

# Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres



MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES  
SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA COOPERACIÓN  
INTERNACIONAL Y PARA IBEROAMÉRICA

Primera edición: diciembre, 1998

Foto portada: Juan Bartolomé (Dar al-Barka, Mauritania).

© Ministerio de Asuntos Exteriores, 1998  
Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica.

Traducción al español de las siguientes publicaciones de la OCDE, a partir de las versiones originales en inglés y francés/Originally published by the OECD in English and in French under the titles:

DAC Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation/Lignes directrices du CAD pour l'égalité homme-femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement.  
Copyright, OECD, 1998.

DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality/ Compendium du CAD sur les notions et approches relatives à l'égalité homme-femme.  
Copyright, OECD, 1998.

NIPO: 028-98-034-8  
ISBN: 84-7232-818-X  
Depósito Legal: M-47.566-1998

Editado por Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

**Para cualquier comunicación relacionada con este trabajo, dirigirse a:**  
**Oficina de Planificación y Evaluación**  
**Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica**  
**Ministerio de Asuntos Exteriores de España**  
**Plaza de la Provincia, 1. 28012 Madrid**  
**Teléfono: (34) 91 379 92 23 – Fax: (34) 91 366 39 94**

**Correo electrónico: [escip001@olis.oecd.org](mailto:escip001@olis.oecd.org)**

## Índice

Presentación.....	6
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).....	9
DIRECTRICES DEL CAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO.....	10
Prólogo .....	11
Resumen ejecutivo.....	13
I. La igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo eficaz, sostenible y centrado en la persona.....	16
La igualdad entre mujeres y hombres como objetivo del desarrollo.....	17
La transformación de la cooperación para el desarrollo.....	17
Las ventajas para el desarrollo que ofrecen la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer.....	17
Un enfoque que tenga en cuenta la especificidad de cada sexo .....	18
La necesidad de enfoques más integrales.....	18
La igualdad entre mujeres y hombres no es un “sector” ni un “tema de mujeres” .....	19
II. Las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres .....	20
Los nuevos énfasis de las <i>Directrices</i> .....	20
Las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres apoyan y refuerzan los enfoques del CAD.....	20
La integración de la perspectiva de género como estrategia clave para apoyar la igualdad entre mujeres y hombres.....	21
El empoderamiento de la mujer.....	21
III. La igualdad entre mujeres y hombres y las asociaciones para el desarrollo.....	22
Un compromiso común con la igualdad entre mujeres y hombres .....	22
Las asociaciones para el desarrollo dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres.....	22
Dos responsabilidades complementarias para los miembros del CAD.....	23
Las asociaciones para el desarrollo con organizaciones multilaterales.....	23
La coordinación interna y entre los miembros del CAD.....	23
Se requieren conocimientos específicos para apoyar las iniciativas de los socios.....	24
IV. La igualdad entre mujeres y hombres y los enfoques de la cooperación para el desarrollo .....	25
Los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres son aplicables a todos los enfoques de la cooperación para el desarrollo .....	25
El apoyo a los socios .....	26

El diálogo sobre políticas .....	26
Los análisis y las estrategias por países.....	26
La ayuda por programas .....	27
Reforma y reestructuración sectorial.....	27
Los proyectos bilaterales .....	28
El fortalecimiento institucional y de capacidades .....	28
La ayuda humanitaria y de emergencia .....	29
Los proyectos de las organizaciones no gubernamentales .....	30
Los contratistas públicos y privados .....	30
V. Las estrategias de los miembros del CAD en materia	
de igualdad entre mujeres y hombres .....	31
La necesidad de una innovación permanente .....	31
La supervisión: metas, indicadores e impacto .....	31
El liderazgo y la responsabilidad.....	32
Los conocimientos del personal y el apoyo especializado .....	32
Procedimientos y metodologías institucionales .....	33
VI. La supervisión de los avances de las Directrices en el seno del CAD .....	34
Mecanismos del CAD que permitan aprender de la experiencia.....	34
Los memorandos anuales por países .....	34
El proceso de examen a los miembros del CAD .....	35
Los exámenes por países .....	35
Un índice de igualdad entre mujeres y hombres que incorpora la participación de la mujer en el desarrollo.....	36
Las responsabilidades compartidas .....	36
VII. La igualdad entre mujeres y hombres y la agenda	
de cooperación para el desarrollo de cara al siglo XXI.....	37
El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres debe formar parte de la definición de otros objetivos del desarrollo .....	37
Democratización e igualdad entre mujeres y hombres.....	38
Derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.....	38
Conflictos e igualdad entre mujeres y hombres .....	39
<b>Bienestar económico</b>	
Pobreza e igualdad entre mujeres y hombres .....	39
Desarrollo económico e igualdad entre mujeres y hombres.....	40
<b>Desarrollo social</b>	
Educación e igualdad entre mujeres y hombres .....	41
Salud e igualdad entre mujeres y hombres .....	42
<b>Sostenibilidad medioambiental</b>	
Sostenibilidad medioambiental e igualdad entre mujeres y hombres .....	42
Anexo 1	
La igualdad entre mujeres y hombres: hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona .....	44

## Anexo 2

La Declaración de Pekín.....	51
<b>GUÍA DEL CAD DE CONCEPTOS Y ENFOQUES RELATIVOS A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....</b>	<b>56</b>
Introducción.....	57
<b>SECCIÓN I: COMENTARIOS Y REFERENCIAS .....</b>	<b>58</b>
El análisis institucional desde la perspectiva de género .....	59
Ayuda por programas .....	62
Capacitación sobre género .....	65
El compromiso de plena integración de la perspectiva de género en la Plataforma para la Acción de Pekín.....	68
Cultura e igualdad entre mujeres y hombres .....	73
Desvanecimiento de políticas durante la planificación y el ciclo de gestión.....	76
Diálogo sobre políticas .....	80
Empoderamiento.....	84
Enfoques participativos .....	88
Evolución del pensamiento y de los enfoques sobre igualdad entre mujeres y hombres.....	91
Los hombres .....	95
Justificación .....	98
Mecanismos nacionales dedicados a la Mujer.....	101
ONG y cuestiones de igualdad .....	105
La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional .....	108
La programación regional en apoyo a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres .....	111
Resistencia.....	113
Responsabilidad.....	117
Supervisión y evaluación.....	120
<b>SECCIÓN II: SÓLO REFERENCIAS .....</b>	<b>124</b>
Agricultura.....	125
Conferencias de las Naciones Unidas.....	125
Conflictos y resolución de conflictos .....	126
Cooperación para el desarrollo, organizaciones e igualdad entre mujeres y hombres .....	127
Derechos humanos.....	128
Desarrollo participativo, democracia y buen gobierno.....	128
Desarrollo social .....	129
Educación .....	129
Estadísticas sobre género.....	129
Evaluaciones de estrategias y de políticas de Mujer y Desarrollo.....	130
Formulación de políticas económicas.....	132

Gestión de recursos hídricos.....	132
Movimientos de mujeres (internacionales) .....	134
Prácticas óptimas: Cooperación para el desarrollo e igualdad entre mujeres y hombres .....	134
Salud .....	134
Sostenibilidad medioambiental.....	136

## Presentación

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un compromiso de dimensión global aplicable tanto a los Estados respecto a sus habitantes, como a las relaciones internacionales. Las Declaraciones sobre los derechos humanos y las Conferencias de las Naciones Unidas son manifestaciones significativas del carácter mundial de este principio.

En el marco de la acción exterior de España, la política de cooperación internacional para el desarrollo constituye un aspecto fundamental en relación con aquellos países que no han alcanzado nuestro nivel de desarrollo. El amplio consenso político y social, a escala nacional, sobre nuestra política de cooperación se demostró con la aprobación de la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de 7 de julio de 1998. En ella se contempla, entre sus principios, la promoción de un desarrollo humano global, incluyendo el enfoque de género; establece, a nivel de los objetivos, el fomento de los recursos humanos en los países más desfavorecidos y de una mayor participación democrática en el marco del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de mujeres y hombres; y define, como una de las prioridades sectoriales, la igualdad de oportunidades, la participación y la integración social de la mujer.

El primer Plan Director cuatrienal, que establece el desarrollo de esta Ley, coloca la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como una de las tres orientaciones básicas de carácter transversal (junto a la lucha contra la pobreza y la defensa del medio ambiente). Esto significa que se trata de un enfoque que debe estar presente en todas las acciones de la cooperación, cualquiera que sea el ámbito en el que ésta se despliegue.

Este planteamiento expresa claramente la decisión de trasladar el enfoque de género a la planificación, a la metodología de gestión de los proyectos, a la evaluación de éstos y, en definitiva, al nivel de los resultados prácticos. De este modo, se contribuye a que la Cooperación Española avance hacia su consolidación, adaptándose y coordinándose con la de los principales donantes del mundo. Éste fue uno de los principales objetivos del ingreso de España en el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en diciembre de 1991.

La Oficina de Planificación y Evaluación, dentro de la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, es la encargada de planificar y evaluar la ayuda española de cooperación para el desarrollo, así como de coordinar la representación de la Cooperación Española en el CAD.

Esta Oficina considera que una de sus principales líneas de actuación es aumentar y reforzar nuestra participación en el CAD, intensificando las contribuciones a los trabajos que realizan los diversos grupos en él constituidos. Se traduce de este modo la relevancia que concedemos a los esfuerzos de coordinación y de presentación de las mejores prácticas extraídas de las experiencias de los distintos donantes. También se estima que, a pesar de la relativamente breve trayectoria de la Cooperación Española, podemos realizar aportaciones de interés en diversas áreas.



La participación española en el Grupo de Trabajo del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres (hasta 1998 denominado “de Mujer y Desarrollo”) ha corrido a cargo de la persona responsable del Programa de Mujer y Desarrollo dentro de la Agencia Española de Cooperación Internacional. Asimismo, de manera coordinada, ha intervenido en los trabajos de este grupo una representante del Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En 1998 se aprobaron los dos documentos que ahora se presentan en su versión española.

Desde el momento de la publicación de estos trabajos por parte del CAD, la Oficina de Planificación y Evaluación consideró que su difusión en todos los ámbitos que abarca la Cooperación Española resultaría no sólo de utilidad sino coherente con el contenido de los nuevos instrumentos de planificación y gestión de que se está dotando nuestra cooperación para el desarrollo. Por ello se solicitó a la OCDE autorización para traducir los textos y para su consiguiente publicación por la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, del Ministerio de Asuntos Exteriores. Obtenida ésta, se incluye bajo el título de síntesis *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres* los documentos titulados *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo* y *Guía del CAD de conceptos y enfoques relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*.

A pesar de que la Guía sea, en su origen, una recopilación de materiales utilizados durante el proceso de elaboración de las *Directrices*, se decidió también su traducción al considerar que, además de otros contenidos de interés (como ejemplos prácticos o bibliografía especializada), aporta luz a la definición de conceptos profusamente utilizados al tratar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Aunque en algunos casos la delimitación de los contenidos no resulta completamente satisfactoria—debido, sobre todo, a que aún se encuentran en proceso de consolidación y no coincide exactamente el significado que les otorgan los distintos especialistas o los miembros del CAD—, se estimó que debería aprovecharse esta oportunidad para realizar un esfuerzo de precisión terminológica en castellano.

Con este fin se tuvieron presentes las opciones de traducción de términos ya tomadas en el campo de las ciencias sociales y de la cooperación internacional para el desarrollo, así como las traducciones al español de publicaciones anteriores sobre este tema. De modo especial, se tomó como referente el Instituto de la Mujer, pero también se consultaron las traducciones realizadas por las Naciones Unidas, la Comisión Europea, organismos de la Administración española y organizaciones no gubernamentales. Naturalmente, en ocasiones hubo que efectuar una elección, procurando mantener el respeto a nuestro idioma. En esta labor de traducción se contó con el valioso asesoramiento de José Antonio Sanahuja, profesor de Relaciones Internacionales de la Universidad Complutense de Madrid.

Un ejemplo de término muy usado en este ámbito es el “empoderamiento” (que corresponde a la palabra inglesa “empowerment”). No creemos que pueda considerarse un neologismo en castellano ni una concesión a la traducción literal. Aunque en desuso, según la Real Academia Española, el verbo “empoderar” sí existe y su derivado que aquí se trata responde a las reglas gramaticales. Además, su acepción de verbo



pronominal da perfecta cabida a la dimensión del “empoderamiento” que significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres.

Más allá de los conceptos íntimamente relacionados con el enfoque de género, se ha cuidado la traducción de otros utilizados de modo general en el ámbito de la cooperación. Éste es el caso, por ejemplo, de la palabra inglesa “partnership”, optándose —en el contexto de la cooperación internacional— por el término “asociación para el desarrollo”. También puede ser oportuno explicar que se mantiene el nombre tradicional en español de la capital china, en lugar de Beijing, precisamente por esa tradición, avalada por el propio sistema de transcripción de sonidos en vigor en China, que establece como excepciones a su aplicación los nombres de lugares históricos o geográficos que tengan ya una ortografía habitual en otros idiomas.

El presente libro, perteneciente a la serie de publicaciones que la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica dedica a los principales temas de la cooperación para el desarrollo, ofrece pautas internacionalmente homologadas de trabajo y análisis respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y pretende contribuir a aumentar la eficacia y la calidad de la Cooperación Española en este campo.

*Oficina de Planificación y Evaluación*  
*Diciembre, 1998*

## **La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**

En virtud del artículo 1º de la Convención firmada en París el 14 de diciembre de 1960, y que entró en vigor el 30 de septiembre de 1961, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene por objeto la promoción de políticas dirigidas a:

- Fomentar la expansión de la economía y del empleo y el aumento de nivel de vida en los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.
- Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros, así como en los no miembros, en vías de desarrollo económico.
- Contribuir a la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria, de acuerdo con las obligaciones internacionales.

Los países miembros originarios de la OCDE son: Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía. Los siguientes países se han convertido posteriormente en miembros, por adhesión, en la fecha que se indica en cada caso: Japón (28 de abril de 1964), Finlandia (28 de enero de 1969), Australia (7 de junio de 1971), Nueva Zelanda (29 de mayo de 1973), México (18 de mayo de 1994), República Checa (21 de diciembre de 1995), Hungría (7 de mayo de 1996), Polonia (22 de noviembre de 1996) y Corea (12 de diciembre de 1996). La Comisión de las Comunidades Europeas participa en los trabajos de la OCDE (artículo 13 de la Convención de la OCDE).

Para que la OCDE pueda realizar sus objetivos se han creado una serie de comités especializados. Uno de ellos es el Comité de Ayuda al Desarrollo, cuyos miembros han decidido, en común, tratar de conseguir un crecimiento en el volumen total de recursos puestos a disposición de los países en desarrollo y mejorar su eficacia. A tal fin, los miembros examinan, conjunta y periódicamente, el volumen y la naturaleza de sus contribuciones a los programas de ayuda establecidos a título bilateral y multilateral, y se consultan sobre otras cuestiones importantes de su política de ayuda.

Los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y la Comisión de las Comunidades Europeas.

Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres  
y hombres y el empoderamiento  
de la mujer en la cooperación para el desarrollo

## PRÓLOGO

Los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE vienen reconociendo desde hace mucho tiempo que el desarrollo sostenible debe reflejar plenamente las necesidades tanto del hombre como de la mujer. En 1983 el CAD adoptó los *Principios Rectores de los organismos de ayuda para apoyar el papel de la mujer en el desarrollo*, procediendo a su revisión en 1989. En un apéndice de los Principios Rectores revisados se identificaron áreas de especial preocupación donde la falta de oportunidades para la mujer perjudicaba su participación y dificultaba los esfuerzos de desarrollo.

Tanto los Principios Rectores originales como los revisados servían como un valioso hilo conductor en la promoción de cuestiones de género en los programas de cooperación para el desarrollo de los miembros del CAD. Por otra parte, ayudaron a elaborar un programa muy productivo de trabajo para lo que hasta hace poco se denominaba Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo (Women in Development-WID). Estos Principios Rectores y el correspondiente trabajo del Grupo de Expertos del CAD han contribuido de manera importante a los considerables avances logrados en dar prioridad a los temas de género en la elaboración y realización de los programas de cooperación para el desarrollo.

La experiencia de la aplicación de los Principios Rectores ha contribuido a la conciencia cada vez mayor de la necesidad de adoptar un enfoque nuevo y más amplio para asegurar un desarrollo justo y eficaz. Los Principios se habían centrado fundamentalmente en la incorporación de conocimientos, proyectos y actividades especiales relacionados con Mujer y Desarrollo en las políticas y programas de cooperación para el desarrollo. Lo que se requiere ahora es poner un énfasis mucho mayor en la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo del desarrollo, y en la integración plena de los temas de género en las estrategias de desarrollo de los actores locales.

Este cambio de énfasis se manifestó en dos declaraciones políticas adoptadas por el CAD en mayo de 1995, *Hacia una asociación para el desarrollo en el nuevo contexto mundial* y, más concretamente, *La igualdad entre mujeres y hombres: Hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona*. (Un resumen de la última constituye el anexo 1 del presente documento.)

