARROLLO HUMANO Y GÉNERO⁶

En las décadas de los 50 y 60, las políticas de desarrollo gravitaban sobre el objetivo del crecimiento económico, a través del ahorro y la acumulación de capital. A las mujeres se las percibía como beneficiarias pasivas del desarrollo y el objetivo era mejorar su bienestar y el de sus familias, convirtiéndolas en mejores madres. En el decenio de los setenta se comenzó a cuestionar el modelo de crecimiento por sus limitados resultados y se abogó por otorgar mayor atención a las necesidades básicas de la población más vulnerable. Con respecto a las mujeres, la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México 1975) y el Decenio de la Mujer (1975-1985) declarado por Naciones Unidas, puso en el debate la incorporación de las mujeres al desarrollo. Surgieron entonces propuestas conceptuales y técnicas para alcanzar ese objetivo.

Se incorpora entonces a las mujeres al proceso de desarrollo. A finales de los 80 esta noción se hace insuficiente y se incorpora el enfoque de género reconociendo que el problema está en las relaciones desiguales de poder, que impiden un desarrollo en condiciones de equidad.

La propuesta *Mujeres en el Desarrollo*⁷ (MED) permitió hacer visible la contribución de las mujeres en los distintos ámbitos en que participaban. Las investigaciones realizadas documentaron el aporte de ellas a los procesos de desarrollo y la importancia de su contribución, tanto en el campo reproductivo, como productivo y público⁸. Se buscaba

⁶ PNUD Chile (s/f) "Informes sobre Desarrollo Humano" en "Un mundo de experiencia en desarrollo" disponible en www.pnud.cl

⁷ Expresión acuñada por el Comité de la Mujer del Capítulo de Washington, DC, de la Society for International Development. La expresión fue adoptada por la United States Agency for International Development (USAID) que promovió planes de desarrollo para las mujeres (Moser, 1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres.

⁸ Moser (1991) "La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.

destacar el papel que podían jugar las mujeres en el desarrollo económico, es decir, se justificaba invertir en ellas, en la medida que contribuyeran a un mayor crecimiento económico. Éste énfasis fue importante como estrategia política para situar el tema de las mujeres, sin embargo, tuvo otras implicaciones como asignar poca atención a la participación de los hombres, no considerar las relaciones de poder entre hombres y mujeres y un tratamiento aislado de las mujeres.

En los años 80 se pone en marcha un nuevo enfoque, el de *Género en el Desarrollo* (GED), cuando la reflexión transita de la categoría “mujer” a la del “género”. Con la categoría de género se pretende superar visiones esencialistas y homogeneizantes de las mujeres (que todas son iguales por naturaleza, sin la influencia de factores económicos, sociales o culturales, sin historia), destacando la incidencia transversal de ésta y el cruce con otras categorías sociales como clase, etnia y generación. Muestra así, la diversidad de realidades que viven las mujeres, de relaciones entre los géneros y las sitúa cultural e históricamente. Así también, centrar la atención en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Se enfatiza la transformación, no sólo de las condiciones de vida de las mujeres, sino de su *posición*⁹ en la sociedad, lo cuál refleja su definida vocación emancipatoria. Se busca satisfacer las necesidades estratégicas de género, junto con las necesidades prácticas¹⁰.

El siguiente cuadro resume los aspectos centrales de las propuestas de Mujeres en el Desarrollo y Género en el Desarrollo:

ENFOQUES DE DESARROLLO		
	MUJERES EN EL DESARROLLO	GÉNERO EN EL DESARROLLO
TEMA CENTRAL	Mujeres como centro del problema.	Desarrollo de mujeres y hombres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos productivos).	Relaciones desiguales de poder (riqueza y pobreza, hombres y mujeres) que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres
OBJETIVO	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	“Empoderamiento” de las mujeres y de las personas desfavorecidas
ESTRATEGIAS	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de mujeres - Componente de mujeres en proyectos - Proyectos integrados - Aumentar la productividad de las mujeres - Aumentar los ingresos de las mujeres - Aumentar las habilidades de las mujeres para manejar sus hogares 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y señalar las necesidades prácticas (de corto plazo) de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida - Al mismo tiempo, identificar y señalar los intereses estratégicos (de largo plazo) de mujeres y varones
PROBLEMAS CONSECUENCIAS	Este enfoque ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una	Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar

⁹ Por *condición* se hace referencia a la situación material de vida y por *posición* a cuestiones relativas a la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres.

¹⁰ Moser (1991) Op.cit. Por *necesidades prácticas de género* se entiende aquellas que las mujeres identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados. De manera que no tienen un contenido emancipatorio en sí mismas, y por ende, resulta más fácil incorporarlas en la promoción del desarrollo. Mientras que las *necesidades estratégicas de género* son aquellas que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad. Estas se relacionan con las divisiones del trabajo, el poder y el control sobre la base del género, y con la posición social que las mujeres ocupan, la cual, en la mayoría de las sociedades, limita un posicionamiento equitativo de las mujeres frente a los hombres.

<p>“integración” en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.</p>	<p>su situación. Se puede entender GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que el desarrollo beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.</p>
<p>Fuente: De la Cruz, Carmen (1998) <i>Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en proyectos y Programas de Desarrollo</i>. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz.</p>	

a) El paradigma de Desarrollo Humano

La década de los 90 marcó el inicio de una nueva era en la conceptualización de las políticas de desarrollo, fundamentalmente por dos hechos, la publicación de los Informes sobre Desarrollo Humano, elaborados por el PNUD, y la celebración de la Conferencia de Beijing. El primer Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD inauguró un nuevo camino en la definición del desarrollo, de su medición -a través de un Índice de Desarrollo Humano (IDH)- y de las políticas que se requieren para su logro. Adoptando el “*enfoque sobre las capacidades humanas*” –definidas como los recursos y aptitudes que posibilitan a las personas llevar la vida que valoran y desean- sitúa la capacidad de acción humana (*human agency*) en el centro del desarrollo. Desde esta perspectiva, el desarrollo pasó a considerarse como el proceso de expansión de las libertades reales, de las que disfrutaban los individuos, hombres y mujeres.

El paradigma del desarrollo humano adoptado por el PNUD establece el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, desplegando posibilidades para la transformación de las relaciones de género, el mejoramiento de la condición de las mujeres y su empoderamiento.

Los documentos de la Conferencia de Beijing, la Declaración y la Plataforma para la Acción (1995) explicitan dos estrategias básicas para alcanzar el objetivo la igualdad de género: la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas y el empoderamiento de las mujeres, entendido como la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder.

En el contexto de esta Conferencia, el PNUD adoptó el enfoque *Género en el Desarrollo* (GED), que plantea la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo que subvierta las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

En el Informe Mundial de Desarrollo Humano de 1995¹¹ (*Género y Desarrollo Humano*), el PNUD constató que las mujeres realizan más de la mitad del total del trabajo en el mundo. Del total del trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del trabajo de la mujer, sólo por un tercio obtiene remuneración. Si se estimara el aporte de todas las actividades económicas no remuneradas realizadas por mujeres y se asumiera la subvaloración de las actividades remuneradas, el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares. Es por ello que se dice que “*las mujeres cuentan, pero no se contabilizan*”.

El paradigma del Desarrollo Humano se fundamenta en la participación y empoderamiento de las personas y reconoce como prioridad la igualdad entre hombres y mujeres.

Dicho Informe definió reiteradamente el objetivo

¹¹ PNUD (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México: PNUD.

básico del desarrollo como la ampliación de las opciones de que dispone el ser humano. En la médula de este concepto existen tres componentes esenciales: igualdad de oportunidades para todas las personas en la sociedad; sostenibilidad de esas oportunidades, de una generación a la siguiente; potenciación de las personas, de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él. En consecuencia, el desarrollo humano, si no incorpora la condición de los sexos, está en peligro.

La discriminación por género, el acceso desigual a los recursos y oportunidades, la violencia, la falta de servicios básicos, la representación insignificante de las mujeres en la política y los negocios, y el desequilibrio de poder que caracteriza las relaciones personales entre hombres y mujeres obstaculizan el progreso no sólo de las mujeres sino de toda la sociedad. Todo ello, impide el desarrollo humano.

b) Los índices de disparidades de género¹²

En 1995, PNUD dio un paso significativo en relación a la equidad de género al unir los conceptos de desarrollo humano y género. En su Informe *Género y Desarrollo Humano* mencionado, dedicado a la condición de la mujer, señala que “sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”¹³. El desarrollo humano se fundamenta en la participación y en el empoderamiento de las personas y reconoce como prioridad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La especial preocupación del PNUD por promover la igualdad de género se tradujo en el desarrollo de instrumentos metodológicos adecuados, tales como el **Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)**¹⁴ y el **Índice de Potenciación de Género (IPG)**¹⁵. A partir de 1995 se introdujeron en el Informe de Desarrollo Humano estos nuevos índices, que representan una oportunidad para promover la igualdad de género, debido a que permiten: desarrollar el vínculo entre desarrollo humano y género; incorporar análisis de género sobre temas específicos; identificar casos de estudio específicos; generar recomendaciones de políticas; y garantizar la presencia del tema en las discusiones de seguimiento de los informes¹⁶.

El **Índice de Desarrollo relativo al Género, IDG** se estructura sobre la base de la misma lógica del Índice de Desarrollo Humano (IDH), pero detecta las desigualdades entre hombres y mujeres en cada una de las variables y dimensiones que lo componen: salud, educación e ingreso. Así como el IDH mide el progreso medio de cada país, el **IDG** ajusta ese progreso medio para reflejar las desigualdades entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos:

1. Una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer.
2. Acervo de conocimientos, medido por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación primaria, secundaria y terciaria.
3. Un nivel de vida digno, medido por la estimación de ingreso proveniente del trabajo.¹⁷

¹² PNUD (1995) Op.Cit.

¹³ Ibid.

¹⁴ El Informe en castellano lo llamó “Índice de Desarrollo Humano relacionado con la Mujer” (IDM). Ibid.

¹⁵ El Informe en castellano lo llamó “Índice de Potenciación de la Mujer” (IPM). Ibid.

¹⁶ PNUD El Salvador (2004) *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD El Salvador.

¹⁷ PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. Ciudad de México: PNUD.

El IDG disminuye cuando desciende el nivel de adelanto global de mujeres y hombres o cuando aumenta el grado de disparidad entre el adelanto de mujeres y hombres¹⁸.

Por su parte, el Índice de Potenciación de Género (IPG) refleja la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones en diferentes ámbitos: político, económico y la participación en los ingresos, limitándose a los datos disponibles. En ese sentido, es una visión parcial y no refleja otros aspectos de la potenciación de las mujeres, en particular en el hogar o en la vida comunitaria.

El **Índice de Potenciación de Género, IPG** se apoya en tres variables:

1. Oportunidades y participación en la adopción de decisiones políticas, medida a través de la proporción de mujeres en el Poder Legislativo (Cámara de Diputados, Senadores y Congresos Locales).
2. Acceso a las oportunidades profesionales y participación en la adopción de decisiones económicas, basado en la participación de las mujeres en empleos clasificados como profesionales y técnicos, y como funcionarios y directivos.
3. Poder sobre los recursos económicos, basado en el ingreso proveniente del trabajo, y calculado a partir del PIB *per cápita* en dólares PPC (sin ajustar).

El IPG mide si las mujeres y los hombres están en condiciones de participar activamente en la vida económica y política y en la adopción de decisiones. Mientras el IDG se centra en la ampliación de la capacidad, el IPG se refiere a la utilización de esa capacidad para aprovechar las oportunidades en la vida¹⁹.

A partir de estos índices es posible, por tanto, tener una visión tridimensional de la inequidad de género, que se expresa en la desigualdad entre mujeres y hombres de una misma sociedad. Es importante subrayar que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres son abordadas por el PNUD como un todo, como un factor crucial del desarrollo y no como “un tema de mujeres”²⁰.

4. DECLARACION Y OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO²¹

En el año 2000, los Estados Partes de Naciones Unidas establecieron una agenda internacional para el nuevo siglo en la **Declaración del Milenio** (Ver 6. Anexos d.). Posteriormente, en 2001, la Asamblea General aprobó los Objetivos de Desarrollo del Milenio, basados en dicha Declaración, los que definen 18 metas cuantificables para el año 2015 sobre la base de un conjunto de 48 indicadores.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) extraen y refinan aquellos elementos de la Declaración del Milenio que se relacionan con el desarrollo. El PNUD ha trabajado junto a otros organismos de Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para acordar estos objetivos. Así también el Secretario General de la ONU le ha pedido al PNUD ser coordinador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el sistema de Naciones Unidas²².

¹⁸ PNUD (1995) Op.Cit.

¹⁹ PNUD (1995) Op.cit.

²⁰ PNUD México (s/f) Op.Cit.

²¹ UN (2000) Declaración de Milenio. Disponible en <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

²² PNUD (2004) “PNUD para principiantes. Una guía para principiantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo”. Disponible en la intranet PNUD.

Los objetivos se encuentran limitados en el tiempo comienzan en 1990 y debe alcanzarse el 2015. Constan solamente de aquellos elementos de la Declaración del Milenio que están relacionados con el desarrollo y que son cuantificables. Los objetivos son ocho y abarcan desde la reducción a la mitad de la pobreza extrema, hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA y la consecución de la enseñanza primaria universal para el año 2015. Constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. Los objetivos han galvanizado esfuerzos sin precedente para ayudar a los más pobres del mundo. Son los siguientes:

Objetivos de Desarrollo del Milenio

Objetivo 1	Erradicar la pobreza extrema y el hambre
Objetivo 2	Lograr la enseñanza primaria universal
Objetivo 3	Promover la igualdad de los géneros y la autonomía de la mujer
Objetivo 4	Reducir la mortalidad infantil
Objetivo 5	Mejorar la salud materna
Objetivo 6	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
Objetivo 7	Garantizar al sostenibilidad del medio ambiente
Objetivo 8	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

Cabe señalar que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no están diseñados para ser herramientas analíticas o un camino estratégico para el desarrollo exitoso. Señalan donde el mundo quiere llegar, pero no nos explican la forma de llegar allí. Por tanto, debe existir un vínculo fuerte con las estrategias que esbozan la forma de alcanzar esos objetivos. Dichas estrategias se exponen en las estrategias nacionales contra la pobreza o los así llamados documentos de estrategia de lucha contra la pobreza del Banco Mundial²³.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio constituyen un subconjunto limitado de la Declaración del Milenio, son un consenso negociado políticamente. Esto explica la razón por la cual áreas tan relevantes como la gobernabilidad y los derechos humanos –que se incluyen en la Declaración– no están en los objetivos. En esos casos no fue posible llegar a un consenso sobre la forma de definir y medir los objetivos²⁴.

El tercero de estos objetivos, “Promover la igualdad de los géneros y la autonomía de la mujer”, apunta específicamente a la equidad de género, no obstante, todos los objetivos deben incorporar, de modo transversal la búsqueda de esa equidad.

El Gobierno de Chile publicó el año 2005 su Primer Informe Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio²⁵ estableciendo los avances en relación a las metas definidas para el año 2015.

5. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD

La estrategia de la Transversalización del Enfoque de Género surge por primera vez en los textos posteriores a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)²⁶ y es

²³ Disponible en www.worldbank.org/poverty/estrategias. Ver “PNUD para principiantes” Op. Cit. pp.6.

²⁴ Ibid.

²⁵ Gobierno de Chile(s/f) Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile. Naciones Unidas.

adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad. En este contexto se identifica la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, que impregne todas las acciones, acelere los cambios estructurales y, sobre todo, tenga un alcance global.

A partir de Beijing, y a pesar de no contar con directrices sobre cómo desarrollar esta estrategia, la mayor parte de las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación bilateral y otras organizaciones de desarrollo, adoptan la estrategia de Transversalización de Género (TG). También se usa el concepto de institucionalización del género y en inglés *gender mainstreaming*.

Según la definición del Consejo Económico y Social (ECOSOC), para el PNUD el *gender mainstreaming* representa integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género. Esto no significa que no se realicen acciones directas y específicas a favor de las mujeres, éstas últimas son claves, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todo los niveles de la organización²⁷. Así lo expresan los siguientes documentos aprobados por los gobiernos:

Transversalización de Género

“Proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualmente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género”.

Fuente: Economic and Social Council, ECOSOC (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview. United Nations. New York. January.*

- Mandato de ECOSOC E/1997/L.30, referente a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas
- Informe de ECOSOC para 1997 (A/52/3, 18 de septiembre 1997, pp. 27-34: “Mainstreaming” la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas)

En este contexto, la Transversalización de Género es un proceso político, y a la vez técnico, que tiene como objetivo que todas las actividades del PNUD –internas y externas- contribuyan a cerrar las brechas de desarrollo humano que persisten entre hombres y mujeres, tanto en las oficinas mismas como en el exterior.

La **transversalización de género** es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas -política, económica y social-, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualmente y las desigualdades no se mantengan. Se considera como una responsabilidad de todos los miembros de la institución.

²⁶ Instituto de la Mujer (2001) *Mainstreaming de Género Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming*. Madrid.

²⁷ PNUD (s/f a) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*. s/l: PNUD

La agenda para la igualdad de género del PNUD contiene tres enfoques: desarrollo de capacidades en el país y en la casa- para integrar intereses de género en sus seis áreas prácticas; dar consejo político que sea a favor de los pobres y a favor de las mujeres y; apoyar intervenciones operacionales exclusivas para la equidad de género en colaboración con UNIFEM.

El PNUD ha elaborado directrices que regulan sus acciones en torno al *gender mainstreaming*, especialmente a partir de 1995, y vinculan las actividades de las oficinas de campo en diversos aspectos (recursos humanos, áreas prácticas, documentos corporativos, etc.). Los documentos claves, donde queda recogida la política del PNUD respecto al *gender mainstreaming* son los siguientes:

Documentos directrices sobre *Gender Mainstreaming* del PNUD

- **Direct Line 11: Igualdad de Género y el Avance de las Mujeres** (1996) (<http://www.sdn.org/gender/policias/dline11.html>)
- **Guidance Note on Gender Mainstreaming** (1997) (Guía sobre Transversalidad del Enfoque de Género) (<http://www.sdn.org/gender/policias/guidance.html>)
- **Gender Equality. Practice Note** (2002) (Igualdad de Género. Cuaderno Práctico) (<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>)
- **Policy on Gender Balance in Management** (1998-2001) (Políticas de Equidad de Género en la gestión) (<http://www.sdn.org/gender/policias/balance.html>)
- **UNDP Country Office Gender Focal Points Terms of Reference** (http://sdnhq.undp.org/gender/about/gfp_tor.html)
- **Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009** (http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/marco_estrategico_regional_de_genero_pnud_para_lac.pdf)
- **UNDP corporate gender strategy and action plan** (2005) (Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción) (www.undp.org/execbrd/word/dp05-7.doc)

El PNUD puede tener un impacto destacado sobre la igualdad de género de diversas maneras: a través de la integración de género en las seis áreas prácticas; a través de su trabajo de monitoreo y defensa de las Metas del Milenio; a través de su organización del sistema de coordinadores residentes; y a través del efectivo apoyo instrumental de la organización, principalmente a través del Índice de Desarrollo Humano, IDH y de los Informes Nacionales de Desarrollo Humano, INDH²⁸.

El PNUD ha definido los siguientes requisitos para una efectiva transversalización de género:

- Que la tarea sea reconocida como responsabilidad de todo el staff;
- Que los *senior managers* demuestren de forma activa el apoyo a estas acciones;
- Que la dirección tenga una clara visión sobre cómo será el PNUD una vez incorporada la perspectiva de género en todas sus actividades;
- Entrenamiento continuo del personal y desarrollo de capacidades; y
- Buena comunicación entre los puntos focales de género a nivel nacional y regional.

²⁸ UNDP (2002) Gender Equality Practice Note. En español: Igualdad de Género. Cuaderno Político. <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

Los puntos específicos de entrada para el PNUD incluyen monitorear las Metas del Milenio desagregadas por género a nivel de país; presupuestos sensibles a género; reducir la incidencia del VIH entre mujeres vulnerables; incorporar las dimensiones de género en las políticas macro-económicas y negociaciones comerciales; y unir el empoderamiento de las mujeres al gobierno democrático, a la descentralización y a la participación de la sociedad civil. El desarrollo de capacidades incluye sensibilización, capacitación, compartir conocimientos y trabajo de redes²⁹.

a) EL Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009³⁰

El *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009* es el documento más reciente a nivel regional. Es un referente estratégico para las acciones de género en las oficinas de campo de los países y del Buró Regional de América Latina y el Caribe (RBLAC) que deben ser desarrolladas en el período 2005-2009. Ha sido elaborado desde una perspectiva que permite preparar el camino para la coordinación e integración de la estrategia de género en el próximo marco estratégico elaborado para la Región, cuya ejecución se iniciará en el año 2006. Incluye directrices, lineamientos y objetivos para la transversalidad de género en las áreas prácticas del PNUD, así como para la integración y aplicación del enfoque de género dentro de las propias oficinas de país, tanto en su estructura como en su trabajo.

Este Marco Estratégico Regional de Género pretende ser un documento rector que guíe la incorporación del enfoque de género en los diferentes niveles de intervención que desarrolla el PNUD. En tal sentido tiene los siguientes propósitos:

- Brindar recomendaciones para la efectiva incorporación del enfoque de género en las acciones del RBLAC, los programas regionales y otras iniciativas desarrolladas por PNUD con carácter corporativo
- Establecer lineamientos para la integración del enfoque de género en las líneas de servicios del PNUD.
- Apoyar la efectiva asunción del principio del *mainstreaming* de género como objetivo corporativo al interior de las oficinas de campo de la región.
- Por tanto, en su conjunto, el Marco Estratégico Regional permitirá avanzar en el compromiso político del PNUD en torno a la equidad de género, en tanto se constituye en el instrumento que facilita la implementación de los lineamientos institucionales que esta organización ha adoptado en la materia.

Sus fundamentos son los siguientes:

- Para que la *transversalización de género* sea significativa y creíble debe mostrar que las mujeres vulnerables y en desventaja se benefician de la reducción de la pobreza, la reducción del VIH/SIDA, del gobierno democrático, de la sostenibilidad del medio ambiente, y de la prevención y recuperación de los conflictos³¹.
- Se debe coordinar esfuerzos que involucren a organizaciones No Gubernamentales (ONGs), organizaciones de la sociedad civil y asociaciones del sector privado en el diálogo con el gobierno y las instituciones financieras internacionales, en cómo llegar a políticas y programas que conduzcan a la equidad de género³².

²⁹ UNDP (2002) Gender Equality Practice Note. Op.Cit.

³⁰ PNUD (s/f a) Marco Estratégico Regional. Op.cit. pág. 4 y 5.

³¹ PNUD (2002) Gender Equality. Practice Note (Igualdad de género. Cuaderno Político). En <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

³² UNDP (1996) Direct Line 11.

- La *transversalización de género* no es un fin en sí mismo sino una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral a nivel externo e interno del PNUD y en el trabajo de éste con los gobiernos para avanzar en los compromisos adoptados en la Plataforma de Acción de Beijing³³.
- La *transversalización de género* supone una transformación profunda que afecta no sólo a los programas y proyectos y a la gestión de los recursos humanos de PNUD, sino también a la propia cultura institucional del PNUD. Por lo tanto, la responsabilidad no es únicamente del/ la Punto Focal de Género sino que es una responsabilidad institucional de todo el personal³⁴.
- Es necesario iniciar una conversación al interior de las oficinas de campo para que éstas, en diálogo con los gobiernos nacionales, destinen un 10% de los recursos a la *transversalización de género* y a la implementación de los compromisos adoptados en Beijing³⁵.

Para definir el marco estratégico, el Buró partió de un diagnóstico sobre la igualdad de género en la región que identificó como principales desafíos: los avances en la consolidación de la democracia, la adopción de los marcos jurídicos internacionales, la reducción de la pobreza, la participación económica de las mujeres, el mejoramiento de los niveles educativos, la prevención y los esfuerzos para la erradicación de la violencia de género y el aumento de la infección por VIH/SIDA en mujeres.

A continuación, el texto propone formas específicas de integración del enfoque de género en las líneas de servicio o de prácticas buscando armonizar las acciones propuestas con el Segundo Marco de Financiación Multianual (MYFF) 2004-2007 que prevé una línea específica para la Transversalización de género. Para cada línea propone “Resultados esperados” e “indicadores” que verifiquen su cumplimiento.

Para desarrollar la *transversalización de género* es necesario³⁶....

- Una voluntad política que se manifieste en un compromiso institucional explícito con la estrategia y con los esfuerzos que su implementación conlleva.
- Destinar suficientes recursos financieros y humanos, sin que ello suponga la reasignación de los fondos existentes para las acciones dirigidas a mujeres, sino nuevos recursos.
- La estrategia de *transversalización de género* no anula la necesidad de acciones específicas en favor de las mujeres –políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas-.
- Es pertinente que exista claridad y acuerdo, por parte de todos los actores implicados en las oficinas de terreno, sobre lo que significa la estrategia de *transversalización de género*. La existencia de unidades o puntos focales de género (PFG) con formación especializada y responsabilidad para promover la equidad de género es fundamental para maximizar los esfuerzos y servir de estímulo e impulso en otras áreas.
- Es necesaria la elaboración y difusión de herramientas de análisis y planificación adecuadas; una mayor formación y conocimiento de las estructuras y mecanismos institucionales y la producción de información, datos e investigaciones que ayuden a identificar las desigualdades en razón del género y permitan ir avanzando.

³³ UNDP (1997) *Guidance Note on Gender Mainstreaming*.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ UNDP (1996) *Op.Cit.*

³⁶ PNUD (s/f a) Marco Estratégico Regional. *Op. Cit.*

b) Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción³⁷

El texto más reciente elaborado por el PNUD en relación a la TG corresponde a la *Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción* (enero 2005), basado en el MYFF 2004-2007.

Esta ha sido diseñada para nivel global con el objeto de integrar la promoción de la igualdad de género de forma transversal en las líneas de servicio del PNUD. Está basado en tres grandes dimensiones:

- 4.1.1. desarrollo de capacidades para integrar la mirada de género en las áreas prácticas,
- 4.1.2. servicios de asesoría para promover políticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y
- 4.1.3. apoyo a intervenciones específicas que beneficien a las mujeres y expansión de modelos innovativos tales como los desarrollados por UNIFEM.

El Plan de Acción incluye los siguientes elementos específicos:

- Monitoreo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con una mirada de género
- Presupuestos sensible al género
- Reducción de la incidencia del VIH/SIDA entre mujeres vulnerables
- Incorporación de género a las políticas macro-económicas y las negociaciones comerciales
- Empoderamiento de las mujeres en la gobernabilidad democrática, descentralización y participación de la sociedad civil
- Desarrollo de capacidades mediante la capacitación, intercambio de conocimientos y trabajo en redes.

El Plan de Acción tiene ocho capítulos:

- Desarrollo de capacidades (todo el personal debe ser capacitado, red de conocimientos sobre género, colaboración con UNIFEM, análisis de género y utilización de herramientas técnicas)
- Transversalización en las áreas prácticas del PNUD
- Informes de ODM, cabildeo e implementación
- Coordinación del sistema de Naciones Unidas en torno al género a nivel país
- Informe de Desarrollo Humano (revisión de los índices IDG e IPG, incorporación de género en los informes nacionales)
- Monitoreo del desempeño de los *senior managers* y los coordinadores residentes de Naciones Unidas
- Recursos (financieros y humanos)
- Indicadores de desempeño (*UNDP Gender Mainstream scorecard, ATLAS, MYFF*).

³⁷ UNDP (2005) *UNDP Corporate gender strategy and action plan*. First regular session 2005. 20 to 28 January 2005, New York. Item 4 of the provisional agenda Gender in UNDP.

c) Transversalización de Género en las distintas áreas prácticas del PNUD

Los dos documentos de política de TG antes descritos³⁸ especifican los modos de integración de género en las llamadas líneas de servicio o de práctica priorizadas por el PNUD de acuerdo con su mandato y experiencia específica. Las “áreas prácticas” son:

1. Alcanzar los ODM y reducción de la pobreza
2. Fomentar la gobernabilidad democrática
3. Energía y medio ambiente para el desarrollo sostenible
4. Prevención y recuperación de las crisis
5. Responder al VIH/SIDA.

Integradas transversalmente a estas áreas están i) la protección de los derechos humanos, y ii) la promoción de la igualdad entre los sexos. También se asigna un rol significativo a las Tecnologías de Información y las Comunicaciones (TICs) como herramientas a incorporar en los programas.

La incorporación de género que se propone para cada área es la siguiente:

1. Reducción de la pobreza: La pobreza y la discriminación de género están íntimamente interconectadas. Del cerca del billón de adultos en el mundo que no pueden leer, dos tercios son mujeres. Las niñas son con frecuencia las primeras en ser sacadas de la escuela cuando la familia difícilmente puede afrontar los costos de la educación. Ellas son también las últimas en ser llevadas al centro de salud cuando necesitan atención médica. La pobreza tiene un impacto diferente sobre hombres y mujeres, en particular, cuando van emparejados con crisis y VIH/SIDA. Invertir en las mujeres pobres significa reconocer estas brechas.

La práctica de la reducción de la pobreza enfatiza la importancia de las políticas para los pobres. EL PNUD contribuye a conectar las políticas nacionales con los Objetivos de Desarrollo del Milenio en la medida en que las estrategias para la erradicación de la pobreza funcionan mejor cuando se basan en las necesidades y las prioridades locales³⁹.

En esta área práctica **Reducción de la pobreza**, el énfasis debe colocarse en esfuerzos para⁴⁰:

- i) Desarrollar encuestas sobre la pobreza sensibles a género en el centro de pobreza de UNDP (Brasil) para determinar la extensión de la feminización de la pobreza;
- ii) Efectuar investigaciones sobre políticas macro-económicas alternativas que valoren el aporte económico de las mujeres al crecimiento económico, la economía del cuidado, el comercio y el desarrollo de capital humano;
- iii) Transversalizar género en los procesos de políticas de superación de la pobreza y de los ODM ligándolos a los presupuestos con perspectiva de género para monitorear las inversiones en el empoderamiento de las mujeres;
- iv) Desarrollar un sistema de monitoreo de los ODM sensible al género con objetivos específicos de lograr la equidad de género; y
- v) Construir capacidades nacionales para el análisis de datos estadísticos desagregados por sexo y análisis de género de las metas y objetivos de los ODM.

³⁸ Ibid. y PNUD (s/f a) Marco Estratégico Regional. Op.cit.

³⁹ PNUD (2004) “PNUD para principiantes”. Op.cit. pp. 7.

⁴⁰ UNDP (2005) Op.Cit. pp. 4. Traducción nuestra.

Recursos: Reducción de pobreza y desigualdades

<http://www.undp.org/spanish/mdgsp/>
<http://www.undp.org/poverty/gender>
<http://www.unifem.org/>
<http://www.globalizacion.org>
<http://www.alainet.org> (ALAINET: Mujeres contra el ALCA)
<http://www.cepal.cl/mujer/>

2. Gobernabilidad democrática: El desarrollo humano exitoso debe desarrollar instituciones y procesos estatales que sean más receptivos a las necesidades de los ciudadanos comunes, incluidos los pobres. La participación política y la responsabilidad son de primordial importancia para el desarrollo. El área de práctica de la gobernabilidad democrática del PNUD sirve como un fundamento para gran parte de su trabajo⁴¹. Para que un gobierno sea totalmente democrático es necesaria la participación de las mujeres. Las mujeres continúan estando poco representadas en las estructuras formales de toma de decisiones. Aunque las mujeres están incrementando la actividad en los sistemas de apoyo comunitario, las disparidades de género persisten en cargos públicos en todos los niveles: local, nacional, regional y global.

EL PNUD tiene un rol clave en: la promoción legislativa, la reforma electoral y judicial para asegurar los derechos de las mujeres, intensificando la participación de las mujeres en el proceso democrático a través de la descentralización y el sostenimiento de los gobiernos locales, aprovechando el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para el empoderamiento político, integrando los derechos de las mujeres en estrategias de desarrollo nacional, y llevando las voces de las mujeres dentro del diálogo nacional.

En esta área práctica, **Gobernabilidad democrática**, el énfasis será colocado en los esfuerzos para⁴²:

- (i) Invertir en la plena participación de las mujeres en la gobernabilidad a través del apoyo a las candidatas al Parlamento y las elecciones locales; proveer talleres de liderazgo para mujeres en puestos de decisión;
- (ii) Promover reforma legislativa, electoral y judicial para asegurar la protección de los derechos de las mujeres, tanto en las leyes como en la práctica;
- (iii) Desarrollar el empoderamiento de las mujeres a través de un acceso creciente a las tecnologías de información y comunicación;
- (iv) Incorporar los derechos de las mujeres en las estrategias de desarrollo nacional y apoyar la capacidad nacional de implementación de la CEDAW; y
- (v) Llevar la voz de la sociedad civil y de las mujeres al diálogo sobre políticas nacionales.

Recursos: Gobernabilidad Democrática

<http://www.undp.org/governance/gender.htm>
<http://www.unifem.org/>
<http://www.un-instraw.org>
<http://www.oas.org/cim/English/About.htm>

⁴¹ PNUD (2004) "PNUD para principiantes". Op.cit. pp. 7.

⁴² UNDP (2005) Op.cit. pp. 4. Traducción nuestra.

<http://www.cladem.org/>
<http://www.isis.cl/>
<http://www.whrnet.org/>
<http://www.eldis.org/gender/>
<http://www.unhchr.ch>
<http://www.un.org/womenwatch/daw>
<http://www.wedo.org>

3. Energía y Medio Ambiente: Los pobres se ven afectados de manera desproporcionada por la degradación ambiental y la falta de acceso a los servicios de energía limpia y asequible. Por lo tanto, la energía y el medio ambiente son esenciales para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza⁴³. Las mujeres pobres y los niños están más seriamente afectados que cualquier otro grupo por las casualidades medioambientales y la degradación ambiental.

Las mujeres y niñas también sufren en mayor medida las consecuencias de los malos servicios de energía –los serios problemas de salud causados por la polución del aire, la tremenda cantidad de tiempo y esfuerzos gastados en reunir combustible, madera, el transporte de agua y la carencia de electricidad. Llevar sus voces y visiones a la elaboración de estrategias de desarrollo sostenible, promocionando la planificación participativa, reforzar las políticas y los marcos reguladores para proteger el acceso de las mujeres pobres a los recursos naturales y cambiar el foco de los suministros de energía a la provisión de servicios de energía (calefacción, iluminación, mecanización) ayudarán a las mujeres así como al medio ambiente.

La energía puede ser utilizada como punto de entrada para tratar múltiples objetivos de desarrollo, incluyendo temas sociales (mujeres y campo), económicos (crecimiento y reducción de la pobreza) y medioambientales (polución del aire, calidad del aire regional y local y el uso de la tierra).

El énfasis en esta área práctica **Energía y Medio Ambiente**, será puesto en los esfuerzos para⁴⁴:

- (i) incorporar al análisis de género en el diseño de los servicios de energía;
- (ii) Desarrollar una planificación participativa de los recursos, fortalecer los marcos regulatorios para proteger el acceso de las mujeres pobres a los recursos naturales;
- (iii) Diseñar estrategias sensibles al género para implementar procesos de desarrollo sustentables, incluyendo las dimensiones social, económica y medioambiental de los servicios energéticos;
- (iv) Aumentar y ampliar los estudios de casos sobre energía y mujeres como una opción crítica para mejorar el acceso de las mujeres a servicios modernos de energía; y
- (v) Aumentar y ampliar el uso de las herramientas del PNUD para la transversalización de género en el manejo integral de recursos de agua.

Recursos: Energía y Medio Ambiente

<http://www.unifem.org/>
<http://www.un-instraw.org>
<http://www.eldis.org/gender/index.htm>
<http://www.wedo.org>
<http://www.sdn.undp.org/unifem/browse.html>
<http://www.iucn.org/>

⁴³ PNUD (2004) "PNUD para principiantes" Op.cit. pp. 7.

⁴⁴ UNDP (2005) Op.cit. pág. 5 y 6. Traducción nuestra.

<http://www.unep.org/>
<http://www.cedha.org.ar/>

4. Prevención y recuperación de las crisis: Muchos países se encuentran cada vez más vulnerables frente a los conflictos violentos y los desastres naturales. Los conflictos y los desastres son capaces de borrar décadas de desarrollo y afianzar aún más la pobreza y desigualdad⁴⁵. Las mujeres deben soportar lo más duro del sufrimiento físico y psicológico durante y después de las situaciones de crisis. Con frecuencia son objeto de violencia, cuando huyen y mientras viven en campos de refugiados. Sin embargo, son administradoras solitarias de familias rotas y líderes efectivas en los procesos de paz. Las crisis pueden echar abajo las barreras sociales y perder las tradicionales sujeciones al poder, proveyendo así ventanas de oportunidad para la reconstrucción de una sociedad más justa y para la formación de nuevas estructuras y leyes que promuevan los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres. El PNUD está apoyando de manera creciente iniciativas de presupuestos sensibles a género para promover la distribución igualitaria de los recursos, principalmente para llegar a los pobres y a los vulnerables, la mayoría mujeres.

El énfasis de esta área práctica, **Prevención y recuperación de las crisis**, será colocado en los esfuerzos para⁴⁶:

- (i) Sistematizar el análisis de género para el diagnóstico de necesidades en la preparación de las respuestas del PNUD a las situaciones de crisis;
- (ii) Desarrollar intervenciones específicas teniendo como objetivo las mujeres jefas de hogares desmembrados y como líderes efectivas en procesos de paz;
- (iii) Ampliar las ventanas de oportunidades creados por las crisis para promover los derechos políticos, económicos, sociales y culturales en las nuevas estructuras y leyes;
- (iv) Apoyar las organizaciones locales de mujeres para que participen en las reformas institucionales, el desarme, la desmovilización y la recuperación y reintegración comunitaria; y
- (v) Empoderar a las refugiadas y mujeres desplazadas para organizar, aprender habilidades y prepararse para ejercer liderazgo en la reconstrucción de comunidades fragmentadas.

Recursos: Prevención y recuperación de las crisis

<http://www.unifem.org/>
<http://www.un-instraw.org>
<http://www.isis.cl/>

5. VIH/SIDA: EL VIH/SIDA amenaza con detener y revertir el progreso en el desarrollo. Para impedir la propagación del VIH/SIDA y reducir el impacto del mismo, los países deben movilizar todos los niveles del gobierno y la sociedad civil⁴⁷. La expansión del VIH/SIDA está incrementándose entre las jóvenes y las mujeres debido a su vulnerabilidad, su falta de poder y de medios para protegerse de las relaciones sexuales inseguras. La desigualdad de género debe ser central en la lucha contra la pandemia. Las mujeres representan una proporción creciente de las personas que viven con VIH/SIDA. Las estrategias deben dirigirse a la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas al VIH/SIDA así como a mitigar el impacto sobre las mujeres cuidadoras. Promover el uso de métodos participativos y herramientas para

⁴⁵ PNUD (2004) "PNUD para principiantes". Op.cit. pp. 8.

⁴⁶ UNDP (2005) Op.cit. pp. 5. Traducción nuestra.

⁴⁷ PNUD (2004) "PNUD para principiantes". Op.cit. pp. 8.

cambiar las relaciones de género y aumentar el control de las mujeres de sus vidas es clave. Igualmente, la discriminación contra las personas que viven con el VIH y el SIDA ha exacerbado las desigualdades de género.

El PNUD apoya el desarrollo de estrategias multisectoriales de reducción de la pobreza para tratar el impacto económico y social del VIH/SIDA a nivel individual, de la comunidad y nacional a través de la perspectiva de género; desarrollo de la capacidad nacional para crear e implementar las estrategias nacionales sensibles al género; inclusión del género en el presupuesto nacional; conducción de campañas de información pública y dentro de esto, la formulación de la legislación anti-discriminación.

El énfasis de esta área práctica, **VIH/SIDA**, será puesta en los esfuerzos para⁴⁸:

- i) Desarrollar respuestas al VIH/SIDA que coloquen en el centro a las mujeres y niñas, y que apunten a sus vulnerabilidades y a la falta de poder para negociar relaciones sexuales seguras;
- ii) Promover el liderazgo de mujeres en el diseño de respuestas gubernamentales para la pandemia;
- iii) Apoyar las estrategias que mitigan el impacto socio-económico del VIH/SIDA en mujeres cuidadoras;
- iv) Promover el uso de metodologías participativas y herramientas para el cambio de las relaciones de género y el estigma social; y
- v) Diseñar estrategias multi-sectoriales integrales para la reducción de pobreza que apunten al impacto socio-económico del VIH/SIDA desde la perspectiva de prevención y reducción de riesgo.

Recursos: VIH/SIDA

<http://www.unifem.org/>
<http://www.unaids.org/>
<http://www.eldis.org/gender/index.htm>
<http://www.paho.org>
<http://www.unfpa.org/knowledgesharing/pkads.htm>

Otros Links de interés

<http://www2.qeh.ox.ac.uk> (Queen Elizabeth House Development Studies, Oxford)
<http://www.woman.ch> (WWSF- Women's World Summit Foundation)
<http://www.cladem.org> (Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer)
<http://www.oas.org/cim/English/About.htm> (Inter-American Commission of Women)
<http://www.cinterfor.org.uy>
<http://www.nodo50.org/mujeresred>

d) Rol del/a Punto Focal⁴⁹

La oficina del PNUD en Chile cuenta desde hace varios años con una Punto Focal de Género (PFG) con formación especializada, capaz de impulsar acciones en la perspectiva de promover la equidad de género. Los PFG cumplen un rol central en la tarea de

⁴⁸ UNDP (2005) Op.cit. Traducción nuestra.

⁴⁹ UNDP (s/f) UNDP Country Office Gender Focal Points. Terms of Reference. Traducción nuestra.

transversalizar género en las actividades del PNUD. Es por ello que se ha precisado, a nivel global, los Términos de Referencia para el desempeño de ese cargo.

Entre sus responsabilidades destacan las siguientes:

- Coordinar el trabajo de transversalización de género, en especial, la estrategia pertinente
- Contribuir a la inclusión de asuntos relevantes de género en el proceso de programación del país
- Apoyar y facilitar el trabajo de otros para la incorporación de género en los proyectos y programas (en su elaboración, implementación y evaluación)
- Recolectar y difundir información
- Actuar como catalizador/a
- Contactar a las personas para la integración del género en sus responsabilidades
- Aportar información sobre género para la movilización de recursos en la oficina de país
- Incorporar dimensiones relevantes de género en las reuniones de la oficina de país, en las reuniones interagenciales y de las ONGs.

Tanto el staff como el/a Punto Focal de Género están llamados a realizar su trabajo de forma efectiva, debiendo estar este/a último/a –en lo posible– en los momentos de toma de decisión de los programas de desarrollo. Es muy relevante que exista un acceso directo del/a Punto Focal en Género al Representante Residente.

e) Género en los instrumentos de programación y gestión del PNUD

Actualmente el PNUD ha desarrollado sistemas que permiten un control más estrecho del rendimiento de su trabajo: un Marco de Resultados Estratégicos (SRF), un Marco de Financiamiento Multianual (MYFF) e Informes Anuales de Resultados (ROAR). Estos orientan la programación de actividades y la información de los resultados obtenidos a nivel de cada país. Asimismo, cuenta con un Manual de Programación que debe orientar la elaboración, implementación y evaluación de proyectos, al tiempo que considera normativas desarrolladas por otros organismos de Naciones Unidas con los que colabora.

Dichos instrumentos incorporan, en algunas de sus secciones, la prioridad de transversalización de género, o de equidad de género, y deben constituir una base para el trabajo de los/as profesionales de la oficina.

i. Marco de Financiación Multianual (MYFF)

El Marco de Financiación Multianual (MYFF) 2004-2007, actualmente vigente incluye la Transversalización de género en el *Objetivo 1. Alcanzar las Metas de Desarrollo del Milenio y reducir la pobreza, como una de sus Líneas de Servicio*.

Propone como resultado la *“Transversalización de género en las políticas públicas y en el PNUD, lo que se refleja en los presupuestos nacional y sectoriales”*.

ii. Informe Anual de Resultados (ROAR)

El formulario del Informe Anual de Resultados (ROAR) solicita explícitamente para cada Objetivo, información sobre la promoción de la equidad de género en tanto *“Driver of development effectiveness”*. Las preguntas que guían esta sección son las siguientes⁵⁰:

⁵⁰ Traducción nuestra.

- ¿Hubo esfuerzos para utilizar análisis de necesidades de género como pre-requisito, o elemento central, para la programación de las metas de desarrollo humano?
- Los esfuerzos en esta área, ¿facilitaron un incremento en la representación y en la participación efectiva de las mujeres en la arena nacional y sub-nacional de modo de influir en la toma de decisiones y la destinación de recursos?
- Los esfuerzos en esta área, ¿condujeron a acciones específicas que empoderan a las mujeres, en forma de intervenciones localizadas, compromisos financieros u otras formas de asignación de recursos?
- Los esfuerzos de esta área ¿promovieron acercamientos innovadores y efectivos para incorporar consideraciones de género en los marcos de política nacional, la legislación y los procesos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio?

iii. El Manual de Programación del PNUD⁵¹

El Manual de Programación es un texto fundamental para orientar el quehacer de las oficinas nacionales, puesto que a éstas les corresponde crecientemente la gestión de las actividades, sean de movilización de recursos, de desarrollo de programas y proyectos, así como las negociaciones con los gobiernos y la coordinación de los demás organismos de NN.UU. asentados en el país.

A lo largo de este Manual, en varios capítulos y secciones se hacen alusiones generales a la igualdad/equidad de género, al adelanto y el empoderamiento de las mujeres. Destacan, especialmente, las recomendaciones y consideraciones sustantivas en los capítulos 1. “Acerca del PNUD”, 2. “Cooperación con los Países” y 4. “Formulación de Programas y Proyectos”. En los capítulos 3. “Recursos Administrados por el PNUD”; 6. “Operaciones de programas y proyectos”; 8. “Programas mundiales y regionales” y 9. “Apoyo programático al Coordinador Residente” aparecen breves menciones al género y/o las mujeres. Además, aparecen algunas menciones en la versión antigua del Cap. 7 “Monitoreo, preparación de informes y evaluación”. Sin embargo, este capítulo ha sido reemplazado por una versión actualizada (“*Managing for Results: Monitoring and Evaluation in UNDP*”, 2001), en que no aparece ninguna referencia a cuestiones relativas al género.

- **El Capítulo 1. “Acerca del PNUD” incluye indicaciones en varias secciones:**

La sección *Marco de resultados estratégicos (SRF)* abarca siete categorías (*Strategic areas of support, SAS*) en las cuales el PNUD trata de lograr resultados. Entre ellas se señala la meta:

iii. Igualdad de género y adelanto de la mujer. Meta: Lograr igualdad de género y promover la condición de la mujer, especialmente mediante la potenciación (empoderamiento) del papel de ésta; (cap.1 pág. 8)

En el apartado 1.4 “*Marco Programático*”, en el que se detalla la misión del PNUD, la colaboración del sistema de NN.UU., los aspectos fundamentales del Desarrollo Humano, las esferas de concentración del PNUD, se desarrolla el punto:

1.4.7 Igualdad de género y adelanto de la mujer

Allí se destaca la necesidad de *integración sistemática de objetivos de igualdad de género* en las:

- Políticas institucionales

⁵¹ UNDP (2003) *Programming Manual*. En <http://www.undp.org/bdp/pm/>

- Programas en todos los planos
- Asignación de recursos
- Sistemas y prácticas de la organización

Con el fin de asegurar que mujeres y hombres participen por igual en el proceso de desarrollo, en calidad de *agentes* y de *beneficiarios*.

Establece "*Esferas concretas de actividad*":

- Análisis de género en los preparativos de informes nacionales sobre desarrollo humano
- El apoyo y la contribución a los papeles de la mujer en la adopción de decisiones
- Apoyo al acceso /control de la mujer en condiciones de igualdad a los bienes y recursos económicos y sociales
- Apoyo al disfrute de los derechos humanos
- Apoyo a la formulación de indicadores y estadísticas de género
- Fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos y organizaciones de la sociedad civil
- Promoción y concientización del público en cuestiones de género y adelanto de la mujer.

- **El Capítulo 2.** "*Cooperación con los Países*" hace una reseña de la cooperación, desarrolla la Evaluación Común del País (CCA), el Marco de Asistencia de NU para el desarrollo (UNDAF), el Marco de cooperación con el país (CCF) y los comités de examen. Además se incluye algunos Anexos entre los cuales destaca el *Anexo 2F*, cuyo punto 4. menciona aspectos relativos al género.

Anexo 2F, Consideraciones para la programación de calidad:

Punto 4. Igualdad de género y adelanto de la mujer

Para la programación de calidad señala que es necesario preguntarse si el programa – proyecto - actividad considera:

- Desagregación de la información del contexto y punto partida: datos por sexo, mujeres/hombres
- Desagregación de la información de los efectos y resultados por género
- Presencia de especialista en género o representantes de cuestiones de género durante el ciclo programático
- Indicar la proporción de recursos asignados para el adelanto mujer y/o igualdad de género
- Medidas para velar por la equidad de género en la contratación de personal/consultores en los proyectos

- **El Capítulo 4.** "*Formulación de Programas y Proyectos*" menciona con mayor frecuencia y de manera más sustantiva aspectos relativos al género. Se indican aspectos en relación al Marco de las políticas, el Diseño de programas y proyectos, Tipos de insumos y Apoyo a la formulación. El acápite 4.2 incluye una introducción, metodología y enumeración de tareas, con consideraciones de género.

4.2 Diseño de programas y proyectos

Se indica:

- La necesidad que los programas y proyectos, incluso sectoriales, sean sensibles al Género

En las Tareas se plantea:

- *Tarea 1. Comprensión de la situación existente, el contexto y el punto de partida:* incluir características de género, datos desagregados por sexo e información sobre las relaciones de género y poder.
 - *Tarea 3. Determinación de las estrategias alternativas:* considerar los efectos sobre los beneficiarios de las diversas estrategias, incluidos aspectos de género.
 - *Tarea 4. Seleccionar la estrategia que ofrece mejores posibilidades:* en relación a los riesgos de la estrategia seleccionada es necesario determinar los efectos de diverso tipo incluidos los de género.
 - *Tarea 5. Definir los objetivos y los productos:* dentro de esta tarea se detalla que definir los objetivos significa, entre otros, indicar las personas afectadas, inclusive las diferencias significativas debidas al género.
- **El Capítulo 5.** *“Documentos de apoyo a los programas y documentos de proyecto”,* destinado a la formulación de los proyectos, es de la mayor importancia. Fue reemplazado en 2004 por el *“Documento de proyecto (Prodoc)”* que, si bien carece de una referencia expresa a lo señalado en el capítulo previo en cuanto a la incorporación del enfoque de género en la elaboración de los programas y proyectos, debe ser utilizado en conjunto con aquél.

6. ANEXOS

- a) Principales Declaraciones y Convenciones relacionadas con la Mujer y la Equidad de género
- b) Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)
- c) Declaración del Milenio
- d) Áreas de práctica y líneas de servicio del PNUD (2004)
- e) Políticas de Género en el PNUD
- f) Recursos del PNUD para la gestión de conocimientos en género

a) Principales Declaraciones y Convenciones relacionadas con la mujer y la equidad de género⁵²:

A continuación se entregan las principales Declaraciones y Convenciones relacionadas con la mujer y la equidad de género. Se incluye una breve descripción referente al tema así como las direcciones electrónicas donde encontrara mayor información.

Carta de la Organización de la ONU (1945)

Art. 8: "La organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios".

<http://www.un.org/spanish/aboutun/charter.htm>

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

En el artículo 2 se reconoce que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión.

<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer (1953)

Establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/22_sp.htm

Convenio 100 OIT (1958)

Sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1981)

Esta convención aporta la definición de "discriminación contra la mujer" en su artículo 1.

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.Sp?](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.Sp?)

Declaración final de la Conferencia Mundial de la Educación para Todos y Todas, Jomtiem (1990)

Se institucionaliza el derecho de niños/as, jóvenes y adultos/as al derecho a la educación sin discriminación.

<http://www.cndna.gov.ve/Internacionales/EducacionparaTodos.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará (1994)

La importancia de esta convención radica en que constituye una fuente de obligación para los Estados por lo que se reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.

<http://www.oas.org/cim/Spanish/ConvencionViolencia.htm>

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo (1994)

Un elemento fundamental de esta Conferencia fue dar a la mujer las armas necesarias para mejorar su situación y proporcionarle más posibilidades de elección mediante un mayor acceso a los servicios de educación y de salud y el fomento del desarrollo de las aptitudes profesionales y el empleo.

<http://www.isis.cl/temas/conf/poblacion.htm>

Declaración final de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (1995)

Esta Conferencia supuso una gran transformación ya que se reconoció la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser revaluadas.

⁵² Tomado de PNUD El Salvador (2004) Op.cit.

<http://www.onu.org/documentos/confmujer.htm>

Beijing + 5 Igualdad de Género, Desarrollo y Paz para el siglo XXI

Se examinaron los logros y obstáculos en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, la adopción de medidas e iniciativas para lograr la igualdad en el nuevo milenio, así como el papel de la mujer y la igualdad entre los géneros como medio y como fin en la lucha contra la pobreza.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/followu/beijing+5.htm>

b) Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC):

- **E/1997/L.30** Informe del Director General de la FAO sobre el resultado de la Cumbre Mundial de Alimentos, Roma 1996.
- **E/52/3 (1997)** Sobre el VIH/SIDA y la manera diferente en que afecta a Mujeres y Hombres.
- **E/1997/24** Sobre la prevención del crimen y medidas de justicia criminal para eliminar la violencia contra las mujeres.
- **Conclusiones Convenidas 1997/2** Integración de la perspectiva de género en todas las políticas del sistema de las Naciones Unidas. Fragmento de A/52/3. Informe del Consejo Económico y Social del año 1997.
- **E/1997/66** Integración de la perspectiva de género en todas las políticas del sistema de las Naciones Unidas. Informe del Secretario General.
- **E/1997/64** Medios de mejorar la capacidad de la organización y del sistema de las Naciones Unidas para apoyar la labor continua de seguimiento de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Informe del Secretario General.
- **E/1998/54** Adelanto de la Mujer: aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y la función de las actividades operacionales en la promoción, en particular, del fomento de la capacidad y de la movilización de recursos para aumentar la participación de la mujer en el desarrollo. Informe del Secretario General.
- **E/1999/44** Resumen ejecutivo de la encuesta mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo.
- **E/1999/54** Seguimiento y aplicación de la declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Informe del Secretario General.
- **E/1999/60** Informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer constituida en comité preparatorio del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI" sobre su segundo período de sesiones.
- **E/1999/66** Mejoramiento de la situación de la mujer en las zonas rurales. Informe del Secretario General.
- **E/2004/CRP.2** Resolución sobre el trabajo de la red interagencial sobre Mujeres e Igualdad de Género para aumentar las capacidades y promover la coherencia en la transversalidad del enfoque de género en el sistema de Naciones Unidas.
- **E/2004/59** Revisión y valoración de la implementación del sistema del Consejo Económico y Social de las conclusiones acordadas en la resolución 1997/2 sobre la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas.

Fuente: <http://www.un.org/documents/ecosocdocs/1997/e1997-l30.htm>

c) Declaración del Milenio⁵³

Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/55/L.2)] 55/2.

La Asamblea General Aprueba la siguiente Declaración:

Declaración del Milenio

I. Valores y principios

1. Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno, nos hemos reunido en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 6 al 8 de septiembre de 2000, en los albores de un nuevo milenio, para reafirmar nuestra fe en la Organización y su Carta como cimientos indispensables de un mundo más pacífico, más próspero y más justo.

2. Reconocemos que, además de las responsabilidades que todos tenemos respecto de nuestras sociedades, nos incumbe **la responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad** en el plano mundial. En nuestra calidad de dirigentes, tenemos, pues, un deber que cumplir respecto de todos los habitantes del planeta, en especial los más vulnerables y, en particular, los niños del mundo, a los que pertenece el futuro.

3. Reafirmamos nuestra adhesión a los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, que han demostrado ser intemporales y universales. A decir verdad, su pertinencia y su capacidad como fuente de inspiración han ido en aumento conforme se han multiplicado los vínculos y se ha consolidado la interdependencia entre las naciones y los pueblos.

4. Estamos decididos a establecer una paz justa y duradera en todo el mundo, de conformidad con los propósitos y principios de la Carta. Reafirmamos nuestra determinación de apoyar todos los esfuerzos encaminados a hacer respetar la igualdad soberana de todos los Estados, el respeto de su integridad territorial e independencia política; la solución de los conflictos por medios pacíficos y en consonancia con los principios de la justicia y del derecho internacional; el derecho de libre determinación de los pueblos que siguen sometidos a la dominación colonial y la ocupación extranjera; la no injerencia en los asuntos internos de los Estados; el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales; el respeto de la igualdad de derechos de todos, sin distinciones por motivo de raza, sexo, idioma o religión, y la cooperación internacional para resolver los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario.

5. Creemos que la tarea fundamental a que nos enfrentamos hoy es conseguir que la mundialización se convierta en una fuerza positiva para todos los habitantes del mundo, ya que, si bien ofrece grandes posibilidades, en la actualidad sus beneficios se distribuyen de forma muy desigual al igual que sus costos. Reconocemos que los países en desarrollo y los países con economías en transición tienen dificultades especiales para hacer frente a este problema fundamental. Por eso, consideramos que solo desplegando esfuerzos amplios y sostenidos para crear un futuro común, basado en nuestra común humanidad en toda su diversidad, se podrá lograr que la mundialización sea plenamente incluyente y equitativa. Esos esfuerzos deberán incluir la adopción de políticas y medidas, a nivel mundial, que correspondan a las necesidades de los países en desarrollo y de las economías en transición y que se formulen y apliquen con la participación efectiva de esos países y esas economías.

6. Consideramos que determinados valores fundamentales son esenciales para las relaciones internacionales en el siglo XXI:

- La libertad. Los hombres y las mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. La mejor forma de garantizar esos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular.

⁵³ UN (2000) Op. Cit. disponible en <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html>

- La igualdad. No debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. **Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.**
- La solidaridad. Los problemas mundiales deben abordarse de manera tal que los costos y las cargas se distribuyan con justicia, conforme a los principios fundamentales de la equidad y la justicia social. Los que sufren, o los que menos se benefician, merecen la ayuda de los más beneficiados.
- La tolerancia. Los seres humanos se deben respetar mutuamente, en toda su diversidad de creencias, culturas e idiomas. No se deben temer ni reprimir las diferencias dentro de las sociedades ni entre éstas; antes bien, deben apreciarse como preciados bienes de la humanidad. Se debe promover activamente una cultura de paz y diálogo entre todas las civilizaciones.
- El respeto de la naturaleza. Es necesario actuar con prudencia en la gestión y ordenación de todas las especies vivas y todos los recursos naturales, conforme a los preceptos del desarrollo sostenible. Sólo así podremos conservar y transmitir a nuestros descendientes las inconmensurables riquezas que nos brinda la naturaleza. Es preciso modificar las actuales pautas insostenibles de producción y consumo en interés de nuestro bienestar futuro y en el de nuestros descendientes.
- Responsabilidad común. La responsabilidad de la gestión del desarrollo económico y social en el mundo, lo mismo que en lo que hace a las amenazas que pesan sobre la paz y la seguridad internacionales, debe ser compartida por las naciones del mundo y ejercerse multilateralmente. Por ser la organización más universal y más representativa de todo el mundo, las Naciones Unidas deben desempeñar un papel central a ese respecto.

7. Para plasmar en acciones estos valores comunes, hemos formulado una serie de objetivos clave a los que atribuimos especial importancia.

II. La paz, la seguridad y el desarme

8. No escatimaremos esfuerzos para liberar a nuestros pueblos del flagelo de la guerra —ya sea dentro de los Estados o entre éstos—, que, en el último decenio, ha cobrado más de cinco millones de vidas. También procuraremos eliminar los peligros que suponen las armas de destrucción en masa.

9. Por todo lo anterior, decidimos:

- Consolidar el respeto del imperio de la ley en los asuntos internacionales y nacionales y, en particular, velar por que los Estados Miembros cumplan las decisiones de la Corte Internacional de Justicia, con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas, en los litigios en que sean partes.
- Aumentar la eficacia de las Naciones Unidas en el mantenimiento de la paz y de la seguridad, dotando a la Organización de los recursos y los instrumentos que necesitan en sus tareas de prevención de conflictos, resolución pacífica de controversias, mantenimiento de la paz, consolidación de la paz y reconstrucción después de los conflictos. En este sentido, tomamos nota del informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas¹, y pedimos a la Asamblea General que examine cuanto antes sus recomendaciones.
- Fortalecer la cooperación entre las Naciones Unidas y las organizaciones regionales, de conformidad con las disposiciones del Capítulo VIII de la Carta.
- Velar por que los Estados Partes apliquen los tratados sobre cuestiones tales como el control de armamentos y el desarme, el derecho internacional humanitario y el relativo a los derechos humanos, y pedir a todos los Estados que consideren la posibilidad de suscribir y ratificar el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- Adoptar medidas concertadas contra el terrorismo internacional y adherirnos cuanto antes a todas las convenciones internacionales pertinentes.
- Redoblar nuestros esfuerzos para poner en práctica nuestro compromiso de luchar contra el problema mundial de la droga.
- Intensificar nuestra lucha contra la delincuencia transnacional en todas sus dimensiones, incluidos la trata y el contrabando de seres humanos y el blanqueo de dinero.
- Reducir al mínimo las consecuencias negativas que las sanciones económicas impuestas por las Naciones Unidas pueden tener en las poblaciones inocentes, someter los regímenes de sanciones a exámenes periódicos y eliminar las consecuencias adversas de las sanciones sobre terceros.