En la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, los gobiernos participantes se comprometieron a poner en marcha una plataforma integral para la acción con la intención de garantizar, en palabras de la Declaración de la Conferencia, “que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género”. (Se reproduce la Declaración de Pekín en el anexo 2 del presente documento.)

De conformidad con la Plataforma para la Acción de Pekín y con las declaraciones del CAD sobre políticas, la estrategia de las asociaciones para el desarrollo orientadas a resultados, adoptada por el CAD en 1996, incluía expresamente la igualdad entre mujeres y hombres como una de sus metas. La estrategia del CAD, recogida en el

informe titulado *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*, que marcó un hito, representa un enfoque, ampliamente compartido, de la asociación para la cooperación al desarrollo. A medida que la comunidad internacional avanza en la aplicación de este enfoque, se evidenciará la necesidad de nuevas orientaciones para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo transversal presente en todos los aspectos de la cooperación para el desarrollo.

El antiguo Grupo de Expertos del CAD, que en 1998 cambió su nombre a Grupo de Trabajo sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres, ha prestado un valioso servicio, reuniendo una serie de directrices prácticas para promover las metas identificadas por el CAD y por la Conferencia de Pekín en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Las siguientes *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo* se inspiran en las enseñanzas de la experiencia e incluyen ejemplos ilustrativos de una mayor eficiencia, eficacia y coherencia en la cooperación para el desarrollo.

Los temas tratados están especialmente relacionados con el diseño y la ejecución de estrategias asumidas por los actores locales para el desarrollo sostenible centrado en la persona. Incluyen desde cuestiones amplias de política hasta temas sectoriales específicos. Hacen recomendaciones específicas para donantes y también reconocen el papel de otros actores. El capítulo final relaciona la igualdad entre mujeres y hombres con otras metas de tipo económico, social y medioambiental que figuran en la agenda de cooperación para el desarrollo para el siglo XXI. En el transcurso de la elaboración de las *Directrices*, los autores acumularon una valiosa colección de material de consulta que recogieron en una publicación aparte. La *Guía del CAD de conceptos y enfoques relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, al igual que las *Directrices*, ha sido aprobada por el CAD y difundida ampliamente.

Los futuros avances y experiencias en programas de cooperación al desarrollo indudablemente nos proporcionarán, a medida que cambien las circunstancias, nuevos elementos para su mejor comprensión. Llegará el momento de revisar y modificar estas *Directrices*, tal y como se hizo con las anteriores. Para el futuro previsible, sin embargo, constituirán una herramienta de gran utilidad para todos los que se dedican al desarrollo orientado a resultados y centrado en la persona. Todos debemos nuestro agradecimiento a las personas que han colaborado en la elaboración de las *Directrices* (y en la correspondiente *Guía*), sobre todo a la dirección del Grupo de Trabajo del CAD sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres y a los miembros del Secretariado de la OCDE.

James H. Michel  
*Presidente del Comité  
de Ayuda al Desarrollo*

## RESUMEN EJECUTIVO

### ***El objeto de las Directrices***

Las presentes *Directrices* ofrecen a los miembros del CAD unas orientaciones para:

- Facilitar el cumplimiento de los compromisos asumidos en la Declaración y *Plataforma para la Acción de Pekín* (1995).
- Poner en práctica la Declaración de la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995 sobre la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo esencial del desarrollo y de la cooperación para el desarrollo.
- Elaborar y poner en marcha políticas y programas que concuerden plenamente con los compromisos tanto internacionales como nacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo.

Estas *Directrices* reflejan el paso de un enfoque de “Mujer y Desarrollo” a uno más amplio basado en el género.

### ***El porqué de las Directrices***

*La igualdad entre mujeres y hombres es un tema esencial para el desarrollo y la cooperación al desarrollo.*

No será posible lograr el pleno desarrollo mientras las mujeres y los recursos que ellas representan no estén integrados en el proceso de desarrollo. Es fundamental invertir en la igualdad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de la mujer para mejorar, dentro del marco del desarrollo sostenible, las condiciones económicas, sociales y políticas de los países en desarrollo. La prioridad otorgada a la igualdad entre mujeres y hombres y al empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo sirve para aumentar la eficacia total de la ayuda. Los conocimientos, las reflexiones y la experiencia tanto de los hombres como de las mujeres son necesarios para asegurar un desarrollo eficaz a la vez que sostenible.

### ***Los nuevos énfasis de las Directrices***

Las presentes *Directrices* se apoyan en los logros y la experiencia obtenidos hasta la fecha. Reflejan la evolución de los mecanismos y prioridades de la cooperación para el desarrollo. Entre los principales aspectos que se quiere ahora resaltar, se encuentran:

- Un cambio de enfoque que implica centrar la atención en la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo del desarrollo en lugar de en las mujeres como grupo objetivo.

- El énfasis en la integración de los temas de igualdad entre mujeres y hombres en los procedimientos de elaboración de políticas, planificación y evaluación, y toma de decisiones.
- El establecimiento de relaciones eficaces de cooperación con las autoridades locales, sociedades civiles y socios externos para asegurar la adopción de estrategias por parte de la población local en este ámbito.
- La insistencia en el papel de apoyo de los miembros del CAD en la promoción de la puesta en práctica de los acuerdos internacionales.

Las presentes *Directrices* están diseñadas para dar contenido a los enfoques de la cooperación oficial para el desarrollo con los países en desarrollo y los países en transición.

### ***Las asociaciones para el desarrollo en materia de igualdad entre mujeres y hombres***

De conformidad con la declaración del CAD sobre *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*, estas *Directrices* se basan en un enfoque de asociación que concede prioridad a la iniciativa de los gobiernos de los países asociados y de los agentes sociales nacionales. Estas relaciones conllevan dos responsabilidades complementarias para los miembros del CAD:

- Asegurar la integración de las cuestiones de igualdad en sus propios procesos y productos (tales como análisis, políticas, documentos de políticas).
- Apoyar a los países asociados en sus esfuerzos por promover la igualdad (incluido el refuerzo de la capacidad de sus socios para integrar las cuestiones de igualdad en sus políticas, estrategias y programas).

### ***Las consecuencias para los organismos de cooperación para el desarrollo***

La Declaración del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres (1995) reconoce que la adopción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico para el desarrollo sostenible centrado en la persona implica un enfoque más integral que el seguido hasta ahora por la cooperación para el desarrollo. Las *Directrices* examinan dos ámbitos principales: métodos de cooperación para el desarrollo y estrategias internas de igualdad. Por otra parte, el capítulo VII ofrece unas orientaciones para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo, mostrando su relación con los temas fundamentales de la agenda para el desarrollo: pobreza, desarrollo económico, procesos democráticos, derechos humanos, educación, salud, medio ambiente y conflictos. El capítulo VII, concretamente, demuestra las consecuencias que conlleva la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en cada uno de estos ámbitos y ofrece unas sugerencias para posibles modalidades de programación. También demuestra la necesidad de un enfoque basado en la igualdad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de la mujer como factores esenciales para lograr otros objetivos de desarrollo, además de por derecho propio.



### ***La igualdad entre mujeres y hombres y los enfoques de la cooperación para el desarrollo***

El logro de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo depende de la capacidad de los miembros del CAD para incorporar cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la cooperación para el desarrollo. Las *Directrices* examinan una serie de formas de enfocar el desarrollo y muestran cómo los temas de igualdad entre mujeres y hombres pueden ser integrados. Las *Directrices* ponen de manifiesto la relación entre la igualdad entre mujeres y hombres y las distintas modalidades de programación, y refuerzan el argumento de que la igualdad entre mujeres y hombres es un tema relevante no solamente en los proyectos, sino en todas las actividades y medios tales como el diálogo sobre políticas, fortalecimiento de instituciones y ayuda de emergencia.

### ***Las estrategias de los miembros del CAD en materia de igualdad entre mujeres y hombres***

Una de las responsabilidades de los miembros del CAD en sus asociaciones para el desarrollo consiste en asegurar que existan capacidades suficientes en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. Las *Directrices* establecen cuatro grandes áreas que requieren atención interna:

- **Liderazgo y responsabilidad;** un liderazgo sólido y coherente es esencial para la ejecución eficaz de las políticas.
- **Personal competente y apoyo especializado;** reconocimiento de la variedad de aptitudes necesarias para trabajar con una estrategia integral, incluyendo aptitudes generales y unidades especializadas.
- **Procedimientos y metodologías institucionales;** el análisis de género cobra mayor eficacia cuando forma parte integral de los procesos de elaboración de políticas, planificación, supervisión y evaluación, en lugar de considerarse como una actividad más.
- **Supervisión: metas, indicadores e impacto;** es fundamental que los miembros del CAD fijen metas, objetivos cuantificables y estrategias, tanto a nivel institucional general como para cada proyecto o programa específico.

### ***La supervisión de los avances de las Directrices***

Los miembros del CAD deben comprometerse a supervisar la puesta en práctica de estas *Directrices*, tanto a nivel individual como a través de los mecanismos del CAD —como el proceso anual de memorandos y de exámenes por país (donantes), los exámenes de la ayuda por países (receptores), la presentación de estadísticas y los grupos de trabajo—.

## **I. La igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo eficaz, sostenible y centrado en la persona**

### **Objetivo aprobado por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“La igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo estratégico global para promover el papel de la mujer y, por lo tanto, para un desarrollo sostenible centrado en la persona.”

### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“... para que las estrategias de desarrollo tengan éxito deben integrar varios elementos clave. Requieren un marco firme y estable de políticas, un énfasis en el desarrollo social y una mayor participación de la población local y, sobre todo, de las mujeres...”

Las presentes *Directrices* ofrecen a los miembros del CAD unas orientaciones para:

- Facilitar el cumplimiento de los compromisos asumidos en la Declaración y *Plataforma para la Acción* de Pekín (1995).
- Poner en práctica la Declaración la Reunión de Alto Nivel del CAD del 1995 sobre la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo esencial del desarrollo y de la cooperación para el desarrollo.
- Desarrollar y poner en práctica políticas y programas totalmente acordes con los compromisos internacionales y nacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres y empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo.

Estas *Directrices* reflejan el cambio de orientación de “Mujer y Desarrollo” a un enfoque más amplio de género.

Compromiso de la *Plataforma para la Acción* de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, Pekín, 1995:

“El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.”

### ***La igualdad entre mujeres y hombres como objetivo del desarrollo***

En la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada en Pekín, en 1995, tanto los miembros del CAD como los países asociados asumieron compromisos con la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer. La Declaración y la *Plataforma para la Acción* de Pekín, adoptadas en la Conferencia, se cimientan en las perspectivas y estrategias definidas en conferencias anteriores de las Naciones Unidas sobre Educación, Jomtien (1990); Medio ambiente, Río de Janeiro (1992); Derechos humanos, Viena (1993); Población, El Cairo (1994); y Desarrollo social, Copenhague (1995). Se basa en principios de derechos humanos y justicia social. Reconoce claramente que la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son esenciales para abordar los temas principales de desarrollo —la pobreza y la inseguridad— así como para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona.

### ***La transformación de la cooperación para el desarrollo***

La globalización, el papel cambiante de los Estados, la degradación del medio ambiente, el papel creciente de la sociedad civil, la disminución de los recursos oficiales disponibles y los conflictos militares constituyen desafíos y oportunidades para la cooperación para el desarrollo. En este contexto, el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres y empoderamiento de la mujer ofrece un punto de partida constructivo para transformar la agenda para el desarrollo. La incorporación de los conocimientos, las reflexiones y la experiencia tanto de hombres como de mujeres se ha reconocido internacionalmente como requisito para asegurar un desarrollo eficaz y sostenible.

### ***Las ventajas para el desarrollo que ofrecen la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer***

La Reunión de Alto Nivel del CAD celebrada en 1995 confirmó que la igualdad entre mujeres y hombres es una meta fundamental del desarrollo y de los esfuerzos de la cooperación para el desarrollo. Es importante invertir en la igualdad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de la mujer, no sólo como fin en sí mismo, sino como condición esencial para lograr el crecimiento económico sostenible y otros objetivos del desarrollo. El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer es un factor clave para alcanzar la amplia visión del desarrollo que los miembros del CAD han definido en *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*.

## ***Un enfoque que tenga en cuenta la especificidad de cada sexo***

### **Las desigualdades entre mujeres y hombres**

Las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre no cambian. Sin embargo, los papeles sociales que se les exigen varían según la sociedad y la época de la historia. La expresión “desigualdades entre mujeres y hombres” se refiere a los atributos económicos, sociales, políticos y culturales y a las oportunidades asociados con ser hombre o mujer. En la mayoría de las sociedades existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las actividades que desempeñan, su acceso a los recursos y al control de los mismos, y su participación en la toma de decisiones. En la mayoría de las sociedades las mujeres como colectivo tienen un menor acceso a los recursos, a las oportunidades y a la toma de decisiones que los hombres. Estas desigualdades son un impedimento para el desarrollo porque limitan las posibilidades de la mujer de desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades, tanto en beneficio propio como para el bien de la sociedad en general. La naturaleza de las definiciones de mujer y de hombre (lo que significa ser mujer o hombre) y las estructuras de esa desigualdad varían según la cultura y cambian con el paso del tiempo. El reconocimiento de esta variabilidad facilita el análisis de las relaciones y contextos socioeconómicos y de las posibilidades de cambio.

### ***La necesidad de enfoques más integrales***

En la Declaración de la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995 sobre igualdad entre mujeres y hombres se reconocía que la promoción de la igualdad implica un enfoque más integral que el seguido previamente tanto por los gobiernos de los países asociados como por los miembros del CAD. La Declaración apunta la necesidad de identificar las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres y de desarrollar estrategias para corregir los desequilibrios.

### **La igualdad entre mujeres y hombres**

La igualdad entre mujeres y hombres requiere que ambos disfruten en condiciones de igualdad de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad. La igualdad no implica que hombres y mujeres lleguen a ser idénticos, sino que sus posibilidades y oportunidades en la vida sean iguales. La importancia concedida a la igualdad entre mujeres y hombres y al empoderamiento de la mujer no presupone un modelo determinado de igualdad aplicable a todas las sociedades y culturas, sino refleja la preocupación que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades para elegir el significado de la igualdad y trabajar conjuntamente para lograrla. Debido a las diferencias existentes, resulta insuficiente el tratamiento igual de mujeres y hombres como estrategia para lograr la igualdad. Un tratamiento igual en un contexto de desigualdad puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad. Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres será necesario modificar las prácticas institucionales y las relaciones que refuerzan y mantienen la desigualdad. También requiere que las mujeres manifiesten con firmeza su voluntad para determinar el desarrollo de sus sociedades.

***La igualdad entre mujeres y hombres no es un “sector” ni un “tema de mujeres”***

La perspectiva y los compromisos contenidos en la *Plataforma para la Acción* de Pekín (1995) y los objetivos aprobados por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995 manifiestan claramente que la lucha por lograr la igualdad entre mujeres y hombres no es un “sector” a considerar aparte, sino un tema transversal amplio que implica a todos los sectores. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres no es un “tema de mujeres” sino una cuestión social amplia que deben tratar mujeres y hombres conjuntamente.

## II. Las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres

### *Los nuevos énfasis de las Directrices*

La adopción de la igualdad entre mujeres y hombres como meta explícita del desarrollo exigirá cambios en las políticas y prácticas de la cooperación para el desarrollo. Las presentes *Directrices* han sido elaboradas para ayudar al personal en todos los niveles de las organizaciones de los países miembros del CAD y, particularmente, a los altos cargos a emprender estos cambios. Las *Directrices* reemplazan los *Principios Rectores para Mujer y Desarrollo* adoptados en 1983 y modificados en 1989. Se apoyan en los éxitos y en la experiencia logrados hasta la fecha y reflejan los cambios introducidos en las prioridades y mecanismos de la cooperación para el desarrollo. Entre los principales aspectos objeto de énfasis en las *Directrices*, se pueden destacar los siguientes:

- Un cambio de enfoque que implica centrar la atención en la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo del desarrollo en lugar de en las mujeres como grupo objetivo.
- El énfasis en la integración de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de políticas, metodologías de planificación y evaluación, estructuras institucionales y procedimientos de toma de decisiones.
- La insistencia en el apoyo que han de desempeñar los miembros del CAD en la facilitación de cambios a través de las asociaciones para el desarrollo, fundamentalmente mediante la promoción de la puesta en práctica de los acuerdos internacionales.

Las *Directrices* tienen por objeto dar contenido a los enfoques de la cooperación oficial para el desarrollo con países en desarrollo y con países en transición.

### *Las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres apoyan y refuerzan los enfoques del CAD*

La experiencia demuestra que las estrategias eficaces de igualdad entre mujeres y hombres son aquéllas que se basan y se apoyan en la adhesión a las declaraciones y principios políticos adoptados por los miembros del CAD, incluidos:

- **Un desarrollo centrado en la persona.** Conceder importancia a la dimensión humana del desarrollo es una condición fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Un modelo de asociación para el desarrollo que privilegia la dirección local y las estrategias de los actores locales.** El renovado énfasis otorgado por los miembros del CAD al protagonismo de los agentes locales favorece la prioridad de sus esfuerzos a la hora de definir problemas y soluciones, la adopción por

parte de las poblaciones de intervenciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, y el apoyo al fortalecimiento de las capacidades locales para llevar a cabo actuaciones eficaces en cuestiones de desigualdad entre mujeres y hombres.

***La integración de la perspectiva de género  
como estrategia clave para apoyar  
la igualdad entre mujeres y hombres <sup>1</sup>***

Compromiso de integración en la *Plataforma para la Acción* de Pekín (1995):

Epígrafe 202

“...los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.”

La integración de la perspectiva de género es la estrategia global adoptada en Pekín para apoyar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Una estrategia de integración tiene dos vertientes principales:

- La integración de cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en el análisis y elaboración de todas las políticas, programas y proyectos.
- Iniciativas que permitan a las mujeres, además de a los hombres, elaborar y expresar sus puntos de vista y participar en la toma de decisiones en todos los ámbitos del desarrollo.

Esta estrategia no excluye las iniciativas dirigidas a la mujer en concreto. Son igualmente necesarias y complementarias las iniciativas centradas específicamente en el hombre, siempre que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

***El empoderamiento de la mujer***

Un aspecto crucial de la igualdad entre mujeres y hombres es la participación equitativa de unas y otros en la toma de decisiones sobre las prioridades sociales y orientaciones del desarrollo. En términos generales, el empoderamiento de la mujer se refiere al reconocimiento del hecho de que las mujeres están legítimamente capacitadas para desempeñar un papel eficaz, y que deben ejercerlo, tanto individual como colectivamente, en los procesos de toma de decisiones que determinan sus sociedades y sus propias vidas.

---

1. “Mainstreaming as the key strategy in support of gender equality”, en inglés.



### **III. La igualdad entre mujeres y hombres y las asociaciones para el desarrollo <sup>2</sup>**

#### **Objetivos aprobados por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“Centrar la atención en la capacidad de las comunidades locales para identificar prioridades de género y apoyar acciones en colaboración con los organismos de ayuda.”

“Ayudar a los socios a fortalecer su capacidad institucional para incorporar acciones que favorezcan a la mujer y para desarrollar nuevos instrumentos que permitan tratar la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres.”

#### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“El desarrollo sostenible, basado en estrategias integradas que incorporen elementos económicos, sociales, medioambientales y políticos fundamentales, debe ser asumido por los actores locales.”

#### ***Un compromiso común con la igualdad entre mujeres y hombres***

La *Plataforma para la Acción* de Pekín (1995), junto con otros acuerdos internacionales, constituye un marco común para las asociaciones entre los miembros del CAD y los gobiernos de los países asociados que les permite luchar por la igualdad entre mujeres y hombres y por el empoderamiento de la mujer. La *Plataforma para la Acción* manifiesta claramente que corresponde a los gobiernos nacionales promover la igualdad entre mujeres y hombres y formular estrategias nacionales para poner en práctica los compromisos de Pekín. También define los papeles de otros agentes sociales, como las organizaciones no gubernamentales e internacionales.

#### ***Las asociaciones para el desarrollo dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres***

De conformidad con la declaración del CAD sobre *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*, las presentes *Directrices* se basan en un modelo de asociación que concede protagonismo a los gobiernos de los países asociados y a los

---

<sup>2</sup> “Gender equality and development partnerships”, en inglés.

agentes sociales de esos países. En estas asociaciones, los gobiernos son los principales responsables, mientras que el papel que desempeñan los miembros del CAD debe ser de apoyo. El ritmo local de impulsar cambios, como demuestran los compromisos asumidos en la *Plataforma para la Acción* de Pekín y la fuerza de los movimientos femeninos en los países asociados, ofrece una buena base para el diálogo y para la identificación de iniciativas de cooperación para el desarrollo.

### ***Dos responsabilidades complementarias para los miembros del CAD***

En su relación con los países asociados, los miembros del CAD deben asumir dos responsabilidades complementarias:

- Asegurar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en sus propios procesos y productos.
- Apoyar los esfuerzos de los países asociados por promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Los miembros del CAD sólo podrán apoyar los esfuerzos de los países asociados si sus propias políticas y procedimientos reflejan verdadero interés por la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer.

### ***Las asociaciones para el desarrollo con organizaciones multilaterales***

Los órganos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones regionales para el desarrollo, incluidas las instituciones financieras, son socios importantes para los miembros del CAD. Una proporción considerable de la ayuda oficial al desarrollo se canaliza a través de estas organizaciones. Las responsabilidades de los miembros del CAD en estas relaciones incluyen:

- Aunar esfuerzos para asegurar que las organizaciones multilaterales promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en toda su gama de actividades.
- Asegurar que las valoraciones institucionales y las evaluaciones realizadas por las organizaciones multilaterales tengan en cuenta de forma sistemática la igualdad entre mujeres y hombres.
- Intensificar el diálogo y la coordinación con las organizaciones multilaterales en relación con proyectos específicos e iniciativas para la igualdad entre mujeres y hombres.

### ***La coordinación interna y entre los miembros del CAD***

La coordinación, tanto a escala nacional como internacional, es una cuestión importante para los miembros del CAD. Supone:

- Coordinación entre los funcionarios de cada país Miembro del CAD para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte integrante del desarrollo de todos los sectores de intervención.
- Coordinación entre las unidades o representantes del Miembro del CAD en los distintos grupos de trabajo y otros órganos internacionales para garantizar un tratamiento coherente de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los mensajes, declaraciones y presentaciones.
- Coordinación entre los miembros del CAD que elaboren programas dirigidos a un país determinado.

La coordinación de conceptos, políticas y principios es facilitada por el CAD y sus órganos subsidiarios y contará con la ayuda del Marco de Acción del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres.

***Se requieren conocimientos específicos para apoyar las iniciativas de los socios***

Para apoyar al máximo las iniciativas de los socios, los miembros del CAD necesitan mejorar sus conocimientos. Para ello, deben asegurar, entre otras cosas, que sus propias políticas y prácticas, así como los conocimientos y aptitudes de su personal, les permitan desempeñar un papel eficaz en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Es igualmente fundamental comprender los aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del desarrollo.

## **IV. La igualdad entre mujeres y hombres y los enfoques de la cooperación para el desarrollo**

### **Objetivos aprobados por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“Reconsiderar el impacto que tienen sobre la mujer otras formas de cooperación que no sean proyectos, tales como programas sectoriales, ajustes estructurales y exámenes del gasto público.”

“Incluir las consecuencias de la perspectiva de género en los análisis, políticas y estrategias nacionales y sectoriales.”

“Ayudar a los socios a fortalecer su capacidad institucional para incorporar acciones encaminadas a favorecer a la mujer y para desarrollar nuevos instrumentos que permitan abordar las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.”

“Intensificar el diálogo político con los países asociados.”

### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“...las estrategias y objetivos de desarrollo asumidos en el ámbito local deben surgir del diálogo abierto y cooperativo de las autoridades locales con la sociedad civil y con los socios externos sobre sus objetivos comunes y sus respectivas aportaciones a la empresa conjunta.”

### ***Los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres son aplicables a todos los enfoques de la cooperación para el desarrollo***

Reconociendo que los gobiernos de los países asociados son los principales responsables de las prioridades y programas, los miembros del CAD se sirven de mecanismos cada vez más diversos para prestar su apoyo. Entre estos mecanismos se incluye la asistencia fuera de proyecto, el diálogo sobre políticas y la subcontratación de la ejecución. La capacidad de los miembros del CAD para poner en práctica sus compromisos con la igualdad entre mujeres y hombres depende de la medida en que todos los métodos y procesos de la cooperación para el desarrollo reflejen y potencien los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer, incluyendo todos los métodos y procesos que se describen a continuación y cualquier enfoque nuevo que pueda surgir.

### ***El apoyo a los socios***

En los siguientes párrafos se muestra cómo los miembros del CAD pueden servirse de distintos mecanismos de cooperación para el desarrollo con el fin de apoyar los esfuerzos de sus socios por integrar las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres. Si bien los socios son los principales responsables de las iniciativas en materia de cooperación para el desarrollo, estos enfoques brindan a los miembros del CAD unas oportunidades importantes para defender la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y para reforzar las capacidades de sus socios en este campo.

### ***El diálogo sobre políticas***

El diálogo entre los miembros del CAD y los países asociados sobre políticas incluye tanto las discusiones formales como los contactos regulares, menos estructurados. Se recurre cada vez más al diálogo para promover las cuestiones fundamentales de las políticas de cooperación al desarrollo. Este diálogo ofrece a los miembros del CAD un medio importante para demostrar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, y para fomentar relaciones constructivas entre socios. En este contexto, los miembros del CAD deben:

- Emplear el diálogo sobre políticas para impulsar activamente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Preparar el terreno para el diálogo sobre políticas, aunando esfuerzos con los socios para analizar el impacto de las iniciativas propuestas sobre la mujer y sobre el hombre, y para identificar oportunidades de promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asegurar que todos los puntos a tratar en el orden del día para el diálogo sobre políticas incorporen aspectos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Alentar a los gobiernos nacionales a incluir en el diálogo sobre políticas las organizaciones femeninas y los defensores de la igualdad entre mujeres y hombres.

### ***Los análisis y las estrategias por países***

Una estrategia eficaz de integración requiere establecer la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo que oriente y dé contenido a las decisiones básicas. Es importante que tanto los miembros del CAD como los gobiernos de los países asociados tengan en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en las fases iniciales de la planificación, ya que las decisiones tomadas en aquel momento limitan las posibilidades de elección en las etapas posteriores. Los miembros del CAD utilizan los análisis y estrategias por países para definir el campo de actuación, las metas, las prioridades y la asignación de recursos de su cooperación bilateral. Las decisiones tomadas sobre la orientación general de la cooperación para el desarrollo (relacionadas con frecuencia a las prioridades sectoriales) influyen en las posibilidades de trabajar en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres y al empoderamiento de la mujer. Para incorporar los

objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en los programas por países, los miembros del CAD deben aunar esfuerzos con sus socios para:

- Preparar análisis de antecedentes económicos, sociales y políticos en los que se describa y compare la situación de mujeres y hombres y se identifiquen las desigualdades basadas en el sexo.
- Identificar políticas y estrategias nacionales para el empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y analizar las capacidades de las instituciones para incorporar temas de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y programas públicos.
- Identificar a defensores de la igualdad entre mujeres y hombres en el país y consultarles las prioridades y asuntos a abordar.

### ***La ayuda por programas***

La ayuda por programas, en general, y otras formas de ayuda que no sean proyectos (según la definición oficial del CAD) están estrechamente vinculadas con la reforma económica, entendiéndose como tal los programas de reestructuración económica, la reforma del gasto público y la liberalización. La ayuda por programas es importante desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer debido a su gran impacto sobre las condiciones económicas y sociales y, por tanto, sobre la vida de la mujer y del hombre. Los miembros del CAD han acordado que los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres deben reflejarse en las iniciativas de ayuda por programas y en el análisis de posibles políticas de reestructuración económica. Los miembros del CAD han empezado a desarrollar métodos para la realización de análisis económicos por países teniendo en cuenta este compromiso. Los miembros del CAD deben:

- Promover el diálogo y los esfuerzos de colaboración entre economistas, expertos en ciencias sociales y especialistas en materia de género en el seno de sus respectivas organizaciones, en las deliberaciones del CAD y en las instituciones asociadas, apoyando así los enfoques integrales al desarrollo social y los análisis económicos que tengan en cuenta las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Desarrollar unos métodos de valoración para las propuestas de ayuda por programas que incluyan un estudio del impacto de las distorsiones basadas en el sexo sobre la economía y sobre el programa de reforma económica (incluidas las derivadas de la discriminación contra la mujer en el acceso a recursos y servicios, el trabajo no remunerado realizado por mujeres, e intercambios desiguales dentro del hogar).
- Impulsar la incorporación de una amplia gama de participantes en el diálogo sobre políticas para el diseño de iniciativas de ayuda por programas, incluyendo los defensores de la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer, tanto gubernamentales como no gubernamentales.

### ***Reforma y reestructuración sectorial***

Los miembros del CAD apoyan los programas orientados a la reforma y reestructuración sectorial. Estos programas implican con frecuencia la intervención de varios donantes en la reestructuración de las políticas, gastos e instituciones sectoriales nacionales y pueden ser puestos en práctica mediante distintas combinaciones de ayuda por programas, cooperación técnica y actividades de proyecto. Al asumir estas iniciativas, los miembros del CAD deben:

- Promover la aceptación, por parte de los países asociados y todos los donantes implicados, de la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres y del empoderamiento de la mujer en la reforma de las políticas e instituciones sectoriales.
- Asegurar que los análisis realizados como base de las reformas aborden la cuestión de igualdad entre mujeres y hombres como parte integrante de las mismas.
- A la hora de sopesar alternativas y apoyar el diseño de programas, impulsar unas orientaciones y reformas institucionales que tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de la mujer (esto podría suponer, por ejemplo, la supresión de los obstáculos que dificultan el acceso de la mujer a los recursos en el sector, o la mejora de la capacidad de las instituciones para responder equitativamente a las necesidades de la mujer y del hombre).

### ***Los proyectos bilaterales***

Incluso en el caso de los nuevos métodos de cooperación para el desarrollo, los proyectos bilaterales constituyen un mecanismo importante en el reparto de la ayuda. Existe en la actualidad gran número de listas de control, directrices y otros recursos que permiten identificar las cuestiones y estrategias de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos sectores. Además de continuar con sus esfuerzos por asegurar el uso eficaz de estos conocimientos, los miembros del CAD deben:

- Fortalecer los vínculos existentes entre los responsables del proyecto y de la formulación de políticas dentro de sus organizaciones, con el fin de asegurar la coherencia de los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, las actividades apoyadas y el consiguiente impacto.
- Ayudar a los socios a mejorar la supervisión y la valoración del impacto del proyecto para que comprendan cómo los proyectos pueden contribuir al logro de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, cómo los obstáculos pueden superarse y cómo puede mejorarse el diseño del proyecto.
- Realizar análisis comparativos de los puntos fuertes y débiles de las distintas intervenciones llevadas a cabo en sectores puntuales, para conocer mejor aquellas estrategias que obtengan resultados positivos y que sean rentables.

### ***El fortalecimiento institucional y de capacidades***

Los miembros del CAD se ocupan cada vez más de aumentar las capacidades nacionales de los países asociados, particularmente en cuanto al fortalecimiento de la capacidad



institucional para desarrollar políticas, ejecutar programas y, en general, para la gestión de éstos. Un elemento importante de estas capacidades, según destaca la *Plataforma para la Acción* de Pekín, consiste en poder identificar y responder a las necesidades relacionadas con el género y elaborar enfoques que sirvan para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. Para contribuir a este proceso, las iniciativas para el fortalecimiento institucional apoyadas por los miembros del CAD deben:

- Dar prioridad a las iniciativas centradas en la capacidad de los países asociados para analizar políticas, programas y culturas institucionales, y para desarrollar estrategias de cambio que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ayudar a los socios a examinar la representación de hombres y mujeres en el seno de sus organizaciones y a identificar estrategias para aumentar la representación femenina en la formulación de políticas y toma de decisiones.
- Apoyar la modificación de los sistemas nacionales y sectoriales de recopilación de datos para asegurar una mayor disponibilidad de datos desagregados por sexo.
- Apoyar los trabajos de investigación sobre la igualdad entre mujeres y hombres realizados por instituciones sectoriales, organismos de investigación y grupos de defensa para incrementar los recursos nacionales de los socios en este campo.

### ***La ayuda humanitaria y de emergencia***

Los miembros del CAD conceden una importancia prioritaria a la ayuda humanitaria y de emergencia. A pesar de que este tipo de ayuda se preste rápidamente y en condiciones de peligro, existe un reconocimiento cada vez mayor de que estas exigencias deben atenderse sin perjuicio para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer. Por otro lado, son las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las organizaciones multilaterales las que proporcionan gran parte de esta ayuda, siendo limitada la aportación directa de los miembros del CAD o países asociados. La capacidad de estas instituciones para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y estrategias y en el diálogo es condición esencial para dar la debida importancia a la igualdad entre mujeres y hombres en este tipo de cooperación para el desarrollo. Los miembros del CAD deben:

- Centrarse en la capacidad institucional de las organizaciones que prestan ayuda de emergencia para asegurar la participación de mujeres y hombres, así como para incorporar objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en su programación.
- En lugar de considerar a las mujeres como “víctimas” en una situación de emergencia, adoptar un enfoque que tenga en cuenta las distintas vulnerabilidades del hombre y de la mujer, además de sus distintas capacidades y estrategias para hacer frente a dichas situaciones.
- Apoyar el desarrollo y uso de metodologías creativas que aseguren la participación de mujeres, además de hombres, en programas de ayuda humanitaria y de emergencia y que les permitan expresar sus propias necesidades y prioridades.