- Esforzarnos por eliminar las armas de destrucción en masa, en particular las armas nucleares, y mantener abiertas todas las opciones para alcanzar esa meta, incluida la posibilidad de convocar una conferencia internacional para determinar formas adecuadas de eliminar los peligros nucleares.
- Adoptar medidas concertadas para poner fin al tráfico ilícito de armas pequeñas y armas ligeras, en particular dando mayor transparencia a las transferencias de armas y respaldando medidas de desarme regional, teniendo en cuenta todas las recomendaciones de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio Ilícito de Armas Pequeñas y Ligeras.
- Pedir a todos los Estados que consideren la posibilidad de adherirse a la Convención sobre la prohibición del empleo, almacenamiento, producción y transferencia de minas antipersonal y sobre su destrucción, así como al Protocolo enmendado relativo a las minas de la Convención sobre armas convencionales.

10. Instamos a los Estados Miembros a que observen la Tregua Olímpica, individual y colectivamente, ahora y en el futuro, y a que respalden al Comité Olímpico Internacional en su labor de promover la paz y el entendimiento humano mediante el deporte y el ideal olímpico.

III. El desarrollo y la erradicación de la pobreza

11. No escatimaremos esfuerzos para liberar a nuestros semejantes, hombres, mujeres y niños, de las condiciones abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema, a la que en la actualidad están sometidos más de 1.000 millones de seres humanos. Estamos empeñados en hacer realidad para todos ellos el derecho al desarrollo y a poner a toda la especie humana al abrigo de la necesidad.

12. Resolvemos, en consecuencia, crear en los planos nacional y mundial un entorno propicio al desarrollo y a la eliminación de la pobreza.

13. El logro de esos objetivos depende, entre otras cosas, de la buena gestión de los asuntos públicos en cada país. Depende también de la buena gestión de los asuntos públicos en el plano internacional y de la transparencia de los sistemas financieros, monetarios y comerciales. Propugnamos un sistema comercial y financiero multilateral abierto, equitativo, basado en normas, previsible y no discriminatorio.

14. Nos preocupan los obstáculos a que se enfrentan los países en desarrollo para movilizar los recursos necesarios para financiar su desarrollo sostenible. Haremos, por consiguiente, todo cuanto esté a nuestro alcance para que tenga éxito la Reunión intergubernamental de alto nivel sobre la financiación del desarrollo que se celebrará en 2001.

15. Decidimos, asimismo, atender las necesidades especiales de los países menos adelantados. En este contexto, nos felicitamos de la convocación de la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados, que se celebrará en mayo de 2001, y donde haremos todo lo posible por lograr resultados positivos. Pedimos a los países industrializados:

- Que adopten, preferiblemente antes de que se celebre esa Conferencia, una política de acceso libre de derechos y cupos respecto de virtualmente todas las exportaciones de los países menos adelantados;
- Que apliquen sin más demora el programa mejorado de alivio de la deuda de los países pobres muy endeudados y que convengan en cancelar todas las deudas bilaterales oficiales de esos países a cambio de que éstos demuestren su firme determinación de reducir la pobreza; y
- Que concedan una asistencia para el desarrollo más generosa, especialmente a los países que se están esforzando genuinamente por destinar sus recursos a reducir la pobreza.

16. Estamos decididos, asimismo, a abordar de manera global y eficaz los problemas de la deuda de los países de ingresos bajos y medios adoptando diversas medidas en los planos nacional e internacional para que su deuda sea sostenible a largo plazo.

17. Resolvemos asimismo atender las necesidades especiales de los pequeños Estados insulares en desarrollo poniendo en práctica rápida y cabalmente el Programa de Acción de Barbados y las

conclusiones a que llegó la Asamblea General en su vigésimo segundo período extraordinario de sesiones. Instamos a la comunidad internacional a que vele por que, cuando se prepare un índice de vulnerabilidad, se tengan en cuenta las necesidades especiales de los pequeños Estados insulares en desarrollo.

18. Reconocemos las necesidades y los problemas especiales de los países en desarrollo sin litoral, por lo que pedimos encarecidamente a los donantes bilaterales y multilaterales que aumenten su asistencia financiera y técnica a ese grupo de países para satisfacer sus necesidades especiales de desarrollo y ayudarlos a superar los obstáculos de su geografía, mejorando sus sistemas de transporte en tránsito.

19. Decidimos, asimismo:

- Reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de habitantes del planeta cuyos ingresos sean inferiores a un dólar por día y el de las personas que padezcan hambre; igualmente, para esa misma fecha, reducir a la mitad el porcentaje de personas que carezcan de acceso a agua potable o que no puedan costearlo.
- Velar por que, para ese mismo año, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria y por que tanto las niñas como los niños tengan igual acceso a todos los niveles de la enseñanza.
- Haber reducido, para ese mismo año, la mortalidad materna en tres cuartas partes y la mortalidad de los niños menores de 5 años en dos terceras partes respecto de sus tasas actuales.
- Para entonces, haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA, el flagelo del paludismo y otras enfermedades graves que afligen a la humanidad.
- Prestar especial asistencia a los niños huérfanos por causa del VIH/SIDA.
- Para el año 2020, haber mejorado considerablemente la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios, como se propone en la iniciativa "Ciudades sin barrios de tugurios".

20. Decidimos también:

- **Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.**
- Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo.
- Alentar a la industria farmacéutica a que aumente la disponibilidad de los medicamentos esenciales y los ponga al alcance de todas las personas de los países en desarrollo que los necesiten.
- Establecer sólidas formas de colaboración con el sector privado y con las organizaciones de la sociedad civil en pro del desarrollo y de la erradicación de la pobreza.
- Velar por que todos puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, conforme a las recomendaciones formuladas en la Declaración Ministerial 2000 del Consejo Económico y Social.

IV. Protección de nuestro entorno común

21. No debemos escatimar esfuerzos por liberar a toda la humanidad, y ante todo a nuestros hijos y nietos, de la amenaza de vivir en un planeta irremediablemente dañado por las actividades del hombre, y cuyos recursos ya no alcancen para satisfacer sus necesidades.

22. Reafirmamos nuestro apoyo a los principios del desarrollo sostenible, incluidos los enunciados en el Programa 217, convenidos en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

23. Decidimos, por consiguiente, adoptar una nueva ética de conservación y resguardo en todas nuestras actividades relacionadas con el medio ambiente y, como primer paso en ese sentido, convenimos en lo siguiente:

- Hacer todo lo posible por que el Protocolo de Kyoto entre en vigor, de ser posible antes del décimo aniversario de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, en el año 2002, e iniciar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

- Intensificar nuestros esfuerzos colectivos en pro de la ordenación, la conservación y el desarrollo sostenible de los bosques de todo tipo.
- Insistir en que se apliquen cabalmente el Convenio sobre la Diversidad Biológica y la Convención de las Naciones Unidas de lucha contra la desertificación en los países afectados por sequía grave o desertificación, en particular en África.
- Poner fin a la explotación insostenible de los recursos hídricos formulando estrategias de ordenación de esos recursos en los planos regional, nacional y local, que promuevan un acceso equitativo y un abastecimiento adecuado.
- Intensificar la cooperación con miras a reducir el número y los efectos de los desastres naturales y de los desastres provocados por el hombre.
- Garantizar el libre acceso a la información sobre la secuencia del genoma humano.

V. Derechos humanos, democracia y buen gobierno

24. No escatimaremos esfuerzo alguno por promover la democracia y fortalecer el imperio del derecho y el respeto de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales internacionalmente reconocidos, incluido el derecho al desarrollo.

25. Decidimos, por tanto:

- Respetar y hacer valer plenamente la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Esforzarnos por lograr la plena protección y promoción de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas en todos nuestros países.
- Aumentar en todos nuestros países la capacidad de aplicar los principios y las prácticas de la democracia y del respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las minorías.
- **Luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**
- Adoptar medidas para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos de los migrantes, los trabajadores migratorios y sus familias, eliminar los actos de racismo y xenofobia cada vez más frecuentes en muchas sociedades y promover una mayor armonía y tolerancia en todas las sociedades.
- Trabajar aunadamente para lograr procesos políticos más igualitarios, en que puedan participar realmente todos los ciudadanos de nuestros países.
- Garantizar la libertad de los medios de difusión para cumplir su indispensable función y el derecho del público a la información.

VI. Protección de las personas vulnerables

26. No escatimaremos esfuerzos para lograr que los niños y todas las poblaciones civiles que sufren de manera desproporcionada las consecuencias de los desastres naturales, el genocidio, los conflictos armados y otras situaciones de emergencia humanitaria reciban toda la asistencia y la protección que necesiten para reanudar cuanto antes una vida normal.

Decidimos, por consiguiente:

- Ampliar y reforzar la protección de los civiles en situaciones de emergencia complejas, de conformidad con el derecho internacional humanitario.
- Fortalecer la cooperación internacional, incluso compartiendo la carga que recae en los países que reciben refugiados y coordinando la asistencia humanitaria prestada a esos países; y ayudar a todos los refugiados y personas desplazadas a regresar voluntariamente a sus hogares en condiciones de seguridad y dignidad, y a reintegrarse sin tropiezos en sus respectivas sociedades.
- Alentar la ratificación y la plena aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.

VII. Atención a las necesidades especiales de África

27. Apoyaremos la consolidación de la democracia en África y ayudaremos a los africanos en su lucha por conseguir una paz duradera, erradicar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible, para que de esa forma África pueda integrarse en la economía mundial.

28. Decidimos, por tanto:

- Apoyar plenamente las estructuras políticas e institucionales de las nuevas democracias de África.
- Fomentar y mantener mecanismos regionales y subregionales de prevención de conflictos y promoción de la estabilidad política, y velar por que las operaciones de mantenimiento de la paz en ese continente reciban una corriente segura de recursos.
- Adoptar medidas especiales para abordar los retos de erradicar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible en África, tales como cancelar la deuda, mejorar el acceso a los mercados, aumentar la asistencia oficial para el desarrollo e incrementar las corrientes de inversión extranjera directa y de transferencia de tecnología.
- Ayudar a África a aumentar su capacidad para hacer frente a la propagación de la pandemia del VIH/SIDA y otras enfermedades infecciosas.

VIII. Fortalecimiento de las Naciones Unidas

29. No escatimaremos esfuerzos por hacer de las Naciones Unidas un instrumento más eficaz en el logro de todas las prioridades que figuran a continuación: la lucha por el desarrollo de todos los pueblos del mundo; la lucha contra la pobreza, la ignorancia y las enfermedades; la lucha contra la injusticia; la lucha contra la violencia, el terror y el delito; y la lucha contra la degradación y la destrucción de nuestro planeta.

30. Decidimos, por consiguiente:

- Reafirmar el papel central que recae en la Asamblea General en su calidad de principal órgano de deliberación, adopción de políticas y representación de las Naciones Unidas, y capacitarla para que pueda desempeñar ese papel con eficacia.
- Redoblar nuestros esfuerzos por reformar ampliamente el Consejo de Seguridad en todos sus aspectos.
- Fortalecer más el Consejo Económico y Social, sobre la base de sus recientes logros, de manera que pueda desempeñar el papel que se le asigna en la Carta.
- Fortalecer la Corte Internacional de Justicia a fin de que prevalezcan la justicia y el imperio del derecho en los asuntos internacionales.
- Fomentar la coordinación y las consultas periódicas entre los órganos principales de las Naciones Unidas en el desempeño de sus funciones.
- Velar por que la Organización cuente, de forma oportuna y previsible, con los recursos que necesita para cumplir sus mandatos.
- Instar a la Secretaría a que, de conformidad con normas y procedimientos claros acordados por la Asamblea General, aproveche al máximo esos recursos en interés de todos los Estados Miembros, aplicando las mejores prácticas y tecnologías de gestión disponibles y prestando una atención especial a las tareas que reflejan las prioridades convenidas de los Estados Miembros.
- Promover la adhesión a la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado.
- Velar por que exista una mayor coherencia y una mejor cooperación en materia normativa entre las Naciones Unidas, sus organismos, las instituciones de *Bretton Woods* y la Organización Mundial del Comercio, así como otros órganos multilaterales, con miras a lograr criterios perfectamente coordinados en lo relativo a los problemas de la paz y el desarrollo.
- Seguir fortaleciendo la cooperación entre las Naciones Unidas y los parlamentos nacionales por intermedio de su organización mundial, la Unión Interparlamentaria, en diversos ámbitos, a saber: la paz y seguridad, el desarrollo económico y social, el derecho internacional y los derechos humanos, la democracia y las cuestiones de género.
- Ofrecer al sector privado, las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil en general más oportunidades de contribuir al logro de las metas y los programas de la Organización.

31. Pedimos a la Asamblea General que examine periódicamente los progresos alcanzados en la aplicación de lo dispuesto en la presente Declaración, y al Secretario General que publique informes periódicos para que sean examinados por la Asamblea y sirvan de base para la adopción de medidas ulteriores.

32. Reafirmamos solemnemente, en este momento histórico, que las Naciones Unidas son el hogar común e indispensable de toda la familia humana, mediante el cual trataremos de hacer realidad

nuestras aspiraciones universales de paz, cooperación y desarrollo. Por consiguiente, declaramos nuestro apoyo ilimitado a estos objetivos comunes y nuestra decisión de alcanzarlos.

8ª Sesión plenaria
8 de septiembre de 2000

d) Áreas de práctica y líneas de servicio del PNUD a nivel global:

Área de Práctica	Líneas de servicio
Alcanzar los ODM y reducción de la pobreza	1. Generación de informes sobre ODM por país y vigilancia de la pobreza
	2. Reforma de las políticas a favor de los pobres para alcanzar las metas de los ODM
	3. Iniciativas locales para erradicar la pobreza, incluidas las micro finanzas
	4. Globalización que beneficia a los pobres
	5. Desarrollo del sector privado
	6. La integración de consideraciones relativas a las peculiaridades de cada género
	7. Potenciación de la sociedad civil
	8. Hacer que DTIC funcione para los pobres
Fomentar la gobernabilidad democrática	9. Apoyo en términos de políticas para la gobernabilidad democrática
	10. Desarrollo parlamentario
	11. Sistemas y procesos electorales
	12. Justicia y derechos humanos
	13. Gobernabilidad electrónica y acceso a la información
	14. Descentralización, gobernabilidad y desarrollo urbano/rural
Energía y medioambiente para el desarrollo sostenible	15. Reforma de la administración pública y anticorrupción
	16. Marcos y estrategias para el desarrollo sostenible
	17. Gobernabilidad eficaz de las aguas
	18. Acceso a los servicios de energía sostenible
	19. Administración de tierras sostenible para combatir la desertificación y la degradación del suelo
	20. Conservación y uso sostenible de la biodiversidad
Prevención y recuperación de las crisis	21. Política y planificación nacional/sectorial para controlar la emisión de las sustancias que disminuyen el ozono y contaminantes orgánicos persistentes
	22. Prevención de conflictos y construcción de la paz
	23. Recuperación
	24. Reducción de las armas de bajo calibres, desarme y desmovilización
	25. Acción contra las minas
	26. Reducción de los desastres naturales
Responder al VIH/SIDA	27. Iniciativas especiales para los países en transición
	28. Desarrollo de liderazgo y la capacidad para tratar con el VIH/SIDA
	29. Planificación del desarrollo, implementación y respuestas del VIH/SIDA
	30. Promoción y comunicaciones para tratar con el VIH/SIDA
Fuente: PNUD (2004) "PNUD para principiantes: una guía para principiantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo". Centro de Servicios del JPO del PNUD. Copenhague, Dinamarca.	

e) Políticas de Género en el PNUD⁵⁴

El sistema de Naciones Unidas ha desarrollado diversas políticas de género que se expresan en los siguientes documentos:

Direct Line 11 (1996)

Este documento entrega las prioridades de la organización respecto a la transversalización de género. Se define, la relación y la colaboración entre el PNUD y UNIFEM (Fondo de Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres) para consolidar y avanzar en las iniciativas de la promoción de las mujeres.

Disponible en <http://www.sdn.undp.org/gender/policies/dlineii.html>

Equidad de Género Cuaderno Político (2002) *Gender Equality. Practice Note*

En este documento se presenta el interés pro parte del PNUD de trabajar a favor de la igualdad de género y el avance de las mujeres en el mundo desde sus seis áreas prácticas. Gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza, prevención y recuperación, energía y medio ambiente, tecnologías de la información y la comunicación y VIH/SIDA.

Disponible en <http://www.undp.org/gender/policy/docs/polynotes/gender-9deco2.doc>

http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque_de_genero/gender_equality_policy

(Versión en español)

Guía sobre *Mainstreaming* de Género (1997). *Guidance Note on Gender Mainstreaming*

Esta guía incluye las metas de igualdad de género en todas las actividades del PNUD presupone la transformación de toda la organización. La transformación significa que se reconoce que el género no trata únicamente de programas, políticas y equidad en la contratación de personal, sino también de una cultura institucional.

Disponible en <http://www.sdn.undp.org/gender/policies/guidance.html>

Políticas de Equidad de Género en la Gestión (2003)

En este documento se regula lo relativo a las políticas de Recursos Humanos de las oficinas del PNUD: contratación, promoción, capacitaciones, los programas de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Disponible en <http://www.sdn.undp.org/gender/>

Términos de Referencia del Punto Focal de Género de las oficinas nacionales del PNUD

El PNUD tiene desde 1986 un sistema de Puntos Focales de Género en su Oficina. Este documento señala cuáles son las actividades y funciones de estos puntos focales para la incorporación de la Transversalización de género en todos los programas, proyectos y acciones.

Disponible en http://www.sdn.undp.org/gender/about/gfp_tor.html

UNDP corporate gender strategy and action plan (2005) Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción

Este es el texto más reciente elaborado por el PNUD en relación a la TG. Ha sido diseñado para nivel global con el objeto de integrar la promoción de la igualdad de género de forma transversal en las líneas de servicio del PNUD.

Disponible en www.undp.org/execbrd/word/dp05-7.doc

⁵⁴ Tomado de PNUD El Salvador (2004) "Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País". Op.cit.

f) Recursos del PNUD para la gestión de conocimientos en género⁵⁵

Red de Conocimiento Global: incluye a cerca de 500 colegas y los puntos focales de género en oficinas de país, así como Voluntarios(as) de Naciones Unidas (UNV) especialistas en género. La red es facilitada por el Equipo del Programa de Género, que ofrece apoyo a los consultores de las políticas de género basadas en las instalaciones de los recursos subregionales (SURF) y en las oficinas de país. Se puede suscribir a través de surf-gender@groups.undp.org.

Mini Surf de Género para Latinoamérica y el Caribe: Provee una gama de servicios de asesoría y capacitación en temas de género como son: referencias de expertos, asistencias técnicas, elaboración de investigaciones con perspectiva de género y promoción y difusión del conocimiento para la región.

Equipo de Programa de Género: Guía las políticas y programas del PNUD sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Promueve el objetivo central de la igualdad de género a través de las áreas prácticas, oficinas regionales y a través de las redes interagenciales existentes de Naciones Unidas. El equipo trabaja en diferentes niveles para asegurar un amplio alineamiento de la organización en la implementación de las metas de género.

Grupos de tareas (*task force*) del Proyecto del Milenio: El Proyecto del Milenio consiste en un programa de asesoramiento independiente, encomendado por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, y apoyado por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En este proyecto participan diez Grupos de tareas (*task force*) organizados por temas en torno de las metas de los ODM. Están integrados por expertos(as) mundiales en distintas esferas de competencia, que provienen del mundo académico, los sectores público y privado, organizaciones de la sociedad civil y organismos del sistema de las Naciones Unidas. El *task force* 3 está dedicado a la educación y la igualdad de género. Es un recurso excelente para identificar prácticas innovadoras, la asignación de prioridades en la reforma de políticas, la determinación de medios para ejecutar las políticas y la evaluación de las opciones de financiación.

Fondo Temático: Se diseñó para apoyar actividades sensibles a género a través de las áreas prácticas. Apoya las iniciativas regionales y globales. El fondo tiene 4 líneas de servicio: 1) Estrategias para la reducción de la pobreza, incluyendo políticas macro-económicas, comercio y globalización; 2) Estadísticas e indicadores para rastrear los progresos hacia los objetivos nacionales, incluyendo auditorías de género de los presupuestos; 3) Reformas legales y la construcción de capacidad institucional para tratar los derechos humanos de las mujeres, incluyendo la tierra y los derechos de propiedad, la protección legal y 4) Evaluación de la vulnerabilidad de las mujeres, incluyendo el impacto de la pandemia del VIH/SIDA y la identificación de vías para llevar a las mujeres a la construcción de la paz y a la resolución de conflictos.

Herramientas y Publicaciones: El PNUD tiene numerosos recursos conceptuales y metodológicos para la equidad de género. Pueden ser encontrados en el sitio de género del PNUD <http://www.undp.org/gender/resources>. Estos incluyen, entre otros, el Manual de Aprendizaje, Consulta e Instrucciones de Mainstreaming de Género, Manual sobre Mainstreaming de Género desarrollado por la Oficina Regional del PNUD para Europa y el CIS, el módulo de género de la Academia de Desarrollo Virtual LRC y el módulo de UNDP-BCPR sobre Género proposiciones en situaciones de conflicto y postconflicto para apoyar y reforzar la capacidad del *staff* del PNUD trabajando en actividades de recuperación y rehabilitación en situaciones de crisis y post-conflicto para transversalizar los objetivos de la igualdad de género.

⁵⁵ Tomado de PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. Anexo 4.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO I.:

CEPAL (1995) "Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001".

<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/5/lcg1855/resolucion.htm>

De la Cruz, Carmen (1998) *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en proyectos y Programas de Desarrollo*. EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría general de Acción Exterior. HEGOIA, Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional, Universidad del País Vasco, Vitoria-Gasteiz. <http://www.ongd-clm.org/PUBLICACIONES%20DIGITALES/mujer%20y%20desarrollo/Gu%EDa%20Proyectos%20Gnero.pdf>

ECOSOC (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview*. United Nations. New York.

_____ (1997) Resoluciones del Consejo Económico y Social.

<http://www.un.org/documents/ecosocdocs/1997/e1997-130.htm>

Gobierno de Chile (2005) *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile*. Naciones Unidas.

http://www.mideplan.cl/publico/ficha_tecnica.php?cenid=232

Instituto de la Mujer (2001) *Mainstreaming de Género. Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming*. Madrid.

Kabeer, Naila (1998/94). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*. México D.F.: PUEG, UNAM, Paidós.

Moser, Caroline (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres.

_____ (1991) "La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.

PNUD (2004) "*PNUD para principiantes. Una guía para principiantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*", actualizado en 2004, disponible en la intranet. Centro de Servicios del JPO del PNUD. Copenhague, Dinamarca.

_____ (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México: PNUD.

_____ (s/f a) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009*.

_____ (s/f b) "Acerca del PNUD" en <http://www.undp.org/spanish/about/>

PNUD El Salvador (2004) "*Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*". San Salvador: PNUD El Salvador.

PNUD Chile (s/f) "Informes sobre Desarrollo Humano" en "Un mundo de experiencia en desarrollo" disponible en <http://www.pnud.cl>

PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. México D.F.: PNUD <http://www.undp.org.mx/Genero/Doctos/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

UN (2005) "¿Qué son los objetivos de desarrollo del Milenio?" en "Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU" <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

___ (2000) Declaración del Milenio. Resolución aprobada por la Asamblea General (A/55/L.2) 55/2.
<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html>

___ (1995) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. "Plataforma de Acción Mundial". Beijing
<http://www.onu.org/documentos/confmujer.htm>

___ (1993) "Declaración de Viena"
[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

___ (1979) "Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

___ (1948) "Declaración Universal de los Derechos Humanos"
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

UNDP (2005) *UNDP Corporate gender strategy and action plan*. First regular session 2005. 20 to 28 January 2005, New York. Item 4 of the provisional agenda. Gender in UNDP.
<http://www.undp.org/execbrd/word/dp05-7.doc>

___ (2003) *Programming Manual*. <http://www.undp.org/bdp/pm/> En español, PNUD 1999. Manual de Programación del PNUD. <http://www.undp.org/bdp/pm/translation.htm>

___ (2002) *Gender Equality. Practice Note*. En español: Igualdad de Género. Cuaderno Político.
<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

___ (2001) *Managing for Results: Monitoring and Evaluation in UNDP. A Results-Oriented Framework*. Noviembre.
<http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/documents/FrameWORKfinal.pdf>

___ (2001) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.
http://www.undp.org/gender/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf

___ (1997) *Guidance note on gender Mainstreaming. Senior Management Review Meeting on Gender Mainstreaming*.
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/guidance.html>

___ (1996) *Direct Line 11: Gender Equality and the Advancement of Women*. N.Y. (en español, Direct Line 11: Igualdad de Género y el Avance de las Mujeres)
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/dline11.html>

___ (s/f) *UNDP Country Office Gender Focal Points Terms of Reference*.
http://www.sdnhq.undp.org/gender/about/gfp_tor.html

World Bank (2006) "Poverty Net Home" www.worldbank.org/poverty/estrategies

II. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE AL AÑO 2005

1. PANORAMA GENERAL

Al iniciar el siglo XXI y habiendo alcanzado niveles importantes de desarrollo, Chile enfrenta un conjunto de desafíos, entre los cuales está el avanzar en materia de equidad de género. No obstante, debe superar los elevados niveles de desigualdad económica y social que persisten en la población, incluidas las inequidades de género.

En efecto, si bien el Censo de 2002 muestra avances significativos en distintos ámbitos y la economía ha recuperado su nivel de crecimiento en los últimos años, se mantienen niveles de pobreza e indigencia y grandes diferencias entre las regiones que corresponde abordar, así como discriminaciones históricas que se suman a las de género: hacia los pueblos indígenas, hacia los sectores más pobres, hacia las personas con discapacidad y la homosexualidad. La situación de las mujeres muestra avances, si bien ellas enfrentan numerosas barreras para alcanzar la igualdad y la plena autonomía.

INDICADORES RELEVANTES	VALOR	AÑO
Población (en millones de habitantes) (1)	15,1	2002
Índice de masculinidad (hombres/100 mujeres) (%) (1)	97,1	2002
Población urbana (%) (1)	86,6	2002
Población mayor de 60 años (%) (1)	11,4	2002
Población indígena (%) (1)	4,6	2002
Tasa de crecimiento de la población (%) (1)	1,2	1992-2002
Esperanza de vida al nacer (años) (Hombres: 73, Mujeres: 79) (1)	75,9	2000
Tasa de crecimiento del PIB (% promedio) (2)	6,3	1990-2000
Población bajo la línea nacional de la pobreza (%) (3)	18,8	2003
Población bajo la línea nacional de la indigencia (%) (3)	4,7	2003
Población con vivienda propia (%) (1)	52,8	2002

Fuentes: (1) Censo de Población 2002, INE, (2) CEPAL, (3) MIDEPLAN, CASEN 2003

Según el Censo de 2002, las mujeres constituyen el 51% de la población, porcentaje que aumenta a un 56,7% a partir de los 60 años debido a su mayor expectativa de vida, encabezan el 31,5% de los hogares (1.305.307) y tienen en promedio 2,3 hijos solamente.

El proceso modernizador vivido por el país en las últimas décadas ha tenido gran impacto en la vida de amplios sectores de mujeres, al tiempo que ha modificado su posición en la sociedad y generado condiciones para un cuestionamiento de la división sexual del trabajo, particularmente en la familia, pero también en la sociedad en general. Al mismo tiempo, ha dado origen a nuevas identidades femeninas, individuales y colectivas, sin invalidar la centralidad de la maternidad en la vida de la mayoría de las mujeres, a la que se agregan nuevos elementos y expectativas. Han aumentado los niveles de escolaridad, las mujeres participan crecientemente en el mercado de trabajo y bajan sus tasas de fecundidad. Sin embargo, en las remuneraciones por trabajo, la salud y la protección social y la participación en cargos políticos y de representación popular persisten fuertes desigualdades.

Educación

En la educación hay avances con el aumento del promedio de escolaridad: en las mujeres mayores de 15 años aumentó de 8,9 años en 1990 a 9,7 en el año 2000, en tanto en los hombres pasó de 9,2 a 10 años en el mismo período. Por su parte, en el año 2000 la tasa de alfabetismo para las mujeres mayores de 15 años fue de 95,9% y la de los hombres alcanzó un 96,1%. Sin embargo, aún existen diferencias importantes entre mujeres y hombres rurales y respecto de las mujeres y hombres urbanos, con una brecha de 10% que se mantiene desde 1990. Asimismo, en el año 2000, la brecha de alfabetización entre las mayores de 60 años y aquellas de 15 a 29 años fue de 13%.

Las diferencias de matrícula entre niñas y niños en la educación básica y media son poco relevantes, pero en la educación superior la relación es desfavorable para las mujeres. Los resultados obtenidos por las mujeres en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) para ingresar a la Universidad expresan desigualdades que persisten en el sistema escolar en cuanto a la preparación de las niñas para acceder a la educación superior. También es desigual el acceso a los distintos tipos de instituciones: más varones en las universidades, más mujeres en institutos profesionales y centros de formación técnica. La oferta de carreras profesionales en estas instituciones está fuertemente segmentada, reproduciendo los patrones más tradicionales de los oficios y actividades femeninos y masculinos.

Las mujeres se forman profesionalmente de manera mayoritaria, en aquellas especialidades que son extensión de sus roles tradicionales, las que obtienen menores remuneraciones en el mercado y tienen menor prestigio. No obstante, se perciben avances y carreras históricamente masculinas tienen hoy día grandes contingentes de mujeres, como son psicología, periodismo e ingeniería comercial.

Participación económica

La participación económica femenina muestra un aumento sostenido en las últimas décadas, alcanzando un 35,6% en el año 2002 (Censo 2002), pero dicha participación se caracteriza por una fuerte segmentación y discriminación, expresada principalmente en la concentración en cierto tipo de ocupaciones, bajas remuneraciones, mayor desempleo y desprotección social. Las regiones presentan grandes disparidades agudizándose las condiciones de inequidad.

La incorporación femenina al mercado laboral tiene dos caras: por una parte, significa para muchas mujeres la posibilidad de mantener su hogar o contribuir a ello, también les brinda oportunidades de autonomía y de desarrollo personal; por otra, las condiciones en que se incorporan al mercado laboral mantienen fuertes inequidades. Al mismo tiempo, su participación laboral no se ha traducido en una redistribución de las tareas domésticas y reproductivas al interior del hogar.

INDICADORES FEMENINOS	1995	2000	2003
Analfabetismo(2)	5,3	4,4	3,6
Años de estudio de la población económica activa femenina de 15 años y más(1)	10,9	11,4	11,6
Participación económica de las mujeres urbanas(1)	39,0	42,0	45,0
Empleo doméstico femenino (4)	16,5	16,0	16,3
Desempleo abierto femenino(2)	8,4	11,2	12,4
Mujeres asalariadas con contrato de trabajo respecto del total	76,1	72,3	73,7

de mujeres asalariadas (4)			
Relación entre salarios medios de mujeres y hombres con 13 años y más de instrucción, en zonas urbanas (4)	58,0	60,0	65,0
Ingreso medio por trabajo de las mujeres en comparación con los hombres(4)	67,0	65,0	64,0
Jefas de Hogar indigentes(1)	5,3	5,0	2,3
Jefas de Hogar pobres no indigentes(1)	13,6	11,5	9,0
Fuentes: (1) MIDEPLAN, CASEN, (2) CEPAL, (3) SERNAM, (4) FLACSO (ICC).			

Al mismo tiempo, la brecha de participación económica entre mujeres pobres y no pobres se mantiene, con 29,6% las mujeres pobres y 44,4% las no pobres⁵⁶ expresando condiciones severas de inequidad, precisamente para los sectores y familias que más requieren del aporte económico de las mujeres que, como revelan los estudios de CEPAL, es un factor fundamental para la superación de la pobreza de los hogares.

Otro tanto sucede entre mujeres urbanas y rurales. En el caso de las mujeres rurales es reconocido que el menor acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra también inhibe su actividad económica. En 1997, sólo el 24,3% de las mujeres agricultoras eran propietarias de la tierra que trabajaban⁵⁷.

La discriminación en las remuneraciones que afecta a las mujeres resume un conjunto de procesos que se inician en la niñez. Como resultado, si bien la fuerza de trabajo femenina posee un mayor nivel educacional en relación con los hombres, ello no se refleja en sus remuneraciones. Al año 2003, la relación entre salarios medios de mujeres y hombres con 13 y más años de instrucción era, en las zonas urbanas, de 65%⁵⁸.

Entre las mujeres más jóvenes esta brecha es menor, lo que podría indicar mejores niveles de calificación entre ellas jóvenes, pero no sucede así con las mujeres de 35 a 44 años, cuya situación se deteriora. Tienen las remuneraciones más bajas en comparación con los varones del mismo grupo de edad.

La flexibilización de las normas que regulan el trabajo, si bien ha favorecido la creación de empleos, ha deteriorado las condiciones en que las mujeres desarrollan sus labores. Actividades como el comercio, el trabajo temporal en la fruta y la pesca, el trabajo a domicilio, si bien dan una oportunidad de ingreso a numerosas mujeres, se realizan en condiciones muchas veces inaceptables, sin horarios o con largas jornadas laborales, sin previsión, en ambientes degradados, por ejemplo, por el uso de agrotóxicos, con severas consecuencias para su salud física, mental y reproductiva.

Las mujeres chilenas se mantienen hoy día en el mercado laboral durante su etapa reproductiva, es decir, no se retiran cuando sus hijos están en edad preescolar o escolar. Ello alude a la necesidad de tener ingresos y de continuar un desarrollo profesional, pero se traduce en una tensión creciente entre familia y trabajo. De hecho, una de las barreras que más afecta a las mujeres en el trabajo es la carga familiar que pesa sobre sus hombros. Dado que no existe una red de apoyo suficiente de salas cunas y jardines infantiles, muchas de ellas buscan alternativas laborales que permitan compatibilizar trabajo y familia.

⁵⁶ MIDEPLAN (2000) Encuesta CASEN. Santiago Chile.

⁵⁷ INE, Instituto Nacional de Estadísticas (1998) *VI Censo Nacional agropecuario 1997 – Total Nacional*. Santiago: INE.

⁵⁸ FLACSO – Grupo Iniciativa Mujeres (2006) *Índice de Compromiso Cumplido para la Equidad de Género – ICC*. Chile 1995-2003. Santiago de Chile: FLACSO.

Pero la tensión entre trabajo y familia no sólo se da por la doble jornada que significa para la mujer llegar a cumplir con tareas domésticas después de todo un día de trabajo, sino porque la maternidad en sí misma, pasa a ser un riesgo para encontrar y conservar un trabajo y un castigo en materia de previsión de salud, como lo revelan el mayor costo que deben aportar las mujeres en edad reproductiva a las ISAPRES, y el que algunos empleadores exijan el compromiso de no tener hijos.

El trabajo por jornadas más reducidas se traduce en subempleo, que es superior entre las mujeres que entre los varones. Si bien dicha jornada puede ser una opción para combinar tareas reproductivas y productivas, existe un subempleo femenino involuntario de mujeres que, deseando trabajar más horas, no encuentran las oportunidades para hacerlo.

La desocupación es mayor entre las mujeres. En el año 2003, estas tasas llegan a un 12,4% para las mujeres y a un 8,5% para los hombres, situación que se acentúa en los sectores de menores ingresos.⁵⁹

Salud sexual y reproductiva

En materia de salud reproductiva, las tasas de fecundidad se han reducido paulatinamente, aunque se mantienen entre las mujeres menores de 18 años. Estas son significativamente mayores en las comunas pobres y rurales.

Ello se relaciona con el hecho que se ha incrementado el acceso de las mujeres a anticoncepción moderna, pero dicho acceso aún es bajo y son numerosos los embarazos no deseados que se producen anualmente, los que mantienen la práctica del aborto a pesar de su penalización y persecución. Si bien está disponible la anticoncepción de emergencia - aunque con acceso limitado- está pendiente la prevención eficaz del embarazo no deseado y de alto riesgo (como el embarazo de adolescentes menores de 15 años).

Las y los jóvenes no reciben información y educación sexual oportuna y pertinente, y no acceden a servicios de salud adecuados ni a preservativo, exponiéndose a embarazos no deseados, a infecciones de transmisión sexual (ITS) y al VIH/SIDA. Ello a pesar de existir investigación suficiente que revela el adelantamiento en el inicio de las relaciones sexuales entre los y las jóvenes y la postergación de las uniones legales.

INDICADORES SALUD REPRODUCTIVA	1995	2000	2003
Tasa global de fecundidad(1)	2,6	2,2	2,0
Mujeres en edad fértil usuarias de anticonceptivos %(2)	31,6	40,0	38,8
Nacidos vivos de madres de 15-19 años %(1)	14,6	16,2	14,4
Uso de preservativos en la última relación sexual - mujeres de 15 – 24 años %(3)	n/d	17,9	n/d
Fuentes: (1) INE, (2) MINSAL, (3) FLACSO (INJUV).			

Violencia doméstica

Uno de los problemas más graves que afectan a las mujeres es la violencia doméstica, la que ha sido reconocida como un factor con graves consecuencias tanto para la mujer y su familia, como para la sociedad en su conjunto. Los estudios del SERNAM revelan que en 1993, una de cada 4 mujeres entre 22 y 55 años había sufrido al menos un episodio de

⁵⁹ CEPAL (2005) *Panorama Social de América Latina*". Santiago: CEPAL.

violencia por parte de su compañero, cifra que en 2001 se incrementó para la Región Metropolitana, donde la mitad de las mujeres encuestadas, entre 19 y 49 años, había vivido alguna vez violencia en la relación de pareja. De ellas, un 34,1 % había sufrido violencia física y/o sexual y un 16,3 % violencia psicológica⁶⁰.

La evaluación económica muestra las elevadas pérdidas que significa la violencia doméstica. La ley aprobada en 1994 ha significado una sanción, no sólo en el ámbito de la ley, sino de toda la sociedad, motivo por el cual se incrementan año a año las denuncias. En efecto, si en 1995 las denuncias por violencia intrafamiliar fueron 38.200, éstas se incrementaron a 78.948 el año 2004 (Ministerio del Interior). Las modificaciones introducidas a dicha Ley (2005) han permitido penalizar la violencia reiterada, asegurando mayor protección a la víctima. La creación de los Tribunales de Familia pretende mejorar las condiciones de acceso a la justicia en casos de violencia, pero se ha generado una alta demanda de atención sin que el sistema pueda responder oportunamente.

Si bien el SERNAM ha impulsado la creación de Centros Regionales para la atención de mujeres víctimas de violencia, estos resultan insuficientes para las necesidades de la población femenina.

Participación social y política

La participación laboral y el aporte económico de las mujeres no se reflejan en su presencia en la toma de decisiones, aunque se ha instalado un clima cultural que tiende a reconocer sus derechos y rechaza las prácticas machistas. La falta de redistribución de las tareas en el seno de la familia, que deja a las mujeres mayoritariamente a cargo de las tareas domésticas, tiene serias consecuencias en sus posibilidades de acceder a puestos de decisión y al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los varones.

En el ámbito de la participación política, desde 1990 son más las mujeres que ejercen cargos de responsabilidad en los poderes del Estado, en especial en el poder ejecutivo. Durante la década, se ha incrementado el número de Ministras, proceso que culmina con el nombramiento de un gabinete paritario por parte de la actual Presidenta de la República. Este hecho abre perspectivas a la presencia de más mujeres en las más altas responsabilidades nacionales.

Sin embargo, la participación en el Parlamento –Senado y Cámara de Diputados- aumenta muy lentamente. Ello se relaciona con el sistema electoral binominal, que afecta a la sociedad en su conjunto, pero que acentúa las dificultades que tienen las mujeres. En este marco, los partidos políticos –que siguen siendo un ámbito preferentemente masculino- constituyen una gran barrera para el avance de las mujeres y tienden a favorecer a las mujeres que tienen relaciones de parentesco con algún político conocido o que han ejercido un cargo público con visibilidad. No obstante, varios partidos, a partir de las luchas de sus propias militantes, han establecido sistemas internos de cuotas, al menos para cierto tipo de cargo.

En el nivel municipal las cifras de participación son algo mejores que en el Parlamento, pero distan del porcentaje de mujeres en el electorado que supera el 53%.

⁶⁰ Ferrer, M. (2001) *Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar*, Santiago: SERNAM/Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile.

INDICADORES RELEVANTES (%)	1995	2000	2003	2006
Mujeres en cargos de Ministras(2)	15,8	31,25	16,67	50,0
Mujeres en cargos de Subsecretarias(2)	3,6	25,9	27,6	48,4
Mujeres en cargos de SEREMIS(2)	7,6	22,9	15,3	n/d
Mujeres en cargos de Intendentas(2)	7,7	23,1	15,4	50,0
Mujeres en cargos de gobernadoras(2)	10,0	30,0	24,0	45,7
Mujeres en cargos de la Cortes de Apelaciones(1)	27,5	34,0	35,0	n/d
Mujeres en cargos de Diputadas(3)	7,5	11,7	12,5	15,8
Mujeres en cargos de Senadoras*(3)	2,6	5,2	5,2	5,2
Mujeres en cargos de Alcaldesas(2)	7,2	7,9	12,6	12,2
Mujeres en cargos de Concejalas(2)	12,5	17,0	17,0	21,0
Mujeres en cargos nacionales de Partidos Políticos(4)	9,0	17,2	18,5	n/d
* Para este indicador se consideran sólo los cargos de senadores elegidos democráticamente Fuentes: (1) FLACSO (ICC), (2) SERNAM, (3) Servicio Electoral, (4) Guía Silber.				

La baja presencia femenina en el ámbito político tiene consecuencias en la calidad de la democracia y en las posibilidades de un pleno ejercicio de derechos, así como en la formulación de leyes, políticas y programas destinados a superar la discriminación en todas las esferas de la vida nacional, pública y privada.

Las mujeres como actor social

Históricamente ha existido en el mundo femenino un segmento que se ha organizado para luchar por sus intereses o para desarrollar determinadas acciones. Al iniciarse, en 1990, la transición democrática, el país contaba con un importante movimiento de mujeres, más extendido y diverso que nunca. Cientos de grupos de mujeres y numerosas organizaciones no gubernamentales (ONGs), organizaciones sociales y políticas se distribuían en todo el país. Este movimiento, surgido en la lucha por los derechos humanos y la democracia, había llegado a formular propuestas para el cambio de la sociedad, de la situación de las mujeres y de la cultura en cuanto a las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Sintetizaba su propuesta la consigna “Democracia en el país y en la casa”, acuñada por el Movimiento Feminista y asumida posteriormente en toda América Latina.

La acción de las mujeres chilenas organizadas ha tenido inspiración internacional, compartiendo las reflexiones y debates con organizaciones de toda América Latina. En efecto, desde 1981 se han celebrado periódicamente los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe en los que han participado integrantes de organizaciones chilenas. Se han creado numerosas redes internacionales para la acción concertada, entre las que sobresalen la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (1984), la Red de Educación Popular entre Mujeres (REPEM, 1988) y la Red Latinoamericana y del Caribe contra la Violencia Doméstica y Sexual (1990). Estas redes han promovido avances en la legislación y la generación de políticas públicas hacia las mujeres y han tenido éxitos reconocidos. Asimismo, han establecido un calendario destinado a dar visibilidad a los problemas que abordan. La Red de Salud de la Mujer institucionalizó el Día de Acción por la Salud de la Mujer (28 de mayo) y realiza campañas anuales con un tema cada vez. La Red de Violencia instituyó el Día por la No más Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Este calendario forma parte de las actividades de las mujeres de todo el continente y hoy día los propios gobiernos realizan actos en esas fechas, uniéndose a estos propósitos.

En los años 90, el movimiento de mujeres chilenas, al tiempo que abría espacios institucionales, que se especializaba y buscaba incidir en lo local, perdió articulación y visibilidad, condiciones necesarias para dar fuerza a sus propuestas de cambio. Las ONGs, por su parte, quizás el actor más visible del movimiento y que ha realizado las

contribuciones más sustantivas en cuanto a producción de conocimientos y a la formulación de propuestas de políticas para las mujeres, han enfrentado importantes dificultades de financiamiento, derivadas del retiro de la cooperación internacional del país y de la escasez de fuentes nacionales para el financiamiento de las actividades de promoción y desarrollo social realizadas por ellos.

No obstante, se mantienen grupos significativos en los más diversos ámbitos, que se articulan a nivel local y más amplio, con motivo de grandes actividades, como son la celebración del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo) y el Día por la No más Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

Los Índices relativos al Género del PNUD: Chile 1990-1998

Otra imagen de la situación de las mujeres en Chile la dan los índices de desarrollo relativos al género calculados por el PNUD para los años 1990 y 1998⁶¹. Sus resultados son los siguientes:

CHILE: Índice de Desarrollo relativo al Género 1990-1998											
(Comparable internacionalmente) *											
Población (1)		Alfabetismo de Adultos (2)		Tasa de Matriculación Combinada (3)**		Esperanza de Vida al Nacer (4)		PIB real p/cap (5)		IDG Relativo al género (6)	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Año	%	%	%	%	%	Años	Años	Dólares 1998			
1990	48,4	51,6	93,8	93,1	72,7	72,0	70,0	77,2	5.015	1.397	0,786
1998	48,8	51,2	94,6	94,0	78,4	78,2	71,4	78,8	7.622	2.725	0,836

* Según Metodología Informe Mundial, PNUD 1999
 ** Sobre la base de Cobertura Básica, Media y Superior
 Fuente: 1-2-3 CASEN 1990-1998; 4 INE CELADE; 5-6 Banco Central

De acuerdo con este cálculo, y como se señala más arriba, en lo relativo a educación y a salud, las mujeres en Chile tienen iguales -y en algunos casos mejor- situación que los hombres. Sin embargo, en la dimensión de ingreso se muestran con fuerza los graves desequilibrios de género.

Tomando en cuenta la participación de cada género en la economía, en 1990 el PIB *per cápita* atribuible a los hombres superaba en 3,6 veces el de las mujeres. En 1998, esta diferencia se acortó a 2,8 veces. Esto constituye un importante avance logrado en la década. A ello se suma un incremento de la participación de la mujer en la población económicamente activa, la cual ascendió de 32,7% en 1990 a 36,3% en 1998. En términos globales, entre 1990 y 1998 el IDG redujo su distancia respecto del IDH nacional en un 35%.

Estas desigualdades de género serán más difíciles de remover mientras las mujeres no cuenten con una mejor potenciación social. Esto implica una incorporación equitativa a las diversas instancias de poder de la sociedad, tanto en el plano económico como social y

⁶¹ PNUD Chile (s/f) "Desarrollo Humano y género". Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

político. Sólo su presencia e injerencia en las decisiones fundamentales que pueden afectar sus vidas podrá asegurar una mejor perspectiva de respeto e igualdad.

La potenciación de las mujeres en Chile no va a la par con su nivel de Desarrollo Humano ni con su posición de liderazgo en América Latina. Según el Índice de Potenciación de Género (IPG)⁶², en 1995, Chile ocupaba el lugar número 54 entre 102 países del mundo que contaban con la información necesaria; y, el lugar número 11 entre los países de América Latina con dicha información.

Calculado para los años 1990 y 1998, el IPG de Chile muestra un crecimiento respecto de su valor inicial, pasando de 0,607 a 0,699.

CHILE: Índice de Potenciación de Género 1990-1998 (no comparable internacionalmente)*									
	Población (1)		Escaños en el Parlamento (2)		Puestos Ejecutivos Administrativos, profesionales y Técnicos (3)		PIB real p/cap		IPG Chile
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Año	%	%	%	%	%	%	US\$ de 1998		
1990	48,4	51,6	94,3	5,7	62,7	37,3	5.015	1.397	0,607
1998	48,8	51,2	90,5	9,5	57,1	42,9	7.622	2.725	0,699

Fuentes: 1 CASEN 1990-1998; 2 Diario La Segunda, 15-12-89, Servicio Electoral marzo 1998, Incluye Cámara de Diputados y Senado; 3 CASEN 1990-1998, Construcción PNUD-CHILE. Ver Anexo Metodológico de Índice de Desarrollo Humano en Chile 1990 – 1998; 4-5 Banco Central.

Si bien estos datos muestran avances, tanto en el Índice de Desarrollo relativo al Género, como en el Índice de Potenciación de Género, no es posible afirmar si esta situación ha mejorado, y a qué ritmo en los años posteriores a 1998 dado que no se han vuelto a calcular a nivel nacional.

La igualdad entre los géneros según los Objetivos de Desarrollo del Milenio

El Gobierno de Chile emitió el Primer Informe Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁶³ estableciendo los avances en relación a las metas definidas para el año 2015. Los indicadores incluidos en el Objetivo 3. “Promover la igualdad de los géneros y la autonomía de la mujer”, revelan la siguiente situación de las mujeres:

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

INDICADORES MÍNIMOS	1990	2000	Meta 2015
Vinculados a la educación			
1. Relación niñas/niños en la educación básica	1,00	0,97	1,00
2. Relación niñas/niños en la educación media	1,05	1,02	1,00
3. Relación mujeres / hombres en la educación superior	0,81	0,87	0,97
4. Relación tasa de alfabetización mujeres y hombres 15-24 años	1,04	0,99	1,00
Vinculados a la participación laboral			

⁶² PNUD Chile (s/f) Op. Cit. Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

⁶³ Gobierno de Chile (2005) *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile*. Naciones Unidas. http://www.mideplan.cl/publico/ficha_tecnica.php?cenid=232

5. Proporción de mujeres en la categoría ocupacional de asalariados en el sector no – agrícola.	36,2%	36,6%	40%
Vinculados a la participación en cargos públicos y de elección popular			
6. Porcentaje de mujeres en el Parlamento	6,0%	9,5%	40%
Fuentes: 1., 2., 3. y 4. Departamento de Estudios y Desarrollo, MINEDUC; 5. Informe PNUD. Metas Milenio para Chile; 6. Servicio Electoral. Estimación 2015 SERNAM.			

Estos son los indicadores mínimos definidos para el Objetivo y los resultados muestran un alto grado de cumplimiento de las metas, excepto en el indicador “Porcentaje de mujeres en el Parlamento” que revela una situación muy lejana al 40% establecido para el año 2015. Alcanzar la meta requeriría de medidas afirmativas para cerrar la brecha.

Con el propósito de dar cuenta en forma más completa de la situación de las mujeres, dicho Informe agregó otros indicadores junto con sus metas para el año 2015. Se trata de indicadores más exigentes, que dan cuenta mejor de los déficit de equidad existentes en el país. En efecto, los resultados muestran una distancia mucho mayor de las metas propuestas para el año 2015.

INDICADORES ADICIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO DE CHILE

INDICADORES ADICIONALES	1990	2000	Meta 2015
Vinculados a la educación			
1. Tasa de conclusión en la enseñanza media de la mujer	54,4%	68,8%	91,3%
Vinculados a participación en cargos públicos y de elección popular			
2. Proporción de mujeres en cargos locales de elección popular (Concejales)	N/E	17%	40%
Vinculados a la participación laboral			
3. Tasa de participación laboral de las mujeres	31,7%	35,0%	45,0%
4. Participación económica de las mujeres que pertenecen al primer quintil de ingresos	17,9%	25,7%	35,0%
5. Cobertura pre-escolar para hijos e hijas de mujeres económicamente activas	20,9%	32,4%	42,0%
6. Participación de mujeres en puestos de responsabilidad y/o decisión a nivel de empresa	N/D	18%	25,0%
7. Índice de Calidad del empleo femenino	71,36 a/	65,21	75,0
8. Diferencia de salarios medios por igual trabajo entre hombres y mujeres	38,0% b/	31,0%	25,0%
9. Participación de las mujeres en los programas de capacitación, a través de Franquicia Tributaria u otras modalidades	20,1% c/	30,1% d/	45,0% e/
10. Acceso de la población femenina al sistema financiero	N/D	38,0% f/	45,0%
a/ Valor máximo 100. Índice Global de Calidad de Empleo del Ministerio del Trabajo correspondiente al año 1992. Considera las siguientes variables: ingresos, previsión social y contrato de trabajo. b/ Al año 1995. c/ Al año 1998. d/ Al año 2003. e/ Bajo el supuesto que el Estado continúa trabajando con el instrumento de Franquicia tributaria. f/ Al año 2001. N/D: No disponible. Fuente: 1 Departamento de Estudios y Desarrollo, MINEDUC, 2 Servicio Electoral. Estimación 2015 SERNAM. 3 INE – Encuesta Nacional de Empleo. Trimestres Octubre-Diciembre, 4, Encuesta CASEN; 5 MIDEPLAN. Estimación al año 2015 SERNAM; 6 Estudio SERNAM-INE; 7 Ministerio del Trabajo; 8 INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, 9 SENCE y 10 Superintendencia de Bancos.			

Estos indicadores revelan que, a pesar de las cifras positivas que muestra el país en diversos ámbitos, se requiere un fuerte compromiso político para reducir las brechas de inequidad y alcanzar la plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS HACIA LA EQUIDAD

El gobierno de Chile asumió en 1990 un compromiso con la democratización del país en todos sus ámbitos y unido con esto, con la superación de las desigualdades entre los sexos, ya que garantizar a hombres y mujeres un acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades permite a las mujeres alcanzar su plena ciudadanía.

Para ello propuso la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), aprobada mediante Ley de la República (1991), con el objeto de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su misión institucional es diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

Los objetivos estratégicos del SERNAM son los siguientes⁶⁴:

- Contribuir a la incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo económico y productivo del país, a través de la coordinación de acciones tendientes a facilitar su acceso y mejorar sus condiciones de trabajo.
- Promover la participación social y política de las mujeres a través del desarrollo de acciones tendientes a fomentar su acceso a cargos de decisión, a favorecer su liderazgo y facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias, mediante el desarrollo de acciones tendientes a superar situaciones vinculadas a la violencia intrafamiliar, a la violencia de género y a facilitar el ejercicio de sus derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, ratificados en los acuerdos internacionales que ha firmado el Estado chileno.
- Promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas, en los ámbitos de salud, educación, justicia, trabajo y vivienda.
- Promover reformas legales, medidas y acciones que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
- Contribuir a la superación de la pobreza de las mujeres y sus familias, a través de la coordinación con políticas gubernamentales sobre la materia y el desarrollo de programas específicos.
- Construir una cultura de igualdad que promueva cambios en la sociedad, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública.

La creación del SERNAM tiene su origen en las propuestas del movimiento de mujeres de la década del 80, recogiendo también las indicaciones surgidas del decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985). Tras su creación asumió la tarea de poner en práctica la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el gobierno de Chile a fines de 1989.

Desde su creación, el SERNAM ha cumplido con dichos objetivos destacando las reformas legales que ha impulsado y un conjunto de políticas y programas cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres elaborado en 1994 marcó el inicio de los esfuerzos de transversalización de género en las políticas públicas. Este fue actualizado para el período 2000-2010 y en el año 2002, en el marco de las políticas de modernización de la gestión pública, el gobierno

⁶⁴ SERNAM (s/f) "Objetivos. Objetivos Estratégicos". Disponible en <http://www.sernam.gov.cl>

incorporó a su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) el Sistema de Equidad de Género.

Paralelamente, algunos Ministerios han creado programas específicamente dirigidos a desarrollar acciones que mejoren la situación femenina. También se han extendido los espacios y programas hacia las mujeres a nivel municipal, siendo instancias interlocutoras para las iniciativas del SERNAM. Actualmente, un número importante de municipalidades ha consolidado oficinas o programas de la mujer en su interior.

El año 2000, a través del Instructivo Presidencial N°15, el Presidente de la República creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades⁶⁵ con el fin de supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades e incorporar políticas específicas con contenidos de género en los Ministerios, Servicios y Empresas del Estado. Por primera vez en la historia del país, la equidad de género es un asunto de Estado. En su creación se hace expresa mención de al compromiso contraído en la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Por otra parte, el gobierno de Chile se ha integrado a los eventos internacionales destinados a mejorar la situación de las mujeres, tanto a nivel regional como mundial, en los que el SERNAM ha contribuido activamente a la discusión de los documentos elaborados.

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999⁶⁶ consagró la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este principio fue acogido por el Ejecutivo al asumir, en 1995, este Plan como parte del Programa de gobierno.

Ha constituido el principal instrumento de trabajo del SERNAM y ha orientado el conjunto de sus políticas. Para ello realiza estudios e impulsa el desarrollo de Planes a nivel regional y comunal. En este Plan se establecen prioridades de acción y su finalidad es facilitar el diseño de políticas públicas en favor de las mujeres, orientando la acción de los distintos actores estatales para que incorporen estas propuestas en las políticas intersectoriales.

En 1997 aprobó el documento Políticas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Rural⁶⁷, elaborado con la participación de organizaciones de mujeres campesinas. Sus ejes centrales son: facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo y la producción; desarrollar espacios educativos que posibiliten a las mujeres rurales una mejor inserción en la sociedad; equidad y calidad en la atención en salud de las mujeres rurales; incentivar la participación social y política de las mujeres rurales y su acceso a las instancias de toma de decisiones; incentivar el desarrollo de políticas, programas y proyectos que reconozcan a las familias rurales y promover el respeto a la diversidad cultural; fortalecer la institucionalidad pública para la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres rurales.

Tras seis años de aplicación, el Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999 fue evaluado, formulándose un segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

⁶⁵ Creado el 2 de marzo del año 2000, está integrado por los/as Ministros/as Secretario General de la Presidencia, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Planificación y Cooperación, de Salud, de Educación, de Justicia, del Interior, del Trabajo y Previsión Social y la Directora del SERNAM.

⁶⁶ Servicio Nacional de La Mujer (2000) Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000–2010, Gobierno de Chile, Enero, Santiago.

⁶⁷ SERNAM (s/f) Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales, Santiago.

2000-2010⁶⁸. Este nuevo Plan recoge en sus lineamientos las aspiraciones y demandas de distintos sectores de mujeres y busca consolidar las políticas de género en la institucionalidad pública, a la vez que promover la participación de las mujeres y el control ciudadano en torno a estas políticas (Ver 4. Anexos b.).

El Programa de Mejoramiento de la gestión de Género (PMG)

El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) es un programa de apoyo a la gestión de los Servicios Públicos cuyo objetivo es mejorar la gestión global de estos. Se basa en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública y comprende etapas de desarrollo o estados de avance para cada una de ellas. El cumplimiento de estas etapas permite que los funcionarios accedan a un incentivo monetario.

El Sistema de Equidad de Género es uno de los componentes del PMG y busca mejorar las oportunidades de mujeres y hombres, de modo que puedan acceder y disfrutar de igual forma de los beneficios de las políticas públicas. Para tales efectos, todas las instituciones públicas, nacionales y regionales, deben revisar los productos estratégicos (bienes y/o servicios) que entregan con el fin de identificar los obstáculos para la equidad de género y proponer soluciones⁶⁹.

Coordinado por el Ministerio de Hacienda, este Sistema representa un avance para el mejoramiento de la gestión del Estado, por cuanto eleva la eficacia de los programas relacionados con las actuales prioridades públicas y porque se pueden prever y evitar que se produzcan efectos negativos sobre las condiciones de vida y bienestar, o sobre la posición de las mujeres y los hombres en la sociedad.

El Sistema Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, es un sistema complejo, que aborda una de las dimensiones más profundas del desarrollo, apuntando a cambios vinculados a sistemas de valores y construcciones culturales expresados en las formas que las personas se relacionan entre sí y con su entorno⁷⁰.

El enfoque de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres se considera un factor básico en la Modernización de la Gestión Pública, porque mejora la calidad del producto, las condiciones de los recursos humanos y la gestión del servicio.

EL PMG de género significa una actualización y revisión permanente de los productos (bienes y servicios) que entrega el Servicio de modo de asegurar que mujeres y hombres se están beneficiando de ellos.

⁶⁸ SERNAM (2000) Plan Igualdad de oportunidades 200-2010 (PIO). Disponible en http://www.novenaregion.cl/documentos/plan_igualdadOp.pdf

⁶⁹ SERNAM (2004) Cuarto Informe periódico del Estado de Chile sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Santiago: República de Chile.

⁷⁰ SERNAM (2005) Informe Sistema de Género. Etapa IV PMG 2005.

3. LEGISLACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Desde su creación, el SERNAM ha propuesto numerosas reformas legislativas destinadas a eliminar las discriminaciones e inequidades que afectan a las mujeres. En algunos casos se trata de reformas que adecuan el orden jurídico a lo que las costumbres y la cultura ya han adoptado (por ejemplo, la Ley de Matrimonio Civil). En otros casos se trata de normas novedosas que invitan al avance del conjunto de la sociedad hacia una cultura más equitativa (por ejemplo, la Ley que introduce el Permiso Paternal en el Código del Trabajo).

A continuación se señalan las leyes y principales normas aprobadas bajo los gobiernos de la Concertación hasta el año 2005.

LEYES APROBADAS ENTRE 1993 – 2005

- Ley N°20.086, modifica la Ley N°19.968 de Tribunales de Familia (2005)
- Ley N°20.066 de Violencia Intrafamiliar, que modifica la Ley 19.325 aprobada en 1994 (2005)
- Ley N°20.047, establece el permiso paternal en el Código del Trabajo (2005)
- Ley N°20.030 de Filiación, modifica la Ley N° 19.585 de 1999 (2005)
- Ley N°20.005, tipifica y sanciona el Acoso Sexual (2005)
- Ley N°19.968, crea los Tribunales de Familia (2005)
- Ley N°19.947 de Matrimonio Civil que sustituye la Ley vigente desde el año 1884 (2004)
- Ley N°19.852 sobre Subrogación para las mujeres alcaldes en el período pre y post natal (2003)
- Ley N°19.824, modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica (2002)
- Ley N°19.749, facilita la creación de microempresas familiares (2002)
- Ley N°19.741 sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias (2001)
- Ley N°19.711, regula el derecho a visita a los hijos sometidos a la tuición de uno de los padres (2001)
- Ley N°19.688, modifica la Ley N° 18.962, orgánica constitucional de enseñanza, en lo relativo al derecho de las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales (2000)
- Ley N°19.670, extiende el beneficio del fuero a mujeres y hombres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción (2000)
- Ley N°19.617, modifica la tipificación de ciertos delitos sexuales incluyendo violación, violación conyugal, estupro, incesto, abuso sexual de menores y pornografía con menores (1999)
- Ley N°19.611, reforma art. 1 y 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado señalando de “las personas” nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que “hombres y mujeres son iguales ante la ley” (1999)
- Convenios de la OIT N°103 sobre protección a la maternidad ratificado y N°156 sobre igualdad de oportunidades y de trato a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificados mediante Decreto 1.907 (1999)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, aprobada en 1994 por la Asamblea General de la OEA) (1998)
- Ley N°19.591, prohíbe el test de embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo y concede fuero maternal a la trabajadora de casa particular (1998)
- Ley N°19.585, modifica el Código Civil en materia de Filiación, reconoce la igualdad jurídica de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, posibilita la investigación de la paternidad o maternidad, amplía la patria potestad de la madre y mejora la situación hereditaria del cónyuge superviviente (1998)
- Ley N°19.532, establece la jornada escolar completa (1997)
- Ley N°19.505, otorga permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de hijo mayor de un año y menor de 18, aplicable a la madre o el padre (1997)
- Dictamen 225-85 de la Dirección del Trabajo, otorga el Derecho a Sala Cuna para las trabajadoras de Centros Comerciales con una misma personalidad jurídica (1996)
- Ley N°19.482, modifica artículo 38 del Código del Trabajo en materia de descanso dominical (1996)
- Ley N°19.409, crea el delito de Tráfico de Personas (1995)

- Ley N°19.335 de Régimen de Participación en los Gananciales, que modifica diversos textos legales discriminatorios hacia las mujeres en los Códigos Civil y Penal, como el adulterio (1994)
- Ley N°19.325 de Violencia Intrafamiliar (1994)
- Ley N°19.299 que modifica la base de cálculo del subsidio maternal (1994)
- Ley N° 19.250, modifica el Contrato Individual de Trabajo y la protección a trabajadoras y trabajadores (1993)
- Ley N° 19.023, crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (1991)

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional. República de Chile. <http://www.bcn.cl/portada.html>

4. ANEXOS

- a) Cronología sobre Mujer y Género en Chile
- b) Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 (SERNAM, 2000)

a) Cronología sobre Mujer y Género en Chile⁷¹

- 1810 - Ingresa la primera mujer a la Real Universidad de San Felipe: Dolores Egaña Febres. Se matricula en la Facultad de Filosofía.
- 1843 - Se inaugura la enseñanza universitaria para matronas.
- 1875 - En la Serena 8 mujeres se presentan ante la junta calificadora de elecciones para expresar sus deseos de ejercer los derechos políticos
- 1877 - El Decreto Amunátegui abre a las mujeres las puertas a la educación superior.
- 1884 - Se dicta una ley Electoral que deja claro el derecho a voto como exclusivo para los hombres.
- 1887 - Eloísa Díaz y Ernestina Pérez obtienen títulos de doctoras en medicina.
- 1887 - Primera Sociedad Mutualista Femenina (Valparaíso) con el nombre de Sociedad de Obreras N°1 presidida por Micaela Cáceres, con 150 socios.
 - Lucrecia Undurraga dirige un periódico "destinado a despertar la conciencia de la mujer".
- 1888 - Se crea la escuela profesional de niñas de Santiago y luego otras 24 en el país que permitieron que ellas se capacitaran para entrar a la industria.
- 1891 - Sociedad Unión y Fraternidad de Obreras.
- 1892 - Se titula la primera abogada
- 1893 - Mujeres logran ingresar al Instituto Pedagógico Ciencia y Progreso de la Mujer (Valparaíso)
- 1894 - Se funda la Sociedad Internacional Protectora de Señoras (Iquique) y la Sociedad de Obreras Sudamericanas de Iquique.
 - Se crea la Sociedad emancipadora de la Mujer en Santiago.
- 1895 - Se crea el Primer Liceo Femenino N° 1. A fines del siglo XIX había 1.717 niñas en la Enseñanza Secundaria, 669 en Escuelas Normales y 394 en Carreras Técnicas.
 - 58.204 mujeres trabajaban en lavanderas, 13.325 empleadas domésticas, 24.000 en el comercio y 129.150 costureras.
- 1900 - Sociedad Progreso Social de Señoras
- 1901 - Sociedad de Emancipación de la Mujer (Iquique)
- 1903 - Se crea la Federación Cosmopolita de Obreras en Resistencia
- 1904 - Clotilde Ibaceta, delegada sindical de Valparaíso, elegida en el Primer Congreso Nacional de las Mancomunales, que eran organizaciones de carácter territorial, que agrupaban a los gremios por provincia
- 1905 - Nace el periódico de mujeres trabajadoras La Alborada
- 1906 - Nacen las siguientes organizaciones: Unión en Resistencia de Tejedoras, Sociedad en Resistencia de Sombrereras, Sociedad Estrella Chilena de Señoras, Sociedad de Protección Mutua de la Mujer, Asociación de Costureras "Protección, Ahorro y Defensa", Sociedad El Triunfo Ilustrado Femenino, Sociedad en Resistencia de Operadas de la Casa Matus.
- 1907 - Carmela Jeria habla en el acto del Primero de Mayo y es despedida del trabajo.
- 1908 - Nace el periódico de mujeres trabajadoras La Palanca
- 1909 - La SOFOFA indicó que el 80% de los empleados de la industria textil y de confecciones eran féminas.
- 1913 - Ley de la Silla obliga a los patrones a poner asientos para los y las empleadas que permanecían todo el día de pie.

⁷¹ Bibliografía consultada: www.isis.cl; SERNAM, Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010; Vitale, Luis (s/f) Cronología Comentada del Movimiento de Mujeres en Chile. Disponible en http://mazingher.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/e.pdf; Valdés, T. (2000) *De lo social a lo político. La acción de las mujeres latinoamericanas*. Santiago: FLACSO, LOM; Valdés, T. e I. Palacios (1999) *Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género*, Santiago: CEPAL.

- Belén de Sárraga inicia sus conferencias en Santiago. Ese mismo año se formaron Centros Femeninos "Belén de Sárraga" en Iquique, Antofagasta y Negreiros, dirigidos por Teresa Flores, María Castro, Luisa de Zavala, Juana de Guzmán, Adela de Lafferte, Iliá Gaete.
- Rebeca Barnes es expulsada del Liceo de Niñas de Iquique por adherir al Centro Feminista "Belén de Sárraga".
- Influenciadas por Belén, fundan la Liga de Mujeres Librepensadoras de Valparaíso.
- 1914 - Nace periódico "El Despertar de la Mujer Obrera".
- 1915 - Surgen nuevos "Centros Feministas Belén de Sárraga" en el Norte Grande. Teresa Flores escribe en "El Despertar de los Trabajadores": "en Antofagasta se ha organizado un Centro de Mujeres Librepensadoras. Invito a mis amigas y compañeras de ideas a organizar otro aquí en Iquique".
- Se funda en Santiago el Club Social de Señoras y el Círculo de Lectura.
- 1917 - Se crea el Consejo Federal Femenino adherido a la FOCH (Federación Obrera de Chile) primera central sindical.
- 1919 - Se titula la primera ingeniera.
- Activa participación de las organizaciones femeninas en la Asamblea Obrera de la Alimentación contra el alza del costo de la vida y la municipalización de las panaderías. La Asamblea Obrera de la Alimentación fue un Frente Amplio donde se unieron por primera vez en Chile los Sindicatos, las organizaciones de mujeres de empleados/as, estudiantes de la FECH, pobladores de los conventillos y trabajadores de la cultura. Agrupados todos los movimientos sociales se pudo convocar a concentraciones que superaron las 100.000 personas, donde se hicieron presentes el Consejo Federal Femenino de la FOCH y el Consejo Nacional de Mujeres
- Se crea el Consejo Nacional de Mujeres
- 1920 - Creación Gran Federación Femenina de Chile
- 1922 - Se crea el Partido Cívico Femenino, orientado por Graciela Mandujano, Ester La Rivera y Eloísa Rojas.
- 1923 - Teresa Flores es elegida para el Consejo Ejecutivo de la FOCH, constituyéndose en la primera mujer dirigente nacional de una Central Sindical Chilena.
- 1924 - Se crea el Partido Demócrata Femenino
- Se realiza en Santiago la V Conferencia Panamericana, que vota la primera recomendación oficial de otorgar los derechos políticos a las mujeres latinoamericanas
- 1925 - Se modifica la legislación existente sobre los derechos civiles de las mujeres mediante un decreto ley firmado por la Junta de Gobierno. En él se establece que la patria potestad corresponde a la madre en las mismas condiciones que el padre, cuando éste moría o desaparecía de la vida familiar.
- Hasta este año las mujeres sólo pueden trabajar si cuentan con el permiso del marido. A partir de esa fecha "a petición del marido, el juez se lo puede prohibir".
- Se acepta jurídicamente la nulidad del matrimonio por declarar falso domicilio.
- 1927 - Con ocasión de las celebraciones del cincuentenario del Decreto Amunátegui, se funda en Valparaíso la Unión Femenina de Chile.
- 1931 - Nace la Asociación de Mujeres Universitarias para extender las oportunidades culturales, económicas, cívicas y sociales de la mujer. La preside Ernestina Pérez. Participan Amanda Labarca, Elena Caffarena, Irma Salas y Elena Hott.
- 1933 - Se crea el Comité Nacional Pro Derechos de La Mujer por iniciativa de Felisa Vergara, Amanda Labarca y Elena Doll, para participar en la discusión sobre la Ley de Sufragio Municipal.
- 1935 - Obtención del derecho a voto para las elecciones municipales.
- Nace el Movimiento Pro-Emancipación de la Mujer (MEMCH) que inicia la celebración anual del Día Internacional de la Mujer.
- 1936 - Ema Gómez, dirigente obrera textil, participa en una Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 1941 - Elena Caffarena y Flor Heredia presentan proyecto de ley a favor del voto femenino.
- Graciela Schnake es la primera mujer alcaldesa de Santiago.
- Ocupación femenina: 3 3,4% en Industria, 6,5% en Agricultura y 2,3% en pesca.
- 1944 - Durante un acto por el Día Internacional de la Mujer, diversas organizaciones de mujeres chilenas acuerdan convocar a un congreso unitario que dará origen a la

	Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF), bajo la dirección de la escritora y pedagoga Amanda Labarca.
1946	- En la masacre de Plaza Bulnes, muere Ramona Parra.
	- Amanda Labarca, primera mujer Embajadora.
1947	- Se crea la comisión para la defensa de la mujer cuya función principal fue proteger a la trabajadora.
	- Nace la Asociación Nacional de Dueñas de Casa.
1949	- Obtención del derecho a voto en elecciones parlamentarias y presidenciales.
	- Se crea la Oficina Jurídica de la Mujer, dependiente de la Presidencia de la República.
1951	- Se abre la Oficina Nacional de la Mujer, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores
	- Inés Enríquez Frödden es elegida primera Diputada en el Congreso
1952	- Adriana Olgún es nombrada Ministra de Justicia
1953	- María de la Cruz es elegida primera Senadora en el Congreso por amplia mayoría
	- Promulgación del Decreto Ley de Asignación Familiar Prenatal para Obreras.
1959	- El permiso post natal se extiende por ley a tres meses.
1962	- Se aprueba la ley de jubilación de la mujer a los 55 años.
1964	- Se empieza a aplicar programas de Planificación Familiar, con la entrega de píldoras anticonceptivas y dispositivos intrauterinos.
	- Aprobación de la Ley de Asignación Prenatal.
1965	- Fidelma Allende, elegida dirigente nacional de la CUT.
1965-	- Se organizan centenares de Centros de Madres (CEMA) en las poblaciones, que
1969	adquirieron personalidad jurídica por la Ley de Promoción Popular.
1968	- Ley 16.880 crea las Juntas de vecinos y organizaciones comunitarias, incluidos los centros de madres
1969	- Creación de la Oficina Nacional de la Mujer de la Presidencia de la República, dependiente de la Secretaría General de Gobierno.
1970	- Ley sobre guarderías infantiles
1971	- Presidente Salvador Allende crea la Secretaría Nacional de la Mujer.
1970-	- Los Comedores Populares tendían a aliviar la pesada carga de las mujeres en el hogar.
73	Otras medidas fueron: el medio litro de leche para mujeres embarazadas y lactantes; aumento del fuero maternal y obligación de las empresas, con más de 20 mujeres, a tener salas-cuna y jardines infantiles.
	- Octubre reconforma la Agrupación de Mujeres Democráticas, ADM que realiza el trabajo solidario con los presos políticos.
1974	- Se forma la Agrupación de Familiares de Detenidos Desaparecidos.
1978	- El Departamento Femenino de la Coordinadora nacional Sindical organiza el Primer Encuentro Nacional de la Mujer, al que asisten 300 delegadas.
1979	- Protestas públicas de mujeres en contra del decreto ley N° 2.200, que elimina las protecciones legales para la mujer trabajadora.
	- Creación del Círculo de Estudios de la Mujer, primer centro de investigación feminista.
1980	- Se forma el Comité de Mujeres de la Comisión Chilena de Derechos Humanos.
	- Nace el frente de Liberación Femenina conformado por mujeres provenientes del Comité Defensa de los Derechos Humanos y Sindicales de Chile, encabezado por Clotario Blest.
1982	- Nacen el Movimiento Mujeres de Chile (MUDECHI) y el Movimiento de Mujeres Pobladoras (MOMUPO)
1983	- Creación de la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres MEMCH'83
	- Creación de La Morada, sede del Movimiento Feminista que hace pública la consigna "Democracia en el país y en la casa"
	- Creación del Movimiento Mujeres por la Vida
	- Realización del Caupolicán de Mujeres, convocado por Mujeres por la Vida, para luchar contra la dictadura militar
1985	- Marcha "SOMOS +" de mujeres
1986	- Antonieta Saa se integra a la Asamblea de la Civilidad en representación de las mujeres chilenas
1988	- Nace la Coordinación de Organizaciones Sociales de Mujeres de Santiago
	- El Movimiento Feminista publica sus "Demandas de las mujeres a la democracia"

- 1989 - La Junta Militar aprobó la derogación del aborto terapéutico sin consulta ciudadana.
- El gobierno militar ratifica la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, mediante el Decreto 789 del Ministerio de Relaciones Exteriores. La Convención había sido probada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979.
- 1990 - Se crea el PRODEMU para promover la autonomía y participación de las mujeres. Esta a cargo de la Presidencia de la República y es presidido por la Primera Dama.
- 1991 - Creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) mediante la Ley N° 19.023.
- 1992 - Nace la Coordinadora de Mujeres de Instituciones y organizaciones Mapuche.
- 1993 - Se elimina la prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar faenas como las subterráneas y se fija la jornada legal y el ingreso mínimo para las trabajadora de casa particular.
- Ley N° 19.250. Modificación al contrato individual del trabajo y protección a los trabajadores y trabajadoras.
- Nace el Grupo Iniciativa Mujeres ONGs Chile conformado por instituciones especializadas en el trabajo sobre y con mujeres para preparar la participación no gubernamental en la Conferencia Regional de América Latina y el Caribe de Mar del Plata (1994) y la Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- 1994 - Se promulga la Ley 19.325 sobre procedimientos y sanciones relativos a actos de violencia intrafamiliar.
- Ley N° 19.299. Base de cálculo de subsidio maternal.
- Ley N° 19.335. Régimen de participación en los gananciales y patrimonio familiar.
- 1995 - Ley N° 19.409. Sobre Tráfico de personas.
- 1996 - Ley N° 19.482. De descanso dominical.
- Dictamen 225-85 de la Dirección del Trabajo que otorga el Derecho a Sala Cuna para las trabajadoras de Centros Comerciales con una misma personalidad jurídica
- 1997 - Ley N° 19.505. Permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos. La madre decide que sea él, o cuando ella falta por cualquier causa) en caso de enfermedad grave de hijo/a menor de 18 años.
- Ley N°19.532 que establece la jornada escolar completa.
- Se aprobó el documento Políticas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Rural, con participación de organizaciones femeninas
- 1998 - Ley N°19.591 que prohíbe exámenes de embarazo como exigencia para contratar, promover y mantener mujeres en sus puestos de trabajo. Además, otorga fuero maternal a trabajadoras de casa particular.
- Ley N° 19.585. Sobre filiación, elimina la distinción entre hijos legítimos e ilegítimos.
- Se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, aprobada en junio de 1994 por la Asamblea General de la OEA)
- 1999 - Se ratifican los convenios 103 y 156 de la OIT que abordan, respectivamente, la protección a la maternidad y las responsabilidades familiares compartidas, mediante el Decreto 1.907.
- Ley N°19.617 sobre delitos sexuales. Redefine el delito de violación, incluyendo tanto la penetración vaginal, como anal o bucal, también la violación marital, modificando el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación. También modifica la tipificación de ciertos delitos sexuales incluyendo violación, violación conyugal, estupro, incesto, abuso sexual de menores y pornografía con menores, entre otros.
- Ley N°19611. Reforma a la Constitución Política. Reforma el artículo primero de la Carta Fundamental, señalando que “las personas” (y no “los hombres”) nacen libres e iguales en dignidad y derechos; y agrega en la garantía constitucional de la igualdad ante la ley (Artículo 19 N° 2 inciso 1), una parte final que establece explícitamente que “hombres y mujeres son iguales ante la ley”.
- Gladys Marín Millie y Sara Larraín Ruiz-Tagle son candidatas a la Presidencia de la República
- 2000 - Ley N°19.688 modifica la Ley N°18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza,

	estableciendo el derecho de las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales.
	- El Ministerio de Salud dicta la Norma Esterilización Voluntaria de Mujeres y Hombres.
	- Promulgación de la Ley N°19.711 Regula el derecho a visita a los hijos sometidos a la tuición de uno de los padres.
	- Ley 19.741, sobre Pensiones Alimenticias.
2002	- Diputada Adriana Muñoz, primera mujer que preside la Cámara de Diputados
	- Ley N°19.670 extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción
	- Ley N°19.824, modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica.
2004	- Ley N°19.947: tras años de debates parlamentarios se promulga una nueva Ley de Matrimonio Civil, que sustituye la Ley de 1884.
	- EL Ministerio de Salud dicta las Normas y Guía Clínica para la Atención en Servicios de Urgencia de personas víctimas de Violencia sexual. Estas incluyen la entrega de anticoncepción de emergencia a mujeres violadas.
2005	- Ley N° 19.968 que crea Tribunales de Familia.
	- Ley N°20.047 crea el permiso paternal en el Código del Trabajo, este permiso establece un post natal de cuatro días pagados para los padres.
	- Nueva Ley de Violencia Intrafamiliar N° 20.066
	- Ley N° 20.005, tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
	- Ley N°20.086 introduce modificaciones a la aplicación de los procedimientos de la ley de Tribunales de Familia
2006	- Es elegida la primera mujer Presidenta de Chile, Dra. Michelle Bachelet Jeria.
	- Por primera vez en Chile existe paridad en los cargos de Ministros/as.

b) Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 (SERNAM)⁷²

1. La Equidad de Género: un objetivo democrático

La equidad de género ha pasado a ser un objetivo insoslayable de las democracias modernas. Varias son las razones que hacen de la democratización de la sociedad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres una misma tarea:

- Garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades que ofrece el desarrollo, y asegurar la participación equitativa en las decisiones públicas, especialmente en la economía y en la política, fortalece y mejora la calidad de la democracia porque incorpora al 52% de la población.
- Otorgar los mismos derechos e influir en los procesos sociales que discriminan a las mujeres amplía y profundiza la democracia también en el ámbito privado, donde se construyen los modelos básicos de las relaciones humanas.
- Reconocer a los otros y otras como iguales y respetar sus intereses contribuye a crear una cultura de igualdad. La convivencia social se enriquece al estar sustentada en una valoración equivalente de hombres y mujeres, y en prácticas sociales que privilegian el debate y la negociación por sobre la violencia, la imposición o sumisión en situaciones de conflicto.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en distintos y nuevos campos permite la incorporación de otros puntos de vista y saberes, y ofrece a las instituciones la posibilidad de usar los recursos de que dispone la sociedad con independencia de su sexo o cualquier discriminación⁷³.

2. Lineamientos del Plan por ejes temáticos

Se han establecido seis líneas temáticas, dentro de las cuales se definieron objetivos, con lineamientos e indicadores específicos para cada una. A continuación se presentan las líneas temáticas y los objetivos de cada una.

LÍNEAS O EJES TEMÁTICOS DE PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2000-2010

Una cultura de igualdad

1. Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género.
2. Eliminar los estereotipos sexistas, y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación.
3. Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género.
4. Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.

Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

1. Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas.
2. Generar y mejorar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres.
3. Adecuar toda la normativa a la Constitución y convenios internacionales suscritos por Chile garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres.
4. Asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y las niñas.
5. Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

1. Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

⁷² SERNAM (2000) Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010, PIO, disponible en http://www.novenaregion.cl/documentos/plan_igualdadOp.pdf

⁷³ Ibid. p.11.

2. Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres.
3. Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos.

Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

1. Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado de trabajo.
2. Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres
3. Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo, reconociendo las necesidades que surgen de los cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo.
4. Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos.
5. Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, en las instancias tripartitas, en los foros de debate económico y laboral y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas.
6. Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico.
7. Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

1. Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familias.
2. Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.
3. Propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social.
4. Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas.
5. Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud.
6. Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres, en los distintos niveles y modalidades.
7. Promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medio ambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.

Enfoque de género en las políticas públicas

1. Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.
2. Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres, cautelando la integralidad del enfoque.
3. Promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local, así como en las relaciones internacionales.
4. Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.
5. Realizar evaluación y seguimiento del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO II.

CEPAL (2005) *Panorama Social de América Latina*". Santiago: CEPAL.

Ferrer, M. (2001) *Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar*. Santiago: SERNAM/Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile.

FLACSO – Grupo Iniciativa Mujeres (2006) *Índice de Compromiso Cumplido para la Equidad de Género – ICC*. Chile 1995-2003. Santiago de Chile: FLACSO.

INE, Instituto Nacional de Estadísticas (1998) *VI Censo Nacional agropecuario 1997 – Total Nacional*. Santiago: INE.

Gobierno de Chile (2005) *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile*. Naciones Unidas. http://www.mideplan.cl/publico/ficha_tecnica.php?cenid=232

MIDEPLAN (2000 y 2003) Encuesta CASEN. Santiago de Chile.

PNUD Chile (s/f) "El Desarrollo Humano y género. Desarrollo Humano y disparidades de género". <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

SERNAM (2005) Informe Sistema de Género. Etapa IV Programa Mejoramiento Gestión.

_____ (2004) Cuarto Informe periódico del Estado de Chile sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Santiago: República de Chile.

_____ (2000) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000–2010*. Gobierno de Chile. Santiago. http://www.novenaregion.cl/documentos/plan_igualdadOp.pdf

_____ (s/f) *Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales*. Santiago.

_____ (s/f) "Objetivos Estratégicos" Servicio Nacional de la Mujer. <http://www.sernam.gov.cl/http://www.sernam.gov.cl/publico/categoria.php?sec=11&cat=9>

SUBDERE (s/f) "Avances PMG de Género, División de Políticas y Estudios" <http://www.subdere.gov.cl/1510/printer-68486.html>

Valdés, T. (Coord.); Caro, P.; Faúndez, A.; Guerrero, E.; Muñoz, A.M.; Palacios, I. y Valdés, X. (2001) *ICC: Índice de Compromiso Cumplido. Una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género*. Santiago de Chile: Flacso.

Valdés, T. (2000) *De lo social a lo político. La acción de las mujeres latinoamericanas*. Santiago de Chile: FLACSO, LOM.

Valdés, T. e I. Palacios (1999) *Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género*, Santiago: CEPAL

Vitale, Luis (s/f) *Cronología Comentada del Movimiento de Mujeres en Chile*. Disponible http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/e.pdf

III. HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD

El presente capítulo ha sido desarrollado con el fin de facilitar la comprensión y la inclusión del género y su transversalización a nivel de **políticas, programas y proyectos**. Contiene un conjunto de herramientas que permiten aplicar y operacionalizar el enfoque de género al trabajo de la oficina a través de sus políticas, programas y proyectos. Incluye las siguientes secciones:

1. Conceptos básicos en el análisis de género
2. Incorporación de la perspectiva de género en políticas, programas, proyectos y actividades
 - a) La pertinencia de género en políticas, programas y proyectos
 - b) Herramientas para TG a nivel de políticas y programación en la oficina PNUD
 - c) Herramientas para TG en la fase de formulación e implementación de programas y proyectos
 - d) Herramientas para la evaluación de género de los proyectos y actividades en curso
3. Buenas Prácticas para la transversalización de género en proyectos y programas

Se inicia el capítulo un conjunto de **conceptos básicos necesarios para el análisis de género**, cuyo objeto es facilitar la aproximación a la problemática de la equidad de género y la transversalización de género, dando a conocer sus argumentos y postulados principales. Luego continúa con una sección sobre **cómo transversalizar género a nivel de políticas, programas y proyectos**. Allí se plantea, de manera introductoria, los argumentos sobre la **pertinencia de género** de las políticas, programas y proyectos. A continuación se presentan un conjunto de **herramientas para TG a nivel de políticas y de las distintas fases de la ejecución de programas y proyectos**: formulación, implementación, monitoreo y evaluación. Entre estas herramientas puede mencionarse una **“Lista de verificación básica para TG”**, el **“Análisis de actores con enfoque de género”**, el **“Marco lógico sensible al género”** y diversas **“listas de verificación.”** También, se incluyen **“Pautas para evaluar el nivel de incorporación del género” en proyectos y actividades en curso**. Por último, se destaca las llamadas **“buenas prácticas” en materia de género** y se ejemplifica con una relacionada con la transversalización de género en programas y proyectos del PNUD.

1. CONCEPTOS BÁSICOS EN EL ANÁLISIS DE GÉNERO

Las herramientas conceptuales relacionadas con el género que presentamos a continuación tienen por objeto ayudar a comprender de mejor manera la realidad; ampliar el campo de análisis; y observar desde, un enfoque de género, las intervenciones sociales (políticas, programas y proyectos) que apoya el PNUD.

¿Qué es género? Así como en el lenguaje, la vestimenta y la comida, se pueden observar distintas formas culturales, también existe diversidad en las formas específicas en que cada cultura **define y entiende lo que es y debe ser un hombre y una mujer** en una sociedad determinada. Sobre la diferencia biológica de los cuerpos –el sexo– la cultura construye, agrega, atribuye un conjunto de **funciones o roles, significados y características específicas estereotipadas** para hombres y mujeres, formando **modelos de género hegemónicos** y una determinada **división del trabajo**. Todos estos elementos conforman un “sistema de género” u

Género es el conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y la relación entre ellos.

“orden de género” presente en cada sociedad, que establece **diferencias, desigualdades y estructuras de privilegio entre los géneros, tanto de orden simbólico como material**. Este “orden de género”, por ser de origen cultural cambia a través del tiempo, al igual que las culturas varían de acuerdo con el momento histórico y el lugar, y por lo tanto, es susceptible de ser modificado⁷⁴. Este sistema de género da pautas para los comportamientos e ideas de mujeres y varones, quienes en el aprendizaje de su cultura internalizan qué es lo que deben o no hacer, pensar y ser, a partir de su pertenencia al sexo femenino o masculino. A estas construcciones sociales sobre el cuerpo apunta el género. El género en definitiva, apunta al conjunto de características sociales, culturales, jurídicas, políticas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento⁷⁵. El **sexo** alude a las diferencias estrictamente biológicas que existen entre hombres y mujeres; estas características no suelen determinar sus conductas.

Diferencia entre Sexo y Género	
SEXO	GÉNERO
Hecho biológico/ natural Características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.) que distinguen a mujeres y a hombres.	Hecho cultural/ social Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo
Macho/ Hembra	Mujer / Hombre Femenino / Masculino
Universal	Contextual, histórico
Adquirido al nacer	Aprendido
Fuente: Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.	

La **categoría de género**⁷⁶, impulsada por el pensamiento feminista anglosajón de los años 70, fue creada para explicar que el papel social asignado y ejercido por las mujeres y los hombres, *no es producto de diferencias biológicas "naturales" ni de sexo, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas históricamente*.

La subordinación a la cual ha estado sometida la mitad de la población -las mujeres- a través de diversos períodos históricos es *producto de formas específicas de organización de las sociedades*, donde lo femenino y lo masculino no es el resultado de una definición biológica, sino la consecuencia de una desigual e injusta jerarquización respecto de las prácticas sociales, las funciones y la ubicación que se tenga en la sociedad.

El género, por lo tanto, no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos, y a la forma en que ésta se establece socialmente. Debido a que es una expresión relacional, el género incluye a mujeres y hombres. Al igual que los conceptos de clase, raza y etnicidad, el género es una *herramienta de análisis para comprender los procesos sociales*.

Las **relaciones de género** están presentes en la vida de todas las personas, en los comportamientos y las ideas.

Se manifiestan en diversos espacios como las *relaciones de pareja, el dominio familiar* que incluye la construcción de la maternidad, la paternidad y la filiación, la sexualidad y el ámbito de la reproducción biológica.

⁷⁴ Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.

⁷⁵ PNUD El Salvador (2004) Op.Cit.

⁷⁶ Tomado de PNUD-México (s/f) Estrategia de género. Op.Cit.

El género como una construcción social es un conjunto complejo de determinaciones y características económicas, sociales, legales, políticas, psicológicas y culturales que constituyen lo que en cada período, histórico se observa como femenino y masculino. Configura un tipo de relaciones de poder que determina las oportunidades de desarrollo de las personas. Es *construido sobre la diferencia sexual*, sobre los cuerpos y está *sujeto a cambio y transformación*: puede ser alterado.

El género como categoría para analizar la realidad

es una nueva manera de mirar la realidad que permite identificar diferentes roles o papeles y actividades llevadas a cabo por hombres y mujeres en una sociedad, observando asimetrías, relaciones de poder e inequidades. Permite reconocer las causas y formular mecanismos para acortar las brechas de género. Ayuda a explicar y ampliar aspectos de la realidad previamente no considerados, y es aplicable a todas las esferas de la vida, incluyendo el trabajo, la educación y cuestiones personales.

El género es una categoría

Descriptiva: porque da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres

Analítica: porque permite señalar, interpretar e identificar las causas de las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en sociedades específicas.

Política: porque nos compromete con la transformación de las inequidades como opción política.

El género como categoría política implica acciones para transformar las desigualdades. En el marco de la teoría política, reconoce al patriarcado como sistema de dominación y la construcción androcéntrica de las sociedades. Esto implica cuestionar este sistema de dominación contribuyendo a transformar la realidad y avanzar hacia la equidad.

El **orden de género** puede observarse en **espacios institucionales** como la *familia*, la *comunidad*, *el mercado*, *la escuela*, *las empresas*, *el Estado*, entre otros. Refiere a diversas **dimensiones** entre las cuales podemos distinguir:

- a) **las actividades y relaciones concretas que sostienen hombres y mujeres**, entre ellas papeles o roles de género, la división sexual del trabajo, relaciones de poder entre mujeres y varones, etc. es decir, a lo que hacen mujeres y varones.
- b) **las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino**, las cuales apunta a las ideas de qué es lo femenino y lo masculino, a las identidades de género, a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, etc., en definitiva al “deber ser” femenino y masculino.⁷⁷

MODELO OCCIDENTAL PREDOMINANTE DE IDENTIDADES DE GÉNERO		
	Mujer / Femenino	Hombre / Masculino
Roles o Papeles Definidos	Trabajo Reproductivo no remunerado “Dueña de casa”/ “Madre-esposa” Ser para otros Objeto	Trabajo Productivo remunerado “Proveedor”/ “Jefe de hogar” Ser para sí Sujeto
Espacios Definidos	Esfera del Cuidado, Esfera doméstica - privada Naturaleza	Esfera del Mercado, Esfera pública Cultura
Esteretotipos	Subjetiva Dependiente Pasiva/ espectador Frágil	Objetivo Independiente Activo/ ejecutor Fuerte

⁷⁷ Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Op. Cit.

	Cooperativa Emocional/ ilógica, irracional Seguidora Conciliadora Flexible	Competitivo Racional/ lógico Líder Agresivo Enfocado
Valoración Social, Estratificación de Género	Menor valoración Menor acceso a prestigio Menor acceso a posiciones de poder Restricciones en la toma de decisiones	Mayor valoración Mayor prestigio social Predominio en posiciones de poder Mayor acceso a toma decisiones
Fuente: Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.		

¿Qué es el enfoque de género? Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en una sociedad, en una comunidad, en un proyecto, oficina, etc. Así como también, las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. Contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que antes no habían sido tomado en cuenta, y es aplicable a todo los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc. También es una opción política porque nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades⁷⁸.

¿Qué es la Igualdad de género? La noción de igualdad está ligada con la desigualdad. Ésta última es el hecho universal que más ha afectado la evolución de la humanidad. Por ello, la lucha por la igualdad y la equidad se ha configurado siempre como el motor del cambio. Desde la Revolución Francesa, la reivindicación por la Igualdad entre los sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han demandado su condición de ciudadanas. Desde entonces, sobretodo a lo largo del siglo XX, se ha logrado el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, de ser propietarias y administrar sus pertenencias, entre otros logros. Sin embargo, a pesar de estos avances, el derecho propio de las mujeres a existir y controlar sus vidas aún hoy en día se encuentra con fuertes resistencias⁷⁹. Por ello los progresos sociales conseguidos no resultan suficientes. Es necesario partir de ellos para afianzar y consolidar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Significados de la igualdad

- Todos y todas somos iguales.
- Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Igualdad de Trato).
- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

⁷⁸ PNUD El Salvador (2004) pp. 16 Op. Cit.

⁷⁹ Instituto Andaluz de la Mujer (2003) Introducción al Enfoque Integrado o *Mainstreaming* de Género, Guía Básica, Unidad de Igualdad y Género, Consejería de la Presidencia, Consejería de Economía y Hacienda.

Avanzar hacia la *efectiva y plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y los hombres*, significa asentar el *principio de la Igualdad como valor central* de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad. Bajo esta perspectiva se han desarrollado normativas, recomendaciones y propuestas de políticas a nivel mundial, de Estados, Agencias de desarrollo y diversos actores, de forma que hoy en día resulta impensable no hacer propia la necesidad de trabajar considerando la igualdad de género.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

Se trata que tanto hombres como mujeres tengan un justo acceso a los recursos socioeconómicos, una condición en la cual mujeres y hombres participan como iguales y tienen acceso a estos recursos.

Fuente: UNDP (2001b), *Guide to developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.

Para avanzar en la igualdad es necesaria la *acción directa e individual de mujeres y hombres que le otorguen la legitimación social y ciudadana* que requiere. Como ciudadanos y ciudadanas, *cada una de las personas son piezas claves del proceso de cambio social* que significa trabajar para la igualdad de género, a través de la negociación, la promoción de valores sociales que nos permitan desarrollar una verdadera cultura democrática,

La igualdad de género es un elemento fundamental para el desarrollo

- Es una cuestión de *justicia con las mujeres* que representan la mitad de la población mundial y se han visto mayoritariamente privadas y excluidas de sus Derechos Humanos.
- Significa *contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas*, que no deberían seguir manteniendo el actual déficit de representación de una parte de la sociedad, las mujeres, en las estructuras sociales, políticas y económicas.
- Posibilita la plena incorporación de hombres y mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a *mejorar la eficiencia y la eficacia* de las metas para el desarrollo de nuestras sociedades, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

compartiendo, hombres y mujeres, las responsabilidades, las tareas y las funciones en las diferentes esferas de acción.

El significado de la igualdad El *principio de igualdad* constituye uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos y se configura como el ideal de toda organización social. Tiene distintas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y extranjeros, etc. y esto se concreta en la *prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social*.

La **Igualdad de Género implica equivalencia**, es decir, las personas tienen el mismo valor independiente del género, y por lo tanto, son iguales. Esto

incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se requieren para lograr la igualdad entre hombres y mujeres sin neutralizar sus diferencias.

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica, no implica necesariamente la desaparición de todas las discriminaciones. Por ello hemos de tomar en consideración que, garantizar el *principio de igualdad de trato*, si bien resulta una *condición necesaria*, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que *no permite reducir las diferencias sociales existentes*.

Ante la evidencia de los insuficientes resultados conseguidos con la aplicación del principio de Igualdad de trato, se justifica la necesaria incorporación de un *tratamiento diferenciado* que posibilite una verdadera *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*, y en este sentido cobra sentido la aplicación de *Acciones Positivas*.

En relación al principio de Igualdad es importante distinguir:

- *igualdad de iure*: igualdad formal, por ejemplo, dar al hombre y a la mujer el mismo estatus a través de la legislación
- *igualdad de facto*: paridad de género real y efectiva. Las leyes no son suficientes para transformar las estructuras de desigualdad. Los mecanismos de acción positiva apuntan a trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades originales para dar iguales oportunidades a mujeres y varones.
- *igualdad de oportunidades para mujeres y varones*: garantizan la igual participación en diferentes esferas de la vida (económica, política, social y de la toma de decisiones) y en diversas actividades (educación, capacitación y empleo).

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que tengan que ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de si han nacido hombres o mujeres.

Hay dos enfoques complementarios para conseguir la igualdad de género, por un lado la **transversalización de género** y el **empoderamiento de las mujeres**. La transversalización de género “es el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas (...) haciendo de los intereses y experiencias de las mujeres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas (...) para que mujeres y hombres se beneficien igualmente. Por su parte el empoderamiento de las mujeres, central en el desarrollo humano, es entendido como la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Está dirigido a corregir las desigualdades de género en la esfera social y económica, así como en términos de derechos civiles y políticos”⁸⁰.

¿Qué es la Equidad de Género? La *Equidad de Género* significa *justicia*, dar a cada uno lo suyo *reconociendo condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano* (según sexo, género, clase, religión, edad); y por lo tanto, reconocer la *diversidad* sin que esta sea usada como razón para la discriminación. La equidad pertenece al marco de la igualdad, pero destaca la importancia de la *igualdad de resultados*. Por ejemplo, aboga por un tratamiento diferencial de grupos para poner fin a una desigualdad.

Apunta al desarrollo de las habilidades de las personas removiendo barreras que inhiben la igualdad de oportunidades económicas, políticas, de acceso a la educación y a los servicios básicos. En este sentido la equidad significa que las personas (hombres y mujeres de cualquier edad, condición o estatus) pueden disfrutar tales oportunidades y beneficiarse de ellas. La equidad de género implica que las mujeres avancen a través de acciones positivas contribuyendo a reducir las desigualdades de género.

La **igualdad de género** implica que todos los seres humanos, mujeres y hombres, sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

⁸⁰ UNDP (2002) *Gender equality, Practice Note*. p. 2.

¿Qué significa integrar género como tema transversal? Trabajar el género de manera transversal es una de las estrategias utilizadas para lograr la meta de la igualdad de género. Consiste en hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas, en todas las esferas -política, económica y social-, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualmente y las desigualdades no se mantengan⁸¹. Apunta a incorporar de manera sistemática la igualdad de género en todas las políticas, programas, actividades administrativas y financieras, y procedimientos organizacionales, contribuyendo por esa vía a profundas transformaciones organizacionales⁸². Se usa como sinónimo de transversalización de género el concepto de institucionalización del género (*gender mainstreaming* en inglés). Se considera como una responsabilidad de todos los miembros de la institución u organización.

Los distintos marcos analíticos utilizados para aplicar el enfoque de género. Existe una diversidad de herramientas y marcos analíticos con distintos énfasis y propósitos que sirven para operacionalizar el enfoque de género, desarrollar una planificación de género y apoyar el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los programas y proyectos. Entre ellos el marco analítico de planificación y políticas de género de la Unidad de Planificación del Desarrollo⁸³ basado en la Red de institucionalización de género de C. Levy⁸⁴ y en el marco analítico de C. Moser, el Sistema de Papeles Triples (STP)⁸⁵. También, está el marco analítico de Harvard o Sistema de los Papeles de Género (SPG)⁸⁶; el marco analítico de Longwe del empoderamiento de las mujeres⁸⁷; el marco analítico del Sistema de Relaciones Sociales del Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex⁸⁸, entre otros. Sólo se hace referencia a ellos, dado que no necesariamente se adaptan a los niveles en que interviene y al tipo de trabajo que desarrolla el PNUD. Sin embargo, son importantes herramientas para profundizar en la aplicación del enfoque de género, a las cuales se puede recurrir.

⁸¹ ECOSOC, 1997 citado en UNDP (2002).

⁸² UNDP (2001 b) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*. UNDP.

⁸³ Ver UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP.

⁸⁴ Ver Levy (1996) *The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization*, DPU Working Paper No. 74; UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. NY.: UNDP; y Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

⁸⁵ Ver Moser (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres; y OIT (2003) *Online Training Module on Gender* www.ilo.org

⁸⁶ Ver UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. NY.: UNDP; y ILO (2003) *Online Training Module on Gender* www.ilo.org; y Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

⁸⁷ Ver UNICEF, Longwe y Clarke (1997) "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres" en León, M.: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores; y ILO (2003) *Online Training Module on Gender*. www.ilo.org

⁸⁸ Ver Kabeer (1998) "Papeles triples, papeles de género y relaciones sociales: el subtexto político de los sistemas de capacitación sobre el concepto de género" en *Realidades Trastocadas*, Paidós, PUEC, UNAM, México DF.; ILO (2003) *Online Training Module on Gender* www.ilo.org; Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES

La **clave para trabajar incorporando la perspectiva de género descansa es no hacer suposiciones**. Es equivocado asumir que las mujeres se beneficiarán automáticamente de una intervención propuesta; que las visiones de las mujeres están reflejadas por los líderes de la comunidad; que agregar datos y estadísticas dibuja un cuadro exacto de las vidas de las mujeres; o que lo que funciona para los hombres automáticamente funcionará para las mujeres. Por ejemplo, el promedio de ingresos por hogar, es una abstracción que sólo existe en la mente de un economista; no se corresponde con la realidad afrontada por millones de mujeres que tienen poco o ningún control sobre cómo se utilizan los ingresos del hogar⁸⁹.

Por ello, es importante considerar la perspectiva de género en las políticas, programas o proyectos, visibilizar quiénes son las y los actores involucrados, y considerar la transversalización de género durante todo el “ciclo del proyecto” o programa.

Así, por ejemplo, en la **fase de planificación**, la transversalización de género significa ser explícito sobre las diferentes necesidades y experiencias de hombres y mujeres, creando un espacio para todos los socios/as, dando voz y visibilidad a las perspectivas de las mujeres, así como a las de los hombres, y asegurando que el diseño está basado en por datos desagregados por sexo. Esto significa preguntar a hombres y mujeres cuáles son los temas que ellos mismos identifican como más urgentes.

En la **fase de implementación**, significa estar seguro de que ambos, hombres y mujeres, están participando de igual manera en los procesos de toma de decisiones y son tratados con igual respeto.

En la **fase de monitoreo** significa seguir la pista de los indicadores que miden los efectos diferenciales de las intervenciones desagregados por género. Es decir, considerar cómo afectan a mujeres y hombres de distinta manera las acciones desarrolladas. En la **fase de evaluación** significa asegurarse de que: hombres y mujeres participen de la evaluación -sea en la determinación de criterios o en la consideración de sus opiniones-; que la igualdad de género sea evaluada explícitamente; que en el equipo de evaluación exista balance de género y sensibilidad al género.⁹⁰

Dada, la importancia de incorporar el género de manera transversal en las políticas, programas y proyectos es preciso fundamentar cuál es la pertinencia de género de los mismos, aspecto que se desarrolla en este apartado.

Asimismo, se presenta un conjunto de herramientas para facilitar la transversalización de género a nivel de las políticas y de la programación de la oficina, y a nivel de programas y proyectos. Para estos últimos se considera las distintas fases del ciclo de un proyecto: la formulación e implementación, el seguimiento y la evaluación.

⁸⁹ UNDP (2002) *Gender Equality, Practice Note* (Equidad de género. Cuaderno Político).

⁹⁰ UNDP (2002) Op.Cit.

a) La pertinencia de género de las políticas, programas y proyectos⁹¹

La **pertinencia de género** se refiere a la relevancia de una determinada política, programa o proyecto en relación con el género. Es decir, en qué medida determinadas acciones, normas, procedimientos en el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos, tienen impactos diferenciados por género, no son neutrales, y por ello requieren la aplicación del enfoque de género. En general todos los programas, proyectos y acciones de desarrollo llevadas a cabo por el PNUD son, en última instancia, pertinentes al género, porque en definitiva afectan, directa o indirectamente, a la población que está constituida por mujeres y hombres. En algún momento pueden afectar las relaciones de género o las brechas de género existentes entre mujeres y hombres (manteniéndolas o profundizándolas); o en la ejecución de los proyectos habrá mujeres y hombres involucrados directamente, recibiendo o no los beneficios del mismo; o indirectamente, en términos de los efectos a largo plazo.

Por ello para la formulación e implementación de políticas, programas y proyectos con perspectiva de género es necesario considerar los siguientes aspectos⁹²:

1) **La mayor parte del personal técnico percibe las actuaciones como neutras al género, piensa que su trabajo ni perjudica ni beneficia a mujeres y hombres**

Existen *dificultades para identificar dónde están las desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres*, especialmente en aquellas intervenciones donde las personas no aparecen directamente como beneficiarias. Esto hace que en numerosas ocasiones la realidad administrativa se perciba como neutra al género, aun cuando no lo sea.

Se considera equivocadamente que las intervenciones recaen sobre recursos y no sobre personas. Por ejemplo:

- cuando se llevan a cabo proyectos de reforestación, se actúa sobre bosques
- si se trata de mejoras en las comunicaciones, se actúa sobre transportes y carreteras
- si se incentiva la productividad de la pequeña empresa, se actúa sobre la empresa
- si se regula la pesca, se trata de los ríos, lagos o mares
- si se invierte en educación, se actúa sobre normas o se mejoran infraestructuras educativas (universidades, institutos, colegios, etc.).

Al **actuar sobre estructuras intermedias** (infraestructuras, empresas, etc.) **se tiende a no ver que las acciones afectan finalmente a mujeres y hombres**, sea porque las composiciones de las empresas no son igualitarias entre hombres y mujeres, porque las demandas de infraestructura urbana no son las mismas para mujeres y hombres o porque los efectos finales pueden aumentar las desigualdades entre mujeres y varones.

En otros casos, **las acciones recaen directamente sobre personas, y por lo tanto, el efecto es directo**. En estos casos, la justificación de la neutralidad de género se plantea en la medida en que 1) no existe una norma explícita que prohíba la entrada de mujeres (por ejemplo, en cursos de formación, servicios sociales, comisiones). Pero no consideran que las mujeres puedan enfrentar restricciones prácticas en función de la disponibilidad de tiempo, sus recursos, etc. Y 2) porque los criterios con que se presentan no muestran signos discriminatorios a priori (hay deportes que no están prohibidos para las mujeres, simplemente ellas no los practican y esto tiene que ver con oportunidades de acceso distintas y con estereotipos de género; la entrada al teatro tiene el mismo precio para todos, pero el

⁹¹ Basado en Instituto Andaluz de la Mujer (2005) guía para identificar la pertinencia de género, N°6.

⁹² Instituto Andaluz de la Mujer (2005) *Guía para Identificar la Pertinencia de Género*, N° 6. Op.Cit.

poder adquisitivo de las mujeres no es el mismo que el de los varones). Hay circunstancias sociales, normas, reglas, formas de organizarse y funcionar que no toman en cuenta las limitaciones que pueden enfrentar las mujeres, derivado por ejemplo de los papeles sociales asignados, del menor acceso a recursos, etc.

¿Desde dónde se mira las acciones?

CENTRADAS EN LOS RECURSOS	CENTRADAS EN LAS PERSONAS
- Se coloca en primer plano los recursos	- Se coloca a las personas en el centro de la intervención
- Los hombres y las mujeres se invisibilizan	- Se ven mujeres y hombres
- No se vislumbra el impacto sobre mujeres y hombres	- Se puede identificar desequilibrios entre mujeres y hombres
- Se considera la intervención neutra	- Se puede prever impactos diferenciales sobre mujeres, sobre hombres y sobre la igualdad entre ambos
- No se prevén impactos diferenciados entre sexos	
NO SE CONSIDERA PERTINENTE	SI SE CONSIDERA PERTINENTE
Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2005) <i>Guía para Identificar la Pertinencia de Género</i> , N° 6. Unidad de igualdad y género.	

Para el PNUD, que tiene como misión y paradigma el Desarrollo Humano, que explícitamente coloca a las personas como foco de las acciones para el desarrollo, la pertinencia de género es intrínseca a su quehacer.

Las políticas, programas, proyectos, acciones, etc. **afectan de manera diferente a mujeres y varones**, dado que éstos se encuentran en situaciones de partida desiguales como consecuencia del ordenamiento socio-cultural que jerarquiza las funciones y roles de género.

2) La dificultad para ver la pertinencia de género tiene que ver con tres razones:

- a. El hecho de *no impedir la participación de mujeres y hombres* no implica que vayan a aprovechar del mismo modo los recursos públicos o privados invertidos en las acciones, si se considera que el orden social asigna roles diferentes y desiguales a cada uno. Esto sitúa a mujeres y hombres en *posiciones de partida diferentes* (por ejemplo, en el caso de los deportes). La interiorización de estas pautas culturales marca la distinta presencia de los géneros. Como consecuencia, siguiendo el ejemplo del deporte, si se entregan subvenciones, éstas serán copadas casi en su totalidad por hombres. En estos casos se entiende que no es pertinente el análisis de género, porque las decisiones individuales llevan a que estén o no presentes mujeres y varones. Entonces, los que están, los hombres, acceden y disponen de más recursos que las que no están, las mujeres. Sin embargo, las mujeres no acceden a esos recursos, no porque no quieran participar, sino porque no se ha incentivado su participación, y porque tienen limitaciones reales para ello, al tener como primera responsabilidad el trabajo doméstico y el cuidado de otros. Esto les quita tiempo para desarrollar otras actividades, sean de descanso o de trabajo remunerado. Por esto se plantea que las mujeres tienen “pobreza de tiempo” o que se les “roba tiempo” al desarrollar gran parte del trabajo no remunerado que la sociedad necesita. Al no destinarse recursos para el trabajo doméstico, la atención y el cuidado – tareas que realizan las mujeres- son ellas las que enfrentan carencias de tiempo, esto las hace más pobres, porque se les está “robando” tiempo remunerado o tiempo de descanso.
- b. Las *diferentes tareas asignadas a mujeres y hombres hacen que tengan demandas y necesidades básicas distintas*, ellos más ligadas al ámbito público y ellas a las labores

socialmente impuestas (cuidado y tareas domésticas). Eso hace que, por ejemplo, las demandas en el espacio urbano y frente a los servicios difieran.

- c. *Los recursos de ellas y ellos son distintos.* La inserción de los varones en el mercado de trabajo hace que tradicionalmente ellos dispongan de más recursos económicos y por lo tanto, la demanda de algunos servicios puede ser superior por parte de las mujeres para dar respuesta a sus necesidades, pero también, porque ellas canalizan las necesidades de servicios de toda la familia. Por ejemplo, la propiedad de un automóvil para el hombre puede tener un sentido y uso diferente que para la mujer.

Todas las políticas, proyectos y acciones son pertinentes al género, pues afectan, en última instancia a la población, a mujeres y hombres.

Si bien, *a priori*, parecen no sexistas –o neutras al género- pueden no serlo. Puede haber impactos no previstos y no deseados que, sin embargo, van a discriminar, a empeorar la vida de unas u otros. Ello por las desigualdades que existen en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de las áreas, campos o ámbitos, que sitúan a unas y otros en condiciones de partida desiguales.

Por ello es fundamental:

- Hacer **visibles a las personas, mujeres y hombres**
- Identificar en qué **posición están y los desequilibrios** que existen entre ambos sexos
- Identificar que las medidas, proyectos o acciones pueden tener un **impacto diferencial** sobre mujeres y hombres, como consecuencia del desequilibrio de partida; y que una intervención puede **favorecer –o desfavorecer- que las brechas de género** –entre mujeres y hombres- disminuyan.

Analizar la pertinencia de género es una forma de establecer si una actuación es relevante al género, si es necesario aplicar el enfoque de género en una intervención o proyecto. Implica:

- **Análisis sobre el punto de partida:** identificar si la situación y posición de mujeres y hombres –derivados del orden de género vigente en la sociedad- presenta desequilibrios o desigualdades.
- **Análisis sobre el punto de llegada:** posibles efectos que tiene la actuación sobre mujeres y hombres o sobre la/s brecha/s de género identificadas.
- **Análisis del contenido de la intervención:** examinar la posible reproducción de las desigualdades de género (a través del lenguaje, de las imágenes, de los conocimientos transmitidos, de estereotipos tradicionales, etc.).

Un proyecto, medida o acción puede afectar positiva o negativamente la igualdad entre mujeres y hombres:

- **Positiva**, si contribuye a equilibrar o acortar las desigualdades existentes en el terreno de la intervención que se propone
- **Negativamente**, si aumenta las desigualdades
- **Perpetuadora de la desigualdad**, si no compensa las desigualdades y contribuye a mantenerlas.

La **condición previa para el inicio de una política, programa o proyecto** es la **identificación de: problemas, agentes sociales involucrados, intereses, visiones, expectativas y potencialidades**. La información que se obtenga de este proceso es condición indispensable para que se conozcan los grupos beneficiarios del proyecto, así como las actividades necesarias para la solución de los problemas que han sido identificados. Para ello se puede usar la siguiente matriz:

IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
Elementos del análisis de la situación	Herramientas Para el análisis de género
1. Análisis geográfico y demográfico - Posición socio-política y participación	- Desagregación de datos por sexo (para todas las variables demográficas y sociales)
2. Análisis del grupo beneficiario: - División sexual del trabajo - Acceso a los recursos y control sobre los mismos	- Desagregación de datos por sexo , observando aspectos socio-económicos, etnia, religión, edad y diferenciación interna de los segmentos
3. Análisis Institucional: - Organizaciones del grupo beneficiario - Organizaciones ejecutoras del proyecto - Organizaciones colaboradoras o involucradas	- Perfil institucional en materia de género
4. Análisis del marco de las políticas de género y desarrollo	- Se refiere a las políticas específicas, neutrales, redistributivas y a las políticas oficiales
Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2005) <i>Guía para Identificar la Pertinencia de Género</i> , N° 6. Unidad de igualdad y género.	

b) Herramientas a nivel de políticas y programación en la oficina PNUD

HERRAMIENTA: Listas de verificación a nivel de políticas y programas de la oficina país⁹³

Estas “listas de verificación” son herramientas para guiar la Transversalización de género en el quehacer de la oficina en el ámbito de la incidencia y la programación conjunta con el país.

i) Preguntas guías a nivel de políticas de la oficina país
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Los documentos y mensajes clave del PNUD, usados durante la negociación, hacen referencia a la igualdad de género? ✓ ¿La información utilizada en el diálogo y negociación ha sido desglosada por edad, sexo y origen étnico? ✓ ¿El personal del PNUD que participa en las reuniones de diálogo y negociación, expresa las inquietudes sobre igualdad de género y hace referencia a los acuerdos internacionales? ✓ ¿Se ha establecido alguna relación de colaboración con el gobierno en lo concerniente a consideraciones de igualdad de género incluyendo, pero no limitándose al SERNAM? ✓ ¿Se ha establecido diálogo y consulta con las organizaciones civiles y académicas que trabajan por la equidad de género?
ii) Preguntas guías a nivel la programación de la oficina país
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿El CCA/CP posee información sobre género, especialmente la información socioeconómica, previamente identificada y cotejada? ✓ ¿Toda la información, datos sobre antecedentes, análisis situacional, ha sido desagregada por edad, sexo y origen étnico? ✓ ¿Se ha consultado con las diversas instancias especialistas en género a lo largo del proceso?

⁹³ Basado en el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (2005) *Estrategia de Género 2005-2006* y el “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera. El Salvador.

- ✓ ¿La programación, ha sido orientada con respecto a los asuntos de género?
- ✓ ¿Se le ha prestado atención a la inclusión de temas de igualdad de género en la programación macroeconómica y de administración pública, incluyendo los vínculos entre los niveles micro, medio y macro de análisis y formulación de políticas?

c) Herramientas para la fase de formulación e implementación de programas y proyectos

El comienzo de la elaboración de un programa o proyecto es el momento estratégico para incorporar consideraciones sobre la equidad de género. Esto facilita la Transversalización de género en el mismo, ya que incluye cuestiones de género desde la problematización, la identificación de necesidades, intereses, posibles soluciones, así como información desagregada por sexo para prever resultados esperados y los impactos posibles en hombres y mujeres. Para facilitar esta tarea, se presenta a continuación un conjunto de herramientas de análisis y listas de verificación.

HERRAMIENTA: Lista de verificación básica para incorporar género en políticas, programas y proyectos

Esta “lista de verificación” es una herramienta para la Transversalización de género en el diseño y/o ejecución de políticas, programas y proyectos y se compone de un conjunto de preguntas guías.

Su objetivo es identificar aspectos básicos para transversalizar género en programas y y/o proyectos, y ser un punto de partida en la revisión de las acciones o actividades requeridas para ello.

LISTA DE VERIFICACIÓN BÁSICA	
para diseñar/ejecutar Políticas, Programas o Proyectos con enfoque de Género (CHEKLIST)	
✓	¿Utiliza un lenguaje inclusivo , que visibilice a las mujeres (lenguaje no sexista) en sus documentos?
✓	¿Utiliza un discurso que incluye la perspectiva de género como parte de la marca PNUD ?
✓	¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto los marcos normativos del PNUD sobre equidad de género para fundamentar? (CEDAW, Declaración del Milenio, <i>Direct Line 11</i> , Cuaderno Político, <i>Guidance Note on Gender Mainstreaming</i> , entre otros)
✓	¿Incorpora el enfoque del Desarrollo Humano y Género ?
✓	¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto los marcos normativos de equidad género del país para fundamentar? (Plan de Igualdad de Oportunidades y otros lineamientos del Gobierno de Chile)
✓	¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto, en relación al diagnóstico ...? <ul style="list-style-type: none"> • Datos desagregados por sexo • Indicadores de género • Índices de Desarrollo Humano relativos al género • Información sensible al género de los Informes de Desarrollo Humano • Datos disponibles en el “Sistema de Información de género” (intranet)

<ul style="list-style-type: none"> • Información disponible en el Centro de Documentación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Ha considerado consultar/ contratar a especialistas, expertos/as y/o informantes claves en género y la temática específica en que trabaja? ✓ ¿Ha considerado la consulta a organizaciones de mujeres y/o ONG que trabajan sobre género en el área temática específica de trabajo?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Coloca el tema género en las relaciones con sus contrapartes y en la negociación sus socios en el contexto de las políticas, programas o proyectos en que está involucrado/a? ✓ ¿Ha sensibilizado a sus contrapartes para transversalizar género en los programas y proyectos en que esta involucrado/a?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Considera el género en los TDR de los estudios, evaluaciones, bases de concursos, etc. encargados en el marco de sus programas o proyectos? ✓ ¿Considera aspectos de género en el monitoreo y evaluación de sus programas y proyectos?
<p>Fuente: Proceso de Transversalización de Género en el PNUD Chile y sus productos (diagnóstico, estrategia de TG y Plan de acción).</p>

HERRAMIENTA: Análisis de actores involucrados con enfoque de género⁹⁴

Esta herramienta consiste en hacer un análisis de los actores involucrados en los programas y proyectos. Tiene por objeto visibilizar a las mujeres y varones involucrados con el fin de crear las bases para la participación durante las etapas de preparación, ejecución y seguimiento del proyecto y de ajustar los objetivos y actividades del proyecto a la realidad diferencial que viven hombres y mujeres. La identificación de los actores permite reconocer quiénes son las personas, los grupos, las organizaciones y las instituciones que tienen intereses, pueden influenciar y/o resultar afectadas en mayor o menor grado por sus acciones. Este análisis implica aclarar: **los intereses y los roles de cada grupo de actores** e identificar las **consideraciones o brechas de género** de los grupos involucrados en el proyecto.

Los intereses y los roles refieren a: cuál es la participación de los actores del programa o proyecto y los roles que desempeñan sean planificadores, ejecutores, financiadores, beneficiarios/as directos o indirectos, u otros. Aquí las preguntas que hay que hacerse son: ¿Quiénes son los beneficiarios directos y los beneficiarios potenciales?, ¿Quiénes son los ejecutores?, ¿Quiénes participan en la toma de decisiones?, ¿Quiénes son responsables del financiamiento?, ¿Qué interés tiene cada grupo en el proyecto?

Las **brechas de género** son patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres o entre diferentes grupos de mujeres. Se pueden contemplar dos tipos de **consideraciones o brechas de género**:

I. Relativas a las mujeres y los hombres de los distintos grupos de actores, en cuanto a su:

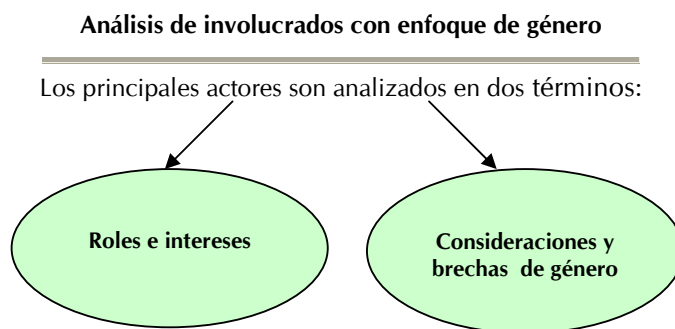
⁹⁴ Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. <http://www.iadb.org/sds/doc/WID-ManualCapacitacionSIIL.pdf> , <http://www.iadb.org/sds/doc/wid%2dmanualcapacitacionsi.pdf>

- i) acceso a la información, los recursos, los servicios y los beneficios potenciales del proyecto propuesto,
- ii) participación en las distintas etapas del ciclo de proyecto,
- iii) poder de decisión o control respecto a los cambios que implica el programa o proyecto, etc.

II. Relativas a las instituciones que participan en el programa o proyecto en cuanto a sus:

- i) políticas,
- ii) sus recursos humanos
- iii) y sus procesos e instrumentos de planificación, gestión y evaluación.

Por ejemplo, identificar consideraciones de género tales como la presencia o no de recolección de datos desagregados por sexo, la inclusión de la perspectiva de género en el Ciclo del Proyecto (diagnóstico, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación), la sensibilidad de género de los equipos de trabajo de la institución, entre otros. O brechas de género, por ejemplo, en relación a la capacitación recibida por varones y mujeres de los equipos de trabajo, o a la toma de decisiones, etc.