### ***Los proyectos de las organizaciones no gubernamentales***

Los miembros del CAD suministran considerable ayuda al desarrollo a través de las ONG. Este apoyo se presenta generalmente en consonancia con las propuestas de proyectos desarrolladas por las ONG, sin que el Miembro del CAD juegue un papel directo en el diseño o ejecución del proyecto. Por tanto, debe fomentarse la coherencia entre las propias políticas de los miembros del CAD en materia de igualdad entre mujeres y hombres o de empoderamiento de la mujer y las actividades de las ONG, mediante una relación continuada en la que se procure desarrollar una comprensión común de las metas y de los métodos. Los miembros del CAD deben:

- Impulsar el proceso de aprendizaje mutuo entre los miembros del CAD, ONG y gobiernos, y facilitar un diálogo sobre prácticas óptimas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en proyectos y programas.
- Centrar su atención en la capacidad institucional de las ONG para incorporar metas de igualdad en sus políticas, procedimientos y relaciones con las organizaciones asociadas y apoyar el desarrollo de capacidades en este ámbito cuando sea necesario.

### ***Los contratistas públicos y privados***

Los contratistas, tanto públicos como privados, desempeñan papeles diversos. Con frecuencia elaboran estudios y evaluaciones para los miembros del CAD. También pueden apoyar el diseño y puesta en marcha de proyectos ya negociados entre los miembros del CAD y sus socios. Sólo se lograrán las metas de igualdad entre mujeres y hombres si se definen claramente los papeles y responsabilidades respectivos y los contratistas asumen la responsabilidad de los resultados. Para asegurar que esto ocurra, los miembros del CAD deben:

- Desarrollar criterios para evaluar la capacidad de los contratistas en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Asegurar que los contratos y mandatos definan claramente las responsabilidades y establezcan unas expectativas específicas con relación a los resultados a obtener en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## **V. Las estrategias de los miembros del CAD en materia de igualdad entre mujeres y hombres**

### **Objetivo aprobado por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“Poner el énfasis en el desarrollo de conocimientos, la responsabilidad de los cuadros directivos, la rendición de cuentas y en una adecuada supervisión e información de resultados.”

#### ***La necesidad de una innovación permanente***

En los últimos veinte años, los miembros del CAD han avanzado en la elaboración de políticas, estructuras y procesos institucionales que faciliten su trabajo de apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres. Los enfoques futuros se beneficiarán de lo aprendido hasta la fecha. Para una acción eficaz, las organizaciones de los miembros del CAD requerirán una serie de innovaciones:

- Estrategias de asociación que se apoyen en las responsabilidades de los socios y respalden el desarrollo de sus capacidades, reconociendo, al mismo tiempo, la necesidad de contar con los conocimientos por parte de los miembros del CAD de los asuntos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Procesos de elaboración de políticas y de planificación que incorporen las consideraciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Procesos y conocimientos que permitan evaluar el impacto de las actividades de cooperación para el desarrollo, incluyendo el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Procesos de aprendizaje mutuo basados en la reflexión conjunta y en el intercambio de experiencias entre los miembros del CAD y con los países asociados.
- Flexibilidad y capacidad para responder a los cambios producidos en el entorno y a las enseñanzas adquiridas en el proceso de puesta en práctica.

Dichas innovaciones suponen cambios en las culturas y estructuras institucionales, además del desarrollo de nuevos instrumentos y metodologías.

#### ***La supervisión: metas, indicadores e impacto***

Es necesario mejorar los mecanismos de supervisión y evaluación para determinar si las iniciativas de cooperación para el desarrollo cumplen los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. Una condición esencial para la evaluación del progreso y del impacto logrados consiste en fijar metas medibles

(cuantitativas y cualitativas) que sirvan de criterios para la evaluación. Los miembros del CAD deben:

*A) En el seno de sus propias organizaciones*

- i) Formular políticas y estrategias que estipulen claramente las metas y herramientas que permitan evaluar el progreso global de las actuaciones en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres y al empoderamiento de la mujer.
- ii) Mejorar su capacidad de evaluación y supervisión, poniendo particular énfasis en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos.
- iii) Realizar valoraciones periódicas para determinar si los objetivos institucionales fijados han sido alcanzados.
- iv) Mejorar su propia capacidad de supervisar y de evaluar los progresos logrados en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres.

*B) A nivel de programa y proyecto*

- i) Apoyar los esfuerzos de los socios por definir unas metas claras y cuantificables y una previsión de resultados en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer (prestando atención a su incidencia sobre el desarrollo en lugar de únicamente a la realización de actividades).
- ii) Respaldar la capacidad de los socios para supervisar y evaluar los resultados obtenidos con respecto a los proyectos, programas e instituciones, y para comprender las razones de su éxito o fracaso.

### ***El liderazgo y la responsabilidad***

Un liderazgo firme y coherente es fundamental para la eficaz puesta en marcha de las políticas. Los cuadros directivos y el resto del personal deben responsabilizarse de la ejecución de las políticas. Cuando se toman en serio la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer a nivel directivo, los avances pueden ser considerables. Los máximos responsables de la política y de los programas de cooperación para el desarrollo en los países miembros del CAD deben:

- Garantizar la supervisión periódica de los resultados de las estrategias y metas de igualdad entre mujeres y hombres, concediendo un papel relevante a esta cuestión y recompensando las contribuciones destacadas por parte del personal.
- Garantizar la sensibilización permanente tanto del personal como de otras personas ante la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer como objetivos estratégicos del desarrollo en las discusiones sobre políticas, documentos y entrevistas públicos y presentaciones.
- Asignar recursos suficientes para la puesta en marcha de las políticas.

### ***Los conocimientos del personal y el apoyo especializado***

Si bien las estrategias de desarrollo de recursos humanos han sido centradas en familiarizar al conjunto de personal con los marcos analíticos de base, se reconoce hoy en día que hacen falta unas aptitudes diversas para tratar las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. Todos los agentes deben poseer

unas aptitudes generales, pero ciertos problemas sectoriales o metodológicos pueden requerir personal especializado en las oficinas centrales y en el terreno. Sigue siendo necesario contar con unas unidades especializadas dedicadas a la sensibilización permanente ante la igualdad entre mujeres y hombres a medida que evolucionen las políticas, metodologías y temas a tratar. Los miembros del CAD deben:

- Identificar las aptitudes que deben poseer todos los miembros del personal para trabajar en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en sus campos específicos de trabajo, incluyendo la capacidad de identificar las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en su sector, discutir las metas políticas con sus socios y encontrar ayuda experta en caso de necesidad.
- Desarrollar en sus propias organizaciones conocimientos especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer, y reconocer que se trata de un conocimiento profesional legítimo para la planificación del desarrollo.
- Mantener un servicio o estructura que sirva de catalizador para facilitar la puesta en marcha de las políticas por parte de la organización en su conjunto.

### ***Procedimientos y metodologías institucionales***

La estrategia de integración de la perspectiva de género también tiene ciertas consecuencias para los procedimientos institucionales de los miembros del CAD. Los temas de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer deben formar parte de las rutinas y procedimientos habituales del trabajo cotidiano. Un análisis de género cobra mayor eficacia cuando forma parte de los procesos de elaboración de políticas, planificación, seguimiento y evaluación, en lugar de ser una actividad distinta y aislada. La perspectiva de género debe tenerse en cuenta en todos los análisis realizados. Los miembros del CAD deben:

- Asegurar que las guías y manuales de procedimiento tengan en cuenta las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en los métodos a seguir por el personal, dando prioridad a la promoción del análisis de género en las fases iniciales del proceso de planificación.
- Asegurar que el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres se refleje en el desarrollo de procedimientos para una gestión basada en el logro de resultados, incluyendo la especificación de los resultados perseguidos, indicadores para el seguimiento de los logros, y criterios de evaluación.
- Asegurar que las medidas e indicadores de igualdad entre mujeres y hombres formen parte de la estructura general de los informes y de los procesos de evaluación en lugar de constituir un sistema aparte.
- Desarrollar y mantener sistemas estadísticos y de seguimiento de proyectos que proporcionen unos datos desagregados por sexo.
- Asegurar que las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres formen parte de todas las iniciativas de formación y desarrollo de recursos humanos.

## **VI. La supervisión de los avances de las *Directrices* en el seno del CAD**

### **Objetivo aprobado por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“Poner el énfasis en el desarrollo de los conocimientos, la responsabilidad de los cuadros directivos, la rendición de cuentas y en una adecuada supervisión e información de resultados.”

### ***Mecanismos del CAD que permitan aprender de la experiencia***

La eficacia de la cooperación para el desarrollo se ve reforzada continuamente por los esfuerzos desplegados por los miembros del CAD, tanto individual como colectivamente a través del CAD, por aprender de la experiencia. El CAD dispone de varios mecanismos para facilitar este proceso: los memorandos anuales por país, el proceso de exámenes realizados por unos miembros del CAD a otros, los exámenes de la ayuda a los países beneficiarios, la presentación de estadísticas y los grupos de trabajo. Las *Directrices para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo* son válidas para todos estos mecanismos y para los métodos adoptados para supervisar la puesta en marcha de las orientaciones definidas en *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*.

### ***Los memorandos anuales por países***

Los países miembros elaboran memorandos anuales que se presentan al CAD. Estos documentos permiten al CAD estar al corriente de los avances logrados en los países miembros y de los temas de interés para sus políticas, sean de actualidad u otros nuevos que surjan. También constituyen una gran aportación al proceso de examen. En la elaboración de sus memorandos anuales por país, los miembros del CAD deben:

- Asegurar el trato sistemático del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres a lo largo del documento.
- Incluir una discusión de las acciones llevadas a cabo para poner en práctica estas *Directrices* y una valoración del correspondiente impacto.

Los delegados ante el CAD deben estar preparados para presentar y comentar los progresos realizados en la aplicación de las *Directrices*.

## ***El proceso de examen a los miembros del CAD***

El proceso de exámenes del CAD permite intercambiar experiencias y enriquecer las discusiones sobre estrategias y prácticas eficaces. Para asegurar el tratamiento sistemático de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en este proceso, los países examinadores, en colaboración con la Secretaría del CAD, deben:

- Integrar la valoración de las políticas y acciones en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en todo el proceso de examen.
- Consultar con especialistas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y defensores de la misma en la elaboración de las preguntas para el examen.
- Dar prioridad a la igualdad entre mujeres y hombres como tema a examinar en las inspecciones sobre el terreno.
- Examinar las estrategias y los progresos realizados en materia de igualdad entre mujeres y hombres con los cuadros directivos del Miembro del CAD examinado.

### **Posibles preguntas para los exámenes a los miembros del CAD**

¿Cómo se reflejan estas *Directrices* en las políticas o estrategias temáticas y sectoriales del Miembro del CAD? (Por ejemplo, en las declaraciones sobre políticas o sobre estrategias para cuestiones como democratización, educación o resolución de conflictos, ¿consiguen establecer el vínculo entre aquellas cuestiones y los objetivos de igualdad?)

¿Cómo se reflejan las presentes *Directrices* en los procesos y metodologías seguidos por el Miembro del CAE ? (Por ejemplo, ¿cuál ha sido la experiencia del Miembro del CAD en el tratamiento de los objetivos de igualdad en el diálogo sobre políticas, formulación de estrategias de país, iniciativas para la reforma sectorial, etc.?)

¿De qué mecanismos dispone el Miembro del CAD para responder a los planes de sus socios para la puesta en marcha de la *Plataforma para la Acción* de Pekín y para las prioridades identificadas por las organizaciones femeninas en los países asociados?

¿Cuáles son las metas específicas establecidas por el Miembro del CAD con relación a los objetivos de igualdad, y cómo lleva a cabo la supervisión de su ejecución e impacto?

¿Puede el Miembro del CAD identificar las enseñanzas adquiridas y/o prácticas óptimas que contribuyen a una mayor comprensión del trabajo en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres? Estas enseñanzas podrían referirse a procesos (¿cuáles son las técnicas o metodologías que facilitaron resultados positivos?) o al impacto (¿cuáles son las intervenciones específicas que contribuyeron con mayor éxito a las metas específicas de desarrollo?)

## ***Los exámenes por países***

Los exámenes de la ayuda a los países beneficiarios brindan a los miembros del CAD la oportunidad de evaluar la coherencia y consistencia de las acciones llevadas a cabo en un país asociado en apoyo a las estrategias locales de igualdad entre mujeres y hombres. En caso de seguir con este tipo de ejercicio, el CAD debe:

- Consultar a las organizaciones del país asociado, incluyendo las organizaciones femeninas y los defensores de la igualdad entre mujeres y hombres tanto en círculos gubernamentales como de la sociedad civil, sobre las cuestiones a tratar en el examen.
- Determinar, en colaboración con las partes interesadas en el ámbito local, incluyendo las organizaciones femeninas y los defensores de la igualdad entre mujeres y hombres, hasta qué punto los miembros del CAD facilitan el logro de los objetivos nacionales de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer y la ejecución de la *Plataforma para la Acción de Pekín* (1995).
- Determinar el grado de coordinación en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres entre los miembros del CAD con presencia activa en el país, así como la pertinencia, consistencia y complementariedad de sus esfuerzos.
- Determinar si los miembros del CAD que intervienen en el país están aplicando las presentes *Directrices* en su diálogo sobre políticas y en sus programas.

### ***Un índice para la igualdad entre mujeres y hombres que incorpora la participación de la mujer en el desarrollo***

El índice<sup>3</sup> del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres que incorpora la participación de la mujer en el desarrollo se basa en las intenciones en la fase de diseño. El índice permite a cada Miembro del CAD supervisar sus propios progresos en el esfuerzo por alcanzar los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres. El índice les proporciona una medida de los sectores y tipos de actividad que merecen mayor atención en la lucha por alcanzar la meta de igualdad entre mujeres y hombres. Los miembros del CAD utilizan el índice en sus informes periódicos al CAD.

### ***Las responsabilidades compartidas***

El Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo dirige el intercambio de experiencias y enseñanzas entre sus miembros en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. La adopción del Marco de acción del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres permitirá compartir mejor la responsabilidad de la coordinación y supervisión. Todos los representantes de los miembros del CAD que participan en los grupos de trabajo, en los exámenes de otros miembros, en los exámenes en los países beneficiarios y el mismo CAD son responsables de la supervisión de las políticas y acciones encaminadas a alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. Los delegados permanentes ante el CAD en París juegan un papel importante para asegurar que las presentes *Directrices* se reflejen en todas las deliberaciones del CAD.

---

<sup>3</sup> “Policy marker”, en inglés.



## **VII. La igualdad entre mujeres y hombres y la agenda de cooperación para el desarrollo de cara al siglo XXI**

### **Objetivos aprobados por la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995:**

“Poner nuevamente el énfasis en los aspectos socioculturales del desarrollo y en la necesidad general de adoptar un enfoque más centrado en la persona y que integre los análisis sociales, económicos y políticos.”

“Poner el énfasis en estos principios, tanto en los ámbitos tradicionales como en los emergentes de la cooperación, particularmente en el desarrollo participativo y el buen gobierno, los derechos humanos y la resolución de conflictos.”

### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“Una mejor calidad de vida supone una mayor autonomía de las personas para decidir sobre su propio futuro. El esfuerzo por alcanzar esta visión amplia se centrará en muchas tareas incompletas... entre ellas, la superación de la pobreza extrema, el logro de la seguridad alimentaria, el aumento de la eficacia de las economías de mercado y la eficiencia del gobierno, el fomento de la cooperación regional, el refuerzo de la participación de todos los ciudadanos, destacando la de las mujeres, y la reducción de la dependencia de las poblaciones y de los países más pobres aumentando su capacidad para la independencia.”

Se exponen a continuación los principales temas y metas descritos en *El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI*.

### ***El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres debe formar parte de la definición de otros objetivos del desarrollo***

El desarrollo sostenible centrado en la persona es la meta general de la cooperación entre los miembros del CAD y sus socios. Los desafíos son considerables: pobreza generalizada, enfermedades, educación deficiente, desigualdades sociales, conflictos armados y fragilidad del medio ambiente. Los conocimientos, reflexiones y experiencia tanto de las mujeres como de los hombres son necesarios para resolver estos problemas.

### ***Democratización e igualdad entre mujeres y hombres***

La democratización es indispensable para el desarrollo sostenible centrado en la persona, ya que permite tanto a la mujer como al hombre participar en la toma de decisiones que determinen las condiciones de sus vidas y pedir responsabilidades a las instituciones públicas. El carácter democrático de los procesos de toma de decisiones se ve disminuido por la sistemática subrepresentación de las mujeres. Con un porcentaje mayor de mujeres, las instituciones públicas y políticas representarían mejor los puntos de vista e intereses de la comunidad, además de ser más sensibles a los intereses y preocupaciones de la mujer. Para llevar a cabo una labor eficaz con sus socios, los miembros del CAD pueden fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en los procesos de democratización de muchas maneras:

- Apoyando las campañas informativas que faciliten la participación de las mujeres en los procesos electorales como votantes y candidatas
- Reforzando la eficacia de las organizaciones de defensa de la mujer en aumentar la visibilidad de las preocupaciones femeninas, mediante la formación en técnicas de dirección y defensa de la mujer.
- Animando y ayudando a todos los socios a consultar con mujeres y organizaciones femeninas y a comprender que incumbe tanto a los hombres como a las mujeres atender a las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.

### ***Derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres***

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos celebrada en Viena, en 1993, subrayó la interdependencia entre derechos humanos, democracia y desarrollo. También reconoció claramente que la discriminación y la violencia contra la mujer son cuestiones importantes en el ámbito de los derechos humanos, como lo son otros factores que impiden a la mujer ejercer sus derechos civiles y políticos. Los miembros del CAD pueden promover los derechos humanos de la mujer en sus iniciativas con los países asociados, por ejemplo:

- Ayudando a los gobiernos a analizar las formas de modificar sus legislaciones nacionales y los mecanismos de aplicación de las mismas para dar cumplimiento a la normativa internacional sobre los derechos humanos de la mujer (incluyendo el derecho a la personalidad jurídica independiente, el derecho a los bienes inmuebles, a la protección contra la violencia y a la participación en la vida política).
- Respalando los esfuerzos de los gobiernos y organizaciones no gubernamentales dirigidos a comprender las causas de la violencia contra las mujeres, a trabajar con las víctimas y los autores de la violencia, y a mejorar la seguridad personal de las mujeres en el ámbito doméstico y laboral.
- Aumentando la sensibilización respecto a los derechos humanos de la mujer por parte de las personas que ostentan cargos públicos clave o sean responsables de

la toma de decisiones, tales como políticos, altos cargos de la policía, del poder judicial y funcionarios públicos.

### ***Conflictos e igualdad entre mujeres y hombres***

Los miembros del CAD han reaccionado ante la multiplicación de los conflictos armados centrando su atención en la prevención y resolución de conflictos, en la rehabilitación y en la reconstrucción. En general, las mujeres y los hombres experimentan los conflictos de forma distinta: los soldados armados suelen ser hombres, se emplean las violaciones de mujeres como táctica de guerra y las poblaciones de refugiados se componen principalmente de mujeres y niños. Es necesario que tanto mujeres como hombres participen en los procesos de paz y de desarrollo. En la mayoría de los casos son hombres los que negocian la paz, pero se reconocen cada vez más las aportaciones de las mujeres como negociadoras formales o informales y como miembros de grupos de presión o de defensa. Las iniciativas de los miembros del CAD pueden reflejar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer de distintas maneras:

- Apoyando la participación de las mujeres y de organizaciones femeninas en la toma de decisiones y en la resolución de conflictos al potenciar su acceso a la información y sus capacidades de liderazgo y negociación.
- Fortaleciendo las normas y prácticas internacionales sobre derechos humanos mediante el apoyo a los esfuerzos por investigar los actos de violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto armado y durante el período subsiguiente, y mediante la formación y otros tipos de ayuda que permitan a los funcionarios, fiscales y jueces dar un tratamiento adecuado a estos casos.
- Dando prioridad a los procesos participativos con el objeto de asegurar que las experiencias y necesidades de las mujeres, además de las de los hombres, formen parte integrante de los procesos de reconstrucción.

### ***Bienestar económico***

#### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“La proporción de personas que vive en situaciones de pobreza extrema en los países en desarrollo debe reducirse por lo menos a la mitad antes de 2015.”

### ***Pobreza e igualdad entre mujeres y hombres***

La pobreza sigue suponiendo el reto principal para los países asociados y para la cooperación al desarrollo. La igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son aspectos fundamentales del cambio de orientación desde una estrategia basada en la asistencia social a otros enfoques más sostenibles. La falta de ingresos, alimentos, asistencia médica, educación y oportunidades que caracteriza a la pobreza afecta a más mujeres que a hombres, y los esfuerzos de las mujeres por superar la

pobreza se ven limitados aún más por la discriminación que sufren en el acceso a los recursos sociales y económicos. Para incrementar la capacidad de los hombres y mujeres pobres de determinar los procesos y decisiones que afectan a sus vidas, será necesario prestar atención a las restricciones específicas con las que se enfrentan las mujeres en el ejercicio de sus derechos y en la reivindicación de recursos. Además de mejorar su propio conocimiento de los vínculos existentes entre pobreza y igualdad entre mujeres y hombres, los miembros del CAD pueden apoyar los esfuerzos de los socios por elaborar estrategias de lucha contra la pobreza de las siguientes maneras:

- Identificando estrategias macroeconómicas que ataquen de raíz las causas del número desproporcionado de mujeres pobres.
- Identificando los cambios administrativos y de política que propicien la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos económicos y a las oportunidades (incluyendo propiedad de la tierra, créditos, formación, acceso a las estructuras del mercado, empleo) y al control de los mismos.
- Aumentando la participación de las mujeres, expertos en temas de género y defensores de la igualdad en los debates y en la toma de decisiones sobre estrategias de lucha contra la pobreza.

### ***Desarrollo económico e igualdad entre mujeres y hombres***

Reconociendo que una política económica sólida es la base del desarrollo, los miembros del CAD han centrado sus esfuerzos en crear unos entornos macroeconómicos propicios al crecimiento. Hasta ahora, ni los miembros del CAD ni sus socios han prestado suficiente atención a los aspectos de género en la política macroeconómica, a pesar de los estudios cada vez más numerosos que indican que la desigualdad puede ser un impedimento para el crecimiento económico. Si bien el desarrollo equitativo requiere crecimiento, también requiere unas políticas que generen medios seguros de vida tanto para las mujeres como para los hombres, que aseguren un reparto equitativo de oportunidades y beneficios, y que apoyen la participación y cohesión sociales. Los miembros del CAD pueden aunar esfuerzos con sus socios para incorporar los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas e iniciativas económicas, apoyando, por ejemplo:

- El uso de mecanismos como los exámenes del gasto público para evaluar el impacto de las asignaciones presupuestarias en los hombres y en las mujeres, y en sus respectivos intereses, necesidades y prioridades.
- El desarrollo de capacidades entre los responsables de la planificación económica para evaluar el impacto de la política económica por sexos, incluyendo el impacto sobre el nivel de pobreza, el acceso a los bienes productivos, las oportunidades de empleo y las condiciones domésticas.
- Las iniciativas encaminadas al desarrollo de mecanismos de contabilidad para los trabajos no remunerados e indicadores que permitan supervisar el impacto de las políticas por sexo.

## *Desarrollo social*

### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“Deben lograrse avances considerables en la educación primaria, igualdad entre mujeres y hombres, asistencia médica básica y planificación familiar; a) Todos los países deben asegurar la educación básica universal antes del 2015; b) Los avances en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de la mujer deben manifestarse en la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres en la educación primaria y secundaria antes del 2005 ...”

### ***Educación e igualdad entre mujeres y hombres***

La educación es un elemento esencial de la capacidad para participar plenamente en la vida social, económica y política, y del desarrollo de la sociedad en general. Las desigualdades educacionales entre mujeres y hombres y entre niñas y niños son problemas importantes del desarrollo. Unas tasas inferiores de alfabetización, de asistencia escolar y de nivel de estudios entre las mujeres resultan un impedimento para la mujer como individuo y restringen la productividad y el progreso de la sociedad. Los miembros del CAD pueden apoyar la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en el sector de la educación mediante las siguientes actuaciones, entre otras:

- Ayudando a los gobiernos a formular y poner en marcha estrategias para aumentar la participación de las niñas en los niveles primario y superior de la enseñanza, y permitiendo a los gobiernos mantener sus inversiones en estos ámbitos en el contexto de la reforma económica y el ajuste estructural.
- Apoyando el desarrollo de programas de estudios y de material didáctico que promuevan actitudes positivas hacia la mujer, los derechos humanos de la mujer y las relaciones hombre-mujer basadas en la igualdad.

### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“c) La tasa de mortalidad de los recién nacidos y de los niños menores de cinco años debe reducirse, en cada país en vías de desarrollo, en dos tercios, partiendo del nivel de 1990, y antes del 2015. La tasa de mortalidad materna debe reducirse en tres cuartos durante el mismo período ... d) Todos los individuos en edad de procrear deben tener acceso, a través del sistema de asistencia médica básica, a los servicios de salud reproductiva, incluyendo métodos seguros y fiables de planificación familiar, a la mayor brevedad posible y a más tardar en el año 2015...”

### ***Salud e igualdad entre mujeres y hombres***

La salud, incluyendo la salud sexual y reproductiva, es un componente esencial del bienestar humano. Debido a la presencia muy extendida de las mujeres en el sistema de asistencia sanitaria como personal asistencial y como clientes, existe la creencia generalizada de que las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer están ya resueltas. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres son evidentes en el ámbito de la salud individual, tanto en el acceso a los servicios sanitarios y su uso como en la estructura de las instituciones sanitarias y de empleo. Los miembros del CAD pueden ayudar a los socios a incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector sanitario mediante iniciativas que apoyen, por ejemplo:

- Una planificación y unos servicios sanitarios que reconozcan las necesidades sanitarias de las mujeres y de las jóvenes a lo largo de su ciclo de vida, y no solamente con relación a la maternidad y cuidado de los niños.
- Unas políticas y programas basados en el reconocimiento de la salud sexual y reproductiva y de los derechos correspondientes de las mujeres y de los hombres, así como en el reconocimiento de los vínculos existentes entre la igualdad y el ejercicio de estos derechos.
- Unas estrategias orientadas tanto a los hombres como a las mujeres para actividades relacionadas con la salud infantil, la regulación de la fertilidad y las prácticas sexuales sin riesgo, que reconozcan los derechos y responsabilidades de los hombres en estas áreas.

### ***Sostenibilidad medioambiental***

#### ***El papel de la cooperación para el desarrollo en los albores del siglo XXI, OCDE, 1996:***

“Debe existir en cada país, antes del año 2005, una estrategia nacional para el desarrollo sostenible en vías de ejecución, para lograr invertir realmente, tanto a nivel global como nacional, antes del 2015, la tendencia actual de pérdida de recursos medioambientales: bosques, recursos pesqueros, agua dulce, clima, suelo, biodiversidad, ozono estratosférico, la acumulación de sustancias peligrosas y otros indicadores importantes.”

### ***Sostenibilidad medioambiental e igualdad entre mujeres y hombres***

La sostenibilidad medioambiental depende de la gestión del medio ambiente y de los recursos naturales por parte de los hombres y mujeres en el ámbito local, así como de las políticas nacionales y de la conducta empresarial. Una gestión eficaz depende de la identificación precisa de los intereses complementarios y opuestos respecto al uso de los

recursos. Las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres son elementos importantes para la identificación de intereses e incentivos para una gestión efectiva del medio ambiente. Los miembros del CAD pueden ayudar a sus socios a incorporar estas perspectivas en las iniciativas relacionadas con la gestión y regeneración medioambiental, apoyando, entre otras, las siguientes actividades:

- El desarrollo de procedimientos participativos de planificación que permitan tanto a las mujeres como a los hombres manifestar sus puntos de vista y preocupaciones, y que aumenten las oportunidades de participación en la toma de decisiones en los ámbitos nacional y comunitario.
- La formulación de políticas y programas que consideren tanto a las mujeres como a los hombres como gestores, productores y consumidores de los recursos medioambientales.
- El desarrollo y uso de metodologías de valoración medioambiental que reconozcan los distintos papeles, responsabilidades, oportunidades y limitaciones de la mujer y del hombre en la gestión de los recursos naturales en los ámbitos doméstico y comunitario.

## Anexo 1

### *La igualdad entre mujeres y hombres: hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona*

La Reunión de Alto Nivel del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, celebrada en mayo de 1995, estableció la igualdad entre mujeres y hombres como meta fundamental del desarrollo y de los esfuerzos de ayuda al desarrollo. A continuación se presenta un resumen de los principios e imperativos generales enumerados por el CAD.

#### *Un nuevo consenso*

Existe la idea cada vez más extendida de que para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona es esencial avanzar hacia la igualdad de los papeles femeninos y masculinos. Este consenso se basa en numerosas evidencias:

- Invertir en la educación de las jóvenes producirá posiblemente mayor rentabilidad que cualquier otra inversión.
- Las mujeres se encuentran entre las personas más afectadas por los problemas originados por la pobreza. Está claro que como agentes económicos son también un elemento clave para disminuir la pobreza y mejorar la eficacia de los programas de ajuste estructural.
- Debido al importante papel que desempeñan las mujeres como gestoras de los recursos naturales, su participación activa en la planificación medioambiental es condición esencial para el éxito de los esfuerzos por proteger y hacer un uso sostenible del medio ambiente.

#### **Para hacer realidad estas reflexiones, es necesario cambiar radicalmente de óptica:**

- Siguen siendo tan necesarias como siempre actuaciones concretas encaminadas a potenciar el papel de la mujer en el desarrollo, pero hay que ampliar el enfoque para comprender los papeles tanto de la mujer como del hombre y sus responsabilidades, necesidades y acceso a los recursos y toma de decisiones, además de las relaciones sociales entre mujeres y hombres.
- Resulta cada vez más evidente la importancia de prestar atención a los papeles masculinos y al grado y forma de control que ejerce el hombre respecto a los recursos y la toma de decisiones. Por ejemplo, en el ámbito de la salud sexual, reproductiva y de la población, es obvio que centrarse exclusivamente en la mujer no es suficiente.



- Por tanto, es fundamental centrarse en las actitudes y en el comportamiento masculino para atacar las causas y no solamente los síntomas de los problemas de la mujer en los ámbitos económicos y sociales.

En la última década, los países en desarrollo experimentaron importantes cambios en la toma de conciencia y en la adopción de nuevos enfoques. Hoy en día, la mayoría de estos países cuenta con:

- Políticas nacionales sobre Mujer y Desarrollo.
- Grupos dinámicos de defensa de los derechos de la mujer e instituciones de investigación que trabajan sobre temas de igualdad entre mujeres y hombres.
- Visiones y prioridades locales cada vez más definidas.

**El logro de la igualdad entre mujeres y hombres será una estrategia clave en el marco de las Naciones Unidas durante el próximo decenio:**

- Los temas de género han sido reconocidos como indicadores y fundamentos del desarrollo social y económico eficaz en las conferencias de las Naciones Unidas sobre medio ambiente (1992), derechos humanos (1993), población y desarrollo (1994) y desarrollo social (1995).
- La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres: Acción para la Igualdad, Desarrollo y Paz (1995), en Pekín, brinda la oportunidad de desarrollar un conjunto coherente de estrategias acordadas internacionalmente y que deben plasmar las orientaciones concretas a seguir para lograr las metas fijadas por las anteriores conferencias de las Naciones Unidas.
- La *Plataforma para la Acción* de Pekín pone el énfasis en el poder compartido y en unas relaciones más equitativas entre mujeres y hombres como condiciones políticas, sociales y económicas esenciales para el desarrollo sostenible centrado en la persona.
- Las redes —que suponen nuevas asociaciones entre mujeres del norte y del sur— han contribuido de forma importante a la preparación y dirección de estas Conferencias internacionales que indican las prioridades de acción.

***Las consecuencias para los organismos de cooperación al desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico***

La igualdad entre mujeres y hombres, como objetivo estratégico del desarrollo sostenible centrado en la persona, implica un enfoque más amplio del tema de Mujer y Desarrollo que el adoptado hasta ahora, tanto por los gobiernos como por los organismos de ayuda. Aun continuando con los esfuerzos por integrar a las mujeres en el desarrollo, el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres reconoce la necesidad fundamental de que mujeres y hombres, trabajando juntos en condiciones de igualdad, asuman la responsabilidad de definir la agenda para el desarrollo, fijar la visión y metas, y elaborar estrategias.

- Esto supone transformar la agenda para el desarrollo para incluir las visiones, intereses y necesidades tanto de la mujer como del hombre.
- Las estrategias de la próxima década han de identificar las diferencias estructurales y posibles desequilibrios entre los sexos, y las causas estructurales de las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Es igualmente importante identificar las raíces culturales de las desigualdades entre los sexos.
- Esto supondrá reconocer en las actividades económicas las distorsiones fundamentales basadas en el sexo y tomar medidas para remediarlas, promoviendo una participación mayor y equitativa de las mujeres en la gestión pública y en la sociedad civil, y defendiendo el respeto a los derechos humanos de la mujer.

**La adopción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico supone un cambio de enfoque, de modo que en lugar de considerarse como un “tema de mujeres” se perciba como una cuestión esencial para la sociedad:**

- Todos los actores, tanto hombres como mujeres, deben compartir la responsabilidad de luchar por la igualdad entre mujeres y hombres.
- En el seno de las instituciones y organizaciones, esto supone pasar de considerar la igualdad entre mujeres y hombres como responsabilidad de un grupo reducido de especialistas, en su mayor parte mujeres especializadas en ciencias sociales, a identificar las responsabilidades de analistas, planificadores, gestores de políticas y personal encargado de los programas, incluyendo economistas y técnicos.
- Esto sólo puede lograrse si los cuadros directivos apuestan firmemente por la igualdad entre mujeres y hombres y desarrollan métodos que garanticen la responsabilidad del personal y de los consultores.
- Seguirán siendo necesarios los especialistas en temas de género, pero hay que modificar su papel, orientándolo hacia las funciones catalizadora, consultiva y de apoyo.
- Será esencial profundizar en el análisis de género, metodologías de planificación e indicadores cualitativos de impacto para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- Esto requiere, a su vez, una mejor estructuración de enfoques “centrados en la persona” dentro del pensamiento sobre el desarrollo, integrando los análisis socioculturales y económicos.

**Resulta fundamental la adopción de disposiciones institucionales y financieras adecuadas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres:**

- En el seno de los organismos de ayuda al desarrollo, se requiere compartir más ampliamente las tareas y la responsabilidad respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, así como un mayor número de especialistas en temas de género que proporcionen los consejos y el apoyo necesarios.
- Es indispensable aumentar los recursos financieros para desarrollar las metodologías e instrumentos necesarios y para asegurar que el personal de los organismos disponga de los conocimientos requeridos.