Se puede usar el cuadro que se presenta a continuación para sistematizar las respuestas. Una vez que se han identificado los principales actores, teniendo en cuenta los roles, intereses, consideraciones de género o brechas de género, se hace necesario revisar los objetivos y las actividades que propone el proyecto y evaluarlas para incorporar la participación de los diferentes actores.

Ejemplo: caso de abastecimiento de agua (comunidades rurales)		
Involucrados	Roles	Consideraciones de género
Mujeres	Beneficiarias directas	Invierten más tiempo en el acarreo del agua, lo que les impide una participación efectiva en otras actividades (generación de ingresos y otras).
Fundación DARE	Financiador Ejecutor	No promueve diagnósticos participativos que permitirían conocer las necesidades específicas de las mujeres y los hombres del grupo objetivo. Utiliza un enfoque eminentemente técnico para la solución del problema
Consejos Municipales	Co-financiador Beneficiario indirecto	No hacen muchas consultas participativas y no siempre tienen la información necesaria sobre las necesidades y prioridades de las mujeres o de las comunidades. Incluyen pocas mujeres entre sus miembros y menos en sus mesas directivas
Fuente: Urban, A.M. (2002) <i>Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo</i> . Banco Interamericano de Desarrollo, BID.		

HERRAMIENTA: Listas de verificación para las fases de formulación e implementación de programas y proyectos (Checklist)⁹⁵

Las “listas de verificación” son herramientas para la Transversalización de género en programas y proyectos y se componen de un conjunto de preguntas guías.

Objetivo: permiten identificar aspectos a ser considerados en la formulación e implementación de programas/proyectos sensibles al género y revisar las actividades a ser consideradas para la Transversalización de género. No obstante, también pueden ser usadas como guía en las fases de monitoreo y evaluación.

i) Preguntas guías en la fase de **Formulación/Gestión** de proyectos y programas

- ✓ Análisis de situación: ¿Se han identificado apropiadamente todos los asuntos relacionados con la igualdad de género relevantes al proyecto, incluyendo los impactos de género y de los resultados esperados? ¿Se hace mención al IDG y el IPG?
- ✓ Estrategia: ¿Se han identificado los vínculos con otros proyectos y programas relacionados con el género y se han incorporado en la documentación?
- ✓ Población Beneficiaria: ¿Se ha consultado a las mujeres de igual manera que a los hombres durante el proceso de formulación, especialmente a las beneficiarias del sexo femenino? ¿Se ha desglosado toda la información por edad, sexo y origen étnico?
- ✓ Acuerdos de gestión: ¿Han participado en la identificación y formulación del proyecto personas y ONGs de mujeres con conocimiento y experiencia en transversalización de género?
- ✓ Términos de Referencia (TOR:) ¿Los TOR reflejan el requerimiento de un conocimiento y experiencia relevante en género?
- ✓ Seguimiento y evaluación. ¿Se han considerado criterios de evaluación e indicadores de equidad de género en el programa o proyecto?

ii) Preguntas guías en la fase de **Implementación** de programas y proyectos

- ✓ ¿Se ha garantizado el equilibrio de género en la capacitación del proyecto?
- ✓ ¿Los informes de evaluación de proyectos y programas reflejan los asuntos sobre género, y esta información se presenta desglosada por sexo?
- ✓ ¿Se incluye el conocimiento y experiencia sobre género como requisito de los términos de referencia (TOR)?
- ✓ ¿Todas las misiones de apoyo reciben una orientación sobre asuntos de género?
- ✓ ¿Los informes finales de los proyectos identifican de manera sistemática las brechas de género y los éxitos de los proyectos relacionados con género?
- ✓ ¿Se han establecido mecanismos para asegurar que exista balance de género entre el personal del proyecto?
- ✓ ¿Qué nivel de balance de género se ha logrado entre los participantes a las reuniones de proyecto?

⁹⁵ Basado en la lista de verificación del “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador; y el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (s/f) *Estrategia de Género*, Op.cit.

HERRAMIENTA: Lista de verificación de intervenciones para incluir género en el Ciclo del proyecto⁹⁶

Esta lista de verificación señala, para cada etapa del ciclo del proyecto, qué intervenciones son necesarias de realizar para incorporar el género.

Lista de Verificación de Moser de las Intervenciones de Género que se llevan a cabo en el Ciclo del Proyecto	
Etapa	Intervenciones importantes
1 Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • orientación de la política • identificación del enfoque MED/GED (matriz de políticas MED/GED) • intervención focalizada o transversal
2 Preparación a. definición de grupo objetivo b. identificación de los objetivos de género	<ul style="list-style-type: none"> • diagnóstico de género • identificación de roles de género • evaluación de las necesidades de género
3 Diseño a. personal b. estudios de factibilidad socio-económica	<ul style="list-style-type: none"> • entrenamiento del personal en el enfoque de género • términos de referencia (TDR) para el personal y consultores sensible al género • mecanismos para asegurar que las mujeres y las organizaciones sensibles al género sean incluidas en el proceso de planificación • evaluación de las necesidades de género • datos sobre la ubicación y el control de los recursos desagregados por sexo
4 Inicio a. Metas para el equipo b. Estudios previos	<ul style="list-style-type: none"> • términos de referencia para consultores sensible al género • inclusión de experto/a en género • capacitación del personal en el enfoque de género • análisis de costo-beneficio con perspectiva de género, que incluya el "trabajo invisible" de las mujeres • inclusión de mujeres en el equipo de capacitación sobre género
5 Ratificación	<ul style="list-style-type: none"> • identificación de puntos de entrada para el diálogo • entrenamiento del personal sobre asuntos relacionados con la conciencia de género
6 Implementación a. agencia y staff b. población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • entrenamiento del staff en planificación de género • términos de referencia para el personal sensible al género • equidad de género en la composición de la agencia • clarificación del rol de las mujeres en los proyectos participativos
7 Monitoreo/evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • términos de referencia para consultores sensible al género • entrenamiento del staff en género • composición del equipo
Fuente: ILO (1998) Adaptado de Moser, 1993, <i>Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training</i> , Routledge.	

⁹⁶ ILO (1998) "Tools for mainstreaming gender concerns, Unit 5", en *OnLine Gender Learning & Information Module*. South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, SEAPAT <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit5/listpcyc.htm>

HERRAMIENTA: Matriz de Marco Lógico con enfoque de género⁹⁷

Esta herramienta tiene por objeto facilitar la formulación de proyectos que utilizan Marco Lógico y requieren incorporar aspectos de género. Consiste en un conjunto de preguntas orientadoras para cada uno de los ítems del Marco Lógico.

A continuación se presentan los elementos centrales de la Matriz de Marco Lógico con enfoque de género que servirá de guía para la formulación e implementación de proyectos.

El Análisis de Género en el Marco Lógico implica:

- Identificar las **necesidades de mujeres y hombres** en la determinación de la meta y los objetivos
- Identificar y usar información **desagregada por sexo e indicadores de género**
- Identificar **roles y relaciones de género, y uso de métodos participativos** (los beneficiarios son actores, no recipientes pasivos)
- Incorporar al proyecto **recursos aportados por los beneficiarios** (mujeres y varones)

Aspectos claves del análisis de género a tener en cuenta:

Nivel del Marco Lógico	Elementos claves de género
Meta	Coherencia con la política de igualdad de género
Objetivo	Necesidades de género (desagregadas por mujeres y hombres)
Resultados	Distribución de los beneficios desagregados por género
Actividades	Roles de género y relaciones de género Acceso y control de recursos de mujeres y hombres

Dos preguntas claves:

1. ¿Cómo afectan los aspectos vinculados al género el éxito o fracaso del programa o proyecto?
2. ¿Cómo afecta el desarrollo del programa o proyecto (objetivos, resultados, actividades) las desigualdades de género existentes en el contexto de intervención?

Preguntas en relación a la participación:

1. ¿Quiénes participan de los proyectos y cómo?
2. ¿Se conoce y/o responde a las *necesidades de mujeres y hombres*?
3. ¿Existe, entre los/as *beneficiarios (mujeres, varones)*, una agenda en competencia o complementaria?
4. ¿Tienen los/as *participantes (mujeres/ varones)* un espacio en el monitoreo y la evaluación del programa o proyecto?
5. ¿Las *mujeres discuten/opinan* como grupo separado y/o junto con los hombres? (identificar/ negociar)

⁹⁷ Reelaborador sobre la base de: FAO, ISNAR (2001) Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module; Hambly, Helen (2001) Engendering the Logical Framework. ISNAR; SDC (2003) Gender Tool Kit; y CE (1993) Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo. Bruselas.

MATRIZ DE MARCO LÓGICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: PREGUNTAS GUÍAS

OBJETIVOS	GRUPO OBJETIVO E INDICADORES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS Y RIESGOS
<p>Objetivo de desarrollo/ Meta ¿Influyen las relaciones de género y los roles de género de alguna manera en la meta del proyecto? - ¿Influye la selección de objetivos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres? - ¿Responden a las necesidades de hombres y mujeres?</p>	<p>¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? - Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. - ¿Hasta que punto se presta atención a los problemas más específicos del género en el plano político o institucional?</p>	<p>¿La información para verificar la meta del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género?</p>	<p>¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar la meta sensible al género del proyecto? ¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de hombres y mujeres para alcanzar los objetivos? ¿Es el clima político favorable a un enfoque participativo?</p>
<p>Objetivo del proyecto: ¿Tiene el proyecto objetivos sensibles al género? - ¿Especifican los objetivos a quién va dirigido el proyecto desagregando H/M? - ¿Especifican los objetivos quién se beneficiará con el proyecto desagregando H/M? - ¿Las mujeres y los hombres han contribuido equitativamente a definir los objetivos del proyecto? - ¿Las mujeres y los hombres han podido emitir su opinión sobre los problemas existentes?</p>	<p>¿Qué mediciones pueden verificar el logro de objetivos sensibles al género? - ¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quién se dirige? - ¿Cuáles son los avances y cambios para hombres y mujeres? - ¿Hasta qué grado afectarán los avances y cambios la relación entre los géneros?</p>	<p>¿La información para verificar los objetivos del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? - ¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer el objetivo del proyecto?</p>	<p>¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar los objetivos sensibles al género del proyecto? - Se ven los objetivos apoyados por las políticas - Existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar o poner en peligro los avances previstos</p>
<p>Resultados/ Outputs ¿La distribución de los beneficios ha tomado en consideración los roles y relaciones de género? - ¿Quiénes se han beneficiado (H/M)? - ¿En qué medida y en qué función han participado hombres y mujeres?</p>	<p>¿Qué mediciones pueden verificar que los beneficios del proyecto alcancen a mujeres y hombres? - ¿Quién se espera que se beneficie en términos de la división genérica del trabajo y acceso a y control sobre recursos ganados?</p>	<p>¿La información para verificar los resultados del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? - Incluyen los informes provisionales, técnicos, de evaluación y seguimiento datos cualitativos y cuantitativos , específicos según género</p>	<p>¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr los beneficios del proyecto (resultados), considerando los beneficios hacia las mujeres? - ¿Plantea la posición política de hombres y mujeres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados con los géneros? - ¿Existen suficiente motivación, capacidades y aptitudes de gestión en el grupo destinatario y en las instituciones asociadas, para estimular actividades sensibles al género?</p>
<p>Actividades ¿Se han considerado aspectos de género en la implementación del proyecto?</p>	<p><i>Aportes/ Inputs</i> ¿Qué bienes y servicios son aportados por los beneficiarios, mujeres y hombres, al proyecto? ¿Son consideradas las contribuciones tanto de mujeres como de hombres? ¿Los aportes externos consideran el acceso y control de las mujeres sobre ellos?</p>	<p>¿La información para verificar las actividades del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género?</p>	<p>¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr las actividades, considerando la necesidad de asegurar la continua participación de mujeres y hombres en el proyecto? - ¿El plan de participación es razonable en términos de obstáculos locales al prever el consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres? - ¿Son adecuados los servicios de expertos en materia de género e intervienen a tiempo?</p>

d) Evaluación de género de los proyectos y actividades en curso

En el caso de proyectos que se iniciaron sin considerar aspectos de género, éstos pueden ser incorporados en las fases de monitoreo y evaluación. Dependiendo de la flexibilidad de cada proyecto, es posible readecuar algunas actividades o incorporar, por ejemplo, las necesidades de las mujeres. No es necesario cambiar los objetivos, pero la forma en que se desarrollan las actividades puede hacer una diferencia en torno a la equidad de género.

A través del monitoreo se da seguimiento a las acciones y se comprueba en qué medida se cumplen las metas propuestas de los proyectos. En este momento pueden hacerse visibles las limitaciones que tiene un proyecto al no incorporar el género. También, se puede observar potencialidades en términos de dónde y cómo incorporar cuestiones de género. Está documentado que la inclusión de aspectos de género potencia el logro de las metas, de modo que se puede usar el monitoreo sensible al género como una fuente de información para realizar ajustes y sacar lecciones.

Para esos efectos, a continuación se presentan dos herramientas, una para monitorear y evaluar un proyecto/programa con enfoque de género, y otra para evaluar el nivel de incorporación de cuestiones de género a nivel del proyecto o en actividades.

HERRAMIENTA: Listas de verificación para la fase de monitoreo y evaluación de programas y proyectos⁹⁸

Esta “lista de verificación” tiene por objeto facilitar el monitoreo y evaluación de programas y proyectos desde una perspectiva de equidad de género. Se compone de un conjunto de preguntas guías.

Preguntas guías en la fase de Monitoreo y Evaluación de programas/ proyectos

- ✓ ¿Los términos de referencia (*TOR*) para la evaluación, demandan experiencia y *expertise* en asuntos relacionados con género?
- ✓ ¿Las/os evaluadores de la misión reciben orientación sobre asuntos de género relevantes y proveen documentación?
- ✓ ¿El personal del programa revisa el informe preliminar de evaluación para garantizar que refleje las omisiones y éxitos relacionados con el proyecto /programa de género?
- ✓ ¿El personal del programa comprende y aplica los indicadores de éxito del proceso?
- ✓ ¿El personal del PNUD plantea temas relevantes sobre género en las reuniones de monitoreo de proyectos y las reuniones de la Revisión Tripartita?

⁹⁸ Basado en la lista de verificación del “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador; y el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (2005) *Estrategia de Género 2005-2006*.

HERRAMIENTA: Niveles de integración de género en proyectos y actividades.

Los instrumentos⁹⁹ que se presentan a continuación han sido elaborados para evaluar los grados de integración de aspectos de género en programas, proyectos y actividades en curso. Dan cuenta de las maneras en que puede incluirse cuestiones de género, desde aspectos muy básicos, como el lenguaje, hasta niveles más integrales que suponen la incorporación del género de manera transversal. Estas herramientas también pueden aplicarse a todo el “Ciclo del proyecto”, es decir, en las fases de formulación, ejecución, monitoreo y evaluación, con cierta flexibilidad.

Pauta Nº 1: Análisis de Programas/ Proyectos con Enfoque de género

Objetivo: mostrar una visión sintética del nivel de inclusión o no de elementos de género en los programas/ proyectos.

ANÁLISIS DE PROGRAMAS/ PROYECTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	
1. Identificación	
1.1 Nombre Proyecto/Programa:	
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado):	
1.3 Área o línea temática:	
2. ¿Los siguientes ítems, incluyen explícitamente el género, a mujeres y hombres en...?	
2.1 Beneficiarios	SI NO S/I
2.2 Objetivos	SI NO S/I
2.3 Actividades	SI NO S/I
2.4 Resultados esperados	SI NO S/I
2.5 Indicadores resultados	SI NO S/I
2.6 Presupuesto	SI NO S/I
3. Impactos en la igualdad de Género, en mujeres y hombres (necesidades diferentes de mujeres y varones, desigualdades entre hombres y mujeres en el área de intervención)	SI NO S/I
4. Formas, instancias de Inclusión del género en... (explícitamente)	
4.1 Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	SI NO S/I
4.2 Contexto normativo y de políticas de equidad	SI NO S/I
4.3 Desagregación datos según sexo	SI NO S/I
4.4 Como temática o actividad aparte	SI NO S/I
4.5 El lenguaje utilizado especifica masculino, femenino	SI NO S/I
4.6 Se supone inmerso en otra categoría social (Ej.: familia, comunidad)	SI NO S/I
4.7 Como sinónimo de mujeres	SI NO S/I
4.8 Como consideración, criterio general (mención general)	SI NO S/I
4.9 Transversalmente en el programa, proyecto	SI NO S/I
5. Identificar Actores sociales involucrados (visibilizar la participación de todos/as, en distintos niveles, como comunidad, mujeres, varones, municipio, empresas, etc.)	
6. Observaciones (entre otras, referidas a inclusión del género generalizada o aisladas)	
CODIGOS. S/I: sin información	

⁹⁹ Elaboración propia sobre la base de diversos instrumentos, especialmente los incluidos en Instituto Andaluz de la Mujer (2005) Guía para identificar la Pertinencia de Género. Op.cit. y UNDP (2001). “Gender Mainstreaming Learning and Information Pack”. Gender in Development Programme.

Pauta N° 2: Análisis de Actividades con Enfoque de género

Objetivo: mostrar una visión sintética de la inclusión o no de elementos de género en actividades desarrolladas en el marco de programas o proyectos.

Definición de Actividad: proyectos cuyo resultado final es una actividad o productos específicos en el marco de un proyecto o programa general.

ANÁLISIS DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO		
1. Identificación		
1.1 Nombre Actividad:		
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado):		
1.3 Área o línea temática:		
2. ¿Los siguientes ítems, incluyen explícitamente el género, a mujeres y hombres en...?		
2.1 Beneficiarios	Si	No S/I
2.2 Objetivos	Si	No S/I
2.3 Sub-actividades, productos intermedios	Si	No S/I
2.4 Resultados esperados	Si	No S/I
2.5 Indicadores de resultados	Si	No S/I
2.6 Presupuesto	Si	No S/I
3. Existen mecanismos para asegurar la participación equitativa de hombres y mujeres en las diversas instancias (expositores, toma de decisiones, preparación, etc.)	Si	No S/I
4. Impactos en la igualdad de Género, en mujeres y varones (derivado de necesidades diferentes de mujeres y hombres, desigualdades entre hombres y mujeres en el área de intervención)	Si	No S/I
5. Formas, instancias de Inclusión del género en...		
5.1 Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	Si	No S/I
5.2 Contexto normativo y de políticas de equidad	Si	No S/I
5.3 Desagregación datos según sexo	Si	No S/I
5.4 Como temática o actividad aparte	Si	No S/I
5.5 El lenguaje utilizado especifica masculino y femenino	Si	No S/I
5.6 Se supone inmerso en otra categoría social (Ej.: familia, comunidad)	Si	No S/I
5.7 Como sinónimo de mujeres	Si	No S/I
5.8 Cómo consideración, criterio general (mención general)	Si	No S/I
5.9 Los tópicos y la agenda, los cuales reflejan las prioridades de la igualdad de género	Si	No S/I
5.10 Transversalmente en las diversas instancias	Si	No S/I
6. Identificar Actores sociales involucrados (visibilizar la participación de todos/as, en distintos niveles, como comunidad, mujeres, varones, municipio, empresas, etc.)		
7. Observaciones (entre otras, referidas a inclusión del género generalizada o aisladas)		
CÓDIGOS. S/I: sin información		

3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS

Las buenas prácticas¹⁰⁰ son los ejemplos de procesos e iniciativas que han tenido resultados valorados como positivos. También se pueden definir como un enfoque innovador, probado y reconocido que podría a su vez ser exitoso en otros contextos. Una buena práctica sería entonces, una práctica innovadora que hace posible mejorar el presente y que por tanto pretende ser un modelo o un estándar en un sistema dado.

Las lecciones aprendidas, se originan a partir del análisis de las experiencias prácticas e incluso de aquellas que no pueden ser incluidas dentro del marco de “buenas prácticas”. Se recogen aquellos aprendizajes que no tienen por qué derivar de resultados positivos pero que sí pueden proveer una guía y unos lineamientos para el desarrollo de futuras intervenciones. La sistematización de estos aprendizajes se catalogaría bajo el epígrafe de “lecciones aprendidas”.

Desde un enfoque de género, las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes -exitosos o no- de otros, y aplicarlos de manera más amplia. Pueden promover nuevas ideas o sugerir adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos tanto en mujeres como en hombres.

¿Cuándo una buena práctica es considerada como buena?¹⁰¹

- a) **Cuando se produce un cambio:** la práctica seleccionada ha conducido a un cambio real, medible cuantitativa o cualitativamente que contribuye a la incorporación de género. Es decir, que se han introducido nuevas maneras de hacer las cosas, que tanto mujeres como hombres rechazan continuar con viejas prácticas.
- b) **Cuando se produce un impacto:** cuando la práctica seleccionada ha tenido algún tipo de impacto visible y medible en la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas, legislación existente, asignación de recursos, opinión pública, control en el cumplimiento de la normatividad, etc. Se debe incorporar un análisis o evaluación del grado de institucionalización de la “buena práctica” identificada.
- c) **Cuando se produce innovación:** la práctica seleccionada demuestra un enfoque innovador en el abordaje de la prevención, tratamiento y resolución de problemas específicos.
- d) **Cuando es posible replicar:** La “buena práctica” seleccionada tiene posibilidad de ser replicada en otros contextos y lugares, sobre todo en relación a la instalación de capacidades de análisis e intervención desde un enfoque de género. Es necesario analizar estas posibilidades de réplica.
- e) **Cuando es sostenible:** La “buena práctica” tiene la virtud de generar procesos sostenibles en el medio—largo tiempo en la construcción de capacidades, liderazgos, mediación, resolución de conflictos, reparto equitativo de oportunidades y beneficios para mujeres y hombres, más allá del proyecto concreto y, como consecuencia, ha

¹⁰⁰ UNIFEM (2005) Contribuciones a la construcción de la Paz en Colombia. Buenas Prácticas desde un enfoque de Género. Bogotá: UNIFEM.

¹⁰¹ Ibid.

generado compromisos de género en los agentes implicados y esos compromisos son un componente de la “buena práctica”.

f) **Cuando es relevante:** contribuye directa o indirectamente a la acción que posibilita la verdadera incorporación de género y es consistente con las políticas de igualdad de oportunidades locales, regionales y nacionales.

g) **Cuando tiene capacidad de respuesta:** dando respuestas a las necesidades identificadas por mujeres y hombres, con especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. En este sentido, la capacidad de respuesta de la buena práctica aumenta en la medida en que haya involucrado un proceso de construcción de consenso y que respete los intereses y decisiones de todos los colectivos, con énfasis en los colectivos que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Buena Práctica de Transversalización de Género en el PNUD Chile: el Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD¹⁰²

En este caso, las buenas prácticas constituyen acciones que contribuyen a la transversalización de género en un programa y en los proyectos desarrollados en el marco del mismo. Este ejemplo de “buenas prácticas”, parte de las actividades del PNUD, se aprecia específicamente en el Programa de Pequeños Subsidios, PPS del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF por su sigla en inglés).

Este programa medio ambiental incorpora aspectos de género en sus bases de concurso, tanto como criterio de elegibilidad, así como en el formato de elaboración de los proyectos concursables. Así también, en la sistematización de las experiencias desarrolladas en el marco del programa.

En las “Bases Preparatorias de concursos de Proyectos 2006” del PPS, se señala como objetivo del concurso apoyar iniciativas de desarrollo sustentables en torno a las áreas de “Mitigación del cambio climático”, “Conservación de la Biodiversidad”, “Residuos Orgánicos Persistentes” y “Degradación de Tierras en Chile continental e insular”, presentadas por organizaciones comunitarios de base y organismos no gubernamentales chilenos.

Estas Bases para el concurso 2006 solicitan un conjunto de requisitos que los proyectos deben incorporar en sus planteamientos. Entre los criterios de elegibilidad señalados, destaca la Equidad de Género, entendida como “la participación de las mujeres y los hombres, que dé plena cuenta de sus inquietudes y potencialidades”.

El instructivo para la elaboración de las propuestas de proyectos solicita expresamente en su “formato de proyecto” que se señale cómo afecta el problema que interesa abordar a mujeres, hombres y niños; así como, el modo en que los resultados beneficiarán a unas y otros. También, solicita la desagregación por sexo de los participantes previstos y una presentación de la metodología de participación que considere a mujeres, hombres y niños.

Las matrices que se presentan a continuación son parte del **“formato de proyecto” del programa PPS** y dan cuenta de cómo incluyen la diferenciación de género.

¹⁰² PNUD Chile (2006) *Bases preparatorias y formato de proyecto*. Concurso de proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD, Santiago de Chile; y PNUD Chile (s/f) *Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD*. 1999-2001, Santiago de Chile: PNUD.

¿Cómo afecta a los distintos miembros de la comunidad el problema Ambiental?

Situación Ambiental priorizada por el proyecto	Hombre	Mujer	Niños

¿Cómo se benefician de los resultados del proyecto hombres, mujeres y niños?

Resultados	Hombre	Mujer	Niños

Metodología propuesta para la participación de los beneficiarios

Descripción general de la metodología de participación

Formas o instancias previstas de capacitación o participación	Participantes (hombres, mujeres jóvenes, niños)	Eventual riesgo o problema para participar efectivamente	Mecanismo de arreglo previsto

En el documento de “Sistematización de proyectos del PPS 1999 – 2001” se señala entre los objetivos del Programa de pequeños subsidios, PPS, el “Mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y de las comunidades indígenas”. En la ficha utilizada para sistematizar las experiencias de los proyectos PPS en ese período, se solicitó expresamente en que forma los proyectos habían respondido a ese objetivo.

Este ejemplo de buena práctica para la Transversalización de género se da a nivel de un programa y los proyectos desarrollados en él. Se pueden replicar en otros programas de manera similar o readecuadas y en proyectos a nivel de organizaciones de base.

4. ANEXOS

a) Términos utilizados frecuentemente en el análisis de género

Acciones Afirmativas/Positivas o Discriminación positiva: son estrategias desarrolladas para luchar contra la desigualdad. Implican medidas que favorecen a un grupo particular en desventaja, para suprimir o prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de las estructuras, conductas y actitudes existentes. Cuando apuntan a la igualdad de género se busca cerrar la brecha que existe en relación al acceso a oportunidades de desarrollo, participación e igual disfrute de los beneficios de hombres y mujeres (UNDP El Salvador, 2002).

Análisis de género: busca documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado. Los temas claves incluyen: a) división del trabajo, tanto para las actividades productivas como reproductivas; b) acceso y control sobre los recursos y beneficios; c) factores sociales, económicos y medioambientales que influyen en los dos primeros temas; d) la capacidad de toma de decisiones (De la Cruz, 1998). Es el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado (Junta de Andalucía, 1998).

Androcentrismo: visión que pone al hombre como norma, modelo y medida de la persona humana. Lo masculino se generaliza para todas las personas, hombres y mujeres. En las ciencias sociales se traduce en teorías y elaboraciones que sólo consideran las características y comportamiento individual y social de los varones.

Balance de género: participación de un igual número de mujeres y de hombres en una actividad u organización. Ejemplo de ello son la representación en comités o estructuras de toma de decisiones (UNDP, 2001a).

Ceguera de género: (*gender-blindness*) Es la falla en reconocer que el género es una determinante esencial de los resultados e impactos en los proyectos y políticas. Operar de esta forma presupone que el género no es un factor que inflencie los proyectos, programas y políticas del PNUD (UNDP, 2001b).

Conciencia de género: Es la comprensión de que existen diferencias socialmente determinadas entre mujeres y hombres, y que éstas diferencias se han construido como objeto de discriminación. Estas diferencias y desigualdades están basadas en comportamientos aprendidos que afectan las capacidades de las mujeres para acceder y controlar los recursos. Esta conciencia necesita ser aplicada a través del análisis de género, en los proyectos, programas y políticas (UNDP, 2001a).

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

Cultura: Son aquellos patrones distintivos de ideas, creencias y normas que caracterizan la forma de vida y las relaciones en una sociedad concreta o un grupo dentro de una sociedad (Reeves y Baden, 2000), así como *“las tradiciones y costumbres transmitidas*

mediante el aprendizaje, que rigen las creencias y el comportamiento de las personas expuestas a ella” (Kottak, 1994).

Cultura de género: Se refiere a que en toda cultura existen ciertos órdenes respecto a qué es lo masculino y qué lo femenino. El género se refiere a una construcción cultural, que a partir del sexo, determina los roles, la identidad y espacios de acción de manera diferencial para hombres y mujeres. El género está basado en un sistema de creencias y prácticas sobre como *deben ser* los hombres y las mujeres en relación a su comportamiento, sus sentimientos y pensamientos. Históricamente, las mujeres han sido discriminadas, subvaloradas y excluidas por este sistema de creencias, dando origen a la llamada desigualdad de género.

Datos desagregados por sexo: recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del género (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005). La recolección de información sobre mujeres y varones separadamente sobre diversos aspectos. Para desarrollar un análisis de género toda la información requiere ser desagregada por sexos para medir los impactos diferenciales sobre mujeres y varones (UNDP, 2001b).

Desarrollo Humano: El desarrollo humano se refiere a las personas, a la ampliación de sus opciones para lograr la vida que ellos desean tener. El crecimiento económico, el aumento del comercio y los negocios internacionales, el desarrollo tecnológico –son todos muy importantes, pero son sólo medios, no fines en sí mismos. Su contribución al desarrollo humano en el siglo 21 depende de si realmente amplían las opciones de las personas, si ayudan a crear un entorno para que las personas puedan desarrollar su pleno potencial y conducir vidas productivas y creativas (UNDP, 2002 y European Community 2004).

Discriminación: trato desfavorable que provoca exclusión, anulación o invisibilidad, dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

Discriminación de género: apunta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Se presenta principalmente hacia el género femenino y se expresa en un acceso desigual a los recursos y oportunidades, en la violencia, la falta de servicios, la escasa representación de las mujeres en la política y los negocios, y en los desbalances de poder que caracterizan las relaciones institucionales e interpersonales entre hombres y mujeres. Es evidente que estas desigualdades impiden el desarrollo de los talentos, energías y aspiraciones de mujeres y varones para un pleno desarrollo humano (UN, 1979 CEDAW).

División sexual del trabajo: en todas las sociedades, hay tareas y actividades típicamente desarrolladas por hombres y mujeres. Esta distribución de tareas sobre la base del sexo es conocida como división sexual del trabajo, o división genérica del trabajo. Esta división es aprendida y ha cambiado a través del tiempo. Generalmente cambia cuando las sociedades están sometidas a crisis y ajustes, como migraciones por ejemplo. Es una de las estructuras importantes que define las relaciones de género (UNDP, 2001b). Refiere a la asignación diferenciada que hacen las culturas de las actividades de acuerdo con el sexo de las personas. Especifica el tipo de actividad permitida, obligada o prohibida para mujeres y hombres. Esta división ha sido vista como natural o como creación divina, y es explicada como consecuencia natural de circunstancias biológicas. Básicamente se distingue entre:

- *trabajo reproductivo*, el que realizan las mujeres desde su sexo biológico y del que se derivan todas las demás actividades que desarrollan, las que no son concebidas como trabajo propiamente tal. Este trabajo reproductivo se desarrolla en dos niveles: generacional, la reposición de los individuos particulares (procreación), y cotidiano, la renovación de sus condiciones de vida (comida, abrigo, etc.). Reproducir es femenino y va mucho más allá de la reproducción biológica, yendo a lo social y lo cultural.
- *trabajo productivo*, el que realizan los varones, la producción de bienes y servicios, que se concreta en el mercado, y la producción de la sociedad, la política y el liderazgo. Es considerado plenamente creativo (Lagarde, 2000).

Esfera reproductiva: identifica el trabajo que se realiza de preferencia en el hogar, que incluye las actividades relacionadas con la crianza y educación de los hijos, las labores domésticas como aseo, lavado, acarreo de agua, la preparación de alimentos, el cuidado de enfermos y/o ancianos, etc. Es un trabajo que, al ser realizado por la “madresposa” (Lagarde, 2001) en el hogar, no es remunerado (bienes y servicios con valor de uso). También, se identifica como trabajo doméstico o esfera del cuidado.

Esfera productiva: identifica el trabajo de producción de bienes o servicios para el mercado (bienes y servicios con valor de cambio), que tienen una retribución económica.

Enfoque de género: Para el PNUD supone una forma de observar la realidad que implica una mirada más profunda, que permite identificar los diferentes *papeles* y *tareas* que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como *observar las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades*. Permite reconocer las causas que producen las desigualdades y formular mecanismos para superar estas brechas. Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad anteriormente no tomados en cuenta; y se aplica a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal entre otros (PNUD, s/f, *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

Empoderamiento: es la expansión en la habilidad de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas en un contexto donde esta habilidad estaba previamente negada a ellos (Kabeer, 2001). Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. El término poder se utiliza en el sentido de “poder para”, —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas (De la Cruz, 1998).

Estereotipos de género: ideas fijas y simplificadas sobre las características de varones y mujeres, basadas en roles e identidades socialmente asignados. Se asumen como naturales y con ellos se clasifica a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales (“Las mujeres son...”, “los hombres son...”). Generan estructuras de privilegio e impiden el disfrute igualitario de los derechos a hombres y mujeres.

Estadísticas desagregadas por sexo: Es la recolección y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. Algunas veces se les llama “desagregadas por género”.

Feminismo: movimiento social de tendencia igualatoria que reivindica los derechos de las mujeres para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad entre sus miembros (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

Femineidad: Corresponde al conjunto de características atribuidas por cada cultura del deber ser y hacer femenino, más allá de las características anatómicas de la mujer. El hecho de la maternidad ha sido determinante en la construcción cultural de lo femenino, existiendo importantes variaciones entre las culturas, a lo largo de la historia, y con la pertenencia de clase, raza, etnia, generación, entre otras. Es relacional y construida por oposición a la masculinidad, y se cruza con otras categorías sociales como la clase, la raza, las etapas del ciclo de vida, lo que da origen a numerosas formas de construcción de la femineidad.

Feminización de la pobreza: tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Se ha utilizado para describir las tendencias presentes en determinados sectores o regiones. No obstante, no puede señalarse como un fenómeno generalizado y una tendencia global en todos los contextos.

Género: Alude al distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre; es decir, es una definición culturalmente específica de la femineidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio. Este marco de análisis sitúa las relaciones de mujeres y hombres en un “contexto” que permite observar los procesos y relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre ambos y hace visible la cuestión del poder que subyace en las relaciones de género (PNUD, *s/f Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

Género en el desarrollo (GED): Perspectiva que considera las relaciones desiguales entre hombres y mujeres como resultado de “campos desiguales de juego”. El término género como herramienta analítica surgió por la conciencia creciente de las desigualdades en las estructuras institucionales. Se concentra, no sólo en las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres. Dado que las mujeres están habitualmente en una posición de desventaja en comparación con los varones, el fomento de la igualdad implica una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres. El objetivo es, entonces, el avance del status de la mujer en la sociedad, con la igualdad de género como la meta final (ILO, 2000 en European Community 2004).

Identidad: Refiere a la representación que tiene de sí mismo una persona y que le confiere cierta unidad. La identidad es *“el sistema unitario de representaciones de sí elaboradas a lo largo de la vida de las personas a través del cual ellas prueban que son siempre iguales a sí mismas a la vez que distintas a las otras personas y dignas, por ello, de ser reconocidas en su particularidad”* (Fuller, 1993).

Identidad de género: La identidad de género es una elaboración simbólica que construye cada cultura a partir de la categorización de las personas en diferentes sexos. Esto supone que la identidad de género se construye a partir de un proceso donde cada persona debe aprender lo que es ser mujer o ser hombre, a asumir los roles y actitudes que le son propios, e interpretarse a sí misma según esos parámetros, por el mero hecho de tener determinados atributos anatómicos. La identidad de género corresponde al sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino (Fuller, 1993).

Identidad sexual: La identidad sexual se refiere al posicionamiento del deseo de una persona: homosexual o heterosexual. No necesariamente coincide con la identidad de género. Intervienen aquí la subjetividad, el psiquismo y las formas de constitución de la sexualidad. La identidad sexual nace de una estructuración psíquica –de ubicación del deseo- sobre la cual no hay control (Lamas, 1995).

Igualdad de género y Equidad de Género: La *igualdad de género* supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de, sí han nacido hombres o mujeres. La *igualdad de género* implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la *equidad de género*, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La *equidad de género* implica la posibilidad de tratamiento diferencial para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. El PNUD adoptó el término igualdad de género, pero en el marco del paradigma del desarrollo humano se adopta el concepto de equidad, por lo que es un debate pendiente al interior del Sistema de Naciones Unidas el uso de estos términos. (PNUD, *s/f Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que los seres humanos tienen las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (PNUD México, s/f). También se entiende como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad entre los sexos: Situación en que las personas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres (Junta de Andalucía, 1998).

Machismo: Se refiere a la obsesión del varón por el predominio y la virilidad. Ello se expresa en posesividad respecto de la propia mujer, especialmente en relación a los avances de otros hombres y en actos de agresión y jactancia con relación a los otros hombres. El machismo es la ideología de la supremacía masculina que legitima la preeminencia de los varones sobre las mujeres. Si bien tiende a ser visualizado como netamente latinoamericano, tiene raíces en las culturas de la cuenca del mar Mediterráneo, donde rige la doble moral sexual y la importancia concedida al control de la sexualidad femenina, en contraste con el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés por los asuntos domésticos que caracterizan a los varones (Fuller, 1998).

Masculinidad: refiere a las maneras de ser hombre en cada cultura, lo cual no es un resultado biológico, sino una construcción sociocultural. No hay una única masculinidad, es decir, no existe un modelo masculino universal, válido para cualquier lugar y en cualquier momento. La masculinidad no constituye una esencia sino una construcción que la sociedad hace acerca de cómo deben ser y comportarse los hombres. Sus formas cambian pero subsiste el poder que el hombre ejerce sobre la mujer. Al considerar la masculinidad como un aspecto que se aprende y construye,

permite pensarla también como un aspecto que varía en el tiempo. Es un concepto relacional, ya que sólo existe en contraste con la feminidad, y se halla en relación con la clase, la raza, las etapas del ciclo de vida, lo que da origen a numerosas masculinidades. *“La sexualidad, el trabajo y la pareja cambian de valoración para los varones de acuerdo, por ejemplo, a la etapa del ciclo de vida, juventud, adultez o vejez”* (Olavarría, Benavente y Mellado, 1998).

Masculinidad hegemónica: Es un modelo del deber ser de los hombres predominante, que se erige en “norma” - señala lo permitido y prohibido- y se incorpora en la subjetividad tanto de hombres como de mujeres. Forma parte de la identidad de los varones y busca regular al máximo las relaciones de género. Delimita, en gran medida, los espacios dentro de los que se puede mover un varón, marcando los márgenes para asegurarle su pertenencia al mundo de los hombres. Salirse de él, sería exponerse al rechazo de los otros varones y de las mujeres. Este “modelo referente” define atributos propios de los hombres e impone mandatos que señalan –tanto a hombres como a mujeres– lo que se espera de ellos y ellas; siendo el patrón con el que se comparan y son comparados los varones (Olavarría, 2001).

Mujeres en el Desarrollo (MED): Es una orientación de cómo incorporar a las mujeres en el desarrollo, desarrollada durante la década de los 70. Incluye los enfoques de equidad, antipobreza y eficiencia. Su objetivo es la mejora de la condición de mujeres sin cuestionarse el modelo de desarrollo existente ni las relaciones de género. (De la Cruz, 1998).

Necesidades estratégicas: Son aquellas descritas por las mujeres como las causantes de su situación de subordinación en la sociedad y cuyo cumplimiento se verá acompañado a largo plazo por el “empoderamiento” de las mujeres. Representan lo que las mujeres o los hombres requieren para poder mejorar su posición o estatus en la sociedad y uno frente al otro (De la Cruz, 1998). Son aquellas necesidades que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad. Estas se relacionan con la división del trabajo, el poder y el control sobre la base del género, y con la posición social que las mujeres ocupan, la cual, en la mayoría de las sociedades, limitan un posicionamiento equitativo de las mujeres frente a los hombres. (Moser, 1991 basada en Molyneux ,1985).

Necesidades prácticas: Se refieren a las necesidades inmediatas de las mujeres y los hombres: comida, vestido, educación, etc., que identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados en un contexto dado. La satisfacción de estas necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad (De la Cruz, 1998). No tienen un contenido emancipatorio en sí, y por ende, resulta más fácil incorporarlas en la promoción del desarrollo.

Patriarcado: sistema de organización social basado en el poder de la figura del “pater” elevado a la categoría política y económica, y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

Perspectiva de género: Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario (De la Cruz, 1998).

Planificación de género: Perspectiva de abordaje para la planificación que toma el género como variable o criterio clave y que busca integrar explícitamente una dimensión de género en las políticas públicas o acciones (European Community 2004).

Posición de las mujeres: Hace referencia cuestiones relativas al estatus, la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres. Es decir, los aspectos más estructurales de la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Están vinculadas con las necesidades estratégicas de las mujeres.

Relaciones de género: son aquellas relaciones sociales y de poder establecidas entre personas sobre la base que son seres sexuados, las cuales caracterizan un sistema u orden de género específico en un contexto determinado (European Community, 2004). Es decir, conforman una trama de relaciones sociales que determina las relaciones de los seres humanos en mujeres y varones. Estas construcciones conforman lo que se ha denominado un sistema de sexo/género, o sea aquel conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo/fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana, y en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí. El sistema de sexo/género que existe en América Latina está caracterizado por la subordinación de la mujer al varón, posibilitada a través de diversos mecanismos. Este sistema se estructura como una organización genérica particular, con carácter hegemónico, el patriarcado, entendido como un sistema de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el varón. Está basado en la supremacía de lo masculino sobre lo femenino, y de relaciones de dominación y subordinación entre los géneros, que implica la existencia de diferentes oportunidades para varones y mujeres. Provee roles diferenciados para hombres y mujeres y valoraciones jerarquizadas de los mismos y ha asignado, a la vez, configuraciones de sentido para la construcción de identidades genéricas (Rubin, 1975; De Barbieri, 1992; Lagarde, 1992; Lamas, 2000; Fuller, 1997; SDC, 2003).

Roles: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él (De la Cruz, 1998).

Roles de género: pautas de acción y comportamientos asignadas a mujeres y a hombres respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

Sensible al género: Involucra la habilidad para reconocer y subrayar la existencia de las diferencias de género, temas e inequidades las cuales son incorporadas en las estrategias y acciones (UNDP, 2001a).

Sexismo: Actitud o comportamientos excluyentes y discriminatorios respecto a una persona por razón de su sexo (Instituto Andaluz de la Mujer 2005). Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee (De la Cruz, 1998).

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres que son universales, obvias y generalmente permanentes. El sexo describe la composición genética, física y biológica con la cual nacemos (UNDP, 2001a).

Socialización: proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de pertenencia (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

Transversalización de género: Es el proceso para asegurar que mujeres y hombres tengan igual acceso y control sobre los recursos, los beneficios del desarrollo y la toma de decisiones en todas las etapas del proceso de desarrollo y en los proyectos, programas y políticas del PNUD (UNDP, 2002).

Violencia de género: toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, basada en la consideración social que tradicionalmente se le ha dado a las mujeres. (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

Violencia sexual: todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia. (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

BIBLIOGRAFIA CAPITULO III.

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

Junta de Andalucía (1998) 100 Palabras para la Igualdad. Glosario de Términos relativos a la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Comisión de Evaluación del Impacto de género en los Presupuestos. <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/documentacion/100palabras.pdf>

De Barbieri, Teresita (1992) "Sobre la categoría de Género. Una introducción teórico metodológica.", en *ISIS Fin de Siglo, Género y Cambio civilizatorio*. Ediciones de las mujeres N°17. Santiago de Chile: ISIS.

European Community (2004) *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation*. Section 3: Glossary of gender and development terms. Disponible en http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_1.pdf

FAO, ISNAR (2001) *Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module*. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

Fuller, Norma (1998) "Reflexiones en torno al machismo en América Latina", en Valdés, T. y J. Olavarría (Eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO.

_____ (1997) "Identidades de género". En *Identidades Masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

_____ (1993) "Relaciones afectivas: sexo, pareja y maternidad", Cap.9, en *Dilemas de la femineidad. Mujeres de Clase media en el Perú*. Lima: PUCP.

Hambly, Helen (2000) *Engendering the Logical Framework*. Paper presented at the conference "Gender and Agriculture in Africa: Effective Strategies for Moving Forward" in Nairobi, Kenya. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

ILO (2003) *Online Training Module on Gender* www.ilo.org

_____ (1998) "Tools for mainstreaming gender concerns, Unit 5", en *OnLine Gender Learning & Information Module*. South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, SEAPAT <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit5/listpcyc.htm>

Instituto Andaluz de la Mujer (2005) *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica N°1. Unidad de igualdad y género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/lugar.

_____ (2005). *Guía para Identificar la Pertinencia de Género, N° 6. Unidad de igualdad y género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/lugar.

Kabeer, Naila (2001) "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Stockholm: Novum Grafiska AB.

_____ (1998) "Papeles triples, papeles de género y relaciones sociales: el subtexto político de los sistemas de capacitación sobre el concepto de género" en *Realidades Trastocadas*, PUEG, México DF: Paidós, UNAM.

Kottak, C.P. (1994) *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*. Madrid: Editorial MacGraw-Hill.

Lagarde, Marcela (2000) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México D.F.: UNAM, PUEG.

_____ (1992) *Identidad de género*. Curso ofrecido en el Centro Juvenil "Olof Palme", Managua, Nicaragua.

Lamas, Marta (2000) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'". En Lamas, M. (comp.) *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México D.F.: PUEG, UNAM.

_____ (1995) "Cuerpo o Identidad". En Arango, León y Viveros (comp.) *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Eds. Uniandes, Universidad Nacional Colombia.

Levy, C. (1996) *The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization*, DPU Working Paper No. 74

Moser, C. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres

_____ (1991) "La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.

Olavarría, José (2001) *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexualidad*. Santiago de Chile: FLACSO.

Olavarría, J.; Benavente, M.C. y Mellado, P. (1998) *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes en Santiago*. Santiago de Chile: FLACSO.

PNUD (s/f) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.

PNUD Chile (2006) *Bases preparatorias y formato de proyecto. Concurso de proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD*. Santiago de Chile: PNUD.

_____ (s/f) *Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD. 1999-2001*. Santiago de Chile: PNUD.

PNUD El Salvador (2004) *"Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País"*. San Salvador: PNUD.

PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. México: PNUD.
<http://www.undp.org.mx/Genero/Doctos/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

Reeves, H. y Baden, S. (2000) *Gender and Development: Concepts and definitions*. Report No. 55. BRIDGE. Sussex: Institute of Development Studies. <http://www.bridge.ids.ac.uk>

Rubin, Gayle (1975) "The Traffic in Women: Notes on the political economy of sex", en *Toward an Anthropology of Women*, New York: Monthly Review Press. En castellano: (2000) "El tráfico de mujeres. Notas sobre una Economía Política del sexo" en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.

SDC (2003) *Gender Tool Kit*. Swiss Agency for Development and Cooperation.
<http://www.deza.admin.ch/index.php?userhash=38722692&navID=21929&langID=3>

UN (1979) "Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

UNDP (2002) *Gender Equality. Practice Note*. (En español: Igualdad de género. Cuaderno político.
<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality->

policy

UNDP (2001a) "Some Gender Mainstreaming Definitions" en *Gender Learning and Information Pack*. Gender in Development Programme.

_____ (2001b) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.
http://www.undp.org/women/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf

_____ (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP. <http://www.undp.org/women/docs/GenderAnalysisTrainModule.pdf>

_____ (1997) *Guidance note on gender Mainstreaming*. Senior Management Review Meeting on Gender Mainstreaming (traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador).

UNDP El Salvador (2002) "Glosary" en Gender strategy. San Salvador: UNDP

UNICEF, Longwe y Clarke (1997) "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres" en León, M.: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores

UNIFEM (2005) *Contribuciones a la construcción de la Paz en Colombia. Buenas Prácticas desde un enfoque de Género*. Bogotá: UNIFEM.

Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

<http://www.iadb.org/sds/doc/WID-ManualCapacitacionSIII.pdf>
<http://www.iadb.org/sds/doc/wid%2dmanualcapacitacionsi.pdf>

Valdés, T. y Fritz, H. (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

IV. LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN TEMÁTICAS RELEVANTES PARA EL PNUD-CHILE

Este capítulo incluye Notas sobre Género en algunas temáticas en las que el PNUD ha trabajado en el último período. Analizan los vínculos, argumentos y lineamientos cruciales para incorporar el enfoque de género en cada una de ellas. Se basan en la investigación académica y en la práctica desarrollada por organismos especializados en el mundo.

Para esta **Guía de TG** se elaboró **once “Notas sobre Género y temáticas seleccionadas”**, que corresponden a programas, proyectos y actividades actualmente en curso de las áreas prácticas del PNUD en las que existe menor conocimiento disponible. Es decir, no incluyen la totalidad de los temas y líneas de trabajo que aborda actualmente el PNUD-Chile y por lo tanto, este es un capítulo **a seguir desarrollando y ampliando** a partir de los nuevos y futuros programas y proyectos a implementarse en la oficina, vinculados a una amplia variedad de temáticas específicas.

Dado que la mayoría de las fuentes utilizadas son de nivel global, los textos tienen sesgos que deberán ser subsanados en el futuro incluyendo más fuentes latinoamericanas y nacionales. No obstante, algunas están más orientadas a la situación nacional o regional de América Latina.

Las temáticas incluidas son:

- A. Notas sobre Género y Desarrollo Humano
- B. Notas sobre Género y Pobreza
- C. Notas sobre Género y VIH/ SIDA
- D. Notas sobre Género y Acceso a la Justicia
- E. Notas sobre Género y Responsabilidad Social Empresarial
- F. Notas sobre Género y Microempresa
- G. Notas sobre Género y Energía
- H. Notas sobre Género y Biodiversidad
- I. Notas sobre Género y Degradación de Tierras
- J. Notas sobre Género y Desastres Naturales
- K. Notas sobre Género y Desminado

¿Qué son y cuál es el objetivo de las “Notas sobre Género y temáticas seleccionadas”?

Estas **“Notas sobre Género”** son una herramienta para un primer acercamiento a cuestiones de género y temáticas específicas, un punto de partida que aporte información en español **para facilitar el trabajo y la generación de capacidades en las y los profesionales del PNUD**. Han sido escritas para **entender por qué la perspectiva de género es relevante** al momento de desarrollar programas, proyectos y acciones en el marco de temáticas específicas. No pretenden ser exhaustivas, sino introducir a quienes trabajan en las diversas temáticas sobre el vínculo con cuestiones de género, los aspectos de género relevantes, los argumentos que justifican incorporar el enfoque de género, dar algunas recomendaciones generales para

abordar el tema y finalmente aportar algunas fuentes y vínculos disponibles en Internet (*links*) donde aparecen diferentes recursos. Sin embargo, hay que considerar que, dependiendo de los niveles de intervención social a los cuales apuntan programas y proyectos, se debe tener cierta flexibilidad en su uso. Las orientaciones están generalmente situadas en el ámbito del diseño de políticas y programas.

Se elaboraron a partir de la literatura disponible en Internet, principalmente de organismos de Naciones Unidas y otros especializados en las distintas temáticas. Es decir, son fuentes asequibles para los/as profesionales del PNUD, más algunos textos conceptuales no disponibles en Internet. Sólo excepcionalmente se incluyó fuentes latinoamericanas por no estar disponibles en Internet. En un solo caso las referencias están centradas en Chile (Responsabilidad Social Empresarial). Una búsqueda mayor excede los plazos y recursos disponibles en este proyecto, pero deberán agregarse en el futuro.

¿Qué contienen las “Notas de Género y temáticas seleccionadas”?

Estas notas se estructuran en cuatro secciones:

- I. Introducción al género y la temática específica
- II. Argumentos porqué incorporar género en políticas, programas y proyectos
- III. Listas de verificación (*checklist*)
- IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

La **sección I.** explica el **vínculo entre el género y la temática específica.** Luego muestra generalmente las limitaciones que enfrenta el género femenino en ese ámbito temático.

Le sigue la **sección II.** que señala la contribución de la incorporación de género para el mejoramiento de las políticas, programas y proyectos del tema específico, los argumentos de porqué es relevante la inclusión del enfoque de género en esa temática y las ventajas que implica, en el marco de las metas de equidad de género y el mandato del PNUD.

La **sección III.** contiene **listas de verificación (*checklist*)** con recomendaciones para el diseño, ejecución y/o evaluación de políticas, programas y proyectos con enfoque de género. Esta sección está diseñada para ayudar a los y las profesionales a identificar aquellos aspectos que se requiere para incorporar la equidad de género en los programas y proyectos.

Y finaliza con la **sección IV.** que incluye **fuentes de información** sobre género y la temática específica. Allí, se recopila un conjunto de referencias bibliográficas y recursos disponibles en Internet, tales como manuales, guías, documentos conceptuales y analíticos, etc. con los vínculos a la red (*links*) pertinentes.

Cada Nota reúne toda la información que pareció necesaria para ese tema, de modo que en algunos casos se repite información entregada en otros capítulos. En ese sentido, son autosuficientes.

I. La Equidad de Género y el paradigma del Desarrollo Humano

La década de los 90 marcó el inicio de una nueva etapa en la conceptualización de las políticas de desarrollo, fundamentalmente por dos hechos, la publicación de los Informes sobre Desarrollo Humano, elaborados por el PNUD, y la celebración de la Conferencia de Beijing. **El primer Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD inauguró un nuevo camino en la definición del desarrollo, de su medición -a través de un Índice de Desarrollo Humano (IDH)- y de las políticas que se requieren para su logro.** Adoptando el “**enfoque sobre las capacidades humanas**” –definidas como los recursos y aptitudes que posibilitan a las personas llevar la vida que valoran y desean- sitúa la capacidad de acción humana (*human agency*) en el centro del desarrollo. Desde esta perspectiva, el **desarrollo pasó a considerarse como el proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos, hombres y mujeres.**

El paradigma del desarrollo humano adoptado por el PNUD establece el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, desplegando posibilidades para la transformación de las relaciones de género, el mejoramiento de la condición de las mujeres y su empoderamiento.

La **igualdad entre hombres y mujeres** es una meta merecida en sí misma que conduce al **corazón del desarrollo humano y de los derechos humanos**. Es una dimensión intrínseca del desarrollo equitativo y sostenible, de manera que el progreso de las mujeres es un componente del desarrollo humano sostenible. **Cualquier forma de discriminación o desigualdad de género es una negación de los Derechos Humanos, un obstáculo para el progreso y una barrera en el camino al desarrollo humano.** A su vez, el empoderamiento de las mujeres es central al desarrollo humano, en tanto es un proceso de ampliación de las opciones de las personas que no puede tener lugar cuando se restringen para la mitad de la humanidad.

Los documentos de la Conferencia de Beijing, la Declaración y la Plataforma para la Acción (1995) explicitan **dos estrategias básicas** para alcanzar la igualdad de género: la **transversalización de género** en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas, y el **empoderamiento de las mujeres**, entendido como la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Ambas estrategias son tomadas por el PNUD para avanzar en la equidad de género.

El paradigma del Desarrollo Humano se fundamenta en la participación y empoderamiento de las personas y reconoce como prioridad la igualdad entre hombres y mujeres.

En el contexto de esta Conferencia, el PNUD adoptó el enfoque *Género en el Desarrollo* (GED), que plantea la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo que subvierta las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres. Sin embargo, posteriormente se adopta lo que es llamado el **marco analítico de “Género y Desarrollo Humano”,** que pone un énfasis explícito en el

¹⁰³ Basado en PNUD (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México; PNUD El Salvador (2004) *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD; PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. Ciudad de México: PNUD; Neimanis, A. y Tortisyn, A. (2003) *Gender Thematic Guidance Note*, NHDR Unit, HDRO, BDP of UNDP; UNDP (2002) *Gender Equality, Policy Note* (Igualdad de Género, Cuaderno Político).

componente humano del desarrollo. Además, destaca los vínculos entre aspectos macroeconómicos y otras políticas de desarrollo y sus impactos diferenciados sobre mujeres y hombres, así como el impacto negativo (económico, social y otros) sobre las inequidades de género en la situación de desarrollo humano general¹⁰⁴.

Los aportes de la teoría de género al desarrollo humano

El género no se restringe a una categoría para denotar las relaciones sociales de hombres y mujeres, al contrario, en su desarrollo actual este cuerpo teórico permite ir más allá del análisis empírico y descriptivo de estas relaciones. De este modo, la teoría de género contribuye al desarrollo del concepto y del instrumental analítico del desarrollo humano. Ofrece elementos para una **comprensión sistémica, procesual e histórico-comparativo de la estructuración de las diferenciaciones y de las jerarquías sociales, en sus dimensiones simbólico-culturales, normativas e institucionales**. Así, previene los riesgos de una reactualización de una visión iluminista liberal del sujeto humano universal.

En este sentido la utilidad de la categoría de género es amplia, implica no solamente el modo como la simbolización cultural de la diferencia sexual afecta las relaciones entre hombres y mujeres, sino también cómo estructura la política, la economía, el sistema jurídico legal, las instituciones del Estado, la vida privada, la intimidad, las ideologías, las ciencias y otros sistemas de conocimiento, etc.

Una comprensión más sistémica de cómo el género opera como elemento estructurante del conjunto de las relaciones sociales y como forma primaria del significado del poder puede propiciar una comprensión más amplia de las dinámicas sociales de la fase actual de la modernidad, así como un análisis teóricamente más sólido de las experiencias concretas, diferenciadas e históricas de las mujeres.

Fuente: Guzmán, V. y C. Bonan (2005) Una nueva lectura de los Informes de Desarrollo Humano en Chile: desde la perspectiva de la teoría de género. (Documento de la Consultoría)

Informes de Desarrollo Humano

Una de las herramientas fundamentales del PNUD para incidir y avanzar en el Desarrollo Humano son los Informes Nacionales de Desarrollo Humano (INDH) y como tales pueden tener un impacto sobre la igualdad de género al incorporar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Para avanzar en la igualdad de género, es crítico entonces que los INDH demuestren cómo los intereses de género son relevantes a los temas y a los asuntos de desarrollo discutidos – tanto en los análisis y recomendaciones– así como, que aporten datos y análisis explícitos y relevantes de manera que los planificadores de políticas consideren los principales elementos de la transversalización de género.

El género puede ser considerado de diferentes maneras en los INDH:

- ✓ a través de la transversalización de género dentro de la discusión de otros temas
- ✓ mostrando los vínculos específicamente entre el género y el desarrollo humano
- ✓ incluyendo expertos en género y activistas en varios estadios del borrador de los INDH
- ✓ a través de las recomendaciones de políticas y las discusiones de seguimiento sobre los INDH

¹⁰⁴ Neimanis y Tortisyn (2003) *Gender Thematic Guidance Note*, NHDR Unit, HDRO, BDP of UNDP.

- ✓ a través del desarrollo de INDH centrados en aspectos de género.¹⁰⁵

Informes Nacionales de Desarrollo Humano específicos sobre Género en América Latina

- **Guatemala**, 2002: Informe de Desarrollo Humano, mujeres y educación.
- **El Salvador**, 2003: Informe de Desarrollo Humano sobre globalización con perspectiva de género
- **Bolivia**, 2003: Informe Nacional de Desarrollo Humano y Género en Bolivia

Informe Mundial de Desarrollo Humano de 1995: Género y Desarrollo Humano

El Informe Mundial de Desarrollo Humano de 1995 (Género y Desarrollo Humano)¹⁰⁶ constató que las **mujeres realizan más de la mitad del total del trabajo en el mundo**. Del total del trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del **trabajo de la mujer, sólo por un tercio obtiene remuneración**. Si se estimara el aporte de todas las actividades económicas no remuneradas realizadas por mujeres y se asumiera la subvaloración de las actividades remuneradas, **el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares**. Es por ello que se dice que "las mujeres cuentan, pero no se contabilizan".

Dicho Informe definió reiteradamente el objetivo básico del desarrollo como la **ampliación de las opciones de que dispone el ser humano**. En la médula de este concepto existen tres componentes esenciales:

- **igualdad de oportunidades** para todas las personas en la sociedad;
- **sostenibilidad** de esas oportunidades, de una generación a la siguiente;
- **potenciación**¹⁰⁷ **de las personas**, de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él.

En consecuencia, el desarrollo humano, si no incorpora la condición de los sexos, está en peligro. La **discriminación por género**, el acceso desigual a los recursos y oportunidades, la violencia, la falta de servicios básicos, la representación insignificante de las mujeres en la política y los negocios, y el desequilibrio de poder que caracteriza las relaciones personales entre hombres y mujeres **obstaculizan el progreso no sólo de las mujeres sino de toda la sociedad**. Todo ello, **impide el desarrollo humano**.¹⁰⁸

La complejidad y la diversidad social a través del enfoque de género

Al abordar la realidad desde el enfoque del desarrollo humano y género, es necesario dar cuenta de la diversidad de sujetos presentes en la sociedad, derivada de los múltiples ejes de estructuración de la realidad: género, clase, etnia, generación, ubicación geográfica, entre otros.

Al partir de esta mirada de la realidad se observan **diferencias, no sólo entre mujeres y hombres, sino entre mujeres y entre hombres** de condiciones socioeconómicas distintas,

¹⁰⁵ UNDP (2002) Gender Equality, Policy Note (Igualdad de Género, Cuaderno Político); Neimanis y Tortisyn (2003) Op. Cit.

¹⁰⁶ PNUD (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México: PNUD.

¹⁰⁷ Los IDH en español han traducido *empowerment* como potenciación, no obstante, también se utiliza el concepto empoderamiento para aludir a lo mismo.

¹⁰⁸ UNDP (2002) Op. Cit.

edades diferentes, orígenes étnicos diversos, etc.

Para dar cuenta de esa complejidad y multiplicidad de sujetos, mujeres y hombres, se requiere un abordaje metodológico tanto cuantitativo como cualitativo, que considere simultáneamente los diferentes ejes que estructuran la sociedad (género, clase, etnia, generación, etc.).