Los miembros del CAD han realizado ya una labor considerable en la innovación del análisis y en la elaboración de políticas y programas, así como en el ámbito institucional. Esta labor está documentada en la Valoración de los Programas y Políticas de los miembros del CAD en materia de Mujer y Desarrollo, elaborada por el Grupo de Expertos del CAD sobre la Evaluación de la Ayuda. Pueden seguir siendo pioneros en el diseño y ejecución de compromisos respecto a la participación de la mujer en el desarrollo.

### ***Consecuencias para las políticas***

Hasta ahora, los temas de género han sido tratados con mayor eficacia en la elaboración de proyectos que en la formulación de políticas y programas:

- Se ha centrado la atención en ajustar el diseño de los proyectos para incorporar temas de género, o para atenuar los efectos negativos después de haber tomado las decisiones cruciales sobre prioridades, asignación de recursos y tipos de intervención.
- Sin embargo, los importantes logros de los miembros del CAD al tratar el tema de género hasta la fecha deben constituir una base sólida para abordar las políticas a realizar y los programas a formular en el futuro.
- Podría conseguirse un mayor fortalecimiento de las capacidades de los organismos en estos aspectos mediante una redistribución de los presupuestos técnicos y de formación.

Es importante corregir aquellas debilidades metodológicas de la cooperación para el desarrollo que impiden prestar una atención adecuada y eficaz a la mujer en los temas de desarrollo y género. Se trata principalmente de:

- La tendencia persistente a definir la cooperación para el desarrollo en términos técnicos, económicos o sectoriales estrechos.
- El papel insuficiente de los aspectos socioculturales.
- La perjudicial separación entre los análisis sociales y los económicos.

### **Hay que reconocer las importantes aportaciones del enfoque de género hasta el presente y desarrollarlas:**

- En cuanto a los proyectos, el enfoque de género ha dado lugar a considerables innovaciones en las técnicas de análisis de poblaciones objetivo en sus contextos socioeconómicos, así como en las metodologías para impulsar su consulta y participación.
- Los trabajos que incorporan la perspectiva de género han estado a la vanguardia de los esfuerzos emprendidos para tratar los aspectos socioeconómicos y humanos del desarrollo, y han contribuido de manera significativa a la sensibilización y a la mejora del conocimiento de estos temas.

**El diálogo sobre políticas se emplea cada vez más para promover las grandes cuestiones como la reestructuración económica, el desarrollo participativo y el buen gobierno, y el fortalecimiento de capacidades:**

- La inclusión de género y mujer entre los temas de desarrollo en este nivel de consultas es un nuevo modo de centrar la atención en estas cuestiones, tanto en la elaboración de políticas nacionales como para lograr que se preste suficiente atención a la igualdad entre mujeres y hombres tras las conferencias internacionales importantes.
- El objetivo global de la igualdad entre mujeres y hombres debe reflejarse en el enfoque de la **ayuda por programas**, por ejemplo en el análisis de posibles políticas de reestructuración económica.
- El diálogo y la programación sobre el **fortalecimiento de las instituciones** y el **desarrollo de capacidades nacionales** deben acompañarse de los conocimientos necesarios para identificar y satisfacer las necesidades específicas de los dos sexos y para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

**La Reunión de Alto Nivel del CAD aprobó los siguientes objetivos para los organismos de ayuda al desarrollo de los miembros del CAD:**

- **Apoyar la igualdad entre mujeres y hombres** como objetivo estratégico global para potenciar el papel de la mujer y, por tanto, el desarrollo sostenible centrado en la persona.
- **Renovar el énfasis en los aspectos socioculturales** del desarrollo y en la necesidad general de un enfoque más centrado en la persona que integre los análisis sociales, económicos y políticos.
- **Reexaminar el impacto** en la mujer **de otras formas de cooperación que no sean proyectos**, como la ayuda sectorial por programas, los ajustes estructurales y el examen del gasto público.
- **Incorporar las consecuencias del enfoque de género** en los análisis, políticas y estrategias nacionales y sectoriales.
- **Conceder un papel importante a estos principios, tanto en los ámbitos tradicionales de cooperación como en los nuevos**, en particular, en el desarrollo participativo y el buen gobierno, los derechos humanos y la resolución de conflictos.
- **Ayudar a los socios a fortalecer su capacidad institucional** para incorporar acciones encaminadas a favorecer a la mujer y para desarrollar nuevos instrumentos que permitan luchar por la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Intensificar el diálogo sobre políticas** con los socios.
- **Centrarse en las capacidades de las comunidades locales** para identificar prioridades de género y apoyar acciones conjuntas con los organismos de ayuda.
- **Hacer hincapié** en el desarrollo del conocimiento sobre estas cuestiones, la responsabilidad de la dirección, **la rendición de cuentas** y la adecuada **supervisión** y elaboración de informes. Ello podría suponer aumentar los compromisos financieros y replantear las funciones y responsabilidades de cada cargo para incluir criterios de género.

## ***Las consecuencias para el CAD***

Como foro de consulta para la elaboración de políticas y para analizar la calidad y eficacia de las asociaciones para el desarrollo, el CAD puede jugar un papel principal en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico de la cooperación para el desarrollo.

Hasta ahora, las consultas e iniciativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres han sido llevadas a cabo bajo los auspicios del Grupo de Expertos sobre Mujer y Desarrollo. El Grupo de Expertos ha asumido la responsabilidad de asegurar que el CAD, sus órganos subsidiarios (el Grupo de Trabajo sobre Aspectos Financieros de la Ayuda al Desarrollo, el Grupo de Trabajo sobre Problemas Estadísticos, el Grupo de Trabajo sobre Ayuda al Desarrollo y Medio Ambiente, el Grupo de Expertos sobre la Evaluación de la Ayuda, el Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre Desarrollo Participativo y Buen Gobierno) y el Secretariado sean conscientes de las cuestiones de género relacionadas con sus deliberaciones sobre políticas y temas sectoriales y dispongan de los recursos necesarios para tratarlas.

### **El establecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico global**

- Hará recaer la responsabilidad sobre el mismo CAD, sus órganos subsidiarios y el Secretariado.
- Para el Grupo de Expertos sobre Mujer y Desarrollo significará un nuevo papel de catalizador, asesor y de apoyo.

La Reunión de Alto Nivel aprobó las medidas y principios que han de guiar al CAD en el establecimiento de las prioridades de género e igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico del desarrollo. El CAD elaborará un plan de género para incorporar de forma sistemática las cuestiones de género en su labor.

### **El Plan de género:**

- Especificará los pasos, calendarios, responsabilidades, recursos y plazos necesarios para tratar las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo, en la elaboración de políticas, en el proceso de examen de la ayuda, en el desarrollo de principios y prácticas, y en los informes estadísticos.
- Llevará a todos los órganos subsidiarios del CAD a revisar sus mandatos y programas de trabajo teniendo en cuenta el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.
- Asegurará, de acuerdo con las especificaciones del Plan de género, que las reuniones del CAD sobre temas de actualidad y sectoriales dispongan de los análisis substantivos necesarios para suscitar la atención suficiente a las cuestiones de género.
- Permitirá a los organismos de ayuda al desarrollo de los miembros del CAD, en el transcurso de su trabajo, realizar consultas sobre las consecuencias de la Conferencia y *Plataforma para la Acción* de Pekín, incluyendo las disposiciones institucionales y financieras.

- Conducirá a una revisión de los Principios Rectores del CAD para Mujer y Desarrollo, basada en los resultados de la valoración del CAD, las enseñanzas adquiridas y la Conferencia de Pekín.

### ***Conclusiones***

El marco de políticas del CAD y de sus miembros descrito en las páginas anteriores refleja la opinión cada vez más generalizada a nivel internacional de que la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la atención específica a las mujeres en el desarrollo, es indispensable para lograr el desarrollo sostenible centrado en la persona. El CAD puede seguir enseñando el camino a los organismos dedicados a la cooperación para el desarrollo y proporcionando mecanismos para movilizar y apoyar los esfuerzos de sus miembros. Al promover la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres, el CAD pretende prestar un apoyo concreto a sus miembros y a sus socios, y sentar unas bases sólidas para las acciones concretas encaminadas a dar una continuidad a la Conferencia de Pekín. El CAD subraya la importancia de llevar a cabo esta misión mediante nuevas y duraderas asociaciones con los países en desarrollo.

## Anexo 2

### *La Declaración de Pekín<sup>4</sup>*

1. Nosotros, los Gobiernos que participamos en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres;
2. Reunidos en Pekín en septiembre de 1995, año del cincuentenario de la fundación de las Naciones Unidas;
3. Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad;
4. Reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias, rindiendo homenaje a las mujeres que han allanado el camino, e inspirados por la esperanza que reside en la juventud del mundo;
5. Reconocemos que la situación de las mujeres ha experimentado avances en algunos aspectos importantes en el último decenio, pero también que este progreso no ha sido homogéneo, que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y que sigue habiendo obstáculos importantes que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos;
6. Reconocemos asimismo que esta situación se ha visto agravada por una creciente pobreza, que afecta a la vida de la mayoría de la población mundial, en particular a mujeres y a niñas y niños, y que tiene sus orígenes en el ámbito nacional y en el ámbito internacional;
7. Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el avance y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, de esperanza, cooperación y solidaridad, ahora con la vista puesta en el próximo siglo.

Reafirmamos nuestro compromiso de:

8. Defender la igualdad de derechos y la dignidad humana inherente de mujeres y hombres, así como los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de

---

<sup>4</sup> Por considerar conveniente la coherencia terminológica entre esta Declaración y los dos documentos del CAD ahora editados en castellano, para la presente traducción, realizada a partir del texto en inglés, se han tenido en cuenta los aciertos y las mejores opciones de las versiones de las Naciones Unidas y, sobre todo, del Instituto de la Mujer.

las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres y la Convención sobre los Derechos de Niñas y Niños, así como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo;

9. Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como una parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;
10. Construir sobre el consenso y los progresos alcanzados en anteriores conferencias y cumbres de las Naciones Unidas: sobre las Mujeres, celebrada en Nairobi en 1985; sobre la Infancia, celebrada en Nueva York en 1990; sobre el Medio ambiente y el desarrollo, celebrada en Río de Janeiro en 1992; sobre los Derechos humanos, celebrada en Viena en 1993; sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994; y en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo social, celebrada en Copenhague en 1995, con el objetivo de lograr la igualdad, el desarrollo y la paz;
11. Conseguir la aplicación plena y efectiva de las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Avance de las Mujeres;
12. Promover el empoderamiento y el avance de las mujeres, incluyendo el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencias, lo que contribuye a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, espirituales e intelectuales de las mujeres y de los hombres, individualmente o en comunidad con otras personas, por lo que les garantiza la posibilidad de realizar su pleno potencial en la sociedad, configurando sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones.

Estamos convencidos de que:

13. El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz;
14. Los derechos de la mujer son derechos humanos;
15. La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades respecto de la familia y una relación armoniosa entre hombres y mujeres son indispensables, tanto para su bienestar y el de sus familias, como para la consolidación de la democracia;
16. La erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, en el desarrollo social, en la protección del medio ambiente y en la justicia social, requiere la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, la igualdad de oportunidades y la participación plena y en pie de igualdad de



mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona;

17. El reconocimiento explícito y la reafirmación del derecho de todas las mujeres a controlar todos los aspectos de su salud, en particular su propia fecundidad, es básico para su empoderamiento;
18. La paz local, nacional, regional y mundial es alcanzable y está inextricablemente vinculada al avance de las mujeres, las cuales son una fuerza fundamental para el liderazgo, la resolución de conflictos y la promoción de una paz duradera a todos los niveles;
19. Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento, con la plena participación de las mujeres, de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el empoderamiento y el avance de las mujeres;
20. La participación y contribución de todos los agentes de la sociedad civil, en particular de los grupos de mujeres, las redes y otras organizaciones no gubernamentales y organizaciones populares, con pleno respeto de su autonomía y en cooperación con los gobiernos, son importantes para una aplicación y seguimiento eficaces de la *Plataforma para la Acción*;
21. La aplicación de la *Plataforma para la Acción* requiere el compromiso de los gobiernos y de la comunidad internacional. Al asumir compromisos de acción a escala nacional e internacional, incluidos los asumidos en la Conferencia, los Gobiernos y la comunidad internacional reconocen la necesidad de tomar medidas prioritarias para el avance y el empoderamiento de las mujeres.

Estamos decididos a:

22. Intensificar los esfuerzos y las acciones para conseguir, antes de que termine el siglo, las metas de las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Avance de las Mujeres;
23. Garantizar a las mujeres y a las niñas el pleno disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y tomar medidas eficaces contra las violaciones de estos derechos y libertades;
24. Adoptar todas las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas y suprimir todos los obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres y para el avance y el empoderamiento de las mujeres;
25. Alentar a los hombres para que participen plenamente en todas las acciones encaminadas hacia la igualdad;

26. Promover la independencia económica de las mujeres, incluyendo el empleo, y erradicar la persistente y cada vez mayor carga de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso para todas las mujeres, como agentes vitales del desarrollo —incluidas las de las zonas rurales— a los recursos productivos, a las oportunidades y a los servicios públicos;
27. Promover un desarrollo sostenible centrado en la persona, incluyendo el crecimiento económico sostenido, a través de la enseñanza básica, de la educación permanente, de la alfabetización y capacitación y de la atención primaria de la salud para niñas y mujeres;
28. Adoptar medidas positivas con el fin de garantizar la paz para el avance de las mujeres y, reconociendo la función rectora que han desempeñado las mujeres en el movimiento en pro de la paz, trabajar activamente hacia el desarme general y completo bajo control internacional estricto y eficaz, y apoyar las negociaciones para la concertación, sin demora, de un tratado de alcance universal de prohibición de los ensayos nucleares, verificable multilateral y eficazmente, que contribuya al desarme nuclear y a la prevención de la proliferación de las armas nucleares en todos sus aspectos;
29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas;
30. Garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención a la salud y promover tanto la salud sexual y reproductiva de las mujeres como su educación;
31. Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y de las niñas;
32. Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a todas las mujeres y las niñas que se enfrentan con múltiples barreras para su empoderamiento y avance por factores tales como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o porque son población indígena;
33. Garantizar el respeto del derecho internacional, incluido el derecho humanitario, a fin de proteger a las mujeres y a las niñas en particular;
34. Desarrollar el pleno potencial de las niñas y de las mujeres de todas las edades, garantizar su plena participación, en condiciones de igualdad, en la construcción de un mundo mejor para todas las personas y promover su papel en el proceso de desarrollo.

Estamos decididos a:

35. Garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la formación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados, como medio

para promover el avance y el empoderamiento de las mujeres y niñas, incluso mediante el aumento de su capacidad para disfrutar de los beneficios de la igualdad de acceso a esos recursos, para lo que se recurrirá, entre otros medios, a la cooperación internacional;

36. Garantizar el éxito de la *Plataforma para la Acción*, lo cual exigirá un fuerte compromiso de los Gobiernos y de las organizaciones e instituciones internacionales a todos los niveles. Estamos firmemente convencidos de que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible, que es el marco de nuestros esfuerzos para lograr una mejor calidad de vida para todas las personas. Un desarrollo social equitativo que reconozca el empoderamiento de las personas pobres —en particular de las mujeres que viven en la pobreza— para utilizar los recursos ambientales de manera sostenible, es una base necesaria del desarrollo. Reconocemos también que el crecimiento económico sostenido de base amplia, en el contexto del desarrollo sostenible, es necesario para apoyar el desarrollo social y la justicia social. El éxito de la *Plataforma para la Acción* también requerirá una movilización adecuada de recursos para el avance de las mujeres, tanto a escala nacional como internacional, así como recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo procedentes de todos los mecanismos de financiación disponibles, incluidas las fuentes multilaterales, bilaterales y privadas; recursos financieros para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales; el compromiso de lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en todos los órganos y procesos de determinación de políticas a escala nacional, regional e internacional; el establecimiento o fortalecimiento de mecanismos en todos los niveles para rendir cuentas a las mujeres del mundo;
37. Garantizar también el éxito de la *Plataforma para la Acción* en los países con economías en transición, lo que exigirá cooperación y asistencia internacionales constantes;
38. Por la presente, adoptamos y nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente *Plataforma para la Acción*, garantizando que en todas nuestras políticas y programas quede reflejada la perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales, así como a las demás instituciones regionales e internacionales relevantes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los Gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta *Plataforma para la Acción*.

Guía del CAD  
de conceptos y enfoques  
relativos a la igualdad  
entre mujeres y hombres

## Introducción

El Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo (que en 1998 cambió su nombre a Grupo de Trabajo sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres) ha elaborado una serie de directrices prácticas para promover las metas identificadas por el Comité de Ayuda al Desarrollo<sup>5</sup> de la OCDE y por la *Plataforma para la Acción* de Pekín (1995) en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de la mujer. Las *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo* (1998) se inspiran en las enseñanzas de la experiencia e incorporan ejemplos ilustrativos de una mayor eficiencia, eficacia y coherencia en la cooperación para el desarrollo. En el transcurso de la elaboración de las *Directrices*, los autores desarrollaron una valiosa colección de definiciones de conceptos y enfoques clave que permitirán al lector orientar y profundizar su comprensión de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y de las formas de abordarlas. Estos conceptos han sido recogidos en la presente *Guía del CAD de conceptos y enfoques relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*.