Es importante, dar cuenta y explicar porqué se presentan diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, visibilizar la diversidad de experiencias de vida de las mujeres, o de los hombres, no creando una visión esencialista de los géneros. Así también, observar las diversas subjetividades y los distintos niveles de conciencia de la discriminación de género presentes en las distintas posiciones o grupos sociales.

Fuente: Guzmán, V. y C. Bonan (2005) Una nueva lectura de los Informes de Desarrollo Humano en Chile: desde la perspectiva de la teoría de género. (Documento de la Consultoría)

Los índices de disparidades de género¹⁰⁹

El PNUD dio un paso significativo en relación a la equidad de género al unir los conceptos de desarrollo humano y género. En su Informe *Género y Desarrollo Humano* mencionado, dedicado a la condición de la mujer, señala que *“sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”*¹¹⁰.

La especial preocupación del PNUD por promover la igualdad de género se tradujo en el desarrollo de herramientas y ejemplos concretos de análisis para medir la discriminación de género. Estos instrumentos metodológicos son el **Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)** y el **Índice de Potenciación de Género (IPG)**¹¹¹. A partir de 1995 se introdujeron en el Informe de Desarrollo Humano estos nuevos índices, que representan una oportunidad para promover la igualdad de género, debido a que permiten: desarrollar el vínculo entre desarrollo humano y género; incorporar el análisis de género en temas específicos; identificar casos de estudio específicos; generar recomendaciones de políticas; y garantizar la presencia del tema en las discusiones de seguimiento de los informes.¹¹²

Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG)

El IDG se estructura sobre la base de la misma lógica del Índice de Desarrollo Humano (IDH), pero **detecta las desigualdades entre hombres y mujeres** en cada una de las variables y dimensiones que lo componen: **salud, educación e ingreso**. Así como el IDH mide el progreso medio de cada país, el IDG ajusta ese progreso medio para reflejar las desigualdades entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos:

1. Una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer.
2. Acervo de conocimientos, medido por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación primaria, secundaria y terciaria.
3. Un nivel de vida digno, medido por la estimación de ingreso proveniente del trabajo.¹¹³

¹⁰⁹ PNUD (1995) Op.Cit.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ El Informe en castellano llamó al primero “Índice de Desarrollo Humano relacionado con la Mujer” (IDM) y al segundo “Índice de Potenciación de la Mujer” (IPM). Ibid.

¹¹² PNUD Salvador (2004) *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD.

¹¹³ PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. Ciudad de México: PNUD.

El IDG disminuye cuando desciende el nivel de adelanto global de mujeres y hombres o cuando aumenta el grado de disparidad entre el adelanto de mujeres y hombres¹¹⁴.

Índice de Potenciación de Género (IPG)

Por su parte, el IPG refleja la **participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones** en diferentes ámbitos: **político, económico y la participación en los ingresos**, limitándose a los datos disponibles. En ese sentido, es una visión parcial y no refleja otros aspectos de la potenciación de las mujeres, en particular en el hogar o en la vida comunitaria.

El **IPG** se apoya en tres variables:

1. Oportunidades y participación en la adopción de decisiones políticas, medida a través de la proporción de mujeres en el Poder Legislativo (Cámara de Diputados, Senadores y Congresos Locales).
2. Acceso a las oportunidades profesionales y participación en la adopción de decisiones económicas, basado en la participación de las mujeres en empleos clasificados como profesionales y técnicos, y como funcionarios y directivos.
3. Poder sobre los recursos económicos, basado en el ingreso proveniente del trabajo, y calculado a partir del PIB *per cápita* en dólares PPC (sin ajustar).

El IPG mide si las mujeres y los hombres están en condiciones de participar activamente en la vida económica y política y en la adopción de decisiones. Mientras el **IDG se centra en la ampliación de la capacidad, el IPG se refiere a la utilización de esa capacidad para aprovechar las oportunidades** en la vida¹¹⁵.

A partir de estos índices es posible, por tanto, tener una visión tridimensional de la inequidad de género, que se expresa en la desigualdad entre mujeres y hombres de una misma sociedad. Es importante subrayar que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres son abordadas por el PNUD como un todo, como un factor crucial del desarrollo y no como “un tema de mujeres”¹¹⁶.

¹¹⁴ PNUD (1995) Op.cit.

¹¹⁵ PNUD (1995) Op.cit.

¹¹⁶ PNUD México (s/f) Op.Cit.

Profundización / Ampliación de las mediciones de Desarrollo Humano sensibles al Género

Desde la teoría del género, su visión de las relaciones de género, la situación de las mujeres y su medición a través de los Índices de Desarrollo Humano sensibles al género, se plantea la necesidad de ampliar las mediciones a dos ámbitos fundamentales que dan cuenta de las disparidades de género.

Uno refiere al **trabajo reproductivo y de cuidado**. Existe un sesgo en contra del trabajo reproductivo en las sociedades que es necesario superar. Se requiere **hacer visible el trabajo doméstico y de cuidado, su reparto entre hombres y mujeres y la influencia de otras variables económicas** (crecimiento económico, políticas públicas, incorporación femenina al mercado laboral...) **en la carga de trabajo reproductivo y en su reparto**. Para ello sería necesario **incorporar un indicador que diera cuenta de este trabajo y de su evolución dentro del Indicador de Desarrollo de Género** utilizado por el PNUD. No es suficiente conocer cómo participan las mujeres en el trabajo productivo o qué parte de los ingresos les corresponde, se necesita saber qué sucede con el resto del trabajo necesario para el desarrollo humano de hombres y mujeres.

El otro ámbito refiere a la **violencia contra la mujer**. Este es uno de los terrenos donde se manifiesta crudamente la privación que sufren las mujeres en relación al desarrollo humano. Una mujer que está amenazada en su seguridad física no está en condiciones de ejercer sus opciones. La violencia contra las mujeres es la expresión más brutal y cruda de las relaciones de poder que existen entre los hombres y mujeres, y refleja la consideración y la posición que las mujeres tienen en una sociedad. Se requiere, por tanto, **algún indicador que refleje esta privación dentro del Índice de potenciación de la equidad de género**.

Fuente: Zabala, I. (1999) Desarrollo Humano desde la perspectiva de género. Depto. Economía Aplicada. Universidad del País Vasco-Euskal Erriko Unibertsitatea, en Análisis de 10 años de Desarrollo Humano (Congreso Bilbao).
<http://www.rcade.org/secciones/deuda/articulos%20sobre%20deuda/desarrollo.rtf>

Los Índices relativos al Género del PNUD en Chile 1990-1998

La situación de las mujeres en Chile según los índices de desarrollo relativos al género calculados por el PNUD para los años 1990 y 1998 muestra los siguientes resultados:¹¹⁷

CHILE: Índice de Desarrollo relativo al Género 1990-1998 (Comparable internacionalmente) *											
Población (1)		Alfabetismo de Adultos (2)		Tasa de Matriculación Combinada (3)**		Esperanza de Vida al Nacer (4)		PIB real p/cap (5)		IDG Relativo al género (6)	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Año	%	%	%	%	%	%	%	Años	Años	Dólares 1998	
1990	48,4	51,6	93,8	93,1	72,7	72,0	70,0	77,2	5.015	1.397	0,786
1998	48,8	51,2	94,6	94,0	78,4	78,2	71,4	78,8	7.622	2.725	0,836

* Según Metodología Informe Mundial, PNUD 1999
 ** Sobre la base de Cobertura Básica, Media y Superior
 Fuente: 1-2-3 CASEN 1990-1998; 4 INE CELADE; 5-6 Banco Central

¹¹⁷ Web PNUD Chile, disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

De acuerdo con este cálculo, y como se señala más arriba, en lo relativo a **educación y a salud, las mujeres en Chile tienen iguales -y en algunos casos mejor- situación que los hombres**. Sin embargo, en la **dimensión de ingreso se muestran con fuerza los graves desequilibrios de género**.

Tomando en cuenta la participación de cada género en la economía, en 1990 el PIB *per cápita* atribuible a los hombres superaba en 3,6 veces el de las mujeres. En 1998, esta diferencia se acortó a 2,8 veces. Esto constituye un importante avance logrado en la década. A ello se suma un incremento de la participación de la mujer en la población económicamente activa, la cual ascendió de 32,7% en 1990 a 36,3% en 1998. En términos globales, entre 1990 y 1998 el IDG redujo su distancia respecto del IDH nacional en un 35%.

La **potenciación de las mujeres en Chile no va a la par con su nivel de Desarrollo Humano ni con su posición de liderazgo en América Latina**. Según el Índice de Potenciación de Género (IPG)¹¹⁸, en 1995 Chile, ocupaba el lugar número 54 entre 102 países del mundo que contaban con la información necesaria; y, el lugar número 11 entre los países de América Latina con dicha información.

Calculado para los años 1990 y 1998, el IPG de Chile muestra un crecimiento respecto de su valor inicial, pasando de 0,607 a 0,699.

CHILE: Índice de Potenciación de Género 1990-1998 (no comparable internacionalmente)*									
	Población (1)		Escaños en el Parlamento (2)		Puestos Ejecutivos Administrativos, profesionales y Técnicos (3)		PIB real p/cap		IPG Chile
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Año	%	%	%	%	%	%	US\$ de 1998		
1990	48,4	51,6	94,3	5,7	62,7	37,3	5.015	1.397	0,607
1998	48,8	51,2	90,5	9,5	57,1	42,9	7.622	2.725	0,699

Fuentes: 1 CASEN 1990-1998; 2 Diario La Segunda, 15-12-89, Servicio Electoral marzo 1998, Incluye Cámara de Diputados y Senado; 3 CASEN 1990-1998, Construcción PNUD-CHILE. Ver Anexo Metodológico de Índice de Desarrollo Humano en Chile 1990 – 1998; 4-5 Banco Central.

Si bien estos datos muestran avances, tanto en el Índice de Desarrollo relativo al Género, como en el Índice de Potenciación de Género, no es posible afirmar si esta situación ha mejorado, y a qué ritmo en los años posteriores a 1998, dado que no se han vuelto a calcular a nivel nacional.

Estas desigualdades de género serán más difíciles de remover mientras las mujeres no cuenten con una mejor potenciación social. Esto implica una incorporación equitativa a las diversas instancias de poder de la sociedad, tanto en el plano económico como social y político. Sólo su presencia e injerencia en las decisiones fundamentales que pueden afectar sus vidas podrá asegurar una mejor perspectiva de respeto e igualdad.

¹¹⁸ Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en los Informes Nacionales de Desarrollo Humano, INDH?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar las complejidades de las dinámicas sociales actuales que afectan el desarrollo humano*

Un enfoque sistémico de cómo el género opera, en tanto elemento estructurante del conjunto de las relaciones sociales y como forma primaria del significado del poder, puede propiciar una comprensión más amplia de las dinámicas sociales actuales, así como de las experiencias concretas, diferenciadas e históricas de las mujeres.

El reconocimiento de la existencia de un poder dual, de estereotipos de género y de una división sexual del trabajo permite una comprensión de los procesos resultantes de las interrelaciones entre las esferas privada y pública.

Al atender a las diferencias entre las mujeres, derivadas de sus posiciones diferenciadas en distintas relaciones sociales, se puede identificar distintos grupos de mujeres sin estigmatizar a algún grupo particular, así como reconocer las diferencias de género de los distintos grupos sociales (clase, etnia, generación y otros).

- ✓ *El enfoque de género en el Informe de Desarrollo Humano contribuye a la meta de la equidad*

Al considerar el enfoque de género se puede **ampliar las opciones de mujeres y hombres**, lo que implica promover la **igualdad de oportunidades**, la **sostenibilidad de las mismas**, y **potenciación de las personas**, de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él. Asimismo, puede contribuir a que los costos del proceso de desarrollo se repartan de manera equitativa en la población, sin recargar a las mujeres o grupos particulares de mujeres.

III. Listas de Verificación para incorporar el género en los Informes Nacionales de Desarrollo Humano, INDH¹¹⁹

A continuación se presentan dos listas de verificación para los Informes Nacionales de Desarrollo Humano, puesto que pueden incorporar género de dos maneras: desarrollando Informes centrados sobre en género, o incorporando el género de modo transversal en los Informes sobre diversas temáticas.

Estas listas de verificación son enunciados que sirven de orientación para el diseño, implementación y evaluación de los INDH.

a) Lista de Verificación para producir Informes Nacionales de Desarrollo Humano específicos sobre Género

En relación a la planificación y desarrollo conceptual del Informe...

- ✓ Identificar los temas prioritarios vinculados con el género y relacionarlos con las prioridades generales de desarrollo nacional.

¹¹⁹ Basado en Neimanis, A. y Tortisyn, A. (2003) *Gender Thematic Guidance Note*. National Human Development Report Unit, Human Development Report Office, Bureau Development Planning of UNDP http://hdr.undp.org/docs/nhdr/thematic_reviews/Gender_Guidance_Note.pdf

- ✓ Identificar expertos/as en género con los conocimientos necesarios (por ejemplo en macroeconomía y género, presupuestos y género, etc.)
- ✓ Anticipar las necesidades de capacitación del equipo redactor del Informe y programar actividades para satisfacerlas

En relación a la investigación y redacción del borrador del Informe...

- ✓ Explicitar los conceptos de desarrollo humano y género de manera apropiada al contexto nacional (en la introducción, glosarios o anexos)
- ✓ Analizar y prestar atención a la equidad de género en términos del contexto macroeconómico y del contexto de desarrollo en general
- ✓ Análisis aplicado sobre las disparidades de género: cuáles, sus causas y consecuencias
- ✓ Análisis de las políticas, programas y leyes sensibles al género
- ✓ Usar y adaptar los Índices de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG) y de Potenciación de Género (IPG), y explicarlos atendiendo a las desigualdades de género
- ✓ Usar información cualitativa para ilustrar las manifestaciones, causas e impactos de las disparidades de género
- ✓ Usar indicadores relevantes y útiles para mostrar las manifestaciones, causas e impactos de las desigualdades de género, y acompañarlos de explicaciones
- ✓ Considerar e incorporar temas específicos masculinos cuando sea apropiado
- ✓ Analizar y destacar diferencias significativas entre grupos de mujeres o entre grupos de hombres
- ✓ Explicitar la falta de información y/o investigación significativa relacionada con el género, cuando corresponda
- ✓ Señalar recomendaciones de política específicas y sintéticas

En relación al proceso final y editorial...

- ✓ Utilizar guías o listas de verificación (como ésta) para asegurar que el enfoque de género y desarrollo humano ha sido utilizado y que se han hecho explícitas las conexiones necesarias entre diversas secciones del informe
- ✓ Revisión del informe por un experto/a en desarrollo humano (no experto en género), para asegurar la claridad, comprensión de los conceptos y el análisis realizado

En relación a la post producción: evaluación y seguimiento...

- ✓ Participación de expertos/as en género en cualquier revisión o proceso de evaluación
- ✓ Disseminación del Informe entre activistas del género y consideración de sus opiniones
- ✓ Asegurar que las carencias o brechas de género sean incorporadas en la conceptualización y planificación de futuros Informes Nacionales de Desarrollo Humano.

b) Lista de Verificación para Transversalizar Género en los Informes Nacionales de Desarrollo Humano

En relación a la Planificación y Desarrollo Conceptual del Informe...

- ✓ La participación de expertos/as en género en el debate y la definición conceptual
- ✓ Consultar literatura clave sobre aspectos relevantes de la temática del informe y género
- ✓ Utilizar el enfoque de Género y Desarrollo Humano (antes que Mujeres en el Desarrollo)
- ✓ Proponer áreas prioritarias específicas en relación a la equidad de género y lograr consenso sobre el lugar en que deben ser integradas en el Informe
- ✓ Considerar la inclusión de un capítulo específico sobre cuestiones de género
- ✓ TDR para los autores o equipo de redacción del informe que indican explícitamente

<p>requerimientos para transversalizar un enfoque de género y desarrollo humano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explicitar el requerimiento de investigar disparidades de género en los TDR de cualquier investigación específica que se encargue ✓ Dar pautas o capacitar al equipo que elabora el informe en torno al concepto de género y desarrollo humano
<p><i>En relación a la investigación y elaboración del borrador del Informe...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflejar los aspectos de género en el panorama general de la situación de desarrollo ✓ Explicar el enfoque de género y desarrollo humano y los conceptos relacionados de manera apropiada (en la introducción, glosarios o anexos) ✓ Desagregar por sexo los índices (por ejemplo, Índice de Desarrollo Humano (IDH) o Índice de Pobreza Humana (IPH)) y la información estadística cuando sea posible y acompañarla con explicaciones ✓ Utilizar y explicar el Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG) ✓ Análisis aplicado sobre las disparidades de género: cuáles, sus causas y consecuencias ✓ Análisis de las políticas, programas y leyes sensibles al género ✓ Usar información cualitativa para ilustrar las manifestaciones, causas e impactos de las disparidades de género ✓ Usar indicadores relevantes y útiles para mostrar las manifestaciones, causas e impactos de las desigualdades de género, y acompañarlos de explicaciones ✓ Considerar e incorporar temas específicos masculinos cuando sea apropiado ✓ Analizar y destacar diferencias significativas entre grupos de mujeres o entre grupos de hombres ✓ Explicitar la falta de información y/o investigación significativa relacionada con el género, cuando corresponda ✓ Señalar conclusiones y recomendaciones de política específicas y sintéticas sobre cuestiones de género
<p><i>En relación al proceso final y editorial...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión del Informe por Expertos/as en género ✓ Integrar aspectos de género en el resumen ejecutivo, en los capítulos introductorios o visiones generales y en las conclusiones/ recomendaciones ✓ Usar un lenguaje sensible al género ✓ Utilizar guías o listas de verificación (como ésta) para asegurar que el enfoque de género y desarrollo humano ha sido utilizado y que se han hecho explícitas las conexiones necesarias entre diversas secciones del informe
<p><i>En relación a la post producción: evaluación y seguimiento ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación de expertos/as en género en cualquier revisión o proceso de evaluación ✓ Diseminación del Informe entre activistas del género y consideración de sus opiniones ✓ Asegurar que las carencias o brechas de género sean incorporadas en la conceptualización y planificación de futuros Informes Nacionales de Desarrollo Humano.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

PNUD (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México: PNUD.

PNUD Chile (s/f) "El Desarrollo Humano y género. Desarrollo Humano y disparidades de género".
<http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

PNUD Chile (s/f) "Informes sobre Desarrollo Humano" en "Un mundo de experiencia en desarrollo"
disponible en <http://www.pnud.cl>

PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. Ciudad de México: PNUD.
<http://www.undp.org.mx/Genero/Doctos/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

UN (1979) "Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de
discriminación contra la mujer" (CEDAW)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

UNDP (2002) *Gender Equality. Practice Note*. En español: Igualdad de Género. Cuaderno Político.
<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

Zabala, Idoie (1999) *Desarrollo Humano desde la perspectiva de género*. Depto. Economía
Aplicada. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. En Análisis de 10 años de
Desarrollo Humano (Congreso Bilbao)
<http://www.rcade.org/secciones/deuda/articulos%20sobre%20deuda/desarrollo.rtf>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

Neimanis, A. y Tortisyn, A. (2003) *Gender Thematic Guidance Note*. National Human Development
Report Unit, Human Development Report Office, Bureau Development Planning of UNDP
http://hdr.undp.org/docs/nhdr/thematic_reviews/Gender_Guidance_Note.pdf

c) Documentos no disponibles en Internet.

PNUD El Salvador (2004) *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. San
Salvador: PNUD.

Guzmán, Virginia y Claudia Bonan (2005) "Una nueva lectura de los Informes de Desarrollo
Humano en Chile: desde la perspectiva de la teoría de género". Documento de la Consultoría para la
Transversalización de Género en el PNUD Chile.

I. Género y Pobreza

La perspectiva de género amplía la mirada en la comprensión de la pobreza en tanto permite entender **cómo ésta afecta de manera diferente a hombres y mujeres**, y cómo la pobreza es **consecuencia de restricciones diferentes entre mujeres y varones**. El análisis de la pobreza sensible al género apunta a 1) la identificación de los factores de género que inciden en la mayor o menor disposición de las personas a experimentar la pobreza; y 2) a las características diferenciadas que puede adquirir al tratarse de hombres o mujeres (CEPAL, 2004).

Reconocer que, **derivado de los diferentes roles sociales**¹²¹, mujeres y varones experimentan la pobreza de formas diferentes significa reconocer:

- Que la pobreza de mujeres y hombres a menudo es **causada** por factores generales diferentes
- Que el **impacto** de la pobreza sobre mujeres y hombres a menudo es diferente
- Que hombres y mujeres adoptan a menudo **estrategias diferentes** para enfrentarse a la pobreza (UNDP/RBCE, 2001).

Un ejemplo de las diferencias de género en relación a la pobreza se observa en los estudios sobre la **carga de la crisis de la deuda y los programas de ajuste estructural, llevados a cabo en América Latina, señalando desigualdades en los costos asumidos por mujeres y hombres**. Debido a los recortes de los servicios y subsidios del Estado, un volumen considerable de costos se transfirió a las familias, y fueron las mujeres las que principalmente se hicieron cargo de ellos. La escasez del ingreso familiar exigió un mayor esfuerzo para el aprovisionamiento doméstico, lo que aumentó el trabajo reproductivo que las mujeres debieron soportar en sus hogares y comunidades. Esta carga se intensificó, además, por el mayor tiempo que las mujeres debieron dedicar a generar ingresos.

La conceptualización de la pobreza, actualmente apela a nociones **integrales** del fenómeno, incorporando dimensiones como el **bienestar, el desarrollo de capacidades y el ejercicio de los derechos**. Se ha dejado atrás visiones estrechas y limitadas, centradas en los ingresos o el consumo. Esta ampliación del debate ha permitido un **análisis de la pobreza desde la perspectiva de género** (OIT/PNUD, 2005).

Entonces, la pobreza concebida como **fenómeno multidimensional, heterogéneo y situado contextualmente**, se relaciona con aspectos como la **privación social, la autoestima, el respeto, el poder y la vulnerabilidad** (Chant, 2003). Además, es necesario observar sus vínculos con la **equidad en el empleo, la autonomía económica, el peso y consecuencias del trabajo no remunerado, el uso del tiempo, los derechos reproductivos y la violencia contra la mujer** (CEPAL, 2004).

¹²⁰ Basado en CEPAL (2004), Chant (2003), Kabeer (2003), OIT/PNUD (2005, 2004), UNDP (2002), UNDP/RBCE (2001).

¹²¹ Los roles sociales de género se refieren a las tareas y prácticas de mujeres y hombres, y están determinadas por la **división sexual del trabajo**. La división sexual del trabajo significa que a hombres y mujeres se les asigna tareas distintas, en espacios diferentes y con responsabilidades también diferentes, según lo que se considera tradicionalmente como propio de cada cual. Al mismo tiempo, la valoración social de lo que hacen mujeres y hombres es desigual, y por lo general, las actividades que realizan los hombres son más prestigiosas o socialmente mejor valoradas, y por ello, gozan también de mayores beneficios, por ejemplo, derecho a la propiedad. Esta división varía según el contexto y momento histórico.

Para abordar las complejas dimensiones de género de la pobreza la **meta de transversalizar género en términos de su conceptualización** debería ser:

- i) Asegurarse que la perspectiva de género sea integrada en la manera en la cual la pobreza es comprendida en un contexto de políticas
- ii) Asegurarse que la pobreza sea definida y entendida como carencia humana más que meramente pobreza de ingresos, y como un proceso complejo más que como un resultado (UNDP y RBEC, 2001).

Hay **determinantes de género en la situación de pobreza**¹²² que hacen que, en muchos casos, **las mujeres** se encuentren en una situación de **mayor riesgo** para caer en la pobreza y tengan más dificultades para superarla. Entre estos determinantes se incluyen:

- los **patrones de desigualdad y discriminación en el acceso a recursos**: cuentan con **menos activos materiales, activos sociales** (ingresos, bienes y servicios a los que tiene acceso una persona a través de sus vínculos sociales) y **activos culturales** (educación formal y conocimiento cultural),
- las **barreras que limitan la entrada de las mujeres al mercado de trabajo** (entre las que se cuentan de manera especial sus responsabilidades familiares y domésticas),
- las **pautas de segmentación ocupacional que restringen la gama de ocupaciones disponibles** para ellas y explican su concentración en oficios considerados femeninos, tradicionalmente poco valorados y mal remunerados.

Además, hay algunas **dimensiones de la pobreza** especialmente importantes desde la **perspectiva de género**. La **falta de autonomía de las mujeres es un factor clave** a considerar en la definición de pobreza. Actualmente se postula que la **falta de capacidades para lograr autonomía económica** está en la base de las especificidades de género respecto a la pobreza, entendiendo que ello alude no sólo a la disponibilidad o no de ingresos, y al nivel de los mismos, sino también a las **capacidades y poder para tomar decisiones propias** que afectan su vida (OIT/PNUD, 2005).

Así también, son fundamentales las **dimensiones no monetarias** de la pobreza, como el **uso del tiempo** y la presencia de la **violencia de género**. Algunos estudios sobre estrategias de sobrevivencia de los hogares muestran que el tiempo es una dimensión diferencial según género y dan cuenta de la “pobreza de tiempo de las mujeres”. Las mujeres más pobres tienen jornadas de trabajo más extensas que los hombres y tienen menos tiempo de descanso (Kabeer, 2003). Asimismo, hay estudios que indican la asociación entre mujeres pobres, con menores niveles educativos y presencia de violencia contra la mujer.

Derivado de los determinantes de género y las dimensiones de la pobreza mencionadas, **las mujeres están sobre representadas entre los que sufren pobreza**, son más vulnerables a ella y, frecuentemente, experimentan sus formas más severas. Paradójicamente, **el aporte de las mujeres a la superación de la pobreza y el bienestar de sus hogares es cada vez más importante**, hecho cuyo reconocimiento crece día a día. De hecho, uno de los factores que ha contribuido a controlar el aumento de la pobreza en la región latinoamericana es la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado (OIT/PNUD, 2005).

Es por ello que se han destacado dos fenómenos asociados al ámbito del género y la pobreza: la feminización de la pobreza y los hogares de jefatura femenina.

¹²² CEPAL (2004), OIT/PNUD (2005).

La **“feminización de la pobreza”**¹²³ alude a que la cantidad de mujeres pobres es mayor a la de hombres, a que la pobreza de las mujeres es más aguda que en los varones y a una tendencia al aumento más marcado de la pobreza femenina, particularmente relacionada con el aumento de los hogares con jefatura femenina. Sin embargo esta conceptualización, a pesar de ser una herramienta poderosa para la acción en pro de la equidad de género, requiere de **algunas reservas**. No existen datos concluyentes a nivel mundial de que sea un proceso en curso de manera generalizada y que esté en aumento. Las mujeres llegan a ser pobres porque existen desigualdades en las relaciones de género y desigualdades estructurales que las hacen más vulnerables a una situación de pobreza. Colocar demasiado énfasis en la pobreza de las mujeres puede hacer olvidar la necesidad de abordar las causas primeras de esa situación vinculada con desigualdades estructurales.

La **‘jefatura de hogar femenina’** refiere a aquellos hogares mantenidos por mujeres, con o sin presencia de varones. Este tipo de hogares puede considerarse, en algunas dimensiones, en situación desfavorecida, no obstante, no hay que estigmatizarlos como anormales o problemáticos, inspirados en ideas normativas que suponen al jefe de hogar como el ideal. Tampoco se puede suponer que son los “hogares más pobres entre los pobres”, ya que se tiene la impresión errónea que la pobreza se debe más a las características de esos hogares, que a los **contextos sociales y económicos en que se encuentran**, los cuales derivan de estructuras de desigualdad socioeconómica y de género. Pueden ser una estrategia de sobrevivencia más adecuada a las necesidades e intereses de muchas mujeres. Por ello, es importante considerar el significado que tiene la jefatura de hogar femenina para las propias mujeres, en cuanto a mayores grados de autonomía y toma de decisiones. Algunos estudios indican que no necesariamente los hogares de jefatura femenina son los más pobres, que para muchas mujeres la planificación del presupuesto del hogar les resulta más fácil y se sienten libres de: vulnerabilidad emocional, violencia física, dependencia psicológica y financiera, sujeción a la autoridad y al miedo.

Incidencia de la pobreza en mujeres y varones en Chile

La incidencia de la pobreza entre los sexos y entre las diferentes regiones del país permite constatar que los niveles de **indigencia y de pobreza que afectaron a las mujeres en el período 1990–2000 fueron reiteradamente más elevados** que los que afectaron a los hombres. Sin embargo, también se registró una disminución de los índices de pobreza para ambos sexos y, la misma tuvo mayor intensidad en el caso de las mujeres. La condición de pobreza e indigencia experimentó para ellas una reducción del 18.5 puntos porcentuales, en contraste con la caída de 17.5 puntos de porcentaje entre los hombres (OIT/PNUD, 2004).

En el Sistema Chile Solidario, actual sistema orientado a la superación de la pobreza del estado chileno, existe una **sobre representación de familias con jefatura femenina**, 39,9%. (OIT/PNUD, 2005).

Generalmente, las mediciones de pobreza están basadas en los ingresos de los hogares y se opera bajo el supuesto que hay una distribución equitativa el interior. En la práctica está demostrado que el **hogar es una unidad en que existen diversos intereses**, que pueden ser contrapuestos, y en los cuales coexisten **relaciones de cooperación y conflicto**¹²⁴. Por ende, la distribución, asignación y acceso a recursos en su interior es diferente y generalmente, desigual según sexo, edad, entre otros aspectos de diferenciación. Se requiere, por lo tanto, desagregar los ingresos en los hogares, identificar el aporte de mujeres y varones, identificar el aporte en trabajo productivo remunerado y no remunerado, el aporte en trabajo

¹²³ CEPAL, (2004); Chant, (2003).

¹²⁴ Sen, A. (2000) “Género y conflictos cooperativos”, en Navarro y Stimpson (comp.) *Un nuevo saber. Los estudios de mujeres. III Cambios sociales, económicos y culturales*. México D.F: FCE.

reproductivo o de cuidado, así como los recursos y/o beneficios que recibe cada uno de sus miembros. En este sentido, el ingreso del hogar no es una medida del bienestar de sus miembros.

Se ha destacado especialmente el **vínculo entre la baja retribución al trabajo de las mujeres y la pobreza extrema**. Cuando a las mujeres se les ha negado un rol visible y socialmente reconocido en la producción, y se las ha confinado a los roles económicamente devaluados y socialmente invisibles en el espacio doméstico y del trabajo reproductivo, ellas y sus hijas tienen menos expectativas de vida, peor situación de salud y opciones de vida más restringidas que las de los varones, adultos y jóvenes (Kabeer, 2003).

Por ello se plantea, entre otros factores, que la **pobreza está directamente relacionada con los niveles y patrones de empleo**, toda vez que la mayor parte de los recursos de los hogares destinados a satisfacer las necesidades básicas de sus miembros proviene de los ingresos laborales. El empleo debe ser un eje no sólo de toda política de reducción de la pobreza, sino en general, de las políticas de desarrollo, ya que constituye el principal mecanismo de inserción social y base de autonomía económica de las personas, identidad social y participación en una comunidad de valores. (OIT/PNUD, 2005).

Sin embargo, el **aumento en el número de mujeres en la fuerza de trabajo no se ha traducido en un resultado equivalente en términos de su empoderamiento socioeconómico**, y sigue pendiente el desafío de lograr la igualdad. En el ámbito laboral, ellas enfrentan todavía obstáculos estructurales para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, y son sujeto de discriminaciones –en su mayoría indirectas– que les impiden participar con todo su potencial. Las desigualdades que viven las mujeres no pueden explicarse por la falta de credenciales educacionales. La mayor escolaridad femenina ha sido clave para el aumento en su tasa de participación laboral (35.9% en el año 2004 de acuerdo a cifras del INE), aunque ésta sigue siendo inferior a la masculina y se sitúa por debajo del promedio de América Latina.

Diferencias entre mujeres pobres y no pobres en relación al empleo

Existen enormes disparidades en la tasa de participación laboral femenina según el nivel socioeconómico al que pertenecen. Las que pertenecen a **hogares más pobres enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo**. La tasa de participación de las mujeres pertenecientes al quintil más pobre es menos de la mitad que la de las mujeres del quintil más rico. Un fenómeno similar ocurre con la desocupación, donde se observan brechas de equidad por sexo, pero, además, se registran importantes diferencias entre mujeres. Los niveles de desempleo de las mujeres pobres triplican a los de las mujeres no pobres. La desocupación se concentra entre las más jóvenes y las más pobres. (OIT/PNUD, 2005).

Políticas de superación de la pobreza sensibles al género

En función de lo expuesto anteriormente, el género es una dimensión importante de las **políticas y programas** de superación de la pobreza, ya que éste condiciona la forma en que los individuos y los hogares experimentan la situación de pobreza y logran o no superarla. Por ello, la Transversalización de género en las estrategias de reducción de la pobreza, y específicamente en los Programas de Reducción y Superación de la Pobreza (PRSPs) es clave. También, es central valorar las estrategias de las mujeres para superar la pobreza y rastrear cómo la discriminación de género con frecuencia se expande cuando la pobreza es más profunda (UNDP, 2002).

En términos de igualdad de género, la meta en el diseño e implementación de programas para la superación de la pobreza, debe:

- Reconocer y abordar las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres
- Proveer soluciones que desafíen y transformen las instituciones sociales, económicas, políticas y culturales que perpetúan las desigualdades de género y la pobreza. (UNDP RBEC, 2001).

En términos de las **políticas de género en el ámbito de la superación de la pobreza** se señalan algunas **áreas estratégicas de intervención**:

- la conciliación entre los ámbitos productivos y reproductivos,
- el empoderamiento y el fomento de la autonomía económica, la autonomía física (derechos sexuales y reproductivos) y la autonomía social (participación) de las mujeres (CEPAL, 2004).

Sin embargo, las políticas de género deben asumir un **carácter integral** para que sea posible actuar sobre las diversas manifestaciones de la pobreza. Esto requiere:

- coordinación inter e intra sectorial en el ámbito público.
- atención tanto de las carencias materiales y los aspectos más subjetivos relacionados con la pobreza. Es decir, además de promover el acceso de las mujeres al empleo, la tierra, la vivienda y los créditos, deben desarrollarse las capacidades individuales y colectivas de las mujeres para el reconocimiento y reclamo de sus derechos y el fomento de su capital social.
- combinar distintos tipos de medidas en las políticas de género, sean compensatorias o estructurales, de corto, mediano y largo plazo.

Las estrategias para la superación de la pobreza sensibles al género requieren una doble entrada:

- transversalización del género
- acciones específicas dirigidas a las mujeres, incluidas medidas de acción positiva (OIT/PNUD, 2005).

Los énfasis que el PNUD ha definido para el área práctica de **Reducción de la Pobreza** son:

- i. Desarrollar encuestas sobre la pobreza sensibles al género para determinar la extensión de la feminización de la pobreza;
- ii. Efectuar investigaciones sobre políticas macro-económicas alternativas que valoren el aporte económico de las mujeres al crecimiento económico, la economía del cuidado, el comercio y el desarrollo de capital humano;
- iii. Transversalizar género en los procesos de políticas de superación de la pobreza y de los ODM ligándolos a los presupuestos con perspectiva de género para monitorear las inversiones en el empoderamiento de las mujeres;
- iv. Desarrollar un sistema de monitoreo de los ODM sensible al género con objetivos específicos para lograr la equidad de género; y
- v. Construir capacidades nacionales para el análisis de datos estadísticos desagregados por sexo y análisis de género de las metas y objetivos de los ODM.

Fuente: UNDP (2005) UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan. Traducción nuestra.

Uno de los ámbitos de intervención para la superación de la pobreza es el **empleo y la calidad de éste**. En función de ello se plantea como un ejemplo las recomendaciones de género que se presentan a continuación, específicas para eliminar las brechas en el mercado laboral.

Para la **eliminación de las brechas de género en el mercado laboral** se recomienda:

1. La generación de nuevos empleos a los que puedan acceder las mujeres, especialmente las que pertenecen a los dos primeros quintiles de ingreso, las más pobres.
2. No cualquier empleo es recomendable para las mujeres. Por ejemplo, ubicarlas en empleos “atípicos” como el trabajo temporal, el trabajo a domicilio, el teletrabajo – que implican un fuerte componente de bajos salarios y de desprotección social-, terminará por ampliar en lugar de cerrar la brecha entre los géneros.
3. Se requieren medidas que hagan compatibles la vida laboral con las responsabilidades del hogar y las tareas domésticas.
4. Dado que factores socioculturales como el analfabetismo, el bajo nivel de escolaridad y el escaso acceso a la capacitación laboral, contribuyen a la configuración del perfil de la pobreza, es importante tenerlos presentes al momento de formular políticas para la promoción de la participación laboral de las mujeres.
5. Propiciar mecanismos para la eliminación de las barreras que impiden el acceso de las mujeres a oportunidades adecuadas de empleo, es necesaria la superación de aquellos factores que, en razón del sistema de relaciones de género vigente, determinan retribuciones económicas diferentes para hombres y mujeres.
6. Velar para que se garantice protección legal a quienes obtienen nuevos empleos frente a las diferentes contingencias vinculadas al trabajo (despido, enfermedad profesional, accidentes del trabajo, inactividad laboral por vejez o invalidez, etc.). Es importante propiciar el mejoramiento de la legislación laboral en materia de protección de los llamados empleos “atípicos”, así como la actualización de la normativa legal existente en materia de salud laboral, seguridad ambiental y enfermedades profesionales.
7. Hacer más visibles las brechas de equidad en materia previsional que perjudican a las mujeres para facilitar su superación. Esto requerirá el planteamiento de propuestas compensatorias frente a situaciones de inequidad y/o de marginalidad que afectan a las mujeres laboralmente activas y a las inactivas de bajos recursos.
8. Estimular y fortalecer a las organizaciones de trabajadores, en particular en su capacidad de representar a las mujeres. Entre otros, esto requiere propiciar que en las agendas de acción de estas organizaciones y en los procesos de diálogo social se incorporen los asuntos de género.
9. Promover la sindicalización femenina, en particular en aquellos sectores donde se están generando empleos precarios, así como una mayor participación de la mujer en la vida de los sindicatos.

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a la superación de la pobreza?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar las necesidades y experiencias de mujeres y hombres en situación de pobreza*

Incorporar el enfoque de género contribuye a visibilizar cómo mujeres y hombres viven la pobreza de maneras diferentes. Tanto, porque son afectados de manera distinta por la pobreza, como porque los impactos de las políticas de superación de la pobreza son diferentes para hombres y mujeres. Así como porque las estrategias de sobrevivencia de mujeres y varones frente a situaciones de pobreza son distintas. A su vez, los costos de la superación de la pobreza generalmente se reparten desigualmente entre mujeres y varones,

recargando las responsabilidades y las horas de trabajo de las mujeres en situaciones de crisis.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la eficiencia en los programas de superación de la pobreza.*

Las desigualdades de género en la vida económica se transforman en un factor causal de la pobreza crónica de todos los miembros de los hogares, no solo de las mujeres en los hogares pobres, y también en factor de la reproducción de la pobreza intergeneracional. En otras palabras, la equidad de género está íntimamente conectada con la pobreza, no sólo con la pobreza femenina. Destacar la igualdad de género reduce la pobreza de hombres y mujeres y sus dependientes, esto mejora la eficiencia y la capacidad productiva de la nación en su totalidad. Además, al considerar el género y la equidad de género se generan un círculo virtuoso que contribuye a la superación de la pobreza.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la equidad en la participación, distribución de los recursos y los beneficios derivados de las políticas de superación de la pobreza.*

Si no existe consideración del género es imposible asegurar que los costos y los beneficios de las políticas de superación de la pobreza sean repartidos de manera equitativa entre los y las involucrados/as. Además, las mujeres no son solo medios para mejorar las políticas de superación de la pobreza, sino sujetos de derecho, que por lo tanto merecen disfrutar de los beneficios del desarrollo humano en igualdad de condiciones.

III. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

CEPAL (2004) "Entender la pobreza desde la perspectiva de género". Serie Mujer y Desarrollo No. 52. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.

<http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/5/14795/P14795.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>

Chant, Sylvia (2003) "Nuevas contribuciones al análisis de la pobreza: desafíos metodológicos y conceptuales para entender la pobreza desde una perspectiva de género". Serie Mujer y Desarrollo No. 47. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL. <http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/7/14837/P14837.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>

Kabeer, N. (2003) *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals*. A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders. Commonwealth Secretariat, IDRC, CIDA. www.idrc.ca

OIT/PNUD (2005) *Chile Solidario y los Desafíos de la Igualdad*. Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Santiago de Chile: OIT/ PNUD

<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu025.pdf>

_____ (2004) *Mujeres, brechas de Equidad y Mercado de Trabajo: Chile*. Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Santiago de Chile: OIT/ PNUD

<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu017.pdf>

Valenzuela, M.E. y Reinecke, G. [Edits.] (2000) *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* La

experiencia de los países del Mercosur y Chile. Santiago de Chile: OIT.
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu021.pdf>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

Neimanis, A. y Tortisyn, A. (2003) "Anexo VIII: Note on Gender and Poverty: Aproxes and Methodology", en *Gender Thematic Guidance Note*. National Human Development Report Unit, Human Development Report Office, Bureau Development Planning of UNDP.
http://hdr.undp.org/docs/nhdr/thematic_reviews/Gender_Guidance_Note.pdf

UNDP y RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in Practice: a Handbook*. pp.121-131
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

c) Enlaces (links) de interés disponibles en Internet:

ALAINET: Mujeres contra el ALCA, <http://www.alainet.org>
CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, <http://www.cepal.cl/mujer/>
UNDP, Pobreza y Género, <http://www.undp.org/poverty/gender>
UNIFEM, <http://www.unifem.org/>

I. Género y Acceso a la Justicia

El acceso a la justicia es el principio esencial de todo sistema jurídico e implica no solamente que **los ciudadanos, mujeres y hombres, puedan ejercer sus derechos**, sino además, que **sus conflictos sean solucionados adecuada y oportunamente**. El acceso a la justicia significa brindar la posibilidad a todas las personas por igual, de acceder al conocimiento, ejercicio y defensa de sus derechos y obligaciones, mediante servicios de justicia cercanos, centrados en las necesidades prioritarias de sus usuarios, que reconozcan su protagonismo e incorporen a los sectores más vulnerables entre sus beneficiarios (González, 2005).

Ocurre, sin embargo, que **el acceso efectivo a la justicia no es igual para todos los grupos sociales**, porque existen barreras como la falta de recursos económicos, desigualdad de oportunidades y discriminación por razones de género, étnica, generación, etc. Limitar las posibilidades de los grupos excluidos (mujeres, niños/as, comunidades étnicas) para acceder a la justicia es, al mismo tiempo, **atentar contra el pleno ejercicio y la defensa de sus Derechos Humanos**.

Las mujeres sufren importantes discriminaciones que obstaculizan su acceso a los servicios judiciales, no pudiendo solucionar sus conflictos adecuada y oportunamente, lo cual significa en la práctica, negar el derecho de ellas de acceder a la justicia (UNDP, 2002). Por lo tanto, un sistema jurídico que promueve el acceso a la justicia, debe incluir las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y con ello contribuir al respeto de los derechos humanos, a la equidad de género y a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres (UNDP, 2001).

Existen diversos **aspectos que obstaculizan el acceso a la justicia de las mujeres** en los países de la región. En muchos casos, la **falta de recursos económicos** en mujeres que deciden llevar sus necesidades a instancias judiciales, se convierte en un obstáculo insalvable para hacer uso pleno del derecho a la justicia. Si se considera el fenómeno de la feminización de la pobreza, las posibilidades de las mujeres para acudir en busca de servicios judiciales se ven seriamente limitadas (CIM, 2002).

A este primer obstáculo, se debe agregar el **comportamiento discriminatorio fundado en la estructura patriarcal** que justifica la subordinación de la mujer en la sociedad. Ello se traduce en prácticas culturales que resultan en la marginación, discriminación y violencia contra las mujeres, reflejado tanto en las normas jurídicas vigentes como en la interpretación y aplicación de estas normas por quienes administran la justicia (CIM, 2002). En este sentido, la aplicación de las leyes se ejecuta conforme a determinadas consideraciones culturales sobre el rol que las mujeres deben desempeñar en la sociedad, lo cual llevado al extremo, muchas veces puede terminar avalando conductas de violencia hacia las mujeres, justificando a los agresores y restándole importancia a conflictos que violentan a las mujeres (Casas y Mera, 2004).

Entre los **principales problemas que enfrentan las mujeres y que atentan contra sus derechos humanos y libertades fundamentales**, se encuentran la **violación, el acoso sexual, la trata de mujeres para la explotación sexual y/o laboral, el aborto y la violencia doméstica** (UNDP, 2002). Actualmente existe un consenso internacional que considera la

¹²⁵ Basado en Bórquez, Damiá y Rioseco, 2005; Casas y Mera, 2004; CIM, 2002; González, 2005; UNDP, 2002; UNDP, 2001.

violencia en contra de la mujer como una forma de discriminación y una manifestación de desigualdades históricas entre hombres y mujeres en la sociedad; las ideologías que justifican la violencia en contra de la mujer -y la perpetúan- se basan en la idea de una identidad masculina caracterizada por la facultad de ejercer poder sobre otras personas, en especial, mujeres, niños y niñas (Casas y Mera, 2004).

Violencia en Contra de las Mujeres en Chile

Hay una fuerte asociación entre la **violencia** que sufren las mujeres y las posibilidades que ellas tienen para acceder a la justicia y defender sus derechos. La violencia contra las mujeres aparece como uno de los núcleos duros que impiden el ejercicio y goce pleno de sus derechos. Hoy día se entiende que constituye un atentado a los derechos humanos de las mujeres, un obstáculo al desarrollo de los países y un freno a la democracia (Provoste y Guerrero, 2004).

Un estudio realizado por la Universidad de Chile, en la Región Metropolitana y la Región de la Araucanía, muestra que un 60% y un 62% de las mujeres respectivamente, han experimentado violencia, ya sea física, psicológica y/o sexual (SERNAM, 2002, en Casas y Mera, 2004).

En relación con las denuncias por **violencia intrafamiliar**, la regla general es que ésta sea una falta que conocen los tribunales de familia, salvo que las lesiones sean de mayor envergadura en cuyo caso la situación derivará en los tribunales del crimen. Las denuncias por este motivo ocupan el segundo lugar en las cifras de seguridad ciudadana sobre comportamientos con connotación delictual, aún cuando en general estas conductas no se incluyen frecuentemente en el análisis sobre seguridad ciudadana, con lo cual se invisibiliza el problema al interior del sistema. Para el año 2003, las denuncias por violencia intrafamiliar en el país representaron un 22% en comparación con los delitos de mayor connotación social (Provoste y Guerrero 2004). La contextualización de las cifras es relevante, puesto que las mujeres, en promedio, denuncian la situación de violencia después de largos años de agresiones (SERNAM, 2001). Las estadísticas policiales, muestran que los casos de violencia intrafamiliar constituyen uno de los principales hechos denunciados. La extensión de este fenómeno se expresa en las denuncias en Carabineros, que han aumentado entre **1995 y el año 2003, desde 38.200 a 78.948** (Ministerio del Interior 2004 en CEJA, 2004).

En relación con la **violencia sexual** sufrida por las mujeres, estadísticas del Centro de Atención a Víctimas de Agresión Sexual –CAVAS- dependiente de la Policía de Investigaciones, indican que el 80% de los agresores en caso de violencia sexual son familiares o conocidos de la víctima. Un análisis de los casos atendidos en 1993 pudo establecer que un 42% de las víctimas fueron agredidas por años, siendo en la mitad de los casos el padre el victimario, en el 21% el padrastro, el 10% por tíos y el restante por abuelos y primos. Las estadísticas del Ministerio del Interior apuntan a un aumento de casi un 23% en los delitos sexuales, entre el año 2000 y 2001 y en particular de las violaciones, aunque es difícil determinar si ello corresponde a un aumento en el número de delitos o de denuncias. Actualmente, el sistema no está generando indicadores básicos sobre el número de casos de relevancia penal que implican violencia doméstica, desagregados por sexo. Ello es absolutamente necesario para permitir el diseño de lineamientos de trabajo político-criminal sensibles a las especificidades del problema.

Un acceso efectivo de las mujeres al sistema judicial precisa que ellas conozcan sus derechos, los ejerzan, y puedan acceder a verdaderas soluciones para sus conflictos. El acceso a la información y la participación activa de las personas en la solución de las problemáticas, es uno de los aspectos que en mayor medida influyen cuando se trata de mejorar el acceso a la justicia. Si las mujeres no conocen sus derechos, mal podrán ejercerlos, saber como hacerlos respetar y cumplir sus obligaciones, con lo cual requerirá innumerables veces el mismo apoyo. Si las mujeres, en cambio, son formadas y se vuelven conscientes de sus derechos, se les estará entregando herramientas definitivas para resolver por sí mismas sus futuros conflictos y aprender a prevenirlos.

Situaciones que dificultan el Acceso de las Mujeres a la Justicia

- No sólo una **menor cobertura de los sistemas judiciales gratuitos, sino también, la calidad y especialización de ellos**. Un estudio realizado por ILANUD en el presente año, a 16 países de la región, determinó que sólo un 57% de los sistemas jurídicos posee oficinas especializadas en atención a las víctimas -sin especificar el tipo de servicio que se ofrece-. En cuanto a la presencia de lugares cómodos, oportunos, seguros y privados destinados a la atención de mujeres en los tribunales, el mismo estudio determinó una total ausencia de estos espacios (González, 2005).
- La **no representación y el reconocimiento de los grupos más vulnerables** de la población en el sistema jurídico, así como la **inexistencia de políticas especiales** para grupos desfavorecidos, mujeres, indígenas, jóvenes, privados de libertad. América Latina, en general, se caracteriza por la inequidad en las instancias de justicia: se distingue en ella una *masculinización* de los niveles jerárquicos y espacios de poder, y una *feminización* de las bases, lo cual demuestra un sistema de justicia no representativo de mujeres y hombres (Bórquez, Damiá y Rioseco, 2005).
- Se percibe un sistema judicial poco efectivo (no se cree en él). La respuesta del sistema se evidencia en procesos engorrosos, costosos, complicados y sexistas, que hacen que **las mujeres acudan poco a éste, y cuando lo hacen, es con gran escepticismo**, debido a la falta de información y a la poca capacitación jurídica popular existente (CIM, 2002).
- En el caso de las mujeres privadas de libertad, si bien es cierto, las mujeres comparten con los hombres muchas ineficiencias que presentan los sistemas penitenciarios, ellas sufren consecuencias no aplicables a los segundos, tales como la ruptura del vínculo familiar con su pareja, la angustia de dejar a sus hijas/os en manos de terceras personas, o bien la angustia de ignorar su paradero; además, enfrentan el peso de la manutención de la familia, el arrastre de su doble rol de padre y madre hasta la cárcel, la represión de la afectividad y de la sexualidad, la discriminación a su derecho de educación, al trabajo, a su formación vocacional y a la salud (CIM, 2002).

La población potencial del actual sistema de justicia chileno se ubica en el primer quintil de ingreso, equivalente al 23,5% de la población nacional. La caracterización de los/as usuarios/as para ese mismo período permite obtener los siguientes resultados en cuanto al sexo, nivel de educación y edad: un 65% son mujeres; un 64% no alcanzó a completar la enseñanza media y sobre el 50% se ubican en el tramo menor a 40 años (González, 2005). Actualmente el Ministerio de Justicia chileno promueve la implementación de “Buenas Prácticas” en materia de acceso a la justicia, de acuerdo a criterios de calidad, innovación y participación como ejes transversales. “Buenas Prácticas” serán todas aquellas prácticas que incentiven la participación de las personas tanto en el diagnóstico de su necesidad jurídica, como en la forma de solución de sus conflictos, además de su participación directa en la solución de éstos, mediante la co-gestión. En otras palabras, se trata de promover la innovación: mediante el uso de prácticas poco convencionales en el ámbito jurídico y que se destaquen ya sea por su enfoque novedoso, servicios otorgados o metodologías usadas.

Para el caso de las Mujeres, se apunta a que todas ellas, sin discriminación alguna, puedan gozar de todos los recursos y servicios que garanticen su seguridad, movilidad, comunicación y comprensión de los servicios judiciales, además de garantizar para las mujeres una justicia adecuada a sus necesidades y oportuna (ILANUD, 2006).

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a la provisión del acceso a la justicia?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar las necesidades y experiencias de mujeres y hombres en relación con el acceso a los servicios de justicia.*

Incorporar el enfoque de género contribuye a visibilizar los problemas que sufren las mujeres y que difieren de aquellos que sufren los hombres. En este sentido, la asistencia judicial que requieren las personas, varía dependiendo del sexo. Por lo tanto, un enfoque de género permite identificar las necesidades y los conflictos propios de mujeres y hombres y, en particular, para el caso de las mujeres, permite ver la violencia que ellas sufren, sobre todo en el ámbito doméstico, que al ser construido como un espacio privado, puede dejar en la indefensión a las mujeres, violentando con ello sus derechos humanos.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la entrega de un servicio eficiente de justicia.*

Incorporar el enfoque de género contribuye a la entrega de un servicio eficiente, dado que se adecua la oferta jurídica a las reales necesidades de sus usuarios, las cuales difieren dependiendo del género, entre otras. En la medida en que se integra el enfoque de género, se conocen las necesidades prioritarias de mujeres y hombres, considerando los obstáculos que dificultan el ejercicio y defensa de sus derechos y obligaciones, todo lo cual brinda las posibilidades de entregar un servicio de justicia verdaderamente accesible. Asimismo, una atención diferenciada por género, permite evaluar y medir los resultados de los programas y acciones implementadas, de manera confiable y rigurosa, dado que distingue el impacto y alcance en el acceso a la justicia de mujeres y hombres.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la equidad en el acceso a la justicia y al ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y hombres.*

Un sistema jurídico que fomenta y facilita el acceso a la justicia de todas las personas, mujeres y hombres, por igual, es un sistema de justicia respetuoso de los Derechos Humanos. Ahora bien, un sistema de justicia que responde al requerimiento de la comunidad internacional en cuanto a reconocer la especial situación de discriminación de las mujeres en materia de acceso a la justicia, dispuesto en el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se comprometen a establecer la protección jurídica de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y a garantizar su protección efectiva en contra de todo acto de discriminación.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos a facilitar el acceso a la justicia con perspectiva de Género¹²⁶.

Para fomentar el acceso de las personas de escasos recursos y, en general, facilitar el acceso a la justicia a los grupos más desfavorecidos, en particular, mujeres, comunidades indígenas, población carcelaria, niños y niñas, adolescentes, personas mayores, discapacitadas y personas con VIH/SIDA, para que conozcan sus derechos, los ejerzan, y puedan acceder a verdaderas soluciones de sus conflictos.

¹²⁶ Basado en CIM, 2002; Gonzáles, 2005; ILANUD, 2006.

En el uso y manejo de la información, usted debe...

- ✓ Recopilar datos desagregados por sexo, edad y discapacidad, en el sistema de administración de justicia.

En materia de capacitación y difusión de buenas prácticas...

- ✓ Institucionalizar un programa de capacitación en género para funcionarios y funcionarias de Ministerios de Justicia y Procuradurías de la República.
- ✓ Instar a otras entidades del sistema de administración de justicia a institucionalizar un programa de capacitación en género.
- ✓ Divulgar los derechos con que cuentan las mujeres en el sistema de administración de justicia.
- ✓ Desarrollar material didáctico sobre las obligaciones estatales y los derechos y deberes de las mujeres al interior del sistema.
- ✓ Desarrollar una base de datos sobre el tema de derechos humanos de las mujeres en la administración de justicia y buscar mecanismos de divulgación.

A nivel del sistema jurídico...

- ✓ Establecer sistemas de asistencia jurídica gratuitos, cercanos físicamente y que utilicen un lenguaje familiar, fomentando con ello, la posibilidad real de ejercer los derechos jurídicos.
- ✓ Establecer instancias de asistencia jurídica de calidad para dar cuenta de las necesidades reales de mujeres y hombres, y un servicio especializado en materias específicas en atención a las víctimas. Ello facilita la solución oportuna y adecuada de los conflictos.
- ✓ Revisar la legislación interna con el objetivo de actualizarla a las obligaciones internacionales de derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Asegurar en sus presupuestos generales recursos para la ejecución de acciones dirigidas a garantizar la equidad de género en la administración de justicia.
- ✓ Creación de una instancia permanente de género que vele por la equidad de género.
- ✓ Establecer disposiciones normativas claras, como sistemas de cuotas y acciones afirmativas, destinadas a asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres, en cada uno de los organismos que estructuran el poder judicial.
- ✓ Fomentar la participación de diversos actores en las estrategias jurídicas y la distribución compartida de roles entre organismos gubernamentales y la sociedad civil.

A nivel macro...

- ✓ Instar a los Estados de la región a que suscriban, ratifiquen e implementen el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y que adecuen y adopten las legislaciones nacionales para garantizar la plena incorporación de la perspectiva de género en sus políticas públicas, particularmente en la esfera de la administración de justicia para corregir desigualdades y garantizar la plena realización de los derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Instar a la cooperación internacional y a los organismos multilaterales de financiamiento presentes en la región a incluir el tema de la equidad e igualdad de género en el sistema de administración de justicia, en sus planes de cooperación y de financiamiento.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

Arellano, Jaime (2006) "Acceso a la Justicia en Chile. Diagnóstico sobre Acceso a la Justicia, Estudio sobre Oferta y Demanda y Propuesta de Institucionalidad" <http://www.accesoalajusticia.cl/>

BID (2003) VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. *Programa de mejoramiento de acceso a la justicia del Perú*. Panamá: BID.
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047103.pdf>

Birks, Stuart (1998) "Gender Analysis and the Women's Access to Justice Project". Issues Paper No. 2. New Zealand. <http://econ.massey.ac.nz/cppe/papers/cppeip02.pdf>

Bórquez, R., Damiá, C. y Rioseco, L. (2005) "Participación de las Mujeres en Organismos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y Sistemas de Justicia Sudamericanos". Serie de Documentos Técnicos Jurídicos / Año 2. Corporación de Desarrollo de la Mujer, DOMOS; Unión Europea y Novib Holanda.
<http://www.humanas.cl/documentos/informe%20participación%20de%20las%20mujeres.doc>

Casas, L. y Mera, A. (2004) "Violencia de género y la reforma procesal penal. Delitos sexuales y lesiones". En Cuadernos de Análisis Jurídicos, Serie de Publicaciones Especiales 16, Septiembre. Facultad de Derecho Universidad Diego Portales y Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA), Santiago de Chile.
<http://www.cejamericas.org/doc/proyectos/cl-genero-informe-final2.pdf>

CIM (2002) "La incorporación de la perspectiva de género en los Programas y Políticas de los Ministerios de Justicia o de las Oficinas de los Procuradores Generales. Recomendaciones a la Cuarta Reunión de Ministros de Justicia o de Ministros o Procuradores Generales de las Américas". REMJA IV.
<http://www.oas.org/cim/Spanish/SEPIA%20II.RecomMin.htm>

UNDP (2002) "Mainstreaming Gender Equity Programme"
<http://www.mgep.org.np/annual/annual-5.htm>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

ILANUD (2006) "El Acceso a la Justicia. Un Derecho de todas las Mujeres". Rodrigo Jiménez Sandoval.
<http://www.accesoalajusticia.cl/>

OPS (s/f) "Informe sobre la situación de Acceso a la Justicia de las Mujeres en las Américas: Cuestionario". <http://www.paho.org/Spanish/AD/GE/LeyModeloSept05-CIDH.pdf>

CIM (2002) "Seguimiento del Programa Interamericano, SEPIA II –Reunión Género y Justicia Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género" (PIA). Washington, D.C. <http://www.oas.org/CIM/Documentos/SEPIA/SEPIAII-DocFINAL.esp.doc>

UNDP (2001) "Justice and Human Rights" en *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*. RBEC
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

c) Documentos conceptuales no disponibles en Internet:

González, Isabel (2005) "Mejorar el acceso a la justicia en Ibero América, una contribución del 1º Foro sobre acceso a la justicia a celebrarse en la Región". Ministerio de Justicia, Coordinadora Nacional del Foro Iberoamericano de Acceso a la Justicia.

Provoste, P. y E. Guerrero (2004) *Violencia de género y seguridad ciudadana en el debate público local*. Santiago: Hexagrama Consultores.

I. La Perspectiva de Género en la Responsabilidad Social Empresarial

En el contexto de desarrollo actual, se ha prestado especial atención al rol que pueden jugar las empresas y los diversos actores que las componen en la generación de bienestar social, tanto hacia su interior como hacia el entorno social que las rodea. Esto significa prestar atención a las personas, mujeres y hombres, considerando sus necesidades, potencialidades y aportes. Las empresas no pueden pensarse como centradas exclusivamente en la búsqueda del beneficio a corto plazo, sino como parte de una extensa y densa red de relaciones. En consecuencia, requieren operar en función de las reglas de convivencia y del bien común.

En este sentido, el concepto de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE) alude al modo en que la empresa se relaciona e impacta en la sociedad a través de sus prácticas** y a la influencia que la sociedad y las expectativas de los agentes sociales, la opinión pública y la sociedad civil tienen sobre la empresa. En este sentido se requiere que las empresas se comporten como **"buenos ciudadanos corporativos"** y cumplan con los estándares de los mercados internacionales sobre calidad de los productos, producción limpia, preocupación por el capital humano y la diversidad de éste. La RSE no es sólo una condición ética que se escoge a voluntad, sino también un imperativo para el éxito en los negocios en el largo plazo.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se refiere entonces a una **visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente**. La gestión eficiente de los recursos humanos y los esfuerzos por mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as forman parte integral de la RSE. Entre las prácticas de gestión en materia de recursos humanos, la **igualdad de género en el ambiente laboral, comienza a ser conceptualizada como un pilar fundamental de la RSE** en América Latina y en las empresas a nivel mundial (BID, 2005).

El **PNUD**, como agencia participante del **Pacto Mundial (Global Compact)** tiene mucho que aportar para avanzar en la incorporación del género de manera transversal en la responsabilidad social empresarial. El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria que tiene como propósito promover una ciudadanía empresarial global. Convoca a las empresas, en unión con organismos de las Naciones Unidas, sindicatos y representantes de la sociedad civil para impulsar 10 principios universales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y combate a la corrupción¹²⁸. Las empresas que forman parte del Pacto Mundial se han comprometido a resguardar entre los **derechos laborales, la no discriminación por sexo**. Esto, asumiendo el fuerte potencial que poseen las empresas para influir y colaborar en el fomento de la igualdad de mujeres y hombres (UN, 2004a). Una de las maneras en que pueden contribuir a la promoción de la igualdad con equidad de género es a través del **desarrollo de buenas prácticas** para construir un mundo mejor.

¹²⁷ Basado en ACCION RSE (s/f); BID (2005); Fundación para el Desarrollo Sustentable (s/f); Red Puentes (2005 y 2004); SERNAM (s/f); UN, 2004, a, y b.

¹²⁸ Esta iniciativa fue presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, ante el Foro Económico Mundial de Davos, en 1999.

¿Qué pasa con la Responsabilidad Social Empresarial en Chile?

En los últimos años se ha posicionado la RSE como un tema público de los organismos empresariales más importantes y en instituciones focalizadas en el tema tales como Acción RSE, PROHumana, Vincular, Red Puentes, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), entre otras. También, se ha avanzado en la inclusión y desarrollo de proyectos de RSE hacia las PYMES. Sin embargo, las iniciativas de RSE no superan a más de 300 empresas. Una investigación preliminar de Red Puentes Chile, realizada a principios del 2004, concluyó que **no más de 30 empresas concentran el mayor número de iniciativas** promovidas como RSE y **que más del 60% de las iniciativas estudiadas caben dentro del concepto de acciones de filantropía o de inversión comunitaria.**

Fuente: Red Puentes, 2005.

¿Por qué la igualdad de género es parte fundamental de la RSE?

Se ha comprobado que la incorporación de las mujeres a la actividad económica, en buenas condiciones laborales, tiene un impacto positivo en la disminución de la pobreza y el desarrollo económico y social sostenible, convirtiéndose además en una señal clara de los niveles de modernización de un país (SERNAM, s/f).

En Chile, la década de los '90, trajo consigo un aumento del empleo, especialmente del empleo femenino. Según datos oficiales, este último creció a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de actividad económica, incorporándose al trabajo remunerado más de medio millón de mujeres. Así pues, en la fuerza laboral del país participan hoy en día más de 1 millón novecientas mil mujeres. Si bien, la participación femenina en el mercado del trabajo es de un 35,6% al año 2002, equivalente a casi dos millones de mujeres, más del 60% de las mujeres en el país no participa en este mercado y, por tanto, depende económicamente de otras personas, con lo cual se ve seriamente restringida la capacidad para ejercer su autonomía económica (Red Puentes, 2004).

Sin embargo, a causa **del orden jerárquico en las relaciones de género, las mujeres se insertan en el mercado laboral bajo condiciones de desigualdad**, en relación con los varones. Una forma de discriminación común en América Latina y el mundo, se relaciona con el salario de las mujeres y su lugar dentro del mundo de los negocios. Así, las mujeres constituyen una proporción creciente de la fuerza laboral mundial pero, en todos los casos, cobran menos que sus colegas masculinos. Por lo tanto, para que las empresas implementen medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, necesitan ser concientes de las discriminaciones que sufren las mujeres, de sus intereses y necesidades, y la forma en que ello afecta a la fuerza laboral (UN, 2004 b).

Condiciones Desiguales en que las Mujeres se incorporan al Mercado Laboral en Chile*

La persistencia de estereotipos que consignan a las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria – esto es, considerar el trabajo de las mujeres como subordinado a su rol doméstico y su ingreso complementario al salario principal del varón- sumado a prácticas sociales que refuerzan los roles reproductivos tradicionalmente asignados a las mujeres, se constituyen en una fuente de discriminación y desigualdad hacia ellas, que se mantiene en su historia de vida laboral.

Existen diversas dificultades para el ingreso de las mujeres al mundo laboral, tanto provenientes del ámbito del trabajo como del familiar. En este sentido, la presencia de hijos/as pequeños y las posibilidades de contar con formas adecuadas de cuidado y responsabilidad compartida con la pareja, actúan como factores fundamentales que juegan a favor o en contra de su participación en el mundo laboral y de su derecho profesional y personal. (SERNAM, 2002)

Algunos indicadores que grafican las brechas existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son:

Las **mujeres enfrentan mayores tasas de desempleo** que los hombres (8.8% y 7.3%). En momentos de contracción y crisis económica, las mujeres son el grupo que más fácilmente es expulsado de sus puestos de trabajo.

Las **mujeres se concentran mayoritariamente en el sector terciario** (86,8%), principalmente en rubros como el comercio, servicio doméstico y enseñanza. Esto remarca la tendencia a incorporarse principalmente en el área de servicios y en ramas de actividad económica vinculadas a roles tradicionalmente asignados a las mujeres como son el trabajo doméstico y la enseñanza.

Una gran cantidad de mujeres trabaja en **condiciones laborales precarias, es decir, bajos ingresos y desprotección social**. Esto por la fuerte presencia de las mujeres en el sector microempresarial. Ellas constituyen el 41% del sector, concentrando el grueso de sus ocupadas en las llamadas microempresas unipersonales (59%). Se trata de actividades informales, de comercio, producción y servicios que se realizan dentro del hogar, sin la infraestructura adecuada, en ritmos intermitentes y horarios parciales, como consecuencia de la permanente mezcla de las actividades productivas con las responsabilidades domésticas y familiares.

En promedio las remuneraciones de las mujeres alcanzan el 68,9% de las de los hombres, es decir, la **brecha salarial de género supera el 30%** (Todaro, 2002). La disparidad salarial entre hombres y mujeres en todos los grupos ocupacionales tiene su mayor expresión en los puestos extremos. El personal directivo muestra la mayor diferencia entre los ingresos registrados para hombres y mujeres, y en promedio, las mujeres alcanzan sólo el 62,7% de los ingresos masculinos. En el extremo opuesto del grupo ocupacional de trabajadores/as no calificados/as, la brecha se acorta: aquí las mujeres alcanzan el 81,5% de las remuneraciones de los hombres. No obstante, hay que considerar que este es el grupo ocupacional con menores remuneraciones en el campo laboral. Esto da cuenta que, mayores niveles de estudio de las mujeres no se traducen en cargos más altos al interior de la jerarquía organizacional, ni mejores ingresos. (SERNAM, 2002).

Dificultades para acceder a ciertos cargos de jefatura, públicos y privados. La participación de las mujeres en cargos públicos de confianza, alcanza en promedio a 22,9%; en directorios de empresas con participación accionaria del Estado el 30.6%; en las empresas filiales de CORFO el 15.6% y en las organizaciones empresariales un 5.7% (INE-SERNAM, 2001).

Normas relativas a la maternidad. Sólo un cuarto de las empresas tienen la obligación de proveer sala cuna, en razón de que en ella laboran más de 20 trabajadoras. Este es el caso de las grandes empresas en las cuales trabajan sólo el 26,2% de las mujeres. La mayoría de las mujeres trabajan en pequeñas y medianas empresas, que no siempre alcanzan a más de 20 trabajadoras. Así, la provisión de sala cuna no alcanza a convertirse en una obligación del empleador. Estas normas han sido vistas por el empresariado como una carga costosa, en razón de la cual han desplegado estrategias que aminoren dichos costos, como por ejemplo, a través de salarios más bajos a las trabajadoras o limitando el empleo de mano de obra femenina. Es importante considerar que los costos de reproducción, atribuidos generalmente sólo a las mujeres, son de responsabilidad de la sociedad en su conjunto, hombres y mujeres, las empresas, el Estado y las organizaciones civiles y, por tanto, todos los agentes sociales deben hacerse cargo de éste (Encla, 2002).

Las mujeres enfrentan una “doble jornada de trabajo”. Es decir, además de la jornada laboral diaria en el espacio público, deben cumplir con el trabajo doméstico para la reproducción familiar. Los estudios indican que la jornada laboral varía entre 10 y 16 horas de trabajo diario, incluyendo

los tiempos de desplazamiento, pausas de descanso y horas extras.

Fuente: Red Puente, 2004.

Lo anterior, al ser analizado desde la perspectiva de la RSE nos plantea como punto de reflexión la pertinencia estratégico-política de incorporar dentro de la agenda ciudadana el tema de **las políticas de empleo y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** como un eje relevante para incidir en el comportamiento responsable de las empresas y el desarrollo de una nueva ética empresarial.

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo genera importantes cambios en su vida, al aumentar su autonomía personal y económica, y al potenciar en algunos casos relaciones de género más horizontales. Esta nueva realidad social representa un desafío y una oportunidad para las empresas de la región, en la medida en que las compañías sean capaces de reconocer que la igualdad de género no sólo es necesaria desde un punto de vista ético, sino que también constituye una oportunidad estratégica para mejorar su propia competitividad (BID, 2005:1).

La dimensión del género, en el campo de la RSE es un eje transversal que enriquece y complementa el análisis que se puede hacer en esta materia en diversos ámbitos como el trabajo, el consumo, el medio ambiente, y no solamente en el ámbito de la gestión de los recursos humano, enfatizado a través de las medidas de "Buenas Prácticas".

En relación con este último ámbito mencionado, el Gobierno de Chile ha asumido un compromiso a través del SERNAM, de impulsar "**Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres**" a través de un concurso para las empresas. Las buenas prácticas en este sentido son entendidas como un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas voluntarias que incorpora una empresa en beneficio de sus trabajadores/as, adicionales a las exigidas por ley y cuyo propósito es promover la equidad entre hombres y mujeres en el medio laboral (Red Puente, 2004).

Ejemplo de buenas prácticas laborales para la equidad de género en Chile

El SERNAM y la Clínica Los Coihues suscribieron un acuerdo para **fomentar la igualdad de oportunidades a través de un código de buenas prácticas**. Este código institucionaliza una serie de medidas que incluyen: 1) el reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades con un compromiso formal de la compañía de propiciar un ambiente laboral sin discriminación en la contratación, selección, ascenso, capacitación y beneficios para mujeres y hombres; 2) la asesoría permanente de una asistente social que entrega información legal de instituciones públicas y privadas a los/as trabajadores/as; 3) el fortalecimiento de la familia a través de la flexibilización de la jornada laboral después del nacimiento de hijos, permisos para asistir a eventos escolares y celebraciones con hijos/as y cónyuges; 4) la capacitación y desarrollo personal durante el horario normal de trabajo; y 5) beneficios económicos tales como seguros de vida y accidentes gratuitos, seguro de salud complementario, becas para hijos y premios por desempeño.

Si bien estas medidas **han sido utilizadas tanto por hombres como por mujeres**, las trabajadoras que son madres se ven particularmente beneficiadas porque el código pone especial énfasis en sus **necesidades de información, conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, capacitación e incentivos económicos**.

Esta empresa ha usado el código como una **herramienta de competitividad reduciendo la rotación del personal y aumentando su productividad**. Desde la implementación del código la rotación ha disminuido un 18%, lo que ha significado ahorros en la selección y contratación de nuevo personal, **conservando además las habilidades y conocimientos de los/as empleados/as** que llevan largo tiempo en la empresa. La productividad también mejoró desde la adopción del código, con un incremento del 5% y una fuerte correlación entre los/as trabajadores/as que perciben aumentos en su productividad y los/as que efectivamente hicieron uso de las medidas.

Fuente: BID (2005)

Es importante observar que el establecimiento de buenas prácticas laborales para la igualdad de género, debe propiciar no sólo la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres –lo cual, por cierto, representa un avance respecto de antiguas posturas de franca discriminación- sino comprender que esas **oportunidades sólo pueden ser igualmente aprovechadas si se atiende a las condiciones especiales que enfrentan las mujeres**, asociadas a responsabilidades domésticas y familiares que le son asignadas conforme a los estereotipos tradicionales de género.

El Código Calvert y los derechos de las mujeres

El 2002, el Fondo Estadounidense de Pensiones Calvert, orientado hacia la inversión socialmente responsable, en colaboración con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), publicó el primer Código de Conducta para las empresas sobre derechos de la mujer. Sus principios cubren cuestiones como la igualdad de salarios y beneficios sociales, salud y seguridad en el trabajo, discriminación, compromiso con la comunidad y promoción de las mujeres, entre otros.

Fuente: Cima noticias <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04jul/04070606.html>
Calvert Group, Ltd. (2004) *The Calvert Women's Principles* (Código de conducta corporativa para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer)
<http://www.calvertgroup.com/pdf/womensprinciples.pdf>

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial que asumen hoy las empresas?

- ✓ El enfoque de género **contribuye a visibilizar las condiciones de desigualdad laboral que enfrentan las mujeres y sus necesidades laborales distintas que las de los hombres.**

El enfoque de género permite visualizar de manera más precisa la situación y condición de hombres y mujeres al interior del mercado laboral en nuestra sociedad. A través del análisis comparativo por sexo, es posible identificar brechas o problemáticas específicas, que dejan ver los supuestos e ideas asociadas al trabajo de mujeres y hombres, el trato discriminatorio que ellas experimentan y el acceso desigual de las mujeres en relación a los hombres a los recursos de producción (Red Puentes, 2004). En la medida en que se da cuenta de las condiciones de desigualdad y, en consecuencia, de las distintas necesidades que presentan mujeres y hombres en materia laboral, se pueden establecer políticas que se adecuen a esas necesidades específicas, contribuyendo a la igualdad en la participación y promoción de las potencialidades de ambos.

- ✓ El enfoque de género **contribuye a la gestión eficiente de los recursos humanos en las empresas.**

La adopción de políticas que enfatizan la promoción activa de sus recursos humanos, contribuye a elevar la productividad y competitividad de las organizaciones. Prácticas laborales que contribuyan a la construcción de un buen clima laboral permiten aumentar la motivación, satisfacción y compromiso de las y los trabajadores impactando positivamente en los niveles de producción y competencia. De este modo, las empresas no sólo basan su competitividad en el capital físico y financiero que poseen, sino también en las capacidades y habilidades de mujeres y hombres. Así mismo, permite capitalizar la capacidad creativa que guardan las mujeres y los hombres, creando empresas más competitivas y sustentables en el tiempo. Además, es una oportunidad para que las empresas estén a la vanguardia de sus pares extranjeros y nacionales para competir mejor.

- ✓ El enfoque de género **contribuye al logro de un desarrollo equitativo para hombres y mujeres.**

Las empresas que promueven la igualdad de género contribuyen a construir **sociedades más igualitarias, democráticas y cohesionadas**. Contribuir a la equidad en el desarrollo de las condiciones laborales de mujeres y hombres promueve y estimula el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral permitiendo el ejercicio pleno de sus derechos laborales, y con ello, las posibilidades de alcanzar la autonomía económica y social que les permita avanzar en la posición social en que se encuentran superando eventuales situaciones de pobreza. De esta manera, las empresas se constituyen en actores comprometidos con el desarrollo de sus trabajadores/as y con la construcción de sociedades más equitativas, justas y sustentables.

III. Lista de Verificación para el diseño de iniciativas de RSE con perspectiva de Género¹²⁹.

Las recomendaciones que a continuación se presentan se basan en las condiciones laborales que enfrentan hoy las mujeres en Chile. Tienen por objeto revertir las situaciones de

¹²⁹ Basado en "Propuesta de Agenda Ciudadana en el Área de RSE y Género" (Red Puente, 2004: 25).

desigualdad laboral que ellas enfrentan, y contribuir al avance en la repartición igualitaria de las responsabilidades entre mujeres y hombres.

Para generar iguales oportunidades que permitan a las mujeres incorporarse a la fuerza de trabajo es necesario...

- ✓ Establecer políticas de contratación en las empresas que contribuyan a cambiar los estereotipos de género, por ejemplo, privilegiando la contratación de mujeres para cargos en áreas no tradicionalmente femeninas.
- ✓ Estimular el acceso de las mujeres a carreras técnicas y profesionales consideradas tradicionalmente masculinas y promover la incorporación de las mujeres en oficios no tradicionales.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a puestos de decisión. Un indicador de avance en materia de RSE y género es la participación de mujeres en cargos o puestos de decisión al interior de las empresas. Esto podría constituirse en un tipo de política interna y de una cultura organizacional proclive a la equidad de género
- ✓ Fomentar prácticas de capacitación laboral que posibiliten igualdad de oportunidades en la participación de hombres y mujeres.

Para eliminar la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres...

- ✓ Implementar una política de equidad salarial, de tal manera de alcanzar igualdad en las remuneraciones y transparencia en los procesos de ascenso. La disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres debería constituirse en uno de los indicadores más importantes de RSE y género, y podría ser un elemento de distinción entre empresas.

Para asegurar estabilidad y protección social en salud y previsión...

- ✓ Promover la igualdad de costos de hombres y mujeres en los planes de salud de las Isapres, especialmente en edad reproductiva. Este tipo de inequidades debe ser considerada en una agenda en RSE y género.
- ✓ En materia de protección de los derechos de la maternidad, se requiere comprender que para resguardar los derechos del niño/a e implementar estrategias para el cuidado infantil, es clave la consideración tanto de la madre como del padre. Así mismo, si las iniciativas de conciliación entre la vida familiar y laboral están destinadas sólo a las mujeres, se fortalecen los estereotipos de género que legitiman las discriminaciones que viven las mujeres, que es justamente aquello que se pretende cambiar.

A nivel de política de gobierno...

- ✓ En el plano de la legislación laboral se debería considerar la promoción de reformas como por ejemplo, aquella que amplía la obligatoriedad de la sala cuna a empresas con menos de 20 trabajadoras y/o trabajadores.
- ✓ En el ámbito de estudios y seguimientos a empresas, es importante desarrollar un conjunto de indicadores de género, de modo que éstos puedan ser incorporados en las herramientas de balance o auditorías sociales de las empresas.
- ✓ A nivel de estrategias de sensibilización, difundir los resultados de investigaciones que refutan los mitos más clásicos sobre costos y desventajas asociadas a la contratación de mujeres.
- ✓ Las medidas dirigidas a la sensibilización en materia de género; la promoción de iniciativas de “Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”, así como la fiscalización en el cumplimiento de la normativa laboral y previsional, podrían preferentemente focalizarse en las empresas del sector terciario, dado que las mujeres se insertan fundamentalmente en empleos de este sector (comercio, servicio doméstico y educación).

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

ACCION RSE (s/f) "Introducción a la RSE" www.accionrse.cl

ETHOS (2004) *Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial*. pág. 24-26
http://www.uniethos.org.br/Uniethos/documents/indicadores_2004_espanhol.pdf

Fundación para el Desarrollo Sustentable (s/f). "La Responsabilidad Social Empresarial"
<http://www.fundacionsustentable.org/article225.html>

Global Compact Primer (s/f) "Putting the Principles Into Practice".
<http://www.ilsa.org/jessup/jessup06/basicmats/globalcompact.pdf>

OIT (2000). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/abces.htm>

Red Puentes (2005). "Visión y propuestas de Red Puentes sobre la tarea de Responsabilidad Social Empresarial en América Latina"
http://www.redpuentes.org/recursos/docs_redpuentes/redpuentes/Attachment00024324/Posicionamiento%20c%C3%ADvico%20RP%20-%20marzo%202005.pdf

SERNAM (s/f). "Mujer y trabajo. Buenas Prácticas Laborales".
<http://www.sernam.cl/publico/categoria.php?sec=2&cat=48>

UN (2004 a) "El Pacto Mundial. La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial".
http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_brochure090305.pdf

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

BID (2005) "Ideas en Marcha - Igualdad de Género en el Desarrollo". No. 1. BID, Washington, Mayo.
<http://www.iadb.org/sds/doc/GED%2DIdeasenmarcha05.pdf>

Red Puentes (2004) *Problemáticas que enfrentan las mujeres en el campo laboral*. RSE, Chile.
http://www.redpuentes.org/recursos/docs_redpuentes/mujereschile/Attachment00036838/RSE-mujeres.pdf

UN (2004 b) *Guía del Pacto Global. Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial*.
http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_guiadelpg.pdf

c) Otros recursos

Calvert Group, Ltd. (2004) *The Calvert Women's Principles* (Código de conducta corporativa para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer)
<http://www.calvertgroup.com/pdf/womensprinciples.pdf>

I. El Género en la Microempresa

En muchos países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, el **acceso al mercado del trabajo es sistemáticamente más difícil para las mujeres que para los hombres**. Con frecuencia las mujeres tienen mayores dificultades para ejercer un empleo asalariado a causa de sus responsabilidades familiares, de su falta de calificaciones o por falta de puestos de trabajo.

En este contexto, el ejercicio de una actividad independiente o la creación de una empresa - por lo general **una microempresa**- son con frecuencia los **únicos medios de que disponen las mujeres para obtener unos ingresos que les permitan garantizar su subsistencia y la de sus hijos**. Este hecho se confirma cada vez más, a medida que el sector privado va adquiriendo una importancia mayor con respecto al sector público en lo que se refiere a la creación de empleo. Muchas mujeres han tomado conciencia de esta situación y han emprendido algún tipo de actividad económica (OIT, 1999).

La **MICROEMPRESA*** está integrada “por Trabajadores Cuenta Propia, Autoempleados, empleadores y asalariados, en establecimientos que ocupan hasta 10 personas y trabajadores familiares no remunerados” (Valenzuela, 2005: 21).

Generalmente, este tipo de microempresa posee un alcance de operaciones muy reducido, bajo nivel tecnológico, escaso acceso al crédito y falta de capacidad gerencial. Se caracteriza por niveles de productividad y de ingresos considerablemente bajos, su fuerte tendencia a operar en el sector no estructurado -en el que tiene pocos vínculos con la economía moderna- y concentra una mayor proporción de empleos inseguros, desprotegidos y mal remunerados que el sector formal. (OIT, 1999).

En las últimas décadas, un gran número de mujeres se ha incorporado a la economía informal, principalmente en calidad de trabajadoras independientes y también como propietarias de microempresas.

Dado que este sector productivo se ubica en su mayor parte dentro de la economía informal, caracterizada entre otras, por la desprotección y el empleo precario y mal remunerado, **las personas que en ella trabajan se ven más proclives a caer dentro de una situación de pobreza**. Las mujeres, entonces, estarán doblemente afectadas, ya que deben enfrentar barreras asociadas a su condición de género, unido a las desmejoradas condiciones laborales, bajos ingresos y desprotección social, propias del contexto económico en el que se desempeñan.

¿Cuáles son las barreras que las mujeres microempresarias deben enfrentar?

Las mujeres deben hacer frente a diversos obstáculos en casi todas las fases de sus actividades empresariales (puesta en marcha, funcionamiento, diversificación y crecimiento).

¹³⁰ Basado en OIT(1999); Valenzuela, M. (2005) y PROGENERO/ PROMER (2002)

* Si bien no existe una definición universal para distinguir entre una microempresa y una pequeña empresa, existen varios criterios tales como el número de trabajadores, el volumen de producción o de ventas, el valor de los activos o la utilización de tecnología. En la práctica, el criterio del número de trabajadores es el más utilizado por su aparente simplicidad y porque la información acerca de los demás criterios es muy difícil de obtener. Así, a menudo se considera que las microempresas abarcan el empleo por cuenta propia y las unidades económicas que cuentan como máximo con 10 trabajadores (incluidos los aprendices y los trabajadores familiares, remunerados o no remunerados). En cuanto a las pequeñas empresas, el número de trabajadores oscila entre 10 y 50. Estas «definiciones» tienen que adaptarse a las condiciones específicas imperantes en los diferentes países. (OIT, 1999)

Si bien los empresarios de sexo masculino también experimentan algunos de esos obstáculos, las mujeres se ven enfrentadas a **restricciones adicionales «específicas de su género»**¹³¹. Esas restricciones y barreras pueden resumirse en:

1. Barreras del Entorno Socio-cultural de las Microempresarias

- **Barreras relacionadas con la función de madre y esposa**, esto es, estar a cargo del cuidado del hogar. La necesidad de conciliar su participación en el mercado del trabajo con la vida familiar dificulta su acceso y dedicación a la actividad empresarial y limita también sus posibilidades de movilidad territorial.
- **Barreras culturales** relacionadas con los permisos, los miedos, la baja autoestima y, como se dijo, las obligaciones familiares.
- **Barreras educativas**, donde las mujeres presentan niveles educativos relativamente inferiores y un acceso, por lo general, más limitado a las oportunidades de formación profesional. Ello incide además en sus posibilidades de alcanzar nichos de mercado que requieren productos de mayor complejidad y tecnología.
- **Barreras ocupacionales**, por ejemplo las menores oportunidades que se ofrecen a las mujeres en el sector estructurado de la economía en cuanto al desarrollo de sus capacidades
- **Barreras jurídicas**, como por ejemplo, el consentimiento escrito de un miembro varón de la familia para realizar transacciones financieras o para obtener tierras, así como otras restricciones legales.

2. Barreras relacionadas con la falta de acceso y control de los recursos

- Falta de acceso a los recursos productivos, como por ejemplo al crédito, a la tecnología, a los servicios de apoyo, la tierra y la información, dada la posición desigual que ocupan las mujeres.
- Dificultades para el control de sus recursos económicos, ya que en muchos casos, los miembros varones de la unidad familiar ejercen el control sobre los ingresos de las mujeres, por ejemplo, comercializando la producción de la microempresa.
- La base económica con la que cuentan las mujeres generalmente es menor que la de los hombres lo que dificulta su capacidad para iniciar y mantener una actividad económica independiente, y restringe el tamaño de su negocio.

3. Barreras derivadas de la inserción en actividades microempresariales precarias y poco rentables

- Altas **desigualdades en los ingresos económicos** por sexo en el sector microempresarial - siendo ésta una de las formas más evidentes de desigualdad entre los sexos-.
- **Trabajo desprotegido**. Este fenómeno afecta tanto a hombres como mujeres, viéndose impedidos para acceder a la seguridad social. En el caso de las mujeres este es un aspecto muy significativo, debido a que la protección incluye los beneficios ligados a la maternidad (descanso pre y post natal, entre otros)
- Las mujeres se concentran en **nichos ocupacionales que son menos rentables** –por ejemplo, el comercio a muy pequeña escala, habitualmente ligado al rubro de alimentos-. Son sectores que tienen pocas barreras de entrada y se caracterizan por presentar una

¹³¹ Las barreras que deben enfrentar las mujeres, y en particular las mujeres microempresarias, se sitúan dentro de un contexto de relaciones de género que otorgan mayor valoración social al hombre. Es precisamente esa valoración social la que impide que ambos géneros tengan las mismas oportunidades para su desarrollo personal y colectivo. Ello se traduce en desigualdades como, por ejemplo, mayor acceso al control de los recursos y a la toma de decisiones de parte de los hombres; menor valorización del trabajo de las mujeres, la cual se expresa en los menores ingresos económicos que reciben con respecto a los varones, etc.

competencia muy fuerte. Dicha elección suele estar muy influida por los estereotipos de género que definen las actividades más afines a hombres y mujeres.

- La relación entre **ser pobre y trabajar en la economía** informal se presenta en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres.
- Las trabajadoras por cuenta propia presentan jornadas más cortas que las empleadoras de microempresa -las cuales, de hecho, presentan **jornadas muy extensas de trabajo**-.

En Chile...

- La microempresa representa alrededor del 80% del total de empresas del país, dando empleo al 40% de la fuerza de trabajo.
- El 35% del total de microempresas corresponde a microempresas de mujeres, y por tanto, hay más hombres microempresarios que mujeres.
- Casi un tercio de las microempresarias son jefas de hogar y el 53,5% de ellas aportan con más de la mitad del ingreso de sus hogares.

Fuente: Valenzuela (2005).

II. ¿Cuál es la utilidad de incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos dirigidos a la Microempresa?

- ✓ El enfoque de género **permite visibilizar la contribución de mujeres y varones en las microempresas y distinguir las necesidades de cada uno respecto al desarrollo de la microempresa.**

Incorporar el enfoque de género contribuye a visibilizar las características particulares de las microempresas dirigidas por mujeres, distintas de aquellas dirigidas por varones. Las mujeres microempresarias presentan necesidades distintas en relación con las condiciones laborales que deben enfrentar (bajos sueldos y desprotección en seguridad social) y con las posibilidades que tienen para desarrollar un empresa productiva que sea competitiva en el mercado. Aplicar el enfoque de género, que distingue las diferentes posibilidades de desarrollo que enfrentan las mujeres, puede contribuir a establecer medidas y oportunidades adecuadas a las necesidades de ellas, permitiéndoles un buen ejercicio en la actividad empresarial que emprenden.

- ✓ El enfoque de género **contribuye a implementar iniciativas más eficientes dirigidas a la promoción de la microempresa.**

El enfoque de género permite conocer más profundamente las características de los beneficiarios de la intervención: sus necesidades, las barreras que deben enfrentar para su desarrollo, los nichos económicos en los que se desarrollan, las ventajas comparativas que poseen. En base a este conocimiento, se puede ajustar la intervención a las efectivas demandas y capacidad empresarial de las mujeres, utilizando de manera más eficientes los recursos destinados al fortalecimiento de la microempresa. Esto además, contribuye al crecimiento económico y del empleo del país, dado que se reconoce ampliamente a la microempresa como uno de sus principales motores. En consecuencia, por razones de eficiencia económica, es importante garantizar que, en todo proceso de desarrollo, se tenga debidamente en cuenta el potencial que representan las mujeres empresarias.

- ✓ El enfoque de género **contribuye al logro de un desarrollo equitativo para hombres y mujeres.**

Las iniciativas con enfoque de género dirigidas al desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres, contribuye a fomentar su autonomía económica y con ello, mitigar la eventual situación de pobreza que pudieren sufrir. Esta situación permite a las mujeres el acceso a mayores oportunidades de acceso y control de los recursos, y a la participación en la toma de decisiones pertinentes a sus intereses. Todo ello contribuye a generar cambios en la posición social de subordinación asignada a las mujeres, basada en la desigualdad entre los sexos, y de este modo, disminuir las brechas de género.

Características de las Mujeres Microempresarias (A consecuencia de las barreras que enfrentan)

A pesar de que las microempresas dirigidas por mujeres no constituyen un grupo homogéneo, se pueden establecer características comunes a todas ellas. Por ejemplo, la mayoría se encuentran entre las **más pequeñas y con menos trabajadores** y en muchos casos, dependen de los trabajadores de la propia familia (remunerados o no remunerados); se encuentran **en rubros que le permiten manejar con mayor flexibilidad el lugar y tiempo destinado al trabajo remunerado**, a consecuencia de la necesidad de conciliar las tareas productivas con la responsabilidades familiares y domésticas -por ejemplo, trabajan directamente en sus viviendas-. La estructura de los hogares de las mujeres microempresarias, a diferencia de los hombres microempresarios en que tres cuartas partes de ellos tienen un hogar biparental nuclear (con pareja e hijos), sólo la mitad de las microempresarias alcanza esa situación, lo cual implica una mayor dificultad al momento de mantener económicamente a sus familias. En general, los **hogares de microempresarias están constituidos por un gran número de personas que son incorporadas a la fuerza de trabajo, generando un impacto positivo en el nivel de ingresos del hogar.**

Las mujeres usualmente **emplean tecnologías de producción tradicional**, en la medida que frecuentemente están subcapacitadas. Además, **enfrentan restricciones financieras**. Las empresas modernas con ciertos niveles de tecnología de punta, generalmente están concentradas en manos de los varones. Son microempresas que exhiben **patrones de crecimiento irregulares**.

Según cual sea el entorno sociocultural y jurídico, **las mujeres pueden controlar o no completamente los ingresos provenientes de sus actividades económicas**. En muchos casos, los miembros **varones de la unidad familiar ejercen el control sobre esos ingresos**. En el caso de las mujeres que realizan actividades comerciales, es más probable que controlen los ingresos resultantes de sus negocios.

En cuanto a la gestión de la microempresa: **la propietaria/administradora ejecuta ella misma todas las funciones**; dicha funciones de comercialización y de gestión son rudimentarias y están poco diferenciadas. La producción se comercializa localmente (como ocurre con frecuencia con los bienes de consumo locales) o está destinada a los mercados del turismo y la exportación (como sucede por lo general con los artículos de artesanía). **Las mujeres tienden a minimizar el riesgo**, dedican menos tiempo a la gestión empresarial que los hombres, dado que en la mayoría de los casos la actividad económica se lleva a cabo sin abandonar los quehaceres domésticos y, en consecuencia, la carga de trabajo total es considerable. Las mujeres **contratan menos empleados** (varones) de sus familias o círculos de amigos que los hombres. Como regla general, **se apoyan en trabajadoras mujeres (no capacitadas)**. A menudo no separan las finanzas del hogar de las finanzas de la empresa; **hacen pocas inversiones** en sus empresas, debido a la necesidad de gastar su dinero en necesidades familiares o en emergencias; están menos dispuestas a recibir utilidades a largo plazo que los hombres **porque son más dependientes de los ingresos a corto plazo como resultado de las responsabilidades familiares**, aún cuando sus ingresos sean bajos. (PROGENERO/PROMER. 2002).

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos a la microempresa con perspectiva de Género. (Checklist)

La mayor parte de los empresarios de las microempresas y del sector no estructurado son mujeres. No obstante, las políticas y programas de apoyo a las microempresas, cuando existen, todavía se siguen basando con frecuencia en la hipótesis implícita de que los empresarios son en su mayoría de sexo masculino.

Entonces, dado el carácter marcadamente femenino de esta actividad, al momento de implementar cualquier estrategia, será preciso considerar las barreras que las mujeres microempresarias, por su "condición de género" deben enfrentar, así como contextualizar el entorno económico y sociocultural en que las microempresas se desarrollan, el cual puede ser más o menos propicio para el fomento de la actividad empresarial, y de la actividad de mujeres en particular.

A continuación se presentan las siguientes **recomendaciones que integran la perspectiva de Género**¹³² en políticas y programas que buscan promover el desarrollo de las *Microempresas dirigidas por mujeres*:

<i>En materia de acceso a la información, usted puede considerar...</i>
<ul style="list-style-type: none">✓ Promover fuentes de información accesibles a las mujeres que dirigen una microempresa, que les facilite el identificar otras microempresas y fuentes de apoyo.✓ Suministrar información sobre oportunidades de mercado, demanda de productos y precios.✓ Difundir los casos de empresarias que han triunfado y que podrían servir de modelo a otras mujeres.✓ Mejorar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información.
<i>Para la formación de mujeres en la actividad empresarial, usted puede considerar...</i>
<ul style="list-style-type: none">✓ Mejorar el acceso de las niñas a la educación y la formación sobre competencias técnicas modernas, así como sobre funciones directivas.✓ Impartir formación a las mujeres para que adquieran confianza en su propio potencial (fomento de su autoestima) y, de manera más general, aumentar el reconocimiento público de la función económica de las mujeres (por ejemplo, por medio de la difusión de información en los medios de comunicación, de campañas de toma de conciencia o de la educación).
<i>Para la capacitación de mujeres microempresarias, usted puede considerar...</i>
<ul style="list-style-type: none">✓ Preparar a las mujeres para emprender actividades realmente rentables y, a través de la capacitación, lograr empoderarlas (de lo contrario, un servicio de tipo asistencial sólo reforzará la situación de dependencia de las mujeres).✓ Capacitar en materia de gestión empresarial: capacidad de gestión productiva y empresarial, habilidades en el manejo de relaciones humanas y liderazgo; diseño de estrategias y generación de nuevas oportunidades económicas.✓ Capacitar en cuanto a las técnicas de producción: capacitación para el perfeccionamiento en el manejo productivo y la transformación de productos, fomentando la innovación, y en la incorporación de procedimientos de control de calidad, embalaje y presentación de los productos, entre otros.✓ Capacitar a las mujeres en relación con la incorporación de tecnología sostenible y adecuada en el área empresarial.

¹³² Basada en OIT (1999).

<i>Para el acceso de las mujeres a los recursos financieros, usted puede considerar...</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer líneas de crédito específicas para las microempresas de mujeres adaptadas a las condiciones financieras del sector, implicando agilidad, flexibilidad y tasas de interés que dejen alguna parte de los excedentes a la microempresa. ✓ Definir oportunidades comerciales viables y concebir servicios de apoyo basados en las mismas, dotados de suficiente flexibilidad para poder tomar en consideración nuevos sectores, en función de los cambios en la demanda del mercado; ✓ Establecer programas de microfinanciación viables, basados en la movilización del ahorro, y procedimientos simplificados. ✓ Identificar y reforzar las instituciones apropiadas para proporcionar a las empresarias servicios financieros y no financieros. Esas instituciones podrían ser organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, asociaciones privadas de empresarios(as), cámaras de comercio, empresas comerciales, centros de servicios comunes, etc., o incluso firmas comerciales, en función de sus ventajas comparativas. Para ser útiles y eficaces, deberían estar descentralizadas (dado que por lo general las mujeres tienen una movilidad reducida), ocuparse de temas especializados (más que tratar de abarcar toda la serie de servicios posibles) y estar impulsadas por la demanda.
<i>Para facilitar la participación de las mujeres en actividades económicas, usted puede considerar...</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar la organización y el financiamiento de diversas actividades de apoyo como, por ejemplo, guarderías, suministro de material y equipo para facilitar las tareas domésticas, alfabetización y nociones de cálculo aritmético elementales. ✓ Difundir y valorizar el papel de la mujer en las actividades microempresariales para aumentar la toma de conciencia social en la materia, ✓ Fomentar la creación de agrupaciones de mujeres tendientes a promover su participación en el ámbito público.
<i>Para el fomento de un entorno político social que favorezca y facilite las actividades empresariales de mujeres, usted ha considerado...</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer políticas específicas para el desarrollo de la microempresa. ✓ Establecer políticas destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. ✓ Regular la coherencia de la estructura normativa respecto al desarrollo de las microempresas dirigidas por mujeres, lo cual incluye, registro de las empresas y los permisos de establecimiento, la tributación, la legislación laboral y en materia de empleo, los derechos de propiedad, la ejecución de los contratos, el código de inversiones, el control de los precios, el acceso a las divisas, el acceso a las licitaciones públicas, la legislación social y laboral, etc. ✓ Facilitar los procedimientos administrativos exigidos para constituir empresas; ✓ Establecer políticas en atención a la falta de protección de las y los microempresarios/as en materia de seguridad social. ✓ Establecer redes y asegurar una coordinación apropiada entre todos los departamentos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales y privadas pertinentes en la esfera de la promoción y desarrollo empresariales (crédito, capacitación técnica y gerencial, elección de tecnología, adquisición de insumos, información, asesoría jurídica, comercialización, gestión, etc.) ✓ Impartir formación a funcionarios (en su mayor parte de sexo masculino) en muchos departamentos del sector público y en los bancos y otras instituciones financieras de carácter privado, para dar a conocer el potencial económico de las empresarias. ✓ Consolidar la recopilación de datos sobre los múltiples aspectos de la participación de

las mujeres en las microempresas: la naturaleza y extensión de la participación de las mujeres como propietarias y gerentes de su microempresa, sus motivaciones, trabas, puntos fuertes y estrategias individuales; la distribución del tiempo, la estratificación de las empresarias, los nexos entre las diversas categorías de empresas dirigidas por mujeres y el resto del sector privado, la eficacia y eficiencia de los mecanismos de asistencia y apoyo disponibles, las posibilidades de pasar de la categoría de las microempresas a la de las pequeñas empresas, etc.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

AusAID (1998) *Guide to Gender and Development*. Australian Government
<http://www.ausaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

Martínez, Beatriz (2000) "Género, Empoderamiento y Sustentabilidad. Una Experiencia de Microempresa Artesanal de Mujeres Indígenas"
http://www.modemujer.org/El_Estante/Web's/sustentabilidad.htm

OIT (1999) *Cuestiones de Género en el Desarrollo de las Microempresas*. Oficina de la Consejera Especial para los Asuntos de las Trabajadoras.
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/ent/papers/genero.htm>.

Salamanca, Fernando (2003) *Equidad de Género e Instrumentos de Gestión y Planificación*. Power Point. SERNAM
<http://www.sernam.cl/pmg/Documentos%20de%20Apoyo/Equig%E9neroinstrumengesti%F3nplanif.pdf>

SDC (2003) *A Manual for Gender- Oriented Entrepreneurship promotion. Strategies and Tools along the project cycle. Part I: Guidelines*.
http://www.sdc.admin.ch/ressources/deza_product_en_809.pdf

SED (2001) *Gender, Micro, Small and Medium Enterprises*.
http://www.wiram.de/gendersourcebook/cooperation/cooperation_MSME.html

Valenzuela, María Elena (s/f a) "Hacia políticas de apoyo más integrales" en Red Iberoamericana de la Solidaridad, RIS
http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Microempresarios.asp?dir=Temas_de_Analisis_ME&id=2297

_____ (s/f b). "Microempresa y género: Mitos y realidades". OIT, Power Point
<http://www.oitchile.cl/activida/act010.pdf>

Valenzuela, M.E.; Venegas, S. (2001) *Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género*. Santiago de Chile: CEM.
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/mit_real/

Valenzuela, Patricio (2004). *Ingresos y Microempresarias en Chile*.
http://www.economia.puc.cl/SECHI/cursos/Valenzuela_patr.pdf

b) Documentos conceptuales con herramientas disponibles en Internet (toolkit):

AusAID (1998) *Guide to Gender and Development*. Australian Government
<http://www.ausaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

OIT (1999) "Guía/recomendaciones prácticas sobre la manera de integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las microempresas y las pequeñas empresas", en *Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas*.

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/gen_mic/iv.htm

SDC (2003) *A Manual for Gender- Oriented Entrepreneurship promotion. Strategies and Tools along the project cycle*. Part II: Toolkit.

http://www.sdc.admin.ch/ressources/deza_product_en_810.pdf

c) Bibliografía no disponible en Internet:

PROGENERO/ PROMER (2002) "Visión general de la microempresa rural y género. Unidad Modular 1" en *Manual de Microempresa Rural con enfoque de género*. Serie de instrumentos técnicos para la microempresa rural. FIDA, PROMER, PROGENERO, IICA.

Valenzuela, María Elena (edit.) (2005) *¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*. Santiago: CEM, LOM Ediciones.

I. Género y VIH/SIDA

La **pandemia del VIH/SIDA** está extendiéndose rápidamente en todas las regiones y es uno de los mayores **impedimentos para el desarrollo humano**, en tanto afecta la vida y las posibilidades de **ejercer los derechos** de las personas, hombres y mujeres. No solo afecta a la salud como un derecho al bienestar físico, mental y social, sino también la posibilidad de ejercer otros derechos. Se plantea que cuando los derechos humanos están protegidos, se infectan menos personas y aquellos que viven con VIH/SIDA y sus familias pueden lidiar mejor con la epidemia (UNIFEM, 2000). En este sentido el VIH/SIDA no es sólo una cuestión de salud, sino una problemática ligada al desarrollo humano, a la superación de la pobreza y de las desigualdades de género. La ausencia de derechos, las condiciones que crean y mantienen la pobreza y las desigualdades sociales y de género, son elementos que retroalimentan negativamente la epidemia, impidiendo mejorar la situación.

Las características de la epidemia del VIH/SIDA y sus formas de transmisión obligan a un abordaje integral y multidimensional. No se trata de una realidad biomédica solamente, sino de una infección imbricada a **factores socioculturales**. Si bien la principal vía de contagio del VIH/SIDA es la sexual -homo y bisexual-, ésta se da en el marco de procesos identitarios y culturales. La vivencia de la sexualidad es un proceso construido culturalmente. A ello se agregan factores de vulnerabilidad de naturaleza **social, cultural, política, económica, psicológica y de relaciones de género**. Sin entender estos factores y su relación con el SIDA no será posible controlar la epidemia (Rawoo, 2002).

Algunos datos sobre VIH/SIDA

- En América Latina, 1.400.000 personas están infectadas por el VIH o tienen SIDA; el 30% de ellas son mujeres, para el año 2001. (*AIDS Epidemic Update, UNAIDS/WHO, 2001 en OPS, 2004 a*).
- En Chile, se registraron 695 nuevos casos de personas viviendo con VIH en el 2003, de los cuales 136 casos correspondieron a mujeres y 559 a hombres.
- Ese mismo año hubo 560 casos de SIDA notificados, 70 mujeres y 490 hombres.
- A nivel nacional, la razón hombre/mujer en casos de VIH pasó de 6 en 1995, a 4,1 en 2003, con una tendencia a la reducción. La razón hombre/mujer en casos de SIDA, pasó de 8,5 en 1995 a 7,0 en el 2003.
- En 2003, el 88,1 % de los casos de SIDA correspondió a hombres y un 11,9% a mujeres.

Fuente: CONASIDA (2004) *Resumen Epidemiológico del VIH/SIDA Chile*, Santiago; CONASIDA (2003) *Boletín Epidemiológico Semestral CONASIDA N° 15*, Serie Documentos CONASIDA, Santiago.

En cuanto a la distribución por edad, CONASIDA (Boletín N°15) señala que el grupo más afectado es el que tiene entre 20 y 49 años, con el 84,6% de los casos. Los menores de 20 años –hombres y mujeres- representan el 2,2% y los mayores de 50 años, el 13,3%.

Del total de casos notificados de VIH/SIDA en Chile, los hombres menores de 20 años son el 7,2%, los que tienen entre 20-49 años el 77,0% y los mayores de 50 años, el 15,8%. En el

¹³³ Basado en CIDA (2003), OPS (2004 a y b, 2002) ONUSIDA (2000), UNAIDS (2001, 2005), UNIFEM (2005), UNDP (2002 y 2005), Rawoo (2002), Valdés y otros (2005).

caso de la mujeres, las menores de 20 años corresponden al 1,5%, las que tienen entre 20-49 años al 85,5% y las mayores de 50 años, al 13,0%¹³⁴.

Según CONASIDA, la epidemia del VIH/SIDA en Chile es predominantemente de hombres homo-bisexuales, con un aumento de la infección entre mujeres y hombres por vía heterosexual. Además da cuenta de un proceso de pauperización en las mujeres y hombres, en localización tanto urbana como rural, con un diagnóstico mayoritario en edad adulta. Algunas tendencias de la epidemia relevantes en materia de género son:

- La heterosexualización, según la cual existe una tendencia a un crecimiento mayor a través del tiempo de casos de mujeres que declaran exposición heterosexual. A su vez, se constata la tendencia al aumento de casos notificados por exposición heterosexual en hombres. Por ende, existen más mujeres VIH+, ha crecido la transmisión heterosexual y no hay conciencia suficiente de este fenómeno, lo que lleva a una evidente situación de riesgo.
- La pauperización se expresa en una tendencia al desplazamiento de la epidemia a grupos poblacionales de niveles socioeconómicos más bajos, de acuerdo con el nivel de escolaridad y ocupación que presentan las personas notificadas.
- La feminización de la epidemia, que indica un mayor crecimiento porcentual a lo largo del tiempo en los casos de VIH/SIDA en mujeres en comparación con el crecimiento de los casos de hombres. En los casos de notificaciones seropositivas por VIH, se muestra un aumento en las mujeres en los últimos tres años. El indicador razón hombre/mujer muestra una tendencia a la disminución de la brecha entre ambos sexos. El promedio de incremento anual en mujeres fue de 29,1% en los últimos 5 años frente al aumento de un 15% entre los hombres.
- Respecto a la ocupación, en las notificaciones de VIH/SIDA acumuladas y por nivel de ocupación en mujeres de 15 a 49 años destaca el grupo de Operarias con un 32,1%, dueñas de casa con un 40,5%. En el caso de Oficinistas que representan un 11,4% acumulado se produce un aumento de casos a partir de 1996 el que disminuye en 1999. Por su parte, en los hombres la categoría Operarios representa un 55,9%, le sigue Oficinista con un 21,3%. Se concluye, según CONASIDA, que existe una tendencia al deterioro del nivel de escolaridad, tanto para hombres como mujeres con VIH/SIDA, afectando a personas con menor nivel educacional a través del tiempo.
- Respecto a la edad del diagnóstico de VIH en mujeres y hombres, éste es más frecuente entre los 25 y 34 años, siendo esta categoría la más declarada.

El género, las mujeres y su vulnerabilidad

En todo el mundo, por su condición social desigual, **las mujeres corren más peligro de contraer la VIH**. Ellas están en desventaja con respecto al acceso a la información sobre la prevención de la infección, la capacidad de negociar encuentros sexuales sin riesgos y el acceso al tratamiento para el VIH/SIDA una vez infectadas. Como consecuencia de estas inequidades, la tasa de VIH en las mujeres aumenta más rápidamente que la tasa de infección en los hombres en el Caribe y América Latina. (OPS, 2004a)

¹³⁴ Ministerio de Salud. CONASIDA (2003) Boletín Epidemiológico Semestral N°15. Santiago (Incluye la información de los casos de SIDA e infección asintomática notificados al MINSAL recibidos hasta el 30 de junio del 2003 correspondientes al 31 de diciembre del 2002, p. 8.

El análisis de la realidad social desde una mirada de género ha evidenciado la **posición de subordinación de las mujeres** frente a los hombres en los más diversos ámbitos de la vida social. **El orden de género¹³⁵ que caracteriza nuestra cultura**, se traduce en la existencia de **diferentes y desiguales oportunidades** para hombres y mujeres al momento de elegir una conducta determinada, y en la vivencia de las relaciones. Implica relaciones de poder que se expresan tanto en la sociedad en general, como en la familia, la pareja y la intimidad. En términos generales el orden de género **pone obstáculos para que las mujeres generen estrategias de negociación en el ámbito de la sexualidad**. A esto se suma la ausencia de programas preventivos frente al VIH/SIDA. Como resultado, la **situación de la mujer frente al VIH es de mayor exposición¹³⁶**.

Vulnerabilidad frente al riesgo de VIH/SIDA

La **vulnerabilidad frente al VIH**, ya sea de un grupo social o de una persona, corresponde a la **fracción estructural del riesgo**, equivale a los factores de riesgo que escapan al control de los sujetos individuales. La condición de vulnerabilidad de una persona deriva de las características socioeconómicas y culturales de su grupo de pertenencia definido como vulnerable. A su vez, incorpora la forma en que el sujeto se desenvuelve en un contexto específico, condicionando su competencia para prevenirlo.

Por cuanto la **reducción de la vulnerabilidad sólo puede ser lograda por la sociedad y finalmente es responsabilidad de ésta generar estrategias efectivas para lograrlo**.

Fuente: Valdés y otros (2005)

Las desigualdades de género dejan a las mujeres en situaciones en las que tienen menor control sobre sus cuerpos y sus vidas, en comparación con los hombres. Ellas tienen menos información sobre cómo prevenir el VIH, menos recursos para tomar medidas preventivas y están expuestas frecuentemente a la violencia y la discriminación. Todos estos aspectos derivados de los roles y las relaciones de género influyen en la evolución y el impacto de la epidemia del VIH/SIDA, en la vulnerabilidad de mujeres y hombres frente a la infección del VIH, en las maneras en cómo afecta el SIDA a mujeres y varones, y en el tipo de respuestas que son posibles en distintas comunidades y sociedades (UNAIDS, 2001).

Las mujeres y adolescentes mujeres debido a su **falta de poder social y económico**, y a la **falta de medios para protegerse de las relaciones sexuales inseguras**, encuentran dificultades para negociar relaciones basadas en la abstinencia, la fidelidad y el uso del preservativo. Por lo tanto, las **mujeres son particularmente vulnerables** al VIH por los conocimientos deficientes sobre el SIDA, el acceso insuficiente a los servicios de prevención del VIH, la violencia contra ellas y la falta de métodos de prevención del VIH controlados por las mujeres. Además, las probabilidades de transmisión hombre-mujer son más altas que las de transmisión mujer-varón por factores biológicos.

¹³⁵ Entendido como el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores elaborados a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica, reproducido a través de diversas instituciones y mecanismos. Organiza y da sentido a la experiencia subjetiva, la satisfacción de los impulsos sexuales, la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí. Define las posiciones, los espacios y ámbitos de acción para cada género, distribuye los recursos para el ejercicio del poder y asigna atributos, jerarquías y privilegios. Provee modelos identitarios para mujeres y hombres, definiciones de lo que es ser mujer y ser hombre que organizan la vida cotidiana y las relaciones sociales, dando sentido al conjunto de la vida de unos y otras. Define espacios diferenciados para cada género, los que también constituyen lugares de ejercicio de poder, dando sentido a la dicotomía público-privado (Valdés y otros, 2005).

¹³⁶ Valdés y otros (2005) Op.cit.

Transmisión vertical o de madre a hijo/a

La falta de acceso a la atención de salud y la información que afrontan las mujeres aumenta el número de mujeres y niños/as infectados. El VIH en las mujeres aumenta el riesgo de infección en los lactantes, ya que el virus se puede transmitir verticalmente por la madre durante el embarazo, el parto y el amamantamiento.

Los acuerdos internacionales y su preocupación por el VIH/SIDA sensible al género

El Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA¹³⁷ (UNGASS por sus siglas en inglés), que tomó lugar en Nueva York del 25-27 de junio del 2001 declaró el VIH/SIDA una emergencia global que requiere acción inmediata. La **Declaración de Compromiso** del UNGASS establece una variedad de resoluciones y recomendaciones programáticas y de política para ayudar a los líderes locales, nacionales, e internacionales en su abordaje del VIH/SIDA de manera integrada, efectiva y sobre todo justa.

Declaración de Compromiso del UNGASS

(algunas recomendaciones y resoluciones claves sobre la mujer y aspectos de género)

Estereotipos y Roles de Género

Artículo 47 - Para 2003, establecer metas nacionales con plazos concretos para alcanzar el objetivo mundial de prevención convenido internacionalmente de reducir la prevalencia del VIH entre los jóvenes de ambos sexos de 15 a 24 años de edad en un 25% para 2005 en los países más afectados y en un 25% para 2010 en el mundo entero, e intensificar los esfuerzos por alcanzar esas metas y luchar contra los estereotipos de género y las actitudes conexas, así como contra las desigualdades de género en relación con el VIH/SIDA, fomentando la participación activa de hombres y muchachos;

Empoderamiento de la Mujer e Eliminación de la Discriminación

Artículo 14 - Destacando que la igualdad de género y la potenciación de la mujer son elementos fundamentales para que las mujeres y las niñas sean menos vulnerables al VIH/SIDA;

Artículo 59 - Para 2005, teniendo en cuenta el contexto y el carácter de la epidemia y que a escala mundial las mujeres y las niñas están desproporcionadamente afectadas por el VIH/SIDA, elaborar y acelerar la aplicación de estrategias nacionales que: promuevan el adelanto de la mujer y su pleno disfrute de todos los derechos humanos; promuevan la responsabilidad compartida de hombres y mujeres para asegurar relaciones sexuales sin riesgo; capaciten a la mujer para controlar y decidir de manera libre y responsable las cuestiones relativas a su sexualidad a fin de aumentar su capacidad de protegerse contra la infección por el VIH;

Artículo 60 - Para 2005, poner en práctica medidas para que las mujeres y las adolescentes estén en mejores condiciones de protegerse del riesgo de infección por el VIH, principalmente mediante la prestación de servicios de atención de la salud y de salud, incluidos servicios de salud sexual y reproductiva, y mediante una educación preventiva que promueva la igualdad de género en un marco en que se tengan en cuenta los aspectos culturales y de género;

Transmisión de Madre a Hijo(a)

Artículo 54 - Para 2005, reducir el número de lactantes infectados con el VIH en un 20% y para 2010 en un 50%, ofreciendo al 80% de las mujeres embarazadas que acuden a servicios de atención prenatal información, apoyo psicológico y otros servicios de prevención del VIH, aumentado la disponibilidad de tratamiento eficaz para reducir la transmisión del VIH de madre a hijo y brindando acceso a ese tratamiento a las mujeres infectadas con VIH y a sus hijos lactantes,

¹³⁷ Declaración de compromiso sobre el VIH/SIDA: Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, UNGASS. Ginebra y Nueva York: Naciones Unidas, 2001.

así como mediante intervenciones eficaces para las mujeres infectadas con el VIH que incluyan servicios de apoyo psicológico y de detección voluntarios y confidenciales, acceso a tratamiento, especialmente a la terapia antirretroviral y, cuando proceda, a sucedáneos de la leche materna y a una serie continua de servicios de atención;

La Mujer como Proporcionadora de Cuidado

Artículo 68 - Para 2003, evaluar los efectos económicos y sociales de la epidemia del VIH/SIDA y elaborar estrategias multisectoriales para: hacer frente a esos efectos en los planos individual, familiar, comunitario y nacional; elaborar y acelerar la ejecución de estrategias nacionales de erradicación de la pobreza para hacer frente a los efectos del VIH/SIDA en los ingresos de los hogares, los medios de vida y el acceso a los servicios sociales básicos, prestando especial atención a las personas, las familias y las comunidades más gravemente afectadas por la epidemia; estudiar los efectos sociales y económicos del VIH/SIDA en todos los planos de la sociedad, especialmente en las mujeres y las personas de edad, particularmente en relación con su función de proporcionar cuidados;

Declaración completa disponible en:

http://www.unaids.org/UNGASS/docs/AIDSDeclaration_sp.pdf

Las resoluciones y declaraciones hechas en el UNGASS referidas a género y VIH, tienen sus antecedentes en la “Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo” (Cairo 1995) y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).

La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1995) Programa de Acción

Artículo VII, Párrafo C.

Enfermedades de transmisión sexual y prevención del VIH

Bases para la acción

7.26 Las desventajas económicas y sociales de la mujer la hacen especialmente vulnerable a las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH, como explica, por ejemplo, su exposición al comportamiento sexual imprudente de sus parejas. En la mujer, los síntomas de las infecciones de transmisión sexual no suelen ser aparentes, lo que hace más difícil su diagnóstico que en el varón, y las consecuencias para la salud suelen ser más graves, en particular al aumentar el riesgo de infertilidad y de embarazo ectópico. El riesgo de transmisión del varón infectado a la mujer es también más elevado que a la inversa, y a muchas mujeres les resulta imposible protegerse.

Objetivo

7.27 El objetivo es prevenir las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH/SIDA, reducir su incidencia y proceder a su tratamiento, así como las complicaciones de las enfermedades de transmisión sexual como la infertilidad, con especial atención a las jóvenes y a las mujeres.

Medidas

7.29 Todos los proveedores de atención sanitaria, incluidos los que se ocupan de la planificación de la familia, deberían recibir una formación especializada sobre la prevención y el diagnóstico de enfermedades de transmisión sexual y sobre la orientación acerca de las mismas, en particular las infecciones que afectan a las mujeres y los jóvenes, incluido el VIH/SIDA.

Disponible en: <http://www.un.org/popin/icpd/conference/offeng/poa.html>

**Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)
Declaración y Plataforma para la Acción**

Objetivo estratégico C.3.

Desarrollar iniciativas género sensibles que abordan infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y temas de salud sexual y reproductiva

Medidas que han de adoptarse (se mencionan sólo algunas)

a. Garantizar la participación de las mujeres, en particular de las infectadas con el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual o afectadas por la pandemia del VIH/SIDA, en todas las decisiones relativas al desarrollo, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas sobre el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual;

d. Reconocer el alcance de la pandemia VIH/SIDA en sus países, teniendo en cuenta en especial su repercusión en las mujeres, con miras a garantizar que las mujeres infectadas no sean estigmatizadas ni sufran discriminación, incluso durante los viajes;

e. Preparar programas y estrategias multisectoriales que tengan en cuenta el género para poner fin a la subordinación social de las mujeres y las niñas y garantizar su potenciación e igualdad social y económica; facilitar la promoción de programas para informar a los hombres y capacitarles para que asuman sus responsabilidades en la prevención del VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual;

k. Prestar plena atención a la promoción de relaciones de género mutuamente respetuosas y justas y, en particular, a las necesidades de educación y de servicios de los adolescentes para que puedan encarar su sexualidad de manera positiva y responsable;

Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>

Orientaciones de Políticas y Programas relacionados con el VIH/SIDA, sensibles al género

Es necesario proponer estrategias integrales para abordar la problemática del VIH/SIDA, que establezcan claros vínculos con la violencia contra la mujer, la feminización de la pobreza, los problemas de seguridad y la limitada participación que tienen las mujeres en la toma de decisiones que afectan sus vidas (UNIFEM, 2005).

Las estrategias deben apuntar a la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas al VIH/SIDA así como a mitigar el impacto sobre las mujeres que entregan cuidados a otros. Promover el uso de métodos participativos y herramientas para cambiar las relaciones de género y aumentar el control de las mujeres de sus vidas es clave. (UNDP, 2002).

El PNUD, en términos de políticas y programas, está apoyando el desarrollo de las estrategias multisectoriales de reducción de la pobreza para tratar el impacto económico y social del VIH/SIDA a nivel individual, comunitario y nacional a través de la perspectiva de género. Cooperar para el desarrollo de la capacidad nacional en la creación e implementación de estrategias nacionales sensibles al género, para trasladarlas al presupuesto nacional y conducir campañas de información pública y dentro de esto la formulación de la legislación anti-discriminación.

El monitoreo y la campaña de las Metas del Milenio ofrece puntos de entrada para la Transversalización del género. Las Metas del Milenio son objetivos globales ambiciosos para conseguirse entre 1990 y 2015. Entre ellas esta promover la igualdad de género y detener la

expansión del VIH/SIDA, entre otras. La relevancia del género va más allá de los objetivos de conseguir educación primaria universal y reducir la mortalidad materna. Todas las Metas del Milenio tienen dimensiones críticas de género. La pobreza está estrechamente asociada con la discriminación de género, los desequilibrios de poder entre hombres y mujeres y el VIH/SIDA (UNDP, 2002).

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a abordar la problemática del VIH/SIDA?

✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar las necesidades y experiencias de mujeres y hombres*

Los roles y las relaciones de género influyen de forma significativa en el curso y el impacto de la epidemia de VIH/SIDA en cada región del mundo. El conocimiento sobre la influencia que tienen los roles y las relaciones de género en la capacidad de las personas y las comunidades para protegerse a sí mismas contra el VIH y para hacer frente al impacto del SIDA con eficacia, es crucial para ampliar la respuesta a la epidemia.