Este documento consta de dos secciones básicas. La primera contiene varios comentarios ordenados por temas y en orden alfabético. Cada entrada está dividida en tres epígrafes:

### ***Comentario***

Breve presentación de las principales cuestiones y temas de reflexión.

### ***Ver también***

Enumeración de otros temas relevantes de la Guía de conceptos.

### ***Referencias***

Lista de documentos incluida para animar a los lectores a la consulta de la literatura especializada, que no cesa de aumentar, publicada por defensores de la igualdad entre mujeres y hombres, profesores universitarios y por los propios organismos de cooperación para el desarrollo. Hemos restringido la lista de referencias para incluir únicamente fuentes ya publicadas y aquéllas a las que se pueda tener acceso a través de los miembros del CAD.

La segunda sección proporciona una lista de referencias, ordenadas según los temas, y sin ningún comentario.

*Esta Guía, sin embargo, no es exhaustiva y las listas de referencias son meramente indicativas. Puede haber documentos que no figuren en las listas aquí elaboradas.*

---

<sup>5</sup> Esta publicación está disponible en: <http://www.oecd.org/dac>.

**Sección I**  
**Comentarios y referencias**

## *El análisis institucional desde la perspectiva de género*

### *Comentario*

#### *Cuestiones*

La capacidad de las instituciones (ministerios, organizaciones para-estatales, ONG, etc.) para incorporar una perspectiva de igualdad en su trabajo es uno de los pilares de las estrategias de integración. No obstante, las iniciativas de cooperación para el desarrollo han pasado por alto la capacidad de las instituciones para tener en consideración el análisis de género a la hora de realizar su labor, o se han limitado a incrementar el número de mujeres en puestos directivos. Aunque el fortalecimiento institucional es, en la actualidad, uno de los objetivos principales de muchos proyectos de cooperación para el desarrollo, fortalecer la capacidad de las instituciones para que apoyen los objetivos de igualdad en contadas ocasiones es una prioridad.

En los últimos años, los analistas han centrado su atención en tratar de comprender las instituciones y organismos desde una perspectiva de género (por ejemplo, Goetz (1995a) y Calás y Smircich (1996)), examinando las maneras en las que las relaciones entre mujeres y hombres influyen en la propia constitución de las instituciones y el hecho de que las instituciones continúan elaborando políticas y programas que no reconocen las necesidades de la mujer. Queda por determinar en detalle las consecuencias de estos análisis para las iniciativas de cooperación para el desarrollo.

Las relaciones entre mujeres y hombres en el seno las instituciones pueden verse reflejadas en el orden práctico o físico, en el estilo de gestión, en la ideología organizativa y en la expresión del poder. En términos prácticos, estas relaciones podrían haberse establecido conforme a la medida en que los intereses y características de las personas y grupos sociales que conformaron tales instituciones en el momento de su constitución reflejasen sus necesidades y capacidades físicas y sociales. El monopolio real y físico ejercido por el hombre sobre los espacios de organización públicos implica que las pautas del trabajo cotidiano se estructuren en función de sus necesidades y capacidades físicas. En particular, su capacidad para lograr una relativa liberación del cuidado de los hijos y de las responsabilidades domésticas. Goetz (1995:5).

De la preocupación por la igualdad surgen dos cuestiones básicas que hay que plantear con relación a las instituciones:

- ¿Tiene la institución la capacidad para valorar todos sus programas, políticas y normas desde la perspectiva de género? (En otras palabras, ¿puede valorar el distinto impacto que su política tiene sobre mujeres y hombres e intentar reducir las desigualdades de género?)
- ¿Cuál es el perfil de las mujeres y los hombres que ocupan puestos directivos? (¿Hay igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en cuanto a empleo, formación, promoción y prestaciones? ¿Hay medidas concretas para

promocionar a las mujeres y aumentar su participación en los puestos de alta dirección?)

### ***Temas a explorar***

A la hora de tratar de comprender la capacidad de las instituciones para incorporar objetivos de igualdad en su trabajo y de fortalecer esa capacidad, es importante tener en cuenta los siguientes temas:

- **Los estatutos de la institución y su ámbito de trabajo.** Es necesario establecer unos vínculos claros y explícitos entre el ámbito de actuación de la institución y el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Muchos responsables de la elaboración de políticas dan por sentado que su trabajo es neutro en cuanto a género y que tendrá el mismo impacto en todas las personas. No son capaces de ver la superposición entre sus objetivos (incrementar la productividad de los cultivos, desarrollar una política fiscal o construir una infraestructura de transportes) y las desigualdades entre mujer y hombre. Las personas que trabajan en una institución específica deben ser conscientes de cómo y por qué la igualdad es un asunto relevante en su área de especialización.
- **Historia y cultura de la organización.** Las normas que guían el funcionamiento de la institución, tanto formales como no formales, son importantes. Una política dirigida a cambiar las prioridades del personal en su trabajo para incorporar consideraciones de igualdad tiene pocas posibilidades de ser eficaz si no se respetan las políticas en general. Algunos de los factores que podrían incrementar las posibilidades de éxito en la integración de las consideraciones de igualdad son:
  - Flexibilidad y una actitud abierta ante las nuevas ideas en general.
  - Voluntad de cambiar y de incorporar las aportaciones de los diversos sectores de la población.
  - Estructuras de responsabilidad dentro de la institución que aseguren que el personal cumpla con las directrices políticas de la misma.
  - Reconocimiento y valoración de gran variedad de aptitudes profesionales (por ejemplo, la institución está dotada de personal, al que considera necesario, especializado en el análisis social, además de personal experto en ingeniería o medicina).
- **Conocer al personal.** Es importante saber a nivel general quién trabaja y qué puesto ocupa en la institución —tanto para comprender la situación como para facilitar los cambios—. ¿Tienen todos los altos directivos la misma edad, antecedentes y puntos de vista? ¿Cuál sería la mejor forma de ayudarles a comprender las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres relacionadas con su trabajo? ¿Hay una fuente potencial de “innovadores” que podrían estar a la cabeza de los esfuerzos por dar más relieve a las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres? ¿Qué nuevos conocimientos especializados serían de mayor utilidad para cada persona en cada puesto concreto? ¿Podrían adquirirlos los empleados con los que ya cuenta el organismo o habría que contratar a personal nuevo?



- **Procedimientos y rutinas organizativos.** Una lección clave aprendida de los recientes estudios sobre las iniciativas de igualdad dentro de los organismos de cooperación para el desarrollo es que las buenas prácticas en materia de desarrollo —tales como una buena planificación, unos procedimientos sólidos de supervisión y de elaboración de informes, la consulta con los grupos objetivo— apoyarán, en el mejor de los casos, la integración de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y, cuando menos, crearán un entorno donde la integración sea más probable. Por ello es importante comprender las normas y procedimientos de la organización. También es importante comprobar si existe o no suficiente flexibilidad para modificar los procedimientos rutinarios de modo que los objetivos de igualdad puedan lograrse con mayor facilidad.
- **Entorno y presiones externas.** Cada institución tiene un margen de maniobra distinto y su propia independencia del entorno político general. Por ejemplo, un ministerio de planificación central o un ministerio de economía tienen, por lo general, más “poder” dentro de la estructura política que un ministerio creado para ocuparse de los problemas medioambientales. Algunas instituciones poseen mayor flexibilidad para actuar, mientras otras son más influenciadas por las presiones externas.

La experiencia demuestra que, para suscitar interés en las cuestiones de igualdad en el seno de las instituciones, no basta con impartir un pequeño curso para personal seleccionado. Será necesario esforzarse por comprender la actividad de la organización y su funcionamiento con el fin de identificar los puntos de acceso, y desarrollar estrategias para asegurar que las consideraciones de igualdad entre mujeres y hombres formen parte de la rutina diaria.

### ***Ver también***

La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.  
El compromiso de plena integración de la perspectiva de género en la *Plataforma para la Acción* de Pekín.

### ***Referencias***

- CALÁS, M.B. Y SMIRCICH, L. (1996); “From the ‘Woman’s’ Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies”, *Handbook of Organizational Studies*. S. Clegg, C. Hardy y W. Nord (eds.). Sage. Londres.
- GOETZ, A.M. (1995); “Introduction-Institutionalizing women’s interests and gender-sensitive accountability in development”, *IDS Bulletin* 26(3):1-10.
- GOETZ, A.M. (ed.) (1995a); “Getting Institutions Right for Women in Development”, *IDS Bulletin* 26(3).
- GOETZ, A.M. (1992); “Gender and Administration” *IDS Bulletin*, 23(4).
- KARDAM, N. (1995); “Conditions of Accountability for Gender Policy: the Organizational, Political and Cognitive Contexts” Anne Marie Goetz (ed.) “Getting Institutions Right for Women in Development”, *IDS Bulletin* 26(3), julio.

STAUDT, K. (1990); "Gender Politics in Bureaucracy: Theoretical Issues in Comparative Perspective", Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics: The Bureaucratic Mire*. Temple University Press. Filadelfia.

## **Ayuda por programas**

### ***Comentario***

#### ***Definición del CAD de ayuda por programas***

Los *Principios del CAD para la ayuda por programas* contienen la siguiente definición de la ayuda por programas<sup>6</sup>.

La característica general de la ayuda por programas es que no está vinculada a actividades específicas de proyecto. Se han identificado cuatro grandes subcategorías de ayuda por programas:

1. Ayuda general por programas. Ayuda por programas puesta a disposición de un país en desarrollo, sin ser asignada a un sector determinado sino para fines generales del desarrollo, como financiación de la balanza de pagos, apoyo general de tipo presupuestario y ayuda en mercancías.
2. Ayuda sectorial por programas. Ayuda por programas orientada a un sector económico o social específico, como agricultura, educación o desarrollo local.
3. Ayuda alimentaria por programas.
4. Condonación de deuda.

#### **Iniciativas del CAD para reflejar el objetivo de igualdad en la ayuda por programas**

Los *Principios del CAD para la ayuda por programas* hacen referencia en varias ocasiones a la relación entre este tipo de ayuda y las cuestiones políticas relativas a la situación de la mujer (ver epígrafes 247(h), 258 y 263), pero no aconsejan cómo tratar este tema en el diseño y puesta en práctica de la ayuda por programas.

Las *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer* en la cooperación para el desarrollo definen el siguiente enfoque para la ayuda por programas:

El diálogo entre los miembros del CAD y los países asociados sobre políticas incluye tanto las discusiones formales como los contactos regulares, menos estructurados. Se

---

<sup>6</sup> Véase, *Manual de ayuda al desarrollo. Principios del CAD para una ayuda eficaz*. OCDE/ Mundi-Prensa (1995). Madrid. Pág. 121.

recurre cada vez más al diálogo para promover las cuestiones fundamentales de las políticas de cooperación al desarrollo. Este diálogo ofrece a los miembros del CAD un medio importante para demostrar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y para fomentar relaciones constructivas entre socios. En este contexto, los miembros del CAD deben:

- Emplear el diálogo sobre políticas para impulsar activamente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Preparar el terreno para el diálogo sobre políticas, aunando esfuerzos con los asociados para analizar el impacto de las iniciativas propuestas sobre la mujer y sobre el hombre, y para identificar oportunidades de promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asegurar que todos los puntos a tratar en el orden del día para el diálogo sobre políticas incorporen aspectos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Alentar a los gobiernos nacionales a incluir en el diálogo sobre políticas organizaciones femeninas y defensores de la igualdad entre mujeres y hombres.

Un equipo de trabajo del Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo está examinando las formas de enfocar la incorporación de las cuestiones de género en la ayuda por programas. Hay un breve resumen de las cuestiones que aborda este equipo de trabajo y del seguimiento previsto en el artículo de Elson y McGee (1995), que aparece en las referencias.

Bajo la supervisión del Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo, se están preparando unos documentos de trabajo sobre informes económicos nacionales que tengan en consideración factores de género, incluido uno sobre conceptos y fuentes, y tres monografías sobre países, aplicando el marco definido.

### **Iniciativas llevadas a cabo a nivel nacional en los países asociados**

Bajo la dirección de los ministros de la Commonwealth responsables de la Mujer, el Secretariado de la Commonwealth está coordinando una iniciativa para desarrollar:

*“... metodologías y herramientas analíticas específicas para generar presupuestos nacionales, que serán posteriormente puestas a prueba en países específicos antes de ser adoptadas definitivamente. Estas herramientas comprenderán una serie de opciones políticas para la integración de la perspectiva de género en las políticas y procedimientos presupuestarios nacionales.”*

Las metodologías y herramientas analíticas se emplearán en las siguientes áreas: estudio de beneficiarios (datos desagregados por sexo); análisis de impacto del gasto público (datos desagregados por sexo); evaluación política del gasto público en función del sexo; resúmenes presupuestarios desglosados por sexo; análisis desagregados por sexo de las interacciones entre los presupuestos financieros y los estudios periódicos; y políticas económicas a medio plazo que tengan en cuenta el sexo.

Esta iniciativa también incluirá el diálogo sobre políticas entre ministerios de finanzas, planificación económica y de la mujer, ministerios claves en el gasto de fondos públicos y otras partes interesadas. El resultado será estudiado por los ministros de Finanzas de la

Commonwealth. (Extracto de una declaración de la División de Género y Juventud del Secretariado de la Commonwealth, Londres, Reino Unido).

### ***Ver también***

Formulación de políticas económicas (sección II).

### ***Referencias***

BAKKER, I. (1994); *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Zed Books en colaboración con el North South Institute. (Disponible a través de Women, Ink.)

BANCO MUNDIAL (1993); *Paradigm Postponed: Gender and Economic Adjustment in Sub-Saharan Africa*. Nota técnica, División de Recursos Humanos y Pobreza, Departamento Técnico, África, Banco Mundial.

ELSON, D. (1993); "Gender-aware analysis and development economics", *Journal of International Development* 2(2):237-247.

ELSON, D., EVERS, B. Y GIDEON, J. (1996); *Gender Aware Country Economic Reports*. Working Paper 1, Concepts and Sources. Elaborado en apoyo al DAC/WID Task Force on Gender Guidelines for Programme Aid and Other Forms of Economic Policy Related Assistance. Borrador para comentarios. Noviembre<sup>7</sup>.

ELSON, D Y MCGEE, R. (1995); "Gender equality, bilateral programme assistance and structural adjustment: policy and procedures", *World Development* 23(11):1987-1994.

PALMER, I. (1991); *Gender and Population in the Adjustment of African Economies: Planning for Change*. OIT. Ginebra.

WENTHOLT, W., ZOOMERS, A. Y JANSEN, L. (1995); "A critical review of structural adjustment and increasing women's economic participation", *Advancing women's status: women and men together? Critical Review and Annotated Bibliographies Series*, Royal Tropical Institute (KIT), Amsterdam, Países Bajos. (Disponible a través de Women, Ink.)

---

<sup>7</sup> Esta serie incluye otros tres documentos: Working Paper Number 2 - Uganda (por Diane Elson y Barbara Evers), Working Paper Number 3 - Pakistan (por Diane Elson y Barbara Evers) y Working Paper Number 4 - Nicaragua (por Diane Elson y Jasmine Gideon).

## Capacitación sobre género

### *Comentario*

#### *Antecedentes*

Los organismos miembros del CAD y las ONG (en países desarrollados y en desarrollo), organizaciones multilaterales y organizaciones femeninas han recurrido muy a menudo a la capacitación sobre género. Hasta la fecha han sido varios los objetivos de esta capacitación:

- Fomentar el apoyo a las políticas de Mujer y Desarrollo y de género.
- Proporcionar al personal de los organismos de cooperación un marco y un vocabulario común para facilitar la discusión y aplicación de las diversas políticas.
- Dotar al personal de los organismos de cooperación de unos conocimientos especializados que sirvan para el diseño y la ejecución de los diversos programas.

Se han desarrollado numerosos modelos de formación (por ejemplo, Overholt et al., 1985; Moser, 1993; Williams, 1994; y Parker, 1993). Los organismos han modificado las estructuras básicas, desarrollando estudios de casos concretos. Se han celebrado dos conferencias internacionales para compartir experiencias y avances en materia de capacitación sobre género (Rao et al., 1991 y 1994).

#### *Cuestiones*

- Ha resultado difícil valorar la eficacia de la capacitación sobre género. A pesar del gran número de programas de capacitación llevados a cabo, no ha sido fácil establecer una correlación entre la capacitación y los cambios experimentados por los organismos. Además, es difícil valorar qué tipo de capacitación ha sido más eficaz.
- Los cursos impartidos en todos los niveles de los organismos de cooperación han sido un primer paso muy importante para ir consiguiendo apoyo para lograr los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres. En muchos casos, lo que hace falta en estos momentos es diseñar un tipo de capacitación más personalizado, que trate los temas o tareas específicos directamente relacionados con las necesidades y funciones del personal al que está dirigido. Para conocer el caso concreto de un trabajo realizado conjuntamente entre responsables de planificación económica y especialistas en género, ver Pearson (1995).