La inclusión del análisis de género permite dar cuenta de las diferenciaciones y desigualdades existentes en la sociedad entre mujeres y hombres en relación a la problemática del VIH/SIDA. Es decir, dar cuenta de quiénes son aquellos que han adquirido el virus, sean hombres o mujeres; dar cuenta de los factores de género relacionados con la prevención del contagio, dar cuenta de la vulnerabilidad de las mujeres en relación con los hombres, dar cuenta de quiénes cuidan a los enfermos de SIDA, etc. En definitiva mostrar como mujeres y varones son parte de la problemática del VIH/SIDA, cómo son afectados diferencialmente y cuales son sus aportes.

✓ *El enfoque de género contribuye a la eficiencia y eficacia de las políticas, programas o proyectos que abordan el VIH/SIDA*

Según el PNUD, el énfasis en el área práctica de **VIH/SIDA** será puesto en los esfuerzos para:

- i) Desarrollar respuestas al VIH/SIDA que coloquen en el centro a las mujeres y niñas, y que apunten a sus vulnerabilidades y a la falta de poder para negociar relaciones sexuales seguras;
- ii) Promover el liderazgo de mujeres en el diseño de respuestas gubernamentales para la pandemia;
- iii) Apoyar las estrategias que mitigan el impacto socio-económico del VIH/SIDA en mujeres que entregan cuidados a otros (*women caregivers*);
- iv) Promover el uso de metodologías participativas y herramientas para el cambio de las relaciones de género y el estigma social; y
- v) Diseñar estrategias multi-sectoriales integrales para la reducción de pobreza que apunten al impacto socio-económico del VIH/SIDA desde la perspectiva de prevención y reducción de riesgo.

Al diseñar y desarrollar acciones que incluyen el enfoque de género, éstas se sustentan en las necesidades, problemas, intereses y experiencias de mujeres y varones, lo cual permite adecuar el diseño y las acciones en coherencia con la realidad. Esto permite aprovechar mejor los recursos y habilidades de mujeres y varones y asignar de manera más eficiente los recursos de los proyectos en concordancia con las necesidades reales de la población, considerando mujeres y varones.

- ✓ El enfoque de género **contribuye a la equidad en la distribución de los costos y los beneficios derivados de políticas y programas de VIH/SIDA**

El diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas orientadas al VIH/SIDA debe considerar a hombres y mujeres con el fin que los costos asociados a la epidemia y los beneficios derivados de los programas y proyectos sean distribuidos de manera equitativa entre mujeres y varones, así como la carga del trabajo de cuidado de los enfermos.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas y programas sobre VIH/SIDA con perspectiva de Género¹³⁸.

<i>En relación a las metas y los objetivos</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Requieren estar basados en la comprensión de cómo las diferencias y desigualdades de género inciden en el aumento e impacto de la pandemia. ✓ Desagregar la información y las metas por género y generación ✓ Incorporar diferentes estrategias para trabajar con mujeres, hombres, jóvenes mujeres y varones.
<i>En relación a la identificación de barreras socioculturales</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar el análisis de género para desarrollar estrategias y diseñar respuesta que cuestionen y transformen las desigualdades de género
<i>En relación con los derechos humanos</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurarse que los derechos legales, civiles y humanos de aquellos afectados e infectados sean protegidos. ✓ Considerar el cambio en las legislaciones discriminatorias. ✓ Asegurar el acceso de mujeres a los mismos beneficios que los hombres en términos de tratamientos, conserjería, etc. ✓ Desarrollar material didáctico sobre las obligaciones estatales y los derechos de las personas en relación a la prevención y el contagio del VIH/SIDA (privacidad exámenes, consentimiento informado para hacerse el test, etc.)
<i>En relación a las respuestas multisectoriales</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar una respuesta multisectorial y en distintos niveles. ✓ Es clave la creación de alianzas con la sociedad civil y el sector privado
<i>En relación con la generación de capacidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer las capacidades nacionales para el análisis y la planificación de género a través del uso de información desagregada por sexos, indicadores de género y herramientas de capacitación. ✓ Generar capacidades en las comunidades para prevenir el aumento de la enfermedad

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

BRIDGE (2002) Gender an HIV AIDS. Overview Cutting Edge Pack
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#HIV

¹³⁸ Basado en CIDA (2003) Gender Equality Tip Sheet: HIV/ AIDS. Canadian International Development Agency.

DICCIONARIO de palabras relacionadas con SIDA: <http://www.aids-sida.org/termin-v.html>

OPS (2004 a) El Género y la Infección por el VIH/SIDA. Hoja informativa. Programa mujer, salud y desarrollo. <http://www.ops.org.ni/sida/Documentos/GenderHIVisp-nov04.pdf>

___ (2004 b) El Género y el UNGASS sobre VIH/SIDA. Hoja informativa. Programa mujer, salud y desarrollo. <http://www.paho.org/Spanish/DPM/GPP/GH/Gender&HIVisp.pdf>

___ (2002) *El UNGASS, género y la vulnerabilidad de la mujer a la VIH/SIDA en América Latina y el Caribe*. Programa de la Mujer, la Salud y el Desarrollo; División de Salud y Desarrollo Humano; Programa sobre SIDA y Enfermedades de Transmisión Sexual. Washington DC.
<http://www.paho.org/Spanish/AD/GE/GenderandHIVSpanish.pdf>

UNFPA (2002) Addressing gender perspectives in HIV prevention", HIV Prevention Now Programme Briefs. N°4 www.unfpa.org/aids/docs/progbrief04.pdf

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit):

Dzenovska, D.; Rasheed, N. y Sandkjær, B. (2005) HIV/AIDS and Human Development. Thematic Guidance Note. National Human Development Report. United Nations Development Programme.
http://hdr.undp.org/docs/nhdr/thematic_reviews/HIV_AIDS_Guidance_Note.pdf

CIDA (2003) Gender Equality Tip Sheet: HIV/ AIDS. Canadian International Development Agency.

UNIFEM (2000) *Género, VIH y Derechos Humanos: un manual de capacitación*. Nueva York: UNFPA, UNIFEM, UNAIDS.

c) Bibliografía no disponible en Internet:

Ministerio de Salud. CONASIDA (2003) Boletín Epidemiológico Semestral N°15. Santiago

ONUSIDA (2000) El género y el VIH/SIDA. Actualización técnica. Colección prácticas óptimas del ONUSIDA.

Rawoo, 2002. Hacer que las ciencias sociales importen en la lucha contra el SIDA. Publicación N° 24/S. Consejo Holandés de la investigación en el marco de la cooperación para el desarrollo.

UNAIDS (2005) *Resource Pack on Gender & HIV/AIDS. Operational Guide, Fact Sheets. WHO: Integrating Gender into HIV/AIDS programme, a review paper*. UNAIDS Interagency Task Team on Gender & HIV/AIDS. Amsterdam: KIT Publishers.

Valdés, T. [Coord]. Dides, C.; Barrales, K.; y Márquez, A. (2005) "Estudio de Caracterización de los Factores de Riesgo y Vulnerabilidad frente al VIH/SIDA en Mujeres Dueñas de Casa y Trabajadoras de Casa Particular" Informe Final. Santiago, Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile; CONASIDA.

d) Enlaces (links) de interés disponibles en Internet:

Consejo Nacional del SIDA Chile, <http://www.conasida.cl/>

Corporación Chilena Prevención SIDA, <http://www.criaps.cl/>

Grupo de Colaboración Técnica Horizontal en VIH/SIDA entre países de América latina y El Caribe, <http://www.aids.gov.br/gcth/gcth1.htm>

Iniciativa Regional sobre SIDA para América Latina y El Caribe, SIDALAC: <http://www.sidalac.org.mx>

ONUSIDA, <http://www.unaids.org>

Organización Panamericana de la Salud, http://www.paho.org/default_spa.htm

Panamerican Health Organization – PAHO, Vigilancia del SIDA en las Américas, <http://www.paho.org/spanish/aid/aidets.htm>

UNIFEM, <http://www.unifem.org/>
UNFPA, <http://www.unfpa.org/knowledgesharing/pkads.htm>

I. Género y Energía

Hombres y mujeres usan la energía de forma diferente en su vida cotidiana, debido a que realizan actividades domésticas y productivas distintas¹⁴⁰. La energía que se requiere para usos domésticos, tales como la cocción de alimentos, iluminación, calefacción e industria agrícola casera, hacen que la mayor parte del uso de esta energía esté a cargo de las mujeres. Para mujeres y niñas, entonces, la carga impuesta por el uso o dependencia de los combustibles de biomasa definen sus rutinas diarias y limitan sus posibilidades. En las comunidades pobres de la mayoría de los países en vías de desarrollo, las mujeres y niñas son responsables de recolectar los combustibles tradicionales -tarea físicamente muy demandante que puede ocupar de dos hasta más de 20 horas por semana- asegurar el agua para beber y lavarse, cocinar y proveer la totalidad del alimento del hogar, además de cuidar a niños, ancianos y enfermos (UNDP, 2005).

Usos de la Energía en los países en vías de Desarrollo

La mayoría del combustible que utilizan las personas para calentarse y cocinar sus alimentos, en los países en vías de desarrollo, es derivado de las formas tradicionales de biomasa, a saber, madera de árboles, basura agrícola y excremento de animal. Una gran parte de ellos se utiliza en su forma original, que es generalmente incómoda y no fácil de usar. La biomasa suele utilizarse en zonas rurales y sectores empobrecidos de las ciudades, en donde las personas también dependen de la madera o del carbón de leña para cocinar. Otra fuente de energía es la energía metabólica que es muy importante para el balance energético de la vida diaria de las personas, siendo el alimento, el "combustible" que la produce (ENERGIA, 2005). La biomasa tradicional y la energía metabólica son las fuentes de energía principal en la vida de personas pobres. De hecho, 2 mil millones de personas en el mundo no tienen acceso a los tipos 'modernos' de energía, como son la electricidad, el gas o el diesel, derivados de combustibles fósiles. Una razón es que estos son combustibles que se comercializan y poseen un costo más elevado de adquisición (UNDP, 2005).

Debido a que resulta incuestionable la importancia de la energía en el desarrollo económico y social, hay muchos proyectos de energía impulsados en países en vías de desarrollo, dedicados a mejorar la eficiencia con la cual se utiliza o se transforma la energía de la biomasa; por ejemplo, mejorar estufas u hornos que funcionan con carbón de leña. Otros proyectos de energía apuntan a introducir nuevas y renovables formas de energía a pequeña escala que se consideran mejores para el cuidado y protección del medioambiente. Estas fuentes renovables incluyen nuevas formas de combustibles de biomasa, tales como el *biogás* y los desechos de animales (ENERGIA, 2005).

¿Qué consecuencias tiene en la vida de las mujeres la responsabilidad que se les asigna en cuanto a procurar y manejar las fuentes energéticas?

Las funciones y responsabilidades de las mujeres, principalmente las que viven en el campo y las más pobres urbanas, las vuelven particularmente vulnerables a los efectos de la

¹³⁹ Basado en ENERGIA (2005, a y b); MEPC (2001); PREEICA (2004); PREEICA (s/f); UC (2004); UNDP (2005); UNDP (2000).

¹⁴⁰ Los roles sociales de género refieren a las tareas y prácticas de mujeres y hombres, y están determinadas por la **división sexual del trabajo**. La división sexual del trabajo significa que a hombres y mujeres se les asigna tareas distintas, en espacios diferentes y con responsabilidades también diferentes, según lo que se considera tradicionalmente como propio de cada cual. Al mismo tiempo, la valoración social de lo que hacen mujeres y hombres es desigual, y por lo general, las actividades que realizan los hombres son más prestigiosas o socialmente mejor valoradas, y por ello, gozan también de mayores beneficios, por ejemplo, derecho a la propiedad. Esta división varía según el contexto y momento histórico.

degradación ambiental, así como a las consecuencias que sufren en su vida diaria producto del deficiente servicio energético al que pueden acceder.

- En algunos lugares, la tala de árboles, implica, por ejemplo, que las mujeres destinen más tiempo a recoger combustibles y menos horas para actividades públicas remuneradas, interesarse y participar en política u otras actividades o causas sociales, aprender a leer y/o adquirir nuevas habilidades sociales, completar otras obligaciones domésticas o simplemente descansar (UNDP 2005; UNDP, 2000).
- Muchas veces retiran a las niñas de la escuela para que ayuden a recolectar el combustible y con ello resolver las necesidades energéticas de la familia (UNDP 2005; UNDP, 2000).
- La degradación del entorno -que produce una disminución o pérdida de la biodiversidad y biomasa de la zona- obliga a mujeres y niñas buscar combustibles en zonas alejadas de su hogar, tornándose más vulnerables a agresiones y abusos sexuales, así como a lesiones físicas a causa de cargar mucho peso durante largas distancias (problemas de espalda, fracturas de huesos y abortos involuntarios) (UNDP 2005; UNDP, 2000; PREEICA, s/f).
- La utilización permanente que las mujeres hacen de los recursos naturales de su entorno, para la manutención de ellas y sus familias, las hace poseedoras de un conocimiento notable respecto de los ambientes en que viven (UNDP 2005; UNDP, 2000).
- Se producen daños en la salud de las mujeres. El uso de combustibles tradicionales tales como el estiércol y la madera, para la calefacción diaria y la cocción de los alimentos, provoca contaminación atmosférica al interior de los hogares. De tal modo, estas prácticas se transforman en un riesgo significativo para la salud de las mujeres, provocándoles enfermedades respiratorias y pulmonares a ellas y sus hijos¹⁴¹. (UNDP 2005; UNDP, 2000; PREEICA, s/f).
- Las mujeres deben enfrentar además, otras barreras asociadas a la posición de subordinación con base en las relaciones de género, como son la dificultad para conseguir créditos financieros, poseer tierras o recibir asistencia técnica y capacitación en la utilización de un uso innovador y eficiente de las fuentes energéticas. La dificultad para adquirir recursos económicos, atenta contra su posibilidad de acceso a servicios energéticos de mayor calidad -que tienen un costo económico mayor- y alcanzar la autonomía financiera que les permita salir de situaciones de pobreza. (UNDP 2005; UNDP, 2000; PREEICA, s/f).

Las formas específicas en que las mujeres son vulnerables a los peligros del medio ambiente y su degradación, y al uso y acceso de los combustibles, le da a esta pobreza energética un sesgo de género. Proveer a las mujeres de servicios modernos de energía, las libera y empodera: ellos la ayudan a enfrentar sus necesidades inmediatas, por ejemplo, el uso de bombas eléctricas para aguas subterráneas, el uso de generadores de diesel para las microempresas domésticas que requieren de fuego para el procesamiento de alimentos o la luz para el trabajo de artesanía -generalmente realizado en la noche-, y la radio, la televisión o el Internet para el aprendizaje en línea o simplemente la entretención.

¹⁴¹ El uso de leña -tecnología primitiva, de muy baja eficiencia y alta contaminación- utilizada principalmente en la cocción de alimentos y la calefacción del hogar, genera un humo muy nocivo para la salud. Este humo, producido por braseros, hornos, estufas, puede provocar infecciones respiratorias, obstrucción pulmonar crónica, cáncer pulmonar, problemas oculares y dar a luz hijos de bajo peso. Se lo asocia, además, a un millón y medio de muertes en países en vía de desarrollo, particularmente en mujeres y niños/as menores de cinco años.

Género y Transporte

Mujeres y hombres tienen diversas necesidades de transporte debido a las distintas funciones y actividades que realizan. Por ejemplo, las mujeres suelen hacer viajes con múltiples propósitos, tales como ir al mercado de alimentos, llevar a los niños y niñas a la escuela, visitar al doctor, hacer trámites, entre otros. Por su parte, los hombres pueden necesitar viajar por trabajo, compras a visitar instituciones financieras. Estudios señalan que una mujer popular típica pasa mayor cantidad de horas semanales haciendo uso del transporte público que un típico hombre trabajador. Mujeres y hombres no sólo tienen necesidades distintas de transporte, sino que las mujeres, además, deben enfrentar barreras por su condición de subordinación en relación al hombre. Por ejemplo, en muchos lugares, las normas y valores sociales no favorecen el movimiento de mujeres en forma independiente y/o corren serios riesgos a consecuencia del acoso que pueden sufrir en lugares públicos.

En cuanto a las modalidades de transporte, sobre todo en localidades pobres, los hombres suelen utilizar y tener fácil acceso al automóvil privado o al uso de la bicicleta dejando para las mujeres el uso del transporte público o el recorrido a pie. Finalmente, el costo de un pasaje en el transporte público suele basarse en el ingreso total de la familia, sin tener en cuenta que mujeres y hombres tienen ingresos distintos y, además, se mueven en horarios y con frecuencias diversas.

Para paliar las carencias y dificultades de las mujeres en cuanto al uso y acceso a los servicios de transporte, es imprescindible integrar en los objetivos y planeación de la política en este sector, la dimensión de género. Entre las medidas con pertinencia de género en el área del transporte se cuenta generar conocimiento sobre el uso y necesidades que manifiestan hombres y mujeres en relación con los servicios de transporte; promover la participación de mujeres en la gestión del transporte en sus comunidades locales; desarrollar mecanismos de coordinación entre el sector de transporte y otros sectores de la economía, en orden a asegurar que las mujeres sean las principales beneficiarias; promulgar una legislación que obligue a implementar un servicio de transporte que incorpore las necesidades de las mujeres (costo del transporte, ubicación de los paraderos, seguridad de los paraderos, seguridad de los vagones o buses, frecuencia del servicio, instalaciones que atiendan al transporte de mujeres con hijos, con carga y/o con enfermos) y de las personas con algún impedimento físico.

Desarrollar iniciativas de transporte con pertinencia de género promueve la equidad de hombres y mujeres y fomenta la participación de estas últimas en la participación política, económica y social del país. Con ello, se empodera a las mujeres contribuyendo a la superación de situaciones de pobreza de ella y sus familias.

Fuente: EC (2004) Cáp. "Transport".

Género y Energía Eléctrica

El suministro de energía no es neutral a los asuntos de género. Las mujeres usan la energía y electricidad en forma diferente a los hombres, dadas sus diferentes actividades domésticas y productivas. La electricidad es una fuente energética que se utiliza principalmente en las casas urbanas para iluminación, cocción de alimentos, planchado de la ropa, calentar agua, refrigerar alimentos, ver televisión, escuchar radio y otros servicios domésticos. Generalmente son las mujeres las responsables de las actividades domésticas, por lo tanto, son las usuarias más frecuentes de la electricidad. En las zonas rurales el acceso a la electricidad resulta fundamental al facilitando las labores domésticas y las condiciones en que se desarrollan, mejorando las condiciones para el estudio y la lectura nocturna de niños/as y jóvenes, posibilitando el acceso a tecnología como computadores. También la electricidad puede beneficiar a mujeres, hombres y niños/as, mejorando las oportunidades de acceso a la información, a la entretención, otorgándoles una sensación de ser parte del proceso de modernización. A su vez la electricidad puede facilitar o mejorar el acceso a servicios de educación y salud, al mejorar instalaciones y permitir instalar equipos tecnológicos.

En Chile, un estudio realizado para evaluar los efectos de la electrificación rural con enfoque de género en la localidad de Talabre, determino que las mujeres y los/as niños/as resultaron las principales beneficiadas con el acceso a la energía eléctrica por 24 hrs. Las mujeres, al ser las principales usuarias a nivel doméstico de la iluminación y de aparatos eléctricos como lavadoras y refrigeradores, mejoraban la higiene, las condiciones generales en que desarrollaban sus tareas y la conservación de los alimentos. Los niños/as accedieron a mejores condiciones para realizar las tareas de la escuela y tener acceso a tecnología para su educación en la escuela (televisión, radio, computadores, Internet). También se destacaron efectos relacionados con la sociabilidad, la recreación y las posibilidades de información y comunicación de la población, especialmente a través de la televisión, la radio y los celulares (Comisión Nacional de Energía, 2005).

La energía eléctrica es un elemento fundamental en cualquier estrategia de desarrollo sustentable por el papel decisivo que juega en las actividades productivas y en las actividades domésticas, que son las que mantienen cotidianamente la fuerza de trabajo (alimento, salud, higiene, educación). Al contribuir a mejorar la calidad de vida a través de la electrificación se requiere incorporar la dimensión de género para producir beneficios equitativos y sostenibles para hombres y mujeres. De este modo, las decisiones sobre cómo, dónde y a qué costo económico se suministra la electricidad en los hogares o comunidades tiene una influencia sobre los beneficios que pueden obtener hombres y mujeres. Hay una fuerte asociación entre carecer de servicios eléctricos en tanto fuente energética, la pobreza y la dimensión de género, dado que son las mujeres las que más se ven afectadas en su calidad de vida.

En la mayoría de los casos las mujeres son las usuarias finales de las iniciativas de energía eléctrica y, por lo tanto necesitan ser capacitadas para que puedan hacer uso y mantener la nueva tecnología. Se recomienda trabajar de manera conjunta, técnicos y grupos organizados de mujeres, en todas las fases del proceso de intervención –planificación y ejecución- de tal manera de incluir en las intervenciones y en el diseño de políticas energéticas las necesidades y habilidades específicas de hombres y mujeres.

Basado en CNE (2005), MEPC (2001), PREEICA (2004), PREEICA (s/f, a y b).

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos relacionados con el uso de la energía?

- ✓ *El enfoque de género **permite distinguir las necesidades de hombres y mujeres con respecto a la energía, y el uso y acceso diferenciado de ésta.***

Incorporando el enfoque de género se visibiliza aquello que realizan hombres y mujeres; la forma en que utilizan la energía para diversas cosas. Ello genera necesidades distintas, habilidades y conocimientos diferenciados de acuerdo con las labores asignadas a cada sexo. El enfoque de género permite conocer los niveles de participación en la toma de decisiones de hombres y mujeres y las posibilidades de cada uno para acceder a los recursos relacionados con las fuentes energéticas. Por tanto, al visibilizar estas diferencias, se contribuye también, a dar cuenta de las desigualdades que sufren las mujeres con respecto a los hombres, y la posición de subordinación que ocupan en la mayoría de las sociedades.

- ✓ *El enfoque de género **contribuye a implementar iniciativas más eficientes en materia de energía.***

El enfoque de género permite conocer las características de los beneficiarios de la intervención: sus necesidades, conocimientos y habilidades; la participación y acceso a recursos de hombres y mujeres, puesto que son diferentes. En base a este conocimiento, se puede ajustar la intervención a las necesidades del contexto, utilizando de manera más eficientes los recursos y habilidades de hombres y mujeres, y con ello lograr un uso diversificado y más eficiente de la energía. Al mismo tiempo, se puede prever el modo en que será apreciada la intervención y, entonces, anticipar los posibles efectos que esta genere.

- ✓ *El enfoque de género **contribuye al logro de un desarrollo equitativo para hombres y mujeres.***

Incorporar el enfoque de género promueve la equidad, ya que los recursos se reparten de acuerdo a las necesidades y participación diferenciada de hombres y mujeres. Una intervención consciente del género procura tener en cuenta estas diferencias y generar beneficios en relación con las necesidades de cada grupo -y no en forma homogénea- de tal manera de disminuir las desigualdades. Otorgar a las mujeres mayores recursos y oportunidades de participación, contribuye a generar posibilidades que mejoren la posición de subordinación en la que se encuentran, estableciendo así, relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos al uso y acceso a servicios energéticos con perspectiva de Género¹⁴²

La falta de recursos energéticos afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres, ya que unos y otros tienen diferentes necesidades y prioridades energéticas. Estas diferencias deben tenerse en cuenta en cada una de las fases de las intervenciones energéticas para que sean efectivas, eficientes, sostenibles y maximicen la mejora de la calidad de vida, tanto de las mujeres como de los hombres.

142 Basado en UNDP (2004) "Introduction to Gender and Energy" en Gender Energy For Sustainable Development: A Toolkit Resource Guide.

¿Qué se puede hacer para crear políticas sensibles a género?

✓ Construir conciencia de las necesidades de energía diferenciadas de hombres y mujeres

En gran medida, los diseñadores de políticas no toman en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres relativas a la diferente distribución de poder, y de poder sobre los servicios de energía. Como resultado, las políticas generalmente no reconocen que hay un sesgo de género en los servicios de energía, y las necesidades energéticas de las mujeres tienden a ser excluidas en los documentos de políticas. La planificación energética implementada de un modo neutral frente al género ignora asuntos importantes y discrimina, sin notarlo, preferentemente a las mujeres. Por ejemplo, una política que promueve el uso de electricidad por pequeños empresarios puede omitir el hecho que muchas de las actividades para generar ingresos que desarrollan las mujeres usan calor (como la preparación y procesamiento de alimentos, de cerveza o artesanías), para las cuales la electricidad no necesariamente es la opción más barata. Las políticas destinadas a promover redes de distribución efectivas para el gas licuado deberían ofrecer un tipo de energía compatible con precios accesibles para las necesidades de calor.

✓ Promover una perspectiva de transversalización de género

Transversalizar el género permite asegurar que las preocupaciones y necesidades de mujeres y hombres serán consideradas en todo el proceso de intervención, planificación, elaboración y ejecución, de tal manera que aquellos que toman las decisiones sean concientes de las necesidades de mujeres y hombres basados en sus roles y responsabilidades.

✓ Aumentar la participación de las mujeres en el sector energético.

El aumento de la participación de las mujeres en el sector energético puede ayudar a incorporar la dimensión del género como una parte integral de las políticas y prácticas relacionadas con el uso y acceso a los servicios de energía. Cambiar el foco de atención hacia la perspectiva de la demanda -en vez de la tradicional perspectiva de la oferta que se concentra principalmente en las soluciones energéticas- contribuiría a un mejor análisis de las necesidades según género.

✓ Recolectar y usar datos desagregados por sexo

En cada etapa del proceso de elaboración de políticas –diseño, implementación y evaluación– se debiera incluir el impacto diferenciado que produce la intervención en los distintos grupos sociales. Ello requiere desagregar los datos por sexo y además, identificar otros datos demográficos que permitirán describir más exhaustivamente la población beneficiaria. De este modo, se podrá prever el impacto de la intervención en los distintos grupos y conocer a quienes se está favoreciendo mayormente, y quienes no han sido incluidos. Este conocimiento permite generar intervenciones equitativas, de acuerdo a la diversidad de las necesidades.

✓ Elaborar presupuestos según diferencias de género

Los hombres y las mujeres tienen necesidades diferentes; ellos usan y se benefician en forma diferenciada de los servicios energéticos; la elaboración del presupuesto puede que no refleje esas diferencias. Elaborar presupuestos según diferencias de género –lo cual supone trabajar con información desagregada por sexo- puede ayudar a identificar el impacto diferenciado del gasto público en la medida en que éste se concentra en hombres y/o en mujeres. Inicialmente fueron expertos quienes elaboraron presupuestos de acuerdo a diferencias de género. Últimamente, se ha utilizado un enfoque participativo, consultando a las comunidades. Esta perspectiva ayuda a incrementar la participación de

las mujeres en un proceso que ellas percibían como demasiado técnico. UNIFEM, países angloparlantes y el Centro de Investigación para el Desarrollo de Canadá, han asumido en conjunto utilizar la llamada “Iniciativa de Presupuesto Sensible al Género”, para apoyar a los gobiernos y la sociedad civil en el análisis de presupuestos locales o nacionales con perspectiva de género y en la aplicación de estos análisis a la formulación de presupuestos sensibles al género.

✓ **Defina las distintas dimensiones contenidas en las políticas energéticas sensibles al género.**

Igual que cualquier política sectorial, la política energética tiene un carácter multi-dimensional: contiene elementos políticos, económicos, sociales y del medio ambiente.

- El **aspecto político** de las políticas de energía está relacionado con el uso, producción, provisión y distribución de los servicios de energía, los cuales presentan diferencias de acuerdo al género.
- El **aspecto económico** de las políticas de energía está referido a los recursos de implementación de las políticas. Proveedores financieros deben utilizar estrategias de transversalización de género, y evaluar el impacto diferenciado para hombres y mujeres.
- La sustentabilidad medioambiental del **aspecto energético** precisa distinguir la forma en que se ven afectados mujeres y hombres en relación con el uso, producción y mantención de los recursos energéticos.
- Las políticas de energía tienen un **aspecto social**, relacionado con el acceso a los servicios de energía, cuestión central para el desarrollo humano sustentable. Mejorar el acceso a los servicios de energía puede reducir fuertes inequidades sociales, acortando las brechas entre mujeres y hombres, ricos y pobres y otros grupos sociales. El acceso a servicios energéticos de calidad puede contribuir también, a la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

Las cuatro grandes dimensiones de las políticas energéticas anteriormente mencionadas necesitan ser analizadas en torno a las tres temáticas que están en el centro de las necesidades energéticas de las mujeres: disponibilidad, accesibilidad económica y seguridad. El cruce de estas variables se presenta en la siguiente matriz, que debe ser siempre adecuada al contexto en que se aplica.

✓ **Promover el desarrollo de políticas sensibles al género.**

Hay diferentes argumentos que justifican la importancia de incorporar el género en políticas públicas relacionadas con temas energéticos, así como diferentes organizaciones que pueden ser más o menos sensibles a los diversos argumentos y/o perspectivas. Los principales argumentos incluyen:

- Bienestar: alivianar la carga de trabajo diaria de las mujeres, por ejemplo, mediante de la utilización de hornos eficientes en el consumo de combustible de madera.
- Eficiencia: Aumentar la eficiencia de las intervenciones y actividades energéticas mediante la inclusión de las diferentes necesidades, restricciones y habilidades de hombres y mujeres en tanto beneficiarios.
- Empoderamiento: Transformar la vida de las mujeres promoviendo su autonomía y autoconfianza, a través del aumento de sus ingresos, habilidades, posición social y la posibilidad de tomar decisiones referidas al control de los procesos que afectan directa o indirectamente sus condiciones de vida.
- Igualdad/Equidad: trabajar en pos de una distribución justa de derechos políticos, económicos, sociales y culturales de hombres y mujeres en la sociedad.
- Disminución de la pobreza: Dado que muchas de las personas más pobres del mundo

son mujeres, es preciso abordar los problemas de extrema pobreza a través de políticas y programas en materia de energía, que incluyan las necesidades y limitaciones específicas de las mujeres.

Matriz de una política consciente sobre género y energía

TEMAS	DIMENSIÓN			
	Política	Económica	Sustentabilidad Medioambiental	Equidad social y Empoderamiento
Disponibilidad	Instrumentos para proveer una amplia variedad de fuentes energéticas para los hogares y el sector informal	Mecanismos para estimular a los proveedores a entrar en el mercado de distribución de energía a los hogares.	Promoción de fuentes y tecnología de energía limpia	Distribución y acceso equitativo a los servicios de energía.
Acceso	Mecanismos para reflejar el ingreso de las mujeres y sus gastos en materia de combustibles.	Premiar las políticas que reflejan los ingresos de las mujeres y su disponibilidad de caja.	Mecanismos para estimular el cambio a fuentes de energía y tecnología renovable.	Mayor poder de compra mediante la reducción de los costos de energía para los hogares y negocios pequeños y/o informales.
Seguridad	Regulaciones de seguridad aplicables a equipos que ahorran trabajo en los hogares.	Premiar las políticas y tarifas que promueven el cambio a combustibles y tecnología segura.	Promoción de tecnología que no contamina.	Promoción de la calidad de vida y seguridad personal.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

Cecelski, Elizabeth (2002) *Enabling Equitable Access to Rural Electrification: Current Thinking on Energy, Poverty and Gender*. Briefing Paper Asia Alternative Energy Policy and Project Development Support: *Emphasis on Poverty Alleviation and Women*. Asia Alternative Energy Unit. W B, Washington, DC. January 2000, Revised July 2002

http://www.energia.org/pubs/papers/2002update_cecelskiastae.pdf

Community for Energy, Environment and Development (2005) "Recommend". August, 2005, Vol. 2.

<http://www.nautilus.org/aesnet/2005/SEPT2805/reCommend3.pdf>

DFID (2003) "The Gender – Energy – Poverty Nexus. Finding the energy to address gender concerns in development" <http://sparknet.info/uploads/file/gender-energy-poverty.pdf>

ENERGIA (2005, a) *Concepts in Gender and Energy, Module 1*.

<http://www.energia.org/resources/manual/concepts.pdf>

PREEICA (2004) "La potencia para el cambio: mujeres y energía en América Central"

<http://www.preeica.ca/8200.htm>

PREEICA (s/f, a) "El Proyecto". Proyecto Regional de Energía Eléctrica para el Istmo Centroamericano.

http://www.preeica.ca/el_proyecto.htm

PREEICA (s/f, b) "Plan Nacional de Electrificación Rural de Nicaragua Consideraciones de Equidad de

Género" <http://www.preeica.ca/8200D.htm>

UNDP (2005) "Sustainable Energy Services" en *Gender Mainstreaming: What it means, How to do it A resource kit*. New York.

<http://www.undp.org/gender/mainstream/SustainableEnergyServices.pdf>

UNDP (2004) *Gender Energy For Sustainable Development: A Toolkit Resource Guide*.

<http://www.undp.org/energy/genenergykit/genderengtoolkit.pdf>

Skutsch, M.M. (1998) "Why special attention to gender in Electrification Programmes?"

http://www.energia.org/pubs/papers/skutsch_electrification.pdf

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

AusAID (1998) *Guide to Gender and Development*. pág. 70- 73.

<http://www.ausaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

Cecelski, Elizabeth (2004) *Re-thinking gender and energy: Old and new directions*. ENERGIA/EASE Discussion Paper.

http://www.energia.org/pubs/papers/cecelski2004_rethinking-ge.pdf

ENERGIA (2005, b) *Gender tools for Energy Projects. Module 2*.

<http://www.energia.org/resources/manual/tools.pdf>

ENERGIA (2005, c) "Gender Analytic Tools" Power Point.

http://www.energia.org/resources/manual/tools_overheads.pdf

ENERGIA (1997) *Gender in Energy: Training pack*.

http://www.energia.org/pubs/papers/tdg_g_e_manual.html

MEPC (2001) "Southern African Gender and Energy Network (Sagen). Power sector reforms, rural electrification and gender – related issues"

<http://www.energia.org/pubs/papers/utonihdlamini.pdf>

EC (2004) "Transport" en *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in Europe Community Development Cooperation*. Section 2. EC priority areas for development cooperation: aspects for gender analysis.

http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_2.pdf

UNDP (2000) *Transforming the Mainstreaming. Gender in UNDP*. Capítulo 4: "Gender, Environment and Energy: From recognition of realities to action?"

<http://www.undp.org/gender/docs/publication-transforming-the-mainstream.pdf>

WB (2003) *Energy, Poverty, and Gender. Impacts of Rural Electrification on Poverty and Gender in Indonesia Volume 1: Facts, Analysis, and Recommendations*.

<http://www.worldbank.org/astae/enpogen/e-country%20studies/4-madon/4-madon%20vol%201.pdf>

c) Bibliografía no disponible en Internet:

CNE (2005) Informe Final Estudio "Efectos de la Electrificación Rural en el caso de la localidad de Talabre con Enfoque de Género, comuna de San Pedro de Atacama, II Región de Antofagasta". Santiago de Chile, Comisión Nacional de Energía, CNE. (no publicado).

Ayuntamiento Pamplona (1997) "Perspectiva de género en el plan de transporte comarcal", Pamplona, España.

I. El Género en la Conservación de la Biodiversidad

Para entender las cuestiones de género en la biodiversidad vegetal y animal, se deben considerar **las diversas funciones¹⁴⁴ y relaciones que los hombres y las mujeres establecen con el entorno en el que viven** y que se manifiestan por ejemplo, en la agricultura y la horticultura que desarrollan; en el uso y la selección de los recursos colectivos, etc. A través de las diferentes actividades y prácticas de gestión de los recursos, los hombres y las mujeres han adquirido diversas competencias y conocimientos del medio ambiente, de las especies locales vegetales y animales, así como de los productos y servicios que pueden elaborar (FAO, s/f).

Estas **competencias y conocimientos diferenciados por sexo**, tienen una función decisiva en

Biodiversidad es una palabra que se usa para designar la variabilidad de organismos vivos y de los procesos naturales de los cuales los organismos vivos son parte. Comprende la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y la diversidad de los ecosistemas. Nuestra subsistencia depende de la biodiversidad: cromosomas, plantas, animales, que permiten, entre otros, producir nuestro alimento, las medicinas y las materias primas para la mantención de la existencia en el planeta (UNEP- WCMC, 2005).

La biodiversidad es un concepto global que tiene una **connotación biológica, social, cultural y política**. En su dimensión biológica define la forma en que se construye la vida y cómo se puede mantener; en el ámbito cultural los grupos humanos existen gracias a su amplitud y riqueza, lo cual permite explicar la gran variedad de prácticas sociales para la utilización de los recursos naturales. Finalmente, la biodiversidad tiene un ámbito político porque su protección y cuidado depende de las normas jurídicas que han establecido los Estados. (UICN, 2004:5)

la conservación, la gestión y el mejoramiento de los recursos para la alimentación y la agricultura en su ecosistema o hábitat natural. La decisión de qué conservar dependerá de este conocimiento práctico y de la percepción de lo que la comunidad local, mujeres y varones consideren como más útil para su subsistencia (FAO, s/f).

Las condiciones de pobreza en que viven millones de mujeres en todos los continentes están estrechamente relacionadas con ciertas limitaciones –por ejemplo, dificultades para comercializar los alimentos que producen– que obstaculizan su participación y acceso a los recursos que conforman la biodiversidad de su hábitat. Ello, porque la población rural que vive en la pobreza depende ampliamente de la biodiversidad circundante, ya sea para el acceso al alimento, al combustible, la medicina y otros víveres esenciales, tornándose estos en el sustento básico material que posibilita la vida. Esta inequidad en la

participación y control de los recursos que deben enfrentar las mujeres, no sólo contribuye a profundizar su eventual situación de pobreza sino además, se invisibiliza y desvaloriza el papel que desempeñan las mujeres en la conservación de la biodiversidad.

¹⁴³ Basado en UNDP (2005); FAO (s/f); IDRC (s/f); UNEP- WCMC (2005) y UICN (2004)

¹⁴⁴ Los roles sociales de género refieren a las tareas y prácticas de mujeres y hombres, y están determinadas por la **división sexual del trabajo**. La división sexual del trabajo significa que a hombres y mujeres se les asigna tareas distintas, en espacios diferentes y con responsabilidades también diferentes, según lo que se considera tradicionalmente como propio de cada cual. Al mismo tiempo, la valoración social de lo que hacen mujeres y hombres es desigual, y por lo general, las actividades que realizan los hombres son más prestigiosas o socialmente mejor valoradas, y por ello, gozan también de mayores beneficios, por ejemplo, derecho a la propiedad. Esta división varía según el contexto y momento histórico.

¿Qué importancia tienen las mujeres en la conservación de la biodiversidad?

Cada vez hay más experiencias que rescatan la importancia de las mujeres, en el uso sostenible de la diversidad biológica. Así pues, las mujeres de las zonas rurales, que usualmente siembran y cosechan los cultivos, conservan en ese proceso, valiosas semillas año tras año (UNDP, 2005). En Chile, el PPS/GEF apoyo un proyecto de **“curadoras de semillas” mapuches**, en la IX y X región, que construyó una red de apoyo e intercambio de conocimiento para la conservación de semillas, con la asesoría del CET-Sur de Temuco (CET-SUR 2002-2005). Suelen ser más activas que los hombres en las economías locales, donde se **utiliza una mayor variedad de especies** que aquellas comercializadas en los mercados regionales o internacionales. Y, en algunas sociedades, “son las mujeres quienes regulan la utilización de especies silvestres a fin de garantizar que sea sostenible” (UICN, 2004).

Como agricultoras y encargadas del hogar, las mujeres suelen estar a cargo de la siembra y recolección de hortalizas, plantas y hierbas silvestres. En sociedades recolectoras, las mujeres aportan casi un ochenta por ciento de todo el alimento silvestre cosechado (UNDP, 2005). Los huertos, a diferencia de los grandes cultivos, tienden a tener una mayor diversidad de especies vegetales, y son cuidados y utilizado principalmente por mujeres, las que a su vez, transmiten esta práctica y conocimiento a sus hijas, y con ello, prevén también su subsistencia. Así pues, en su rol de agricultoras, **las mujeres mejoran y adaptan diferentes plantas, guardan e intercambian semillas, contribuyendo al cuidado y conservación de la biodiversidad local** (IDRC, s/f).

Muchas mujeres poseen además, un **gran conocimiento en lo que refiere al uso de hierbas y plantas medicinales**. La OMS estima que de cada cinco mujeres que viven en África, cuatro de ellas son especialistas en hierbas y usan plantas medicinales para sus necesidades primarias de salud (UNDP, 2005).

Otro elemento a considerar en lo que refiere a la conservación de la biodiversidad son los mecanismos culturales de control, presentes en muchas comunidades, y que se fundamentan en la gran cantidad de **conocimientos tradicionales** que han resultado de la interacción de las personas con los recursos biológicos, ayudándoles a **evitar la sobreexplotación** y estableciendo patrones de vida dentro de los límites impuestos por su disponibilidad. Algunos ejemplos de los controles culturales incluyen: patrones de extracción y caza selectiva, tierras de uso comunitario, derechos de pastoreo, limitaciones en la tala de árboles, protección de áreas de bosque por razones religiosas y de plantas de uso ritual, cuidado de nacientes, entre varias otras. En muchas de estas actividades participan las mujeres y en algunas de ellas pueden llegar a ser incluso responsables exclusivas de estas tareas.

Sin embargo, a pesar de que **las mujeres realizan labores de uso sostenible** de los recursos de la biodiversidad, por su condición de género, **estas actividades no le son reconocidas**. Existe una tendencia a ignorar los espacios naturales usados predominantemente por las mujeres para dar prioridad a los espacios usados por los hombres, y a desvalorizar los espacios de producción no comercial o de uso de los recursos naturales para fines domésticos –labor tradicionalmente realizada por mujeres-, en **favor de los espacios de producción comercial que realizan los varones**, con lo cual se mantiene el acceso a la propiedad y beneficio de los recursos económicos como privilegio exclusivo de los hombres. (UNDP, 2005).

Acceso, control y beneficios diferenciados de los recursos naturales por género

El acceso, control y beneficios de los recursos diferenciados de hombres y mujeres se debe fundamentalmente a que:

- **Mujeres y hombres se desenvuelven en esferas diferentes**, según la división genérica del trabajo, y por consiguiente su experiencia, intereses y uso que hacen de los recursos, bienes y servicios son distintos.
- Las leyes, tradiciones y usos sociales designan a las personas que tienen acceso y control sobre un recurso determinado –generalmente recae en los **hombres esta posición de poder**.
- La propiedad y beneficio de los recursos por lo general son asignados a los hombres, quien se reconoce socialmente como responsable del ámbito productivo.
- Las actividades de **formación, acceso al conocimiento, a las tecnologías y a la educación benefician generalmente más a los hombres**, quienes tienen la oportunidad de empoderarse a través de estas nuevas experiencias, no sólo por los nuevos conocimientos adquiridos, sino también por el reconocimiento social que tienen.
- La situación de subordinación de las mujeres las excluye de los espacios donde se toman las decisiones. Esta situación les impide plantear las necesidades e intereses particulares, asociados a su condición de género, y contribuir con sus conocimientos y experiencias al desarrollo de sus comunidades.

Fuente: UICN (2004)

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a la conservación de la biodiversidad?

- ✓ *El enfoque de género **contribuye a visibilizar el aporte de mujeres y hombres a la conservación de la biodiversidad.***

Sólo mediante la aplicación del enfoque de género se puede lograr una visión más clara e integral de las relaciones que los seres humanos han construido con los ecosistemas. Usar el enfoque de género significa analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, los niveles y la calidad de la participación en la toma de decisiones, las necesidades y visiones de mujeres y hombres; reconocer que ambos tienen necesidades e intereses particulares, que tienen diferentes aspiraciones y que **contribuyen de forma distinta a la conservación de los recursos y el manejo sostenible de la biodiversidad.**

- ✓ *El enfoque de género **contribuye a alcanzar una mejor gestión local y uso sostenible de la biodiversidad** (UNDP, 2005).*

Especialmente en el caso de las mujeres, la incorporación del género permite incluir en los proyectos de biodiversidad, prácticas de conservación del medio realizadas por ellas, y con ello, alcanzar una mejor gestión local y uso sostenible de la biodiversidad. Una atención equitativa a los diferentes grupos -esto es, teniendo en cuenta las necesidades y características de cada uno- promoverá que las acciones de manejo de la biodiversidad mejoren el desarrollo económico y social de las comunidades; reduzca la competencia y los conflictos relacionados con los recursos naturales y, al mismo tiempo, valore y empodere a las mujeres, mejorando su posición dentro de la comunidad de la cual forman parte.

- ✓ El enfoque de género **contribuye además, a avanzar en la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres** (UNDP, 2005).

Incluir el enfoque de género permite identificar y valorar la diversidad de actores, sus intereses y necesidades y con ello, **promover una participación más equitativa en los espacios para la toma de decisiones con relación al manejo y conservación de los recursos**. Al conocer los distintos intereses y necesidades se podrá asegurar que los beneficios y servicios que se generen por el uso sostenible de la biodiversidad sean distribuidos de acuerdo a lo que requiere cada grupo (equitativamente). En consecuencia, emplear **la perspectiva de género significa ir más allá del reconocimiento de las diferencias, e implica trabajar por construir relaciones más equitativas entre mujeres y hombres**.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos a la conservación de la biodiversidad con perspectiva de Género

Reconocer los diferentes usos que hacen las mujeres de la biodiversidad es un paso necesario para la definición de proyectos e iniciativas destinadas a la conservación de ésta. Asimismo, es fundamental desarrollar acciones que valoren los conocimientos de las mujeres, que mejoren su acceso a la propiedad, la posibilidad de decidir, su inclusión en las iniciativas y la distribución equitativa de beneficios que provienen de la conservación de la biodiversidad.

A continuación se mencionan algunas consideraciones¹⁴⁵ que usted debe tener en cuenta al desarrollar actividades que potencien las capacidades locales y valoren los conocimientos de mujeres y hombres en el uso sostenible de la biodiversidad, promoviendo al mismo tiempo la equidad de género.

En la capacitación para la conservación de la biodiversidad, usted puede considerar ...

- ✓ Diseñar materiales educativos con enfoque de género, esto es, que resulten accesibles a las mujeres de tal manera de promover el desarrollo de sus capacidades y alentar relaciones más justas entre hombres y mujeres.
- ✓ Implementar espacios de capacitación en materia de utilización sostenible de la biodiversidad que incorporen medidas especiales para promover la participación efectiva de las mujeres –por ejemplo, en horarios compatibles con la doble jornada femenina (es decir, trabajo remunerado fuera del hogar más la jornada de trabajo doméstico).
- ✓ Difundir en las comunidades ejemplos de hombres y mujeres que han avanzado en relaciones más equitativas en cuanto al uso y acceso a los recursos naturales y económicos; ello, a través de intercambios con otras comunidades y grupos de mujeres.
- ✓ Visibilizar y difundir las prácticas de conservación de los recursos naturales que realizan las mujeres, y con ello, lograr una mayor valoración de las mismas, tanto por las propias mujeres como por la comunidad en general.
- ✓ Asistencia técnica a mujeres en programas de extensión agrícola, forestal y pesquera.

En la promoción de la participación, acceso, uso y control de los recursos, servicios y beneficios en forma equitativa para hombres y mujeres, usted puede considerar...

- ✓ Promover la participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres en el ámbito productivo, reproductivo y comunitario, de tal manera de integrar las necesidades diferenciadas en la planificación y los acuerdos de trabajo.
- ✓ Promover la participación de mujeres en la toma de decisiones, e incluso, apoyar la

¹⁴⁵ Lista de verificación basada en UNDP, 2005 y UICN, 2004.

- constitución de organizaciones de mujeres.
- ✓ Promover la participación de hombres y mujeres en los espacios no tradicionales de uso de los recursos de la biodiversidad.
 - ✓ Distribuir equitativamente los recursos financieros destinados a la conservación de la biodiversidad, lo cual implica considerar los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a ellos, y entonces adecuar dichos recursos a las necesidades particulares de las mujeres.

En la promoción del acceso de las mujeres a los recursos productivos, usted puede considerar...

- ✓ Fomentar acciones dirigidas a la comercialización de los bienes (recursos naturales) que las mujeres producen, donde ellas tengan acceso y decidan sobre los beneficios económicos que de dicha actividad se desprende.
- ✓ Créditos orientados a mujeres para el desarrollo de actividades productivas sostenibles.
- ✓ Subsidios para mujeres que desarrollan prácticas positivas para la utilización sostenible de la biodiversidad y su conservación (agricultura de subsistencia, economías de patio).
- ✓ Subsidios para mujeres o grupos de mujeres que se dediquen a restaurar aquel hábitat amenazado o dañado, o la protección de nacientes.
- ✓ Exoneraciones fiscales o deducciones a grupos de mujeres dedicadas a la conservación de tipos particulares de hábitat, o a grupos mixtos ocupados en promover relaciones más equitativas entre mujeres y hombres y con los recursos de la diversidad biológica.

En la promoción del acceso de las mujeres a recursos naturales, usted puede considerar...

- ✓ Acceso para las mujeres a un área protegida con el fin de hacer uso de recursos indispensables para la calidad de vida de sus familias, que sea compatible con los objetivos de conservación.
- ✓ Ofrecer viveros a grupos de mujeres o mixtos, con participación equitativa de hombres y mujeres, para desarrollar proyectos locales de restauración de bosques.
- ✓ Fomentar programas que potencien las prácticas de conservación de los recursos naturales realizadas por mujeres.
- ✓ Desarrollar procesos de transferencia de tecnologías que involucren a las mujeres.

En la promoción de programas para la conservación de la biodiversidad, usted puede considerar...

- ✓ Promover procesos participativos que aseguren una representación más efectiva y democrática de las mujeres.
- ✓ Capitalizar las habilidades y el conocimiento de las mujeres en relación con el uso sostenible de los recursos naturales, mediante el establecimiento de alianzas y redes de cooperación con organismos públicos o privados que utilicen este conocimiento como un recurso susceptible de incorporar en procesos de producción.
- ✓ Promover la participación de mujeres en espacios productivos y de comercialización de aquellos recursos naturales que producen y conservan.
- ✓ Fomentar los métodos tradicionales empleados por las mujeres de las zonas para la conservación de la biodiversidad

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

FAO (s/f) "Diversidad Biológica en La Alimentación y La Agricultura".
http://www.fao.org/biodiversity/gender_es.asp

GTZ (2002) "Desarrollo del Conocimiento local para la conservación de la biodiversidad, fortaleciendo la seguridad alimentaria desde una perspectiva de género". Un proyecto individual en el marco del proyecto sectorial *Aplicando el Convenio sobre la Biodiversidad*.
http://www2.gtz.de/biodiv/download/s_peru_gender_1102.pdf

IDRC (s/f) "Investigación Sobre Biodiversidad Agrícola en el CIID". Hoja de Datos sobre Investigación de la Biodiversidad Agrícola Serie 3 de 11.
<http://www.idrc.ca/biodiversity/>

The Nature Conservancy (2005). "Género y Conservación".
<http://parksinperil.org/espanol/quehacemos/sistemas/genero.html>

Tréllez, Eloísa (2005) "Educación ambiental, género y biodiversidad: una fusión dinámica y multidimensional hacia la sostenibilidad". Lima, Perú.
<http://www.mma.es/educ/ceneam/02firmas/firmas2005/trellez.htm>

UICN-IDRC (2005) *¡Todo Cuenta! El valor de las iniciativas de conservación con enfoque de género en Latinoamérica*. San José, Costa Rica: UICN.
<http://www.iucn.org/places/orma/pdf/178-todo-cuenta.pdf>

UICN (2001) *Women in the plant world: the significance of women and gender bias for biodiversity conservation*. Wageningen University, the Netherlands.
http://www.iucn.org/places/orma/pdf/144-women_plant_world.pdf

UNEP- WCMC (2005) "Biodiversity Benefits People- Online Presentation"
<http://www.unep-wcmc.org/>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

AusAID. Australian Government (1998) *Guide to Gender and Development*.
<http://www.ausaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

UICN (2004) *La diversidad hace la diferencia. Acciones para asegurar la equidad de género en la aplicación del Convenio de Diversidad Biológica*. Villalobos, Blanco Lobos y Azofeifa Cascante. San José, Costa Rica.
http://www.iucn.org/places/orma/pdf/149-biodiversidad_diferencia.pdf

UNDP (2005) "Biodiversity for Development" en *Gender Mainstreaming: What it means, How to do it a resource kit*. New York.
<http://www.undp.org/gender/mainstream/BiodiversityForDevelopment.pdf>

c) Referencias no disponibles en internet

CET-SUR (2002-2005) *Proyecto Curadoras de semillas, contribución del conocimiento tradicional al manejo descentralizado de la biodiversidad*. Centro de Estudios Técnicos Sur, Casilla 200, Temuco, Chile. tel/fax: + 56 - 45 - 248 835/248 796. email: cetsur@cetsur.org

I. El Género y la Degradación de Tierras

La degradación de tierras afecta drásticamente la vida material y psicológica de mujeres y hombres. La forma en que se ven afectados varía, dado que ambos tienen distintas funciones productivas y reproductivas y hacen un uso diferenciado de los recursos naturales y económicos con que cuentan (UNDP, 2001). Para las comunidades que viven en **ecosistemas de tierras secas (drylands)**,¹⁴⁷ donde el agua es un recurso limitado, la preservación y el buen uso que realizan de los recursos naturales les posibilita producir alimentos, el combustible para la cocción de estos, la calefacción e iluminación y con ello

¿Qué es la Degradación de Tierras?

Es la disminución o pérdida de la productividad biológica y económica de la tierra. Cuando este proceso de degradación ocurre en ecosistemas de tierra seca se le denomina desertificación. Las causas que aceleran los procesos de degradación de los ecosistemas de tierra seca, son tanto naturales como humanas. Se destacan: el cambio climático, incluyendo el calentamiento global (UNEP, 2000); el aumento de la población; la sobreexplotación de la tierra y la pobreza (FAO, 2003). Otras causas llamadas indirectas son las que se refieren al conjunto de políticas e instituciones económicas, agrícolas, comerciales y de tenencia de la tierra, en el ámbito local, nacional e internacional que influyen sobre la forma en que las personas manejan los recursos naturales a los que tienen acceso. Estas causas pueden ser una respuesta a la degradación ambiental o bien causantes de esta última (UICN, 2003).

Los efectos y costos de la degradación y la desertificación de los ecosistemas de tierra seca son: destrucción de la biodiversidad y biomasa de la zona; el suelo se vuelve menos productivo; la vegetación se deteriora; las fuentes de agua y su calidad se modifican; peligra la producción de alimentos; hambrunas; oleadas de migrantes, desplazamientos civiles y conflictos (FAO, 2003).

Por último se destaca que los **costos** de la degradación y la desertificación de los ecosistemas de tierra seca **son distintos para cada persona o grupo social**.

asegurar sus medios de subsistencia diarios. Por lo tanto, la degradación de la tierra, que significa una disminución o pérdida de dichos recursos, **pone en riesgo los sistemas de vida de las personas que dependen de la capacidad de producción del suelo y de los recursos naturales de su hábitat**, así como también **pone en riesgo, el equilibrio de la biodiversidad de las tierras secas**.

La desertificación tiene entre sus consecuencias la disminución en la producción del alimento: ello conduce al hambre y la desnutrición, y también a una inestabilidad económica y social – migraciones en busca de nuevas fuentes de sustento; falta de trabajo remunerado y en general, precarización de los medios de vida (FAO, 2003)-. En razón de estas consecuencias, diversos estudios han mostrado los **vínculos entre este fenómeno y la pobreza** (FAO, 2003).

Las personas que viven en tierras secas degradadas, no sólo suelen vivir en condiciones de pobreza sino que además, esa condición de carencia,

induce a mujeres y hombres pobres a sobreexplotar los recursos naturales de su hábitat de manera insostenible, profundizando la situación de degradación en la que viven (FAO, 2003). Dentro de las personas pobres que habitan las tierras áridas, **son las mujeres quienes tienden a ubicarse en la franja de mayor pobreza** (UNEP, s/f).

¹⁴⁶ Basado en FAO (2003); UNEP (s/f); UNDP (2001) y UICN (2003).

¹⁴⁷ **Ecosistemas de tierra seca o drylands** es el término utilizado por FAO para denominar tres zonas climáticas de tierra seca, las zonas áridas, semiáridas y sub húmedas, en donde el recurso del agua es muy limitado, las precipitaciones son escasas y concentradas durante un periodo corto de lluvias, mientras que el período restante tiende a ser relativa o absolutamente seco. Sin embargo, los drylands son suficientes para sostener el establecimiento humano, la flora y la fauna. Los drylands son terrenos particularmente sensibles a sufrir procesos de degradación. (FAO, 2003)

¿Cuáles son las consecuencias de la degradación de tierras secas, en hombres y mujeres?

Las consecuencias de la degradación para hombres y mujeres **están en estrecha relación con aquello que realiza cada uno**¹⁴⁸. Si bien, las dificultades y el estrés aumentan en la vida de ambos a consecuencia de la disminución y pérdida de los recursos naturales, **son las mujeres quienes sufren un impacto mucho mayor** (FAO, 2003; UNEP, s/f). Entre las consecuencias se observan:

- **Migración de los hombres, estacional o permanente:** Cuando una familia que depende de la productividad de los suelos, no puede sobrevivir por los efectos de la degradación, los jóvenes de las zonas rurales, especialmente los hombres, emigran en forma estacional o permanente, buscando un empleo asalariado (UNEP, s/f). Esto pone en graves dificultades a quienes se quedan -con mucha frecuencia las mujeres- ya que el trabajo aumenta aunque la producción disminuye, debido a la menor capacidad de sustento del suelo. Por ejemplo, en las sociedades pastoriles, cuando muere el ganado, los hombres migran en busca de nuevas pasturas o se trasladan a otros lugares donde puedan realizar actividades diferentes; en otros casos, como consecuencia de la pérdida del ganado, los hombres se dedican a la vagancia, al juego y el alcohol, dejando a las mujeres como único sostén de la familia (Njoroge, 1999 en UNEP, s/f). La disminución de los recursos disponibles también puede llevar al hombre jefe del hogar a vender sus tierras, despojando a la familia de una red de seguridad fundamental.

DATOS

Se ha estimado que el 40% de las personas de América del Sur, África, y Asia vive en los ecosistemas de tierras secas (UNEP, 2000 en FAO, 2003). Estas personas dependen directamente, para su supervivencia, de los suelos y recursos de los ecosistemas de tierra seca: **la mayoría de ellas vive en condiciones de pobreza.**

Entre los grupos de hombres y mujeres más afectados por la pobreza están los siguientes: campesinos que viven en zonas de agricultura estacional, pastores, pescadores artesanales, indígenas, refugiados y **hogares con jefatura femenina** (UICN, 2003: 21).

- **Aumento del volumen de trabajo y las responsabilidades de las mujeres:** El volumen de trabajo de las mujeres aumenta en la medida que deben dedicar más tiempo y esfuerzo a recolectar agua, alimentos y combustible (FAO, 1993 en UNEP, s/f). Por ejemplo, las mujeres generalmente terminan recorriendo largas

distancias para compensar la escasez, muchas veces en condiciones de rigor y poco seguras. Otras mujeres, en su mayoría jóvenes, emigran a las ciudades en busca de trabajo para poder enviar dinero a sus familias de las zonas rurales ("Background women and desertification", UNDP 2001, en UICN, 2003). Al emigrar los hombres -buscando nuevas fuentes de sustento- muchas mujeres se quedan como únicas responsables de criar a los niños y niñas y garantizar la satisfacción de las necesidades cotidianas del hogar. Como respuesta a dicha migración, las mujeres asumen la mayoría de los papeles tradicionalmente asignados a los hombres, además de sus papeles agrícolas, domésticos y reproductivos, con lo cual se asume también, más trabajo y responsabilidades (FAO, 2003; UNEP, s/f).

¹⁴⁸ Los roles sociales de género refieren a las tareas y prácticas de mujeres y hombres, y están determinadas por la **división sexual del trabajo**. La división sexual del trabajo significa que a hombres y mujeres se les asigna tareas distintas, en espacios diferentes y con responsabilidades también diferentes, según lo que se considera tradicionalmente como propio de cada cual. Al mismo tiempo, la valoración social de lo que hacen mujeres y hombres es desigual, y por lo general, las actividades que realizan los hombres son más prestigiosas o socialmente mejor valoradas, y por ello, gozan también de mayores beneficios, por ejemplo, derecho a la propiedad. Esta división varía según el contexto y momento histórico.

¿Qué barreras deben enfrentar las mujeres que viven en tierras afectadas por la desertificación?

A pesar que las mujeres suelen desempeñar un papel preponderante en la gestión de los recursos naturales y en la realización de actividades destinadas a asegurar el alimento, **su acceso y control sobre los recursos naturales (tierra, agua, etc.) y servicios de asistencia agrícolas (crédito, servicios de extensión, etc.) es, por lo general, bastante restringido.** (FAO, 2003). Las relaciones jerárquicas de género, limitan la autonomía de las mujeres, dificultando el ejercicio de sus derechos de propiedad sobre las tierras, el suelo, los árboles y el agua.¹⁴⁹ Estas relaciones jerárquicas de género, que se expresan, entre otras, a través de prácticas culturales, pueden también poner trabas a la participación activa de las mujeres, por ejemplo, en procedimientos de toma de decisión e iniciativas de recuperación de la tierra (FAO, 2003).

También, las mujeres –y los hombres granjeros pobres- deben enfrentar barreras para acceder a recursos económicos. La **falta de acceso al crédito limita sus posibilidades para comprar tierra y/o tecnología** que fomente la capacidad de producción de los suelos, y favorezca un uso sostenible de los recursos naturales (UNSO, 1994 en FAO, 2003). Cuando los hombres y las mujeres no pueden poseer la tierra que cultivan, puede darse un escaso incentivo para que tomen decisiones ambientales sustentables de cuidado de los recursos naturales (FAO, 2003).