- Muchos modelos de capacitación han intentado transformar al personal en “expertos en género” en poco tiempo. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el personal no adquiere todos los conocimientos necesarios en un curso de corta duración; es más, este tipo de planteamiento podría haber contribuido a subestimar los conocimientos necesarios para trabajar específicamente en temas de igualdad.  
Es preciso analizar las aptitudes que requieren los distintos tipos de personal. Los analistas también han argumentado que las distintas actitudes del personal hacia las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres influyen en su manera de actuar (o de no actuar) a la hora de aplicar las políticas de igualdad (Lotherington y Flemmen, 1991). Por tanto, la eficacia de un mismo curso impartido a todo el personal es muy cuestionable.
- La formación es más eficaz cuando es considerada como un componente más dentro de una estrategia institucional. Muchos de los obstáculos a los que tienen que hacer frente los responsables de programas cuando intentan integrar los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en sus proyectos —obstáculos tales como la falta de apoyo por parte de los cuadros directivos o por prácticas internas que dificultan la innovación— no pueden superarse mediante la capacitación.
- En consonancia con una estrategia de integración, los organismos podrían ocuparse de otorgar una mayor importancia al análisis de género en otros cursos de formación que imparte el organismo. Por ejemplo, los cursos sobre derechos humanos podrían integrar los derechos de la mujer como aspecto de los derechos humanos a lo largo de la sesión. Si se emplea esta estrategia, es importante presentar el análisis de la situación de la mujer como parte integrante del análisis global, no como un módulo separado.

### ***Ver también***

Evaluaciones de estrategias y de políticas de Mujer y Desarrollo (sección II).  
La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.

### ***Referencias***

ANDERSON, M.B. (1991); Does Gender Training Make A Difference: An Approach to Evaluating the Effectiveness of Gender Training. Ponencia presentada en la conferencia “Gender Training and Development Planning: Learning from the Experience”, organizada por el Population Council, USA y el Chr. Michelsen Institute, Noruega, y celebrada en Bergen, Noruega, 13-15 de mayo.

HANNAN-ANDERSSON, C. (Gender Office) (1991); Experiences with Gender Training-How did it work and how was it used? Some experiences from the Swedish International Development Authority-SIDA, 1988-1991. Ponencia presentada en la conferencia “Gender Training and Development Planning: Learning from the Experience”, organizada por el Population Council, USA y el Chr. Michelsen Institute, Noruega, y celebrada en Bergen, Noruega, 13-15 de mayo.

- KABEER, N. (1992); Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training. Institute of Development Studies, Discussion Paper 313. IDS. Sussex.
- LOTHERINGTON, A.T. Y BRITT FLEMMEN, A. (1991); "Negotiating Gender: the case of the International Labour Organization, ILO", Gender and Change in Developing Countries, 273-307. Kristi Anne Stole & Mariken Vaa (eds.). Norwegian University Press/Oxford University Press. Oslo.
- MOSER, C.O.N. (1993); Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. Routledge. Londres. Edición en castellano: Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, Práctica y Capacitación. Red entre mujeres / Flora Tristán ediciones (1995). Lima.
- OVERHOLT, C., ANDERSON, M., CLOUD, K. Y AUSTIN, J. (1985); Gender Roles in Development Projects: A Case Book. Kumarian Press. West Hartford, CN.
- PARKER, A.R. (1993); Another Point of View: A Manual of Gender Analysis Training for Grassroots Workers. UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink)
- PEARSON, R. (1995); "Bringing it all back home: Integrating Training for Gender Specialists and Economic Planners", World Development 23(11):1995-1999.
- RAO, A. (1991); "Incorporating Gender Issues in Development Training", Women's Studies International: Nairobi and Beyond. Aruna Rao (ed.). The Feminist Press, 122-131. Nueva York.
- RAO, A. et al. (1991); Gender Training and Development Planning: Learning From Experience (Conference Report-May 1991, Bergen, Noruega, co-hosted by the Population Council and the Chr. Michelsen Institute).
- RAO, A., APPEL, M., MOORE, M. Y SIMS FELDSTEIN, H. (1994); Reflections and Learnings: Gender Trainers Workshop Report, Amsterdam June 1993. Royal Tropical Institute Amsterdam, The Population Council, Nueva York.
- WILLIAMS, S. (1994). The Oxfam Gender Training Manual, con la colaboración de Janet Seed y Adelina Mwan Oxfam (Reino Unido e Irlanda) Oxford.(Disponible a través de Women, Ink)





## **El compromiso de plena integración de la perspectiva de género en la *Plataforma para la Acción de Pekín***

### ***Comentario***

#### ***¿Qué supone el compromiso de integración?***

Principales epígrafes de la *Plataforma para la Acción* en los que se hace hincapié en la integración de la perspectiva de género:

79 educación
105 salud
123 violencia
141 conflictos
164 actividad económica
189 poder y toma de decisiones
202 mecanismos institucionales para el avance de la mujer
229 derechos humanos
238 medios de comunicación
252 gestión de recursos naturales y medio ambiente
273 infancia y juventud

Al suscribir la *Plataforma para la Acción* de Pekín, los gobiernos asumieron el compromiso de iniciar una estrategia de plena integración de las perspectivas de género en los procesos de elaboración de políticas y de planificación. El elemento más importante del “compromiso de integración” incluido en todas los apartados importantes de la *Plataforma para la Acción* es el siguiente:

“... los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres”.

El énfasis en la integración de la perspectiva de género en *todos* los sectores supone el reconocimiento de que los intereses y necesidades de la mujer (además de los del hombre) deben constituir un objetivo permanente en la formulación de todas las políticas y programas de los gobiernos. Es decir, la consideración a las cuestiones de igualdad no puede limitarse al sector llamado “desarrollo de la mujer” o a programas marginales o aislados dentro de un sector determinado. Por el contrario, los organismos gubernamentales deben reconocer que las mujeres son una parte esencial de la población que gobiernan y sirven. Para que los gobiernos sirvan debidamente tanto a la mujer como al hombre y cumplan sus compromisos de reducir la desigualdad entre ellos, la

perspectiva de género ha de formar parte del proceso de formulación, ejecución y valoración de políticas y programas.

Con la adopción de la *Plataforma para la Acción*, el compromiso de integrar la perspectiva de género implica obligaciones a varios niveles. En primer lugar, por supuesto, está la obligación de los gobiernos de aplicar este enfoque. En segundo lugar, dentro del contexto de la cooperación para el desarrollo, los organismos de cooperación para el desarrollo deben tener en cuenta este compromiso de su gobierno en los programas y actividades de asistencia técnica —no sólo a los ministerios de asuntos de la mujer, sino también a los ministerios e instituciones centrales de planificación y sectoriales—. El objeto del compromiso de integrar la perspectiva de género guarda estrecha relación con ciertas prioridades de los miembros del CAD, concretamente el fortalecimiento de capacidades y el buen gobierno.

### ***Cuestiones relacionadas con la capacidad de los gobiernos asociados***

Para los gobiernos asociados, la puesta en práctica de la integración de la perspectiva de género exigirá que los ministerios y las instituciones estatales revisen sus mecanismos de toma de decisiones, los datos e información disponibles para tomar tales decisiones, y la capacidad analítica y de planificación de su personal. El apartado titulado “Elementos de la capacidad de integrar la perspectiva de género”, que se presenta a continuación, resume las cuestiones más importantes surgidas de la revisión de la capacidad de uno de los gobiernos asociados para integrar la perspectiva de género en sus políticas y programas.

Algunas de las dificultades que podría encontrar un gobierno asociado a la hora de poner en práctica este compromiso son las siguientes:

- La lentitud en la transmisión dentro de los ministerios, y al personal encargado de la planificación, de la información sobre los compromisos adquiridos por el gobierno en la *Plataforma para la Acción* de Pekín, y la falta general de entendimiento de lo que supone para el personal y la dirección de los organismos el compromiso de integrar la perspectiva de género.
- La tendencia a ver a las mujeres como un “sector” —esto es, la creencia de que las iniciativas centradas en la mujer o en la igualdad deben encauzarse a través del instituto de la mujer y no de los Ministerios de Economía, Educación, Agricultura, etc.
- La experiencia y la capacidad limitadas de los ministerios sectoriales para realizar análisis que comparen la incidencia de una política o de un programa determinado en hombres y mujeres, o las distintas posibilidades de hombres y mujeres de beneficiarse de esa política o programa.
- Insuficiencia de los datos proporcionados por los servicios estadísticos centrales y de sistemas sectoriales de gestión de datos, a la hora de valorar las políticas y programas en función de su incidencia en hombres y mujeres.
- Los débiles lazos existentes entre los ministerios estatales y las organizaciones de mujeres, grupos defensores de la igualdad y centros de estudios de la mujer.
- Demasiadas expectativas, y exigencias, puestas en el instituto de la mujer (mecanismos nacionales para el avance de las mujeres).

### ***Cuestiones relacionadas con las propuestas de los organismos de cooperación para el desarrollo***

El compromiso de integración supone un acicate para que se produzca un cambio en las prioridades de los organismos de cooperación para el desarrollo. Muchos organismos han llevado a cabo varias iniciativas para destinar mayores recursos a la mujer y para fomentar una mayor atención a las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en los programas y proyectos que patrocinan. No obstante, si las instituciones de los países asociados no poseen ni los procedimientos ni la capacidad para tratar temas de igualdad, los esfuerzos desplegados en los diversos proyectos de cooperación para el desarrollo no dejarán de ser iniciativas aisladas con un impacto muy limitado a largo plazo. Las iniciativas de los organismos de cooperación para el desarrollo encaminadas a incrementar la capacidad de los gobiernos para tener en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en su planificación se han concentrado, en su mayor parte, en la misma cuestión de género o en los ministerios o institutos de la mujer. De este modo, los organismos de cooperación para el desarrollo a menudo fracasan al tratar de incorporar la preocupación por el género en la planificación económica, en la gestión de los recursos agrícolas o en la mejora de las bases de datos estadísticas. No obstante, empieza a reconocerse que los propios miembros del CAD deben dar la debida importancia a esta preocupación, asegurando que forme parte integrante de sus propias iniciativas en el ámbito del buen gobierno y de la reforma de la administración pública.

Los organismos de cooperación para el desarrollo tienen muchas oportunidades de ayudar a los gobiernos asociados a poner en práctica el compromiso de plena integración.

- El diálogo sobre políticas es un medio importante que permite a los gobiernos seguir concediendo importancia a los compromisos asumidos por los gobiernos asociados de integrar las perspectivas de género en todos sus procesos de formulación de políticas y de planificación, y demostrar la importancia de esta preocupación.
- El compromiso de integrar la perspectiva de género es válido para todas las iniciativas de fortalecimiento institucional y de capacidades —en la definición de la capacidad institucional del país asociado debe incluirse la capacidad para identificar y encarar las necesidades de género y para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres—. Una iniciativa para aumentar la capacidad de planificación del Ministerio de Agricultura, por ejemplo, puede incluir las informaciones y técnicas de análisis necesarias para examinar las diferencias entre mujeres y hombres en las actividades y recursos del sector agrícola y determinar cómo estas diferencias podrían conducir a definir las necesidades que se requieren para el logro de objetivos tales como el incremento de la renta y de la productividad. Una iniciativa para incrementar la capacidad del poder judicial para hacer respetar la ley podría incluir elementos que sensibilicen a todos los funcionarios de justicia (tanto hombres como mujeres) respecto de las leyes nacionales e internacionales sobre los derechos de las mujeres, y apoyen el desarrollo de la capacidad de interpretar las leyes y las pruebas judiciales de un modo que apoye la igualdad entre mujeres y hombres.

- Las iniciativas para reforzar la base informativa de la planificación también brindan oportunidades. Los estudios de investigación, el desarrollo de instituciones consultivas políticamente independientes y las medidas para potenciar y apoyar el desarrollo de las competencias locales, son todos ellos medios susceptibles de incorporar elementos para el fortalecimiento de las capacidades y recursos locales tendentes a la integración de las cuestiones de igualdad en las políticas y procesos de planificación.

Muchos miembros del CAD pueden inspirarse en nuevas experiencias que han sido llevadas a cabo en sus propios países para integrar la perspectiva de género en las políticas y procesos de planificación. Esto incluiría, por ejemplo, la experiencia de sus propios organismos de estadística nacionales en el desarrollo de metodologías de recogida de datos desagregados por sexo o sensibles al género; o planteamientos elaborados por los distintos ministerios o instituciones sectoriales para incorporar preocupaciones de género en los análisis de programas y de políticas; o mecanismos para entablar un diálogo constructivo entre el gobierno y las ONG sobre cuestiones de género. Al mismo tiempo, los organismos de cooperación para el desarrollo deben reconocer el valor y la necesidad del intercambio de experiencias entre los miembros del CAD y los países asociados en cuanto a la integración de las cuestiones de igualdad en la política gubernamental y en los procesos de planificación, al tratarse de un ámbito donde, hasta la fecha, los éxitos de muchos países, tanto del CAD como socios, han sido muy modestos.

#### *Elementos de la capacidad de integración de la perspectiva de género<sup>8</sup>*

“En el Examen Institucional se estudiaron diversos aspectos de la capacidad de aplicar un enfoque [de integración de la perspectiva de género]. Entre los principales elementos analizados en los diversos estudios se encuentran:

- **Comprensión y compromiso:** claridad en cuanto a que el objetivo sea la igualdad de la mujer y su desarrollo en todos los niveles de gobierno, tanto de toma de decisiones como de funcionamiento, y el compromiso por parte de los individuos y de las instituciones de esforzarse por lograr esta meta.
- **Estructuras y mecanismos:** para asegurar que en los procesos de planificación y toma de decisiones se traten las cuestiones de desarrollo de la mujer, para establecer conexiones intersectoriales, para supervisar los progresos y para responsabilizar a los organismos en cuestiones de desarrollo de la mujer.
- **Información, datos e investigación:** disponibilidad de la información necesaria, como por ejemplo los trabajos de investigación sobre la situación de la mujer y datos adecuados desagregados por sexo que respalden la formulación de políticas y programas.
- **Capacidad de análisis, planificación y gestión:** para identificar y responder a las cuestiones de desarrollo de la mujer que sean de la competencia del organismo.

---

<sup>8</sup> En este epígrafe se reproduce parte del *Institutional Review of WID Capability of the Government of Bangladesh. Final Report: Mainstreaming Women's Development*, un proyecto conjunto del Ministerio de Asuntos de la Mujer y de la Infancia de Bangladesh y de varios de sus socios para el desarrollo (Dinamarca, Canadá, Reino Unido, UNICEF, Noruega, Holanda, Suecia y PNUD). 1996.

- **Mecanismos de participación:** mediante los cuales las mujeres y los defensores del desarrollo de la mujer puedan participar en la toma de decisiones sobre la formulación y evaluación de políticas y programas.”

“Distintas clases de organismos requieren una combinación distinta o una aplicación diferente de los elementos arriba mencionados, de acuerdo con sus conocimientos generales. Por tanto, en el Examen Institucional **se hicieron a los distintos organismos preguntas distintas relativas a su capacidad.** Por ejemplo:

- **El organismo específico responsable de la promoción de la mujer a nivel nacional:** ¿está capacitado para asumir una dirección eficaz en las cuestiones relativas al desarrollo de la mujer? y ¿para motivar y apoyar a otros organismos en el cumplimiento de sus responsabilidades relacionadas con la integración de las cuestiones de desarrollo de la mujer en la planificación y en los programas ya en curso?
- **Las autoridades responsables de la planificación central:** ¿son capaces de incorporar las cuestiones relativas al desarrollo de la mujer en la formulación de unos marcos políticos nacionales, y de orientar a los departamentos ministeriales en la planificación de las estrategias y proyectos sectoriales?
- **Departamentos ministeriales:** ¿pueden asumir las cuestiones relativas al desarrollo de la mujer a un nivel sectorial y asegurar que las estrategias y programas sectoriales sirvan de modo igual a mujeres y hombres?
- **Órganos locales de gobierno:** ¿está la mujer representada de un modo equitativo en los órganos responsables de tomar decisiones en el ámbito local? ¿Son estos órganos capaces de responder a las prioridades y necesidades de la mujer en la planificación de sus programas?
- **Institutos de formación:** ¿son capaces de sensibilizar a los funcionarios sobre las cuestiones de desarrollo de la mujer y de proporcionarles los conocimientos necesarios para tratarlas?”

### *Ver también*

Mecanismos nacionales dedicados a la mujer.  
 Diálogo sobre políticas.  
 Ayuda por programas.  
 Referencias estadísticas.

## Cultura e igualdad entre mujeres y hombres

### Comentario

#### Antecedentes

Uno de los argumentos principales esgrimidos contra la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es que constituye una injerencia en la cultura local de los países asociados. Los organismos de cooperación para el desarrollo han procurado evitar ser acusados de pretender “imponer el feminismo occidental”. Aunque los gobiernos de todo el mundo han reconocido que la igualdad entre hombres y mujeres es un asunto prioritario (como se evidenció en la *Plataforma para la Acción* de Pekín), en muchos niveles sigue habiendo preocupación por lo que podría