El rol de las mujeres que viven en tierras secas: *administradoras y ejecutantes de la lucha contra la desertificación*

En general, son los hombres los responsables de tomar decisiones y de planificar sobre las actividades de cultivo, y entonces, las mujeres tienen poca autoridad y poder para tomar decisiones sobre el uso de los recursos naturales. Sin embargo, en las tierras secas **las mujeres desempeñan un papel dominante en la gestión de los recursos naturales y en la realización de actividades destinadas a asegurar el alimento.** A menudo producen, procesan, manejan y comercializan los alimentos y otros recursos naturales. Son generalmente responsables de criar el ganado pequeño, del cuidado y mantención del huerto, trabajar en los campos, recolectar el agua y el combustible, de las actividades de forraje del ganado y, también de realizar sus papeles reproductivos tradicionales (labores domésticas y cuidado de los miembros del hogar) (FAO, 2003; UNEP, s/f).

Como sucede también en otras regiones, las mujeres de las zonas de tierras áridas **son las principales guardianas de los sistemas de conocimientos autóctonos. Tienen un profundo conocimiento de su medio natural, su flora, su fauna y sus procesos ecológicos.** Ellas saben cuáles son los mejores árboles para leña y las plantas de uso medicinal, dónde encontrar agua en la estación seca y las condiciones en que crecen los cultivos locales (UNEP, s/f). Este **conocimiento resulta de gran valor para conservar la biodiversidad de la zona y para utilizar técnicas de cultivo que permitan la sustentabilidad del suelo** (FAO, 2003).

Por ejemplo, en Yazd, la "capital del desierto" de la República Islámica de Irán, las mujeres han inventado una serie de tecnologías altamente complejas de producción agrícola, como la producción de alimentos en túneles construidos bajo tierra (UNEP, s/f).

Se destaca, además, el creciente reconocimiento y valoración del **conocimiento indígena de mujeres y hombres como innovadores con respecto a la conservación de la biodiversidad y las técnicas de cultivo** (FAO, 2003).

¹⁴⁹ Gobiernos de todo el mundo siguen dando preferencia a la concesión de títulos de propiedad sobre tierras a los "jefes de familia", que generalmente son hombres, estén o no presentes (UNEP, s/f). También puede ocurrir que, a pesar de que la legislación de un país garantice los derechos de propiedad de las mujeres, prácticas tradicionales limiten los derechos de las mujeres sobre el uso y propiedad de la tierra (FAO, 2003).

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a la conservación de los suelos degradados?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar el aporte de mujeres y hombres en relación con el uso y cuidado de los recursos naturales.*

Incorporando el enfoque de género se visibiliza aquello que realizan hombres y mujeres, aquello que pueden hacer dependiendo del acceso diferenciado a los recursos (barreras que enfrentan hombres y mujeres), y cómo lo hacen; también permite conocer los niveles de participación de hombres y mujeres en el cuidado y utilización de los suelos, con lo cual se logra un conocimiento más profundo y completo del fenómeno a intervenir. Visualizando a las personas es posible identificar el alcance que la medida tiene sobre hombres y mujeres y, entonces, los avances en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que la intervención genere.

- ✓ *El enfoque de género contribuye al desarrollo sustentable¹⁵⁰ en las zonas de tierras secas* (FAO, 2003).

Incorporando el enfoque de género se alcanza una mejor comprensión de las labores y prácticas que realizan hombres y mujeres; de las relaciones que establecen entre ambos, y de los problemas y necesidades que los aquejan. Conociendo aquello se puede, entonces, **promover las prácticas que ambos realizan para combatir la degradación de las tierras secas y la inseguridad del alimento.** El resultado es un desarrollo más sostenible, basado en la utilización del conocimiento ecológico de mujeres y hombres, en la participación igualitaria de ambos y en factores socio-culturales de la comunidad.

- ✓ *El enfoque de género contribuye al logro de un desarrollo equitativo para hombres y mujeres* (FAO, 2003).

Incorporar el enfoque de género permite conocer las necesidades y los recursos que poseen hombres y mujeres y por lo tanto, generar medidas que repartan los recursos de la intervención de manera equitativa. La **participación de mujeres y hombres en actividades y toma de decisiones que afectan a sus propias vidas, promueve un desarrollo con equidad**, esto es, considera las necesidades, habilidades y características de mujeres y hombres, de tal modo que ambos se benefician y participan en igualdad, favoreciendo la disminución de las brecha de género.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos a la reparación de los suelos degradados con perspectiva de Género (Checklist)

En el diseño de una política, programa o proyecto usted debe siempre intentar incluir dentro de sus objetivos de trabajo, la comprensión de los factores sociales y culturales que conforman el espacio a intervenir, sumado a las prioridades de los usuarios del recurso, esto es, las mujeres y hombres con lo que trabajará: estas mujeres y hombres deben ser vistos como los agentes y los beneficiarios del cambio que se desea alcanzar.

¹⁵⁰ Se entiende por desarrollo sustentable, "el desarrollo que resuelve las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de resolver sus propias necesidades." (CARESD- UNDP, 2004)

A continuación se presentan algunas recomendaciones¹⁵¹ para que usted pueda verificar si su política, programa o proyecto incluye la perspectiva de Género, y así, fomentar un desarrollo sostenible y con equidad para hombres y mujeres.

En materia de participación...

- ✓ Asegure la participación de las mujeres y hombres de la comunidad, sea como ejemplo de prácticas innovadoras y/o como usuarios, para mejorar las herramientas y técnicas cuyo objetivo es combatir la desertificación.
- ✓ Asegúrese de que las actividades de participación de mujeres sean un objetivo específico de la política, programa o proyecto (las experiencias muestran que la participación de mujeres generalmente es baja, a menos que ello sean un objetivo específico de la intervención).
- ✓ En lo que respecta a las técnicas y conocimientos de conservación indígena, asegúrese de integrar las prácticas y habilidades de hombres y mujeres en las actividades destinadas a la conservación de los suelos; de lo contrario, si incluye el conocimiento sólo de hombres, o sólo de mujeres, el alcance de su intervención dejaría de lado parte importante de los conocimientos destinados a la conservación de los suelos y de la biodiversidad local.
- ✓ Procure que las actividades de participación dirigidas específicamente a mujeres no contribuyan a marginar aún más a las mujeres y con ello reforzar los papeles tradicionales de género.

En materia de capacitación...

- ✓ Capacite a mujeres y hombres para la utilización e implementación de nuevas tecnologías de producción agrícola, de lo contrario, ellos/as seguirán utilizando las técnicas y herramientas tradicionales de producción.
- ✓ Promueva la comercialización de los bienes naturales que producen las mujeres, asesorándolas en materia de venta de bienes y servicios en los mercados.
- ✓ Sistematizar y difundir técnicas innovadoras de conservación de los recursos, utilizadas por las mujeres y hombres que viven en tierras afectadas por la desertificación, para la construcción de nuevos conocimientos en la materia.

En materia de acceso a recursos económicos...

- ✓ Establezca incentivos económicos para promover la inversión de privados, organizaciones civiles y/o de gobierno, para mejorar la calidad de la tierra y su producción.
- ✓ Establezca incentivos económicos para promover la inversión de privados, organizaciones civiles y/o de gobierno en tecnología para la conservación y uso sostenible de la tierra, el agua y la energía.
- ✓ Incentive la conservación de los suelos a través de la generación de fuentes de ingreso. Otorgar facilidades de crédito a quienes implementan técnicas de gestión de conservación del medio ambiente, es una de las mejores maneras de incentivar a mujeres y hombres rurales a que se comprometan en el uso de actividades ambientalmente sostenibles.
- ✓ Mejore el acceso de mujeres y hombres al crédito financiero para que puedan adquirir recursos productivos, tales como tierra, servicios de ayuda agrícolas; acceso a la educación, a los mercados, etc. Ello contribuye al empoderamiento de ambos.

A nivel de política comunitaria...

- ✓ Fortalezca las instituciones locales: deje capacidad instalada, por ejemplo a través de

¹⁵¹ Checklist basada en FAO (2003) y UNEP (s/f)

la capacitación, de tal modo que cuando se retire la intervención, continúen las buenas prácticas. Con ello favorecerá el empoderamiento de los actores locales.

- ✓ Asista a las mujeres a través del establecimiento de servicios sociales –guarderías, jardines infantiles, transporte que facilite la búsqueda de madera, agua y combustible– de tal manera que pueda disminuir su carga y tiempo de trabajo. Más tiempo y menos cansancio le permiten, a su vez, desarrollar un trabajo de mayor calidad en las tareas que desempeña.
- ✓ Asista y promueva la gestión de instituciones locales privadas, civiles y/o de gobierno, de manera que puedan continuar proporcionando facilidades de crédito luego de finalizada la intervención, por ejemplo, con la implementación de una asistencia técnica continuada.

A nivel macro...

- ✓ Asegúrese de que la legislación del país garantice los derechos de propiedad de las mujeres.
- ✓ Promueva las políticas de protección medioambiental para que alcancen un carácter prioritario en la agenda política del país.
- ✓ Para alcanzar mayor impacto y eficacia, integre y coordine los proyectos y las políticas destinadas a la conservación de los suelos que provienen de distintas esferas, sociales, económicas y ambientales, y de organizaciones de propiedad privada, civil o gubernamental.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

AECI (1998) “Experiencias del Banco Mundial en los Programas de Género y Manejo de Recursos”, <http://www.aeci.int.bo/documentos/Materiales%20de%20g%E9nero/Programas%20y%20Proyectos/>

CARESD- UNDP (2004) “Sustainable Development”
<http://www.caresd.net/site.html?en=1&id=235>

UNEP (s/f) “La Mujer y la Desertificación: una relación dinámica”.
<http://www.unep.org/PDF/Women/Spanish/ChapterFour.pdf>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

FAO (2003) *Gender and Sustainable Development in Drylands: an Analysis of Field Experiences*
http://www.fao.org/documents/show_cdr.asp?url_file=/DOCREP/005/J0086E/J0086E00.HTM

UICN (2003). *De aciertos y desiertos: Equidad de Género en Ecosistemas de Tierras Secas*. San José, Costa Rica. http://www.iucn.org/places/orma/pdf/145-aciertos_desiertos.pdf

UNDP y RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in Practice: a Handbook*. Pág. 163- 168.
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

I. El Género y los Desastres

Cuando ocurren desastres¹⁵³ tales como terremotos, inundaciones, u otras crisis las mujeres son las más afectadas. Si bien las consecuencias de un desastre afectan a toda la población en general, **las mujeres suelen ser más vulnerables como resultado de la posición inferior que ocupan en la sociedad** (OPS, 2003). Esta posición inferior o de subordinación con respecto al varón, significa que la mujer debe enfrentar obstáculos que atentan contra su bienestar y desarrollo, profundizándose esta condición en las situaciones de desastre. Esta vulnerabilidad de la mujer se manifiesta en que:

- **Las mujeres tienen menor acceso a recursos sociales y materiales esenciales en la preparación, mitigación y rehabilitación de desastres.** Entre ellos pueden mencionarse las redes sociales e influencia, la movilidad personal, educación formal, información, habilidades, control de la tierra y otros recursos económicos, transporte, vivienda, empleos seguros, estar libre de violencia y control de la toma de decisiones.
- Las mujeres son víctimas de una división del trabajo¹⁵⁴ por género desigual con respecto a los hombres. Están sobre representadas en la industria agrícola, en el trabajo por cuenta propia, la economía informal, en el trabajo de menor remuneración con poca seguridad o beneficios como atención de salud o derecho a la representación sindical. Los sectores **informales y agropecuarios son generalmente los más afectados por los desastres; como resultado quedan más mujeres que hombres desempleados después de un desastre.**
- Dado que **las mujeres se encargan** principalmente de las responsabilidades domésticas, como el **cuidado de los niños, ancianos o discapacitados, quedan sin libertad de migrar para buscar trabajo después de un desastre.** Los hombres migran con mayor frecuencia, dejando a grandes cantidades de mujeres como jefes de familia.
- Producto de la destrucción de viviendas que causan los desastres, muchas familias se ven obligadas a reubicarse en albergues. Estos albergues no son adecuados para tareas diarias como cocinar, **aumentando la carga doméstica y económica de la mujer y disminuyendo su libertad de movimiento para buscar fuentes alternativas de ingreso.**
- **Cuando las mujeres pierden sus recursos económicos, su posición de negociación en el hogar se ve perjudicada.**
- Además del aumento de los hogares encabezados por mujeres y del hecho que la mayoría de los residentes de albergues son mujeres, varios estudios han revelado un

¹⁵² Basado en PNUD, 2004; OPS, 2005; OPS, 2003; The Global Fund for Women, 2005; El Porvenir.com, 2005; Calvo, 2003.

¹⁵³ Situación o proceso social que se desencadena como resultado de la manifestación de un fenómeno de origen natural, socio natural o antrópico que, al encontrar condiciones propicias de vulnerabilidad en una población, causa alteraciones intensas, graves y extendidas en las condiciones normales de funcionamiento del país, región, zona o comunidad afectada, las cuales no pueden ser enfrentadas o resueltas de manera autónoma utilizando los recursos disponibles de la unidad social directamente afectada. Estas alteraciones están representadas de forma diversa y diferencias por, entre otras cosas, la pérdida de vida y salud de la población; la destrucción, pérdida o inutilización total o parcial de bienes de la colectividad y de los individuos, así como daños severos en el ambiente requiriendo de una respuesta inmediata de las autoridades y de la población para atender a los afectados y reestablecer umbrales aceptables de bienestar y oportunidades de vida. (Lavell, 2003).

¹⁵⁴ La división sexual del trabajo significa que a hombres y mujeres se les asigna tareas distintas, en espacios diferentes y con responsabilidades también diferentes, según lo que se considera tradicionalmente como propio de cada cual. Al mismo tiempo, la valoración social de lo que hacen mujeres y hombres es desigual, y por lo general, las actividades que realizan los hombres son más prestigiosas o socialmente mejor valoradas, y por ello, gozan también de mayores beneficios, por ejemplo, derecho a la propiedad. Esta división varía según el contexto y momento histórico.

aumento en los niveles de violencia doméstica y sexual después de los desastres. Por ello se plantea que los desastres aumentan la vulnerabilidad de las mujeres.

Los Desastres y su Impacto en las Poblaciones

La serie de desastres naturales ocurridos últimamente, han dejado saldos desastrosos para la población. En años pasados tsunamis en Asia y África dieron muerte a más de 200.000 personas, quedando niños huérfanos, sin hogar y traumatizados, producto de los hechos. En Guatemala el huracán Stan dejó al menos 652 muertos y 398 desaparecidos, secando las cosechas y sepultando aldeas enteras bajo el lodo. Todos estos hechos ocurrieron en lugares distintos y distantes y en diversas poblaciones; sin embargo, todos ellos comparten el hecho de que durante y posterior al desastre, **mujeres y niños/as fueron quienes sufrieron las mayores y peores consecuencias** (The Global Fund for Women, 2005).

Hoy, los desastres son efecto de una compleja mezcla de factores: cambios climáticos rutinarios; el calentamiento global influenciado por el comportamiento humano; factores socioeconómicos, que hacen que los más pobres vivan en zonas de riesgo; y una inadecuada preparación y educación ante desastres de parte de los gobiernos y la población en general (OPS, 2005). Así por ejemplo, la deforestación que sucede hoy en el Caribe, provocó que, en septiembre del 2004, cuando las tormentas tropicales azotaron Haití, no hubiera nada que pusiera freno a la acumulación de agua y la desolación causada. También, los desastres son una consecuencia del desarrollo y la industrialización, y de hecho, países como Francia y Alemania se han visto afectados por inundaciones de grandes ríos como el Rin (OPS, 2005).

¿Qué consecuencias dejan los Desastres en la vida de las Mujeres¹⁵⁵?

- *Las mujeres tienen más probabilidad de morir que los hombres*, así como los niños y niñas también presentan mayores riesgos de muerte. Si bien, no hay registros precisos de cuántos hombres y mujeres mueren, las estimaciones basadas en el sexo de los sobrevivientes sugieren que aproximadamente tres mujeres mueren por cada un hombre víctima de algún desastre (The Global fund for Women, 2005).
- *Aumenta la vulnerabilidad de las mujeres en tanto son víctimas de violencia*. Los desastres suelen estar acompañados del caos y la interrupción de la normalidad social. La precariedad del entorno se manifiesta al interior de los hogares, como fuera de estos, aumentando los niveles de violencia doméstica, abuso sexual y violación de mujeres. Por su parte, las autoridades suelen no intervenir al interior de los hogares, argumentando la “privacidad” de dichos sucesos.
- *Las mujeres no reciben los cuidados médicos necesarios*. Los esfuerzos y recursos destinados a la ayuda de los damnificados suelen no incluir las necesidades de salud específicas de las mujeres. Por ejemplo, las embarazadas no reciben la ayuda obstétrica necesaria; las mujeres viven en condiciones de poca higiene y tienen escaso acceso a medicamentos para la anticoncepción.
- *Las mujeres pueden no recibir la ayuda necesaria en retribución por las pérdidas y daños sufridos*. Suele ocurrir que la ayuda entregada se base en las necesidades de los adultos como grupo homogéneo, sin tener en cuenta necesidades particulares, específicamente necesidades de las mujeres. En la práctica, muchas veces las madres tienen que compartir sus raciones de alimentos con sus hijos; en otros casos, cuando la distribución de los recursos está en manos de hombres, las mujeres se sienten intimidadas para pedir ayuda, lo cual se acentúa cuando las medidas de auxilio establecen que la ayuda se reparte a los “jefes de familia” -hombres normalmente- y,

¹⁵⁵ Basado en la sistematización de los daños sufridos por las mujeres, realizada por The Global Fund for Women (2005), tras la ocurrencia de un desastre natural.

por tanto, la ausencia de éste significa la imposibilidad de acceder a los víveres de auxilio.

- *Aumenta la vulnerabilidad económica de las mujeres.* Se espera que en situaciones de desastre, las mujeres continúen realizando los deberes que tradicionalmente les han sido asignados, como cuidado de niños y niñas, enfermos y heridos. Cuando estas mujeres, producto del desastre, han perdido a sus maridos o padres, se suma al trabajo anterior, el deber de ser el soporte financiero del hogar –labor tradicionalmente asignada a los hombres-. Sin embargo, a consecuencia del trabajo reproductivo que realizan al interior del hogar sus posibilidades de buscar y encontrar trabajo se ven limitadas (acentuando esta situación la baja calificación educativa a raíz de la condición de subordinación por género). En consecuencia, aumenta la vulnerabilidad económica de las mujeres afectando su calidad de vida (uniones forzadas, explotación en el trabajo, bajos sueldos, trabajo en el mercado informal y, eventualmente, ilegal). Las familias pobres a cargo de mujeres no tienen virtualmente ningún recurso para reconstruir sus vidas. A modo de ejemplo, entre las consecuencias del huracán Katrina, el 41% de todas las familias que quedaron a cargo de mujeres se encontraban en situación de pobreza -y la mayoría de éstas eran mujeres afroamericanas-.
- *Se excluye la opinión de las mujeres y su participación en los procesos de reconstrucción.* A menudo las mujeres son las que primero ponen en movimiento las organizaciones locales para mitigar los daños causados por el desastre. Después de ocurrido el huracán Mitch, en 1998, mujeres guatemaltecas y hondureñas desarrollaron tareas tradicionalmente masculinas; a saber, construyeron casas, cavaron pozos y canales, consiguieron agua y construyeron refugios (The Global Fund for Women, 2005). Sin embargo, no se las incluye en el diseño de políticas públicas, ni tampoco en posiciones de poder o en la toma de decisiones, teniendo una baja representación política. De este modo, es frecuentemente desconocido el papel crucial de las mujeres en las situaciones de reconstrucción y sobrevivencia post-desastre.

¿Qué hacen las mujeres en los desastres?

Las mujeres han demostrado ser indispensables cuando se trata de responder a los desastres. Sin embargo, los desastres proporcionan a las mujeres una oportunidad única de cuestionar y cambiar su posición de género en la sociedad.

A ellas les toca cuidar, recomponer, preparar alimentos, atender emocionalmente a las víctimas, prestar primeros auxilios, reconstruir un mínimo tejido social familiar y comunal para sobrevivir, sea en refugios y localidades; organizar los entierros, duelos y búsquedas de las personas desaparecidas, entre otras cosas. También las mujeres son más eficaces en la movilización de la comunidad para responder a los desastres. **Forman grupos y redes sociales que trabajan para satisfacer las necesidades más urgentes de la comunidad**, lo cual resulta esencial en preparativos para casos de desastre y mitigación; son fuertes líderes informales y comunicadoras efectivas y en algunos casos, como resultado de sus esfuerzos de respuesta a los desastres, las mujeres han **desarrollado nuevas habilidades como el manejo agrícola y de recursos naturales** que, en un entorno adecuado, podrían transferirse al mercado del trabajo.

Así, las mujeres han estado dispuestas y han demostrado ser capaces de **asumir un papel activo en tareas tradicionalmente consideradas “masculinas”**. **Esto puede ayudar a cambiar la percepción social de la capacidad de las mujeres**. Por lo tanto, una situación de desastre es una oportunidad para las mujeres de cambiar los roles tradicionales de género si se dan los espacios de participación, se escuchan sus necesidades y se las apoya con recursos materiales y sociales.

Fuente: El Porvenir.com (2005); OPS (2003)

II. ¿Por qué es importante incorporar Género en las políticas, programas y proyectos destinados a mitigar los efectos causados por los desastres?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar el aporte de mujeres y hombres en las tareas de prevención y reparación causada por los desastres.*

Incorporar el enfoque de género contribuye a visibilizar el aporte diferenciado de mujeres y hombres. Específicamente, contribuye a destacar lo que las mujeres hacen en situaciones de riesgo, lo que saben acerca de su comunidad y sobretodo permite visualizar la vulnerabilidad física, psicológica, social y económica en que viven las mujeres afectadas por los desastres. Considerar la perspectiva del género es también relevante, dado que en situaciones de desastre, las mujeres tienden a desarrollar actividades y habilidades que rompen con los estereotipos de género, de modo tal que destacarlo, contribuye a cuestionar los tradicionales esquemas de comportamiento y fomentar nuevas posibilidades para hombres y mujeres.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la eficiencia de las intervenciones destinadas a mitigar los daños producidos por los desastres.*

El enfoque de género significa incluir tanto las necesidades como las contribuciones potenciales de mujeres y hombres en los procesos de reconstrucción. Al identificar las contribuciones potenciales y las capacidades de ellas y ellos, se conocen los recursos y fortalezas de las comunidades, siendo posible lograr un desarrollo eficaz y una focalización eficiente de los recursos destinados a la intervención. El resultado es una solución y prevención del riesgo basada en las reales necesidades de los beneficiarios y en las posibilidades efectivas de llevar a cabo prácticas de prevención que minimicen la vulnerabilidad que sufren las mujeres.

- ✓ *El enfoque de género contribuye al logro de un desarrollo equitativo para hombres y mujeres.*

Incorporar el enfoque de género permite conocer las necesidades y los recursos que poseen hombres y mujeres y por lo tanto, generar medidas que repartan los recursos de la intervención de manera equitativa, teniendo en cuenta las desigualdades iniciales. Los desastres posibilitan el ejercicio de roles distintos a los tradicionales asignados a mujeres y hombres. La visibilización y difusión de estos posibilita cambios en las relaciones de género hacia una mayor igualdad, lo cual favorece nuevas posibilidades para la integración social de las mujeres.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas o proyectos dirigidos a la reparación y mitigación de los desastres con perspectiva de Género

Las recomendaciones que a continuación se presentan, pueden ser aplicadas antes, durante y después de la crisis, están dirigidas a mitigar los daños producidos y prevenir situaciones de riesgo, disminuyendo situaciones de vulnerabilidad.

En materia de diseño y planificación de programas de ayuda a las víctimas...

- ✓ Las iniciativas de ayuda deben reconocer el estado de vulnerabilidad que experimentan las mujeres producto de su condición de género. Ello implica desagregar los datos por sexo, y diferenciar las necesidades que tienen hombres y mujeres beneficiarios de la asistencia.

- ✓ Incluir a las mujeres en la planificación de las intervenciones dirigidas a la prevención de los riesgos y a la recuperación de los daños causados por los desastres. Ello implica consultar a las comunidades afectadas, y particularmente a las mujeres.
- ✓ Incluir a mujeres en todos los procedimientos de toma de decisiones. En los esfuerzos de reconstrucción a corto y largo plazo, se debe incluir la percepción de las mujeres, con lo cual se favorece la protección de ellas y el avance en sus derechos.

En materia de capacitación de mujeres y difusión de las prácticas de mujeres...

- ✓ Capacitar a las mujeres antes, durante y después de los desastres, de tal manera de reducir la vulnerabilidad que enfrentan.
- ✓ Visibilizar y difundir el aporte de las mujeres, sobretodo aquellas actividades que rompen con los esquemas tradicionales de género. Ello contribuye a la autoestima y valoración social de las mujeres, al avance en la equidad de género y a la asignación eficiente de los recursos.

Para la ayuda a las víctimas de los desastres ...

- ✓ Distribuir los recursos de ayuda a los damnificados a través de medios accesibles a las mujeres, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria, la ubicación y la no exigencia de que las mujeres sean representadas por un varón, para acceder a dichos recursos.
- ✓ Los planes de emergencia también deben incluir las estrategias para asistir a los niños y las niñas, dado que muchos de ellos pierden a sus familias.
- ✓ Mantener condiciones que aseguren la integridad física de las mujeres, lo cual implica prevenir la violencia, incluyendo la violación, tanto al interior de la familia como en los espacios públicos.
- ✓ No interrumpir la asistencia al sistema de educación formal de jóvenes hombres y mujeres, ni de niños y niñas. En este sentido, las escuelas se deben reconstruir rápidamente –y eventualmente capacitar a las mujeres para ser profesoras temporales- de tal manera que las jóvenes, que ya sufren niveles menores de educación a causa de la discriminación por género, no profundicen esta situación aún más, dado un contexto de desastre. En algunos casos, esto significa además, proveer de transporte a los/as educandos para que asistan a la escuela.
- ✓ Establecer como prioridad la salud de las mujeres. Esto incluye el establecimiento de servicios higiénicos adecuados; cuidado prenatal y de maternidad; asesoramiento psicológico para soportar el trauma que puede significar una situación de desastre – pérdida de niños, miembros de la familia y bienes materiales-.
- ✓ Asegurar la distribución equitativa de la ayuda, de acuerdo a las necesidades particulares de los diversos grupos sociales afectados, teniendo siempre presente que los más afectados son siempre las mujeres, los niños y las niñas.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

El Porvenir.com (2005) "El rol de las mujeres en los desastres naturales".

http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota_id=34799

OPS (2005) "¿Fue el 2005 el año de los desastres naturales?".

<http://www.onunet.org.uy/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1096&mode=thread&order=0&thold=0>

(2003) "Género y Desastres Naturales. Una parte esencial en la instauración de comunidades

resistentes a los desastres es la inclusión de los grupos más vulnerables a los desastres”.
<http://www.ops.org.gt/Stan/Genero%20y%20desastres.pdf>

PNUD (2004) La reducción de riesgos de desastres Un desafío para el desarrollo. Un Informe Mundial Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación. <http://www.undp.org/bcpr/disred/espanol/publications/rdr.htm>

_____ (s/f) “Conflictos y desastres naturales: salvando la brecha”
<http://www.undp.org/annualreports/2003/spanish/conflictosydes.pdf>

Salazar, Irina (2005) *Análisis del Componente de Género en el manejo de Desastres Naturales en la Comunidad Campesina de Chiguata (Arequipa)*. Lima, Perú.
<http://www.sepia.org.pe/sepias/genero/07%20Sepia%20salazar.pdf>

UN (2001) *Environmental management and the mitigation of natural disasters: a gender perspective*. Ankara, Turkey
http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/env_manage/documents/EP3-2001Oct22.pdf

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

BRIDGE (1995) *Gender, Emergencies and Humanitarian Assistance*. University of Sussex, Brighton.
<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re33c.pdf>

Calvo, M. Angélica (2003) “Desastres Naturales, Análisis de la Capacidad de Respuesta desde una perspectiva de Género”.
http://www.aprchile.cl/modules.php?name=News&new_topic=5&pagenum=2

The Global fund for Women (2005). “Caught in the Storm: The Impact of Natural Disasters on Women”
<http://www.globalfundforwomen.org/downloads/disaster-report.pdf>

c) Bibliografía no disponible en Internet:

Lavell, A. (2003). *Glosario de términos y nociones relevantes para la gestión del riesgo*. Proyecto de gestión de riesgo de desastres naturales con enfoque de seguridad alimentaria, Gobierno de Arequipa, GTZ.

I. La Perspectiva de Género aplicada al Desminado

A pesar de la significativa movilización internacional de los últimos años relacionada con el desminado, el riesgo y la remoción de restos explosivos y minas antipersonales sigue siendo una amenaza habitual en más de 40 países. *“Las minas y los restos explosivos de guerra constituyen una importante amenaza para la vida, el bienestar y el desarrollo económico de las personas y las comunidades de más de 40 países”* (UN, 2001).

“Los hombres, las mujeres, los niños y las niñas se ven afectados de diferentes manera y reciben una asistencia diferenciada” (UN, 2005). Ello, porque la vulnerabilidad de cada sexo frente a los resabios de los conflictos bélicos, está determinada por factores de género. En consecuencia, los riesgos que deben enfrentar las mujeres y los hombres se relacionan con la división del trabajo socialmente definida y con la posición social en que se ubican dentro de un determinado contexto.

En muchas partes del mundo afectadas por las actividades de minas, las mujeres y los hombres dedican su tiempo diario a actividades distintas, las cuales determinan el modo en que ellos y ellas se verán afectados. Así pues, las mujeres llevan a cabo la responsabilidad primaria del trabajo doméstico, el cuidado de los miembros de la familia y de los ancianos, y en consecuencia, **son ellas las que suelen cuidar a las víctimas de las minas y los restos explosivos de guerra.**

A pesar de lo anterior, hasta la fecha, la comunidad internacional ha prestado muy poca atención a la dimensión de género en las iniciativas de desminado. Hay numerosas declaraciones retóricas sobre las víctimas inocentes de los conflictos y los efectos devastadores de las minas y los restos explosivos de guerra, pero hay poca documentación, investigación y análisis referido a dichas víctimas: hombres, mujeres, niños y niñas.

¿Qué consecuencias trae para la vida de mujeres y hombres los efectos devastadores de las minas y de los restos explosivos de guerra?

Entre las diferentes consecuencias sufridas por mujeres y hombres, de acuerdo a información recogida en comunidades afectadas por las minas, se han distinguido las siguientes¹⁵⁷:

- **La movilidad de las mujeres puede verse seriamente restringida debido a la amenaza de los terrenos minados.** A las mujeres se les asigna la responsabilidad de satisfacer las necesidades de sustento del hogar, siendo las principales encargadas de proporcionar el agua y recolectar la leña para cocer los alimentos y calefaccionar el hogar. La restricción del acceso a los terrenos minados impide a las mujeres distanciarse de sus hogares e ir en busca de los recursos esenciales que satisfacen el mantenimiento de ellas y sus familias.
- **Las necesidades de traslado de hombres y mujeres difieren y afectan su vulnerabilidad frente a la exposición en terrenos minados.** En Chile las zonas minadas se ubican en las fronteras, en general, zonas deshabitadas. Ello tiene consecuencias en la exposición a riesgo de explosión por la diferente movilidad de hombres y mujeres, en especial, los pasos fronterizos no autorizados. Hay evidencia

¹⁵⁶ Basado en UN, 2005; UN, 2001.

¹⁵⁷ Información obtenida a partir del documento de la UN, 2005.

acerca de la mayor atención que prestan las mujeres a señales que indican la inseguridad o el peligro de algún área, mientras que los hombres no hacen lo mismo, lo cual está asociado a que las prácticas de autocuidado son mayores en mujeres que en hombres.

- **Las mujeres son quienes cuidan a aquellos que han sufrido daños y lesiones a consecuencia de las actividades de minas.** De acuerdo a la división del trabajo, son ellas las encargadas del cuidado de los miembros del hogar y, en particular, de los enfermos, proporcionándoles la asistencia inmediatamente sufridos los daños y posteriormente, durante el tiempo de recuperación. Datos sobre la situación de Camboya, que incluyen una perspectiva de género, ilustran cómo los hombres lisiados fueron auxiliados por sus esposas, mientras que las mujeres lisiadas fueron abandonadas por sus parientes, presentando fuertes dificultades para encontrar alguien que cuidara de ellas" (ILO, 1998 en UN, 2005)
- **La discapacidad física producto de los restos explosivos, afecta distintamente a mujeres y hombres.** Sufrir la amputación de alguna parte del cuerpo puede afectar las posibilidades de unión marital de las mujeres. En caso de estar casadas, las mujeres con incapacidades físicas podrían tener que enfrentar un divorcio inmediato, quedándose con la responsabilidad única de sostener y cuidar a los miembros de su familia, aumentando el riesgo de caer en una situación de pobreza.
- **Las organizaciones locales de mujeres, suelen ser más eficientes en la entrega de los servicios de asistencia.** En algunas circunstancias, las organizaciones de mujeres pueden ser el mejor vehículo para la entrega de servicios de asistencia a las mujeres. Dichas organizaciones conocen las necesidades de su género, sus preocupaciones, los tiempos de que disponen para recibir la ayuda y, específicamente, conocen qué tipo de ayuda requieren las mujeres.
- **Las mujeres, los hombres, los niños y niñas precisan de información y educación diferenciada en materia de minas.** Se requieren diversos mensajes y estrategias comunicacionales para asegurar que todas las personas conozcan los peligros de las minas en áreas específicas. Las organizaciones de mujeres pueden ser eficaces para comunicar tal información y, en el caso de los niños y niñas, representaciones infantiles y cuentos, pueden ayudar al éxito de la comunicación en materia de minas. Por lo tanto, los mensajes comunicacionales deben estar dirigidos a toda la población, teniendo en cuenta que en ella hay una gran diversidad: etnia, género, distintos grupos étnicos y diferentes niveles socioeconómicos, entre otros.

II. ¿Por qué es importante incorporar el Género en las políticas, programas y proyectos destinados a la remoción de minas?

- ✓ *El enfoque de género contribuye a visibilizar los daños y perjuicios que sufren mujeres y hombres a causa de las actividades relativas a las minas.*

El enfoque de género permite observar cómo mujeres y hombres, niños y niñas, son afectados de maneras distintas, a consecuencia de los explosivos de guerras y tierras minadas. Como consecuencia de las relaciones de género existentes, las necesidades, intereses y preocupaciones de hombres y mujeres varían. Así también, varía el nivel de acceso y control de los recursos que poseen. Por lo tanto, cualquier intervención que pretenda tener un impacto positivo sobre sus beneficiarios debe conocer las particularidades

que los caracterizan. El enfoque de género contribuye a distinguir esas particularidades y, al mismo tiempo, permite observar las desigualdades que afectan a hombres y mujeres producto del orden jerárquico en que se basan las relaciones de género.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a la eficacia y eficiencia de las intervenciones destinadas a la remoción de minas.*

El enfoque de género es clave para garantizar la eficacia y eficiencia de los proyectos, debido a que permite ajustar las iniciativas a las características del contexto, conformado, entre otras, por las relaciones de género. Asimismo, conociendo el impacto en las víctimas, hombres y mujeres, producto de las actividades relacionadas con las minas, y conociendo los recursos y habilidades con que cuentan, se puede garantizar una sostenibilidad de las actividades emprendidas, toda vez que dichas actividades dependan del mantenimiento que realicen hombres y mujeres. Por último, es posible también prever el modo en que será apreciada la intervención y, entonces, anticipar los posibles efectos que esta genere.

- ✓ *El enfoque de género contribuye a avanzar en la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.*

Incorporar el enfoque de género promueve la equidad, ya que los recursos se asignan de acuerdo a las necesidades y participación diferenciada de hombres y mujeres. Una intervención conciente del género procura tener en cuenta el costo que sufren las mujeres producto de los conflictos armados -invalidez, cuidado de los enfermos, posibilidades de quedarse sola al cuidado y mantención del hogar- de tal manera de promover una repartición igualitaria de las responsabilidades familiares y domésticas y otorgar la asistencia adecuada que repare las situaciones de desigualdad iniciales. El acceso de las mujeres a mayores recursos y oportunidades de participación, contribuye a que alcancen mayores niveles de autonomía y, con ello, aumentar sus posibilidades para mejorar la posición de subordinación en la que se encuentran, estableciendo así, relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

III. Lista de Verificación para el diseño de políticas, programas y proyectos dirigidos a las actividades de remoción de las minas con perspectiva de Género¹⁵⁸ (Checklist)

Las consideraciones que a continuación se presentan están dirigidas a cuatro esferas o "pilares" de las actividades relacionadas con las minas: a) la remoción de minas, b) la información sobre los riesgos de las minas, c) la asistencia a las víctimas, y d) las actividades de promoción de la remoción de minas. Es importante destacar que estas propuestas no son directamente aplicables en todas las circunstancias, sino que siempre deben adaptarse al contexto local.

¹⁵⁸ Basado en UN, 2001.

En materia de Remoción de Minas...

1. Asegurar que la información obtenida, sobre la amenaza de las minas y los restos explosivos de guerra, sea lo más exhaustiva y representativa posible.

- ✓ Organizar las reuniones en el momento y el lugar necesario para alentar la participación de personas de uno y otro sexo.
- ✓ Reunir información de organizaciones o grupos que representen a hombres y a mujeres, o ambos.
- ✓ Formar equipos de investigación/remoción para que tengan en cuenta el género y recomendar prácticas idóneas para reunir datos de las personas de uno y otro sexo.
- ✓ Establecer equipos de investigación integrados por hombres o mujeres, según proceda, sobre la base de las características de los grupos a los que vaya a entrevistarse.
- ✓ Desglosar los datos de la investigación por sexo y edad.

2. Asegurar que, al establecer zonas prioritarias para la remoción, se tienen en cuenta las necesidades y opiniones particulares de las personas de uno y otro sexo.

- ✓ Reunir las opiniones y valoraciones particulares de los hombres, mujeres, niños y niñas, estableciendo una paridad entre los géneros de los entrevistados. Ese objetivo debe recogerse en las instrucciones de las encuestas principales.
- ✓ Especificar el sexo y edad de los entrevistados y entrevistadas en todos los análisis de datos.

3. Asegurar, en la medida de lo posible, que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a las oportunidades de empleo vinculadas a las encuestas y actividades de remoción.

- ✓ Hacer que los anuncios de vacantes sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres.
- ✓ Asegurar que en los anuncios de vacantes se indiquen claramente los requisitos del puesto de trabajo.
- ✓ Fomentar el empleo de desminadoras en la medida de lo posible.
- ✓ Conocer el sexo de los participantes en los cursos de formación y examinar periódicamente si las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a las oportunidades de formación en el empleo.
- ✓ Adoptar todas las medidas posibles para tener en cuenta las necesidades de las mujeres y los hombres dentro del entorno laboral.

4. Asegurar que el comportamiento y las actitudes de los equipos de investigación/remoción no interfieran en perjuicio de las poblaciones locales.

- ✓ Proporcionar información y capacitación a los equipos de investigación/remoción acerca de: las costumbres locales y los códigos de comportamiento vinculados a los roles de género; la prevención de las enfermedades de transmisión sexual y los códigos de conducta de las Naciones Unidas para lograr que se respeten las normas previstas para impedir la explotación y los abusos sexuales.
- ✓ Informar a los miembros de la comunidad acerca de los códigos de conducta y los procedimientos para presentar quejas o denuncias de explotación o abusos sexuales.

En materia de información sobre los riesgos de las minas...

1. Asegurar que estén debidamente delimitados los grupos en situación de riesgo.

- ✓ Reunir datos sobre las víctimas, desagregados por sexo y edad.
- ✓ Validar los datos desglosados por sexo y edad recurriendo a consultas comunitarias con hombres, mujeres, niños y niñas.
- ✓ Analizar los datos sobre las víctimas, en función del sexo y la edad, para determinar los grupos de población que se encuentran en situación especial de riesgo.
- ✓ Reunir información sobre las actitudes, el comportamiento y los conocimientos de mujeres, hombres, niños y niñas, acerca de las amenazas de las minas y los restos explosivos de guerra. Ello permitirá determinar en qué medida podrán modificarse los comportamientos de riesgo dentro de esos grupos.

2. Asegurar que todas las personas, independientemente de su edad o de su sexo, tengan acceso a una información culturalmente adecuada sobre los riesgos de las minas, la cual considere las actividades cotidianas que les colocan en una situación de riesgo.

- ✓ Facilitar material con información sobre los riesgos de las minas en el que se describan con precisión las funciones, los riesgos y los comportamientos de las mujeres, hombres, niños y niñas.
- ✓ Servirse de facilitadores apropiados (como capacitadores del mismo sexo, colegas y autoridades con prestigio) para enviar mensajes con información sobre los riesgos de las minas a grupos concretos.
- ✓ En el caso de las actividades relativas a la entrega de información sobre los riesgos de las minas, elegir aquellos momentos, lugares y modalidades de comunicación que sean las más convenientes y apropiadas para los grupos a los que va dirigida dicha información.

3. Mejorar la participación de las mujeres y los hombres miembros de la comunidad en actividades de planificación y supervisión de la información sobre los riesgos de las minas.

- ✓ La planificación, la supervisión y la evaluación de las actividades relativas a la información sobre los riesgos de las minas han de incluir a hombres y mujeres considerando en la medida de lo posible, los diferentes grupos étnicos.

En materia de Asistencia a las Víctimas...

1. Asegurar de que todos los miembros de la comunidad que han sufrido lesiones en accidentes relacionados con las minas o los restos explosivos de guerra tienen igual acceso a la asistencia permanente de emergencia.

- ✓ Facilitar el uso de medios de transporte, para garantizar el acceso más adecuado a la asistencia de emergencia y complementaria de todos los/as supervivientes.
- ✓ Garantizar la intimidad de los/as pacientes durante sus exámenes físicos y consultas.
- ✓ Adoptar medidas apropiadas en materia de alojamiento y otros asuntos (incluida la designación de tutores o acompañantes) con objeto de que las mujeres, niños y niñas, puedan ser sometidos a tratamiento médico, particularmente cuando han de desplazarse desde sus hogares.

2. Asegurar que se tenga en cuenta las diferentes repercusiones económicas, sociales y psicológicas de los accidentes relacionados con las minas y los restos explosivos de guerra, en hombres, mujeres, niñas y niños cuando se planifican y ejecutan programas de asistencia a las víctimas.

- ✓ Reunir, analizar y almacenar datos desglosados por sexo y por edad sobre los supervivientes de accidentes relacionados con las minas y los restos explosivos de guerra, así como sobre las repercusiones de sus lesiones en su bienestar económico, social y psicológico.
- ✓ Conseguir que las mujeres y hombres supervivientes de accidentes relacionados con las minas y los restos explosivos de guerra participen en la planificación, ejecución y supervisión de programas de asistencia.
- ✓ Permitir que los hombres y mujeres supervivientes tengan acceso a grupos de asesores o de apoyo del mismo sexo (en función de las circunstancias locales).
- ✓ Prestar servicios de apoyo a los miembros de las familias, mujeres y hombres, que atiendan a los supervivientes de accidentes relacionados con minas y restos explosivos de guerra.

3. *Emprender actividades de promoción para elevar el nivel de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

- ✓ Prestar apoyo a los programas nacionales existentes que abordan cuestiones relacionadas con la discapacidad, garantizando que se brinden oportunidades equitativas en materia de asistencia, rehabilitación y formación profesional a todas las personas, con independencia de su edad y de su sexo.

Para las Actividades de Promoción...

1. Utilizar medios adecuados de comunicación para garantizar que los mensajes de sensibilización lleguen a mujeres, hombres, niños y niñas.

- ✓ Tener en cuenta las características de las personas a quienes van dirigidos esos mensajes al prepararlos y elegir los medios de comunicación para difundirlos.

2. Asegurar que se transmita a todas las personas información acerca de las ventajas de cumplir los instrumentos jurídicos internacionales que se refieren al problema de las minas y los restos explosivos de guerra o a los derechos de las personas afectadas.

- ✓ En los informes preparados con fines de información pública, incluir datos y análisis desglosados por sexo acerca de las diferentes repercusiones de las actividades relativas a las minas en las vidas de los hombres, mujeres, niños y niñas y sus diversas necesidades dentro de ese contexto.
- ✓ Proporcionar información desglosada por edad y sexo acerca de las actividades relativas a las minas en determinados países o esferas temáticas para su inclusión en los informes pertinentes del Secretario General destinados al Consejo de Seguridad, la Asamblea General o el Consejo Económico y Social.

3. Fomentar un comportamiento encaminado a la realización de actividades de promoción entre todas las personas de los países afectados por las minas y otros países.

- ✓ Alentar y supervisar la participación de los hombres, mujeres y niños en las actividades de promoción.
- ✓ Fomentar la participación de mujeres y hombres en la planificación y ejecución de la estrategia impulsada por las Naciones Unidas referida a las actividades relativas a las minas.
- ✓ Conseguir que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de empleo en los ámbitos pertinentes.

IV. Referencias y Links: ¿Dónde buscar información?

a) Documentos conceptuales y analíticos disponible en Internet:

UN (s/f) « La Mujer y los conflictos armados »

<http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=blogcategory&id=124&Itemid=178>

UN (2001) « Gender Perspectives on Landmines. How and why are gender perspectives relevant to reducing the scourge of landmines? »

<http://disarmament2.un.org/gender/note5.pdf>

b) Documentos conceptuales con herramientas (toolkit) disponibles en Internet:

UN (2005) “Directrices en Materia de Género para los programas de actividades relativas a las minas”.

<http://www.mineaction.org/downloads/spanish%20guidelines.doc>

UNDP (2003) “Gender approaches in Conflict and Post-conflict Situations”. NY.

<http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900SID/KKEE-6EPRLK?OpenDocument>

V. INDICADORES DE GÉNERO¹⁵⁹

1. ¿QUÉ SON LOS INDICADORES E INDICADORES DE GÉNERO?

La palabra indicador, que proviene del latín *indicare* y significa señalar, avisar, estimar¹⁶⁰; alude a hechos o datos concretos que prueban la existencia de cambios conducentes hacia los resultados e impactos buscados. Pueden ser una medida, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. En otras palabras el indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas¹⁶¹.

Son datos que permiten dar cuenta de avances o retrocesos, o del estado de situación en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer. Son por tanto, señales que nos permiten evaluar en el tiempo los impactos o cambios cualitativos y cuantitativos que producen determinadas acciones o políticas, programas y proyectos desarrollados.

Los indicadores sirven para:

- Medir cambios en una situación a través del tiempo
- Revisar los resultados de acciones
- Orientar acciones futuras para lograr mejores resultados

Un **indicador de género** se puede definir como el que usa medidas cuantitativas y cualitativas para captar los cambios relacionados con género en la sociedad a través del tiempo¹⁶². Éstos pueden ser relativos al estatus, roles de las mujeres y los varones, a las relaciones de género, a las condiciones de vida de mujeres y hombres, etc. Entrega evidencia directa de la situación de las mujeres en relación a un estándar normativo acordado o grupo de referencia explícito. Refiere a las mediciones de aspectos de las relaciones de in/equidad de género, que son susceptibles de ser medidos, cuantificados o sistematizados a lo largo del tiempo.

Los indicadores de género pueden estar referidos a dos ámbitos: aquellos indicadores que miden la **evolución de una situación de género** (cambios parciales y/o graduales) y aquellos indicadores que miden un **cambio en los roles de género** (indicadores de cambio profundo en el orden de género y la cultura patriarcal)¹⁶³.

Una **estadística de género** se convierte en un indicador cuando tiene un punto de referencia contra el cual se pueden hacer juicios de valor.¹⁶⁴ Por ejemplo, las estadísticas de género dan

¹⁵⁹ Basado en Instituto Andaluz de La Mujer (2004) *Indicadores de Género Guía Práctica N°5*. Unidad de Igualdad y Género. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/l; PNUD El Salvador (2004) *“Cómo elaborar una estrategia de Género para una Oficina de País”*. San Salvador; UNDP/RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in practice: a Handbook*; Valdés, T. (Coord.) Donoso, A; Céspedes, C.; Muñoz, A. M. (2006). *ICC: Índice de Compromiso Cumplido. Una herramienta para el control ciudadano de las mujeres latinoamericanas. Argentina, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: Flasco.

¹⁶⁰ RAE – Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española. 22º edición. Madrid, Editorial Espasa – Calpe, 2001. Tomo I, p. 1266.

¹⁶¹ Instituto Andaluz de La Mujer (2004) Op.Cit. p. 10

¹⁶² SERNAM/ ACDI, (1998 b).

¹⁶³ Gálvez (1997).

¹⁶⁴ SERNAM/ ACDI, (1998 b).

información objetiva sobre el estatus/ actividades/ situación de las mujeres, y un indicador de género proporciona esta misma información en relación con algún estándar, lo que permite comparar (mujeres con hombres, diferentes grupos de mujeres, etc.)¹⁶⁵.

Específicamente a **nivel de programas y proyectos**, los indicadores de género tienen la función de señalar en qué medida y de qué manera se han logrado los objetivos y resultados previstos en materia de equidad de género en los programas y proyectos¹⁶⁶.

Los indicadores de género son importantes porque **visibilizan aspectos no observados** de la realidad, como la contribución de las mujeres, o las desigualdades existentes. Por ejemplo, los indicadores comunes como el PNB han sido utilizados de una forma que encubre o subvalora la contribución de las mujeres a la sociedad. Un buen ejemplo de esto es el gran número de sociedades en las que las tareas tradicionalmente reservadas para mujeres, tales como la crianza de los hijos y el trabajo doméstico, no son incluidas como trabajo en los sistemas de contabilidad nacional. Las/os especialistas en género han denunciado este encubrimiento de los esfuerzos de las mujeres y han fomentado el uso de indicadores cuantitativos y cualitativos de género para ilustrar la participación de mujeres y hombres en los diferentes aspectos de la vida social.

Como todas las herramientas de evaluación, los **indicadores tienen sus límites**. En este sentido hay que considerar que todos los indicadores tienen su propia tendencia y /o prejuicio. Cierta tipo de indicadores, especialmente aquellos cuantitativos, reciben legitimidad casi automática, porque son considerados "objetivos". No obstante, por ejemplo, se han utilizado indicadores económicos en el ámbito del trabajo, hasta muy recientemente, omitiendo la realidad del trabajo de las mujeres (tanto dentro del ámbito público como privado). Como consecuencia de este fenómeno, donde los indicadores se estructuraban invisibles al género, se ha producido una doble respuesta: por una parte, se ha promovido la recolección de información desagregada por sexo y la generación de indicadores específicos de género; y por otra parte, expertas/os de áreas como la sociología y antropología señalan que la utilización de indicadores cuantitativos en exclusiva merma la visión de la realidad de las mujeres y es preciso incorporar indicadores cualitativos y acercar las experiencias de las mujeres a la hora de planificar nuevas acciones en aras de conseguir la igualdad de oportunidades¹⁶⁷.

Características de los indicadores de género:

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

La utilización de indicadores de género **exige contar con información desagregada por sexo, y conceptualizar operativamente los nudos teóricos** de la desigualdad social entre mujeres y hombres y su comportamiento a través del tiempo.

¹⁶⁵ PNUD El Salvador (2004). Op.Cit. pp. 111

¹⁶⁶ SERNAM/ ACIDI (1998 a).

¹⁶⁷ Instituto Andaluz de la Mujer (2004)

Un sistema de indicadores de género permite:

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

A nivel de programas y proyectos permiten ver:

- En qué medida hombres y mujeres participan y las razones de sus ausencias en los mismos

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

Teniendo en cuenta estas definiciones y limitaciones generales se deben seleccionar los indicadores, y esta **selección siempre se debe hacer en función de los objetivos** de la política, programa o proyecto, o de los cambios de los cuales se quiere dar cuenta.

Por ejemplo, **un indicador** puede señalar cuántas personas participaron en un proyecto, pero dará poca información sobre la naturaleza, grado y efectos de su participación. Para comprender estos últimos aspectos, será necesario recurrir al análisis cualitativo.

2. TIPOS DE INDICADORES

Hay diferentes maneras de clasificar los indicadores según qué tipo de información recogen, según cómo se construyen, en función de los fines, etc. A continuación se presentan algunas distinciones de utilidad.

a) Indicadores cuantitativos y cualitativos.

Generalmente, en términos metodológicos se recomienda, para dar una visión panorámica el uso de indicadores cuantitativos y para profundizar en la temática el uso de indicadores cualitativos. Esto además permite validar los indicadores a través del proceso de triangulación.

Se entiende por:

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

Es importante considerar que el tipo de indicador dependerá de aquello que se quiere medir, qué tipo de fenómeno o proceso. Así como también, hay que considerar a que nivel de intervención o planificación se está elaborando el indicador, a nivel de políticas, de programas o de proyecto.

b) Indicadores clasificados en relación al fenómeno social

Se pueden distinguir **tipos de indicadores** en relación con el fenómeno social a medir:

- **indicadores de contexto**, que básicamente inciden en los otros y ayudan a interpretar los resultados encontrados, como son el hábitat urbano o rural;
- **indicadores de entrada**, entendidos como los recursos destinados a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres;
- **indicadores de proceso**, de carácter dinámico, como procesos en curso a favor de la equidad de género;
- **indicadores de producto**, que muestran los efectos y consecución de los objetivos perseguidos por las diferentes políticas o medidas tomadas)¹⁶⁸.

c) Indicadores clasificados en función del monitoreo

A continuación se presenta una tabla para facilitar el proceso de escoger qué tipo de indicadores son más útiles para proveer respuestas a las preguntas de monitoreo que se formulan.

Tipo	Descripción	Ventajas	Límites	Ejemplos
1. Indicadores tipo listas de verificación	Se preguntan si algo se presenta o no. La medición es una pregunta con respuesta "sí" o "no".	Indicado para monitorear procesos, los avances en de la política, mandatos. Recolección de datos económica y simple.	Carecen de aspectos cualitativos. A veces, sujetos a interpretación.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe una política de transversalización de género? • ¿Fue consultado un experto/a en género en la producción del informe?
2. Indicadores basados en estadísticas	Indicadores "tradicionales" que miden cambios usando información estadística disponible	La información esta disponible inmediatamente.	Rara vez proveen una perspectiva cualitativa. A menudo necesitan ser complementados con los otros dos tipos de indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Razón hombre/mujer de la incidencia del VIH • Niveles de desempleo hombres /mujeres
3. Indicadores que requieren formas específicas de recolección de datos	Requieren formas específicas de recolección de información (encuestas sociológicas, grupos de discusión, entrevistas, etc.). Requieren metodologías específicas para replicarlos, para que la información sea comparable en el tiempo.	La información es altamente útil y específica. Es un buen medio para recolectar información cualitativa.	A menudo intensiva en recursos (tiempo, dinero, recursos humanos).	<ul style="list-style-type: none"> • % de la población que considera que las mujeres deben ser las principales por el cuidado de los niños • % de los avisos de trabajo en los diarios que muestran sesgos de género (<i>gender bias</i>)

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

¹⁶⁸ Alvaro Page (1994)

Los indicadores tipo lista de verificación (1) y los indicadores que requieren formas específicas de recolección (3) son indicadores cualitativos. Los indicadores basados en estadísticas son indicadores cuantitativos.

3. ¿CÓMO CONSTRUIR INDICADORES DE GÉNERO?

a) Diversas formas en que pueden ser contruidos los indicadores de género¹⁶⁹

Los **indicadores sensibles al género** comparan la situación de las mujeres con las de los hombres, y muestran aspectos de su relativa ventaja o desventaja. Pueden ser **construidos de diversas** maneras:

1. **Proporción de mujeres (u hombres) como parte del total** (el total comprende la proporción de mujeres y hombres): 50% indica igualdad de género. Ej. Proporción de mujeres en los cuerpos legislativos
2. **Razón entre una característica y femenina y masculina:** 1 indica igualdad de género. Ej. La razón entre mujeres y varones matriculados en las escuelas
3. **Característica femenina como porcentaje de una característica masculina (o viceversa):** 100% indica igualdad de género. Ej. Promedio de ingresos semanales de las mujeres como porcentaje del promedio de ingresos semanales masculinos.
4. **Diferencia entre una característica femenina y una característica masculina (o viceversa):** 0 indica igualdad de género. Ej. Número promedio de horas que las mujeres dedican al trabajo domésticos menos el promedio de horas que los hombres dedican al trabajo doméstico.

b) Criterios de mínimo cumplimiento en la construcción de indicadores¹⁷⁰:

La adecuación de un indicador depende de la capacidad de éste para capturar el grueso de la información relativa a la realidad que quiere mostrar. Para ello se hace necesario que cumpla con los siguientes criterios:

- Que sea **válido**: se puede decir que un indicador es válido en la medida que muestre verdaderas diferencias de puntuación en las características que se pretenden medir.
- Que sea **confiable**: se dice que un indicador es confiable si las diferencias de puntuación que se observan en los distintos momentos en los que se mide no son consecuencia de causalidades, ó, en el peor de los casos, de errores de azar. Los resultados serán más consistentes en la medida que estén menos sujetos a la casualidad.
- Que sea **sensible** (capaz de reflejar los cambios): se dice que un indicador es sensible si es capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queremos medir. La sensibilidad no es una característica absoluta y no pueden darse

¹⁶⁹ UNDP (2001) Guide to developing a UNDP Briefing Kit.

¹⁷⁰ Instituto Andaluz de La Mujer (2004) Op.Cit. p. 13

fronteras de sensibilidad comunes para todos los indicadores, sino que deben de tomarse en cuenta y detectarse los límites de cada caso que se analice.

- Que sea **comprensible**: en ocasiones se identifica el indicador con un elemento complejo tanto de obtener como de interpretar. Un buen indicador deber de ser exactamente lo contrario. Debe ante todo, interpretarse con facilidad de manera que ofrezca una información determinada y comprensible para todo el mundo que recibe la información.
- Que sea **accesible**: la accesibilidad de la información necesaria para la construcción de un indicador no es una condición teórica, sin embargo resulta útil en el proceso de gestión o uso de los indicadores.

c) Pasos para la construcción de indicadores de género¹⁷¹

Paso 1: Adecuación de objetivos

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

Paso 2: Identificar brechas de género

- a) Desagregación de información por sexo
- b) Análisis conceptual desde una visión de género (reconceptualización)
- c) Identificación de brechas
 - 1. Tasas de cobertura por sexo
 - 2. Identificación de necesidades de hombres y mujeres
 - 3. Cuantificación del tipo (áreas) de incorporación por sexo
 - 4. Razones de la desigual participación de hombres y mujeres
 - 5. Efectos indirectos

Paso 3: Elección de categorías de indicadores

- a) Presentación de indicadores por categorías
- b) Aspectos a considerar en su creación
 - 1. Recursos destinados por sexo
 - 2. Inclusión de necesidades por sexo y de género
 - 3. Nivel de participación por sexo
 - 4. Éxitos del proyecto por sexo
 - 5. Modificación en el estilo de vida

¹⁷¹ Instituto Andaluz de La Mujer (2004) Op. Cit. pp. 28-52

Paso 4: Aspectos clave

- a) Desagregación de indicadores por sexo
- b) Combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos
- c) Indicadores en términos absolutos y relativos
- d) Indicadores de impacto brutos y netos

Paso 5: Elección del marco cronológico: los tiempos

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

Paso 6: El uso de las fuentes de información

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

d) Lista de verificación para la construcción de indicadores¹⁷²

En el momento de la elaboración de indicadores, una lista de verificación como ésta le permitirá comprobar el trabajo realizado:

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

¹⁷² Basada SERNAM/ACDI (1998)

e) ¿Cómo seleccionar los indicadores de género adecuados?

Los indicadores que se seleccionan deben proveer respuestas a las preguntas que se formulan en torno a los avances, progresos o procesos. Por lo tanto elegir el indicador apropiado significa:

- **Hacer la pregunta correcta:** ¿Qué es lo que se quiere que el indicador señale o muestre? Por ejemplo, ¿Están hombres y mujeres en iguales condiciones para acceder a los servicios sociales?
- **Determinar la información que se necesita para responder a la pregunta:** ¿Qué es lo que se necesita medir o comparar? Por ejemplo, el grado en que son satisfechas las necesidades de las mujeres por los servicios sociales existentes comparados con el grado de satisfacción de las necesidades de los varones por los servicios sociales existentes.
- **Identificar las fuentes para tal información.** Por ejemplo, censos de población sobre el uso de servicios sociales, con respuestas desagregadas y comparadas entre mujeres y hombres.

Se puede considerar también, un conjunto de criterios de selección para ello, los cuales se presentan a continuación.

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

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO IV.

Alvaro Page, Mariano (coord.) (1994) "Marco conceptual para la creación y puesta en marcha de un sistema de indicadores sobre la igualdad de oportunidades de las mujeres", *Propuesta de un Sistema de Indicadores Sociales de Igualdad entre los Géneros*, Instituto de la Mujer (ed.), Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

Gálvez, Thelma (1999) *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2000 y la Plataforma de Acción de Beijing*, Santiago de Chile, CEPAL.

_____ (1997) *Propuestas para un sistema de estadísticas de género*, Santiago de Chile, UNICEF-INE.

Instituto Andaluz de la Mujer (2004) *Indicadores de Género. Guía Práctica N°5*. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/l.

PNUD El Salvador (2004) *Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*, San Salvador: PNUD

SERNAM/ACDI (1998) *Manual para proyectos. Por qué y cómo utilizar indicadores de género*. Santiago de Chile: SERNAM/ACDI.

_____ (1998) *Guía para utilizar indicadores de género*. Santiago de Chile: SERNAM/ACDI.

UNDP (2001) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.
http://www.undp.org/women/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf

UNDP/RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in Practice: a Handbook*.
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

Valdés, T. (Coord.) y Donoso, A; Céspedes, C.; Muñoz, A.M. (2006) *ICC: Índice de Compromiso Cumplido. Una herramienta para el control ciudadano de las mujeres latinoamericanas*. Argentina, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay. Santiago de Chile: Flacso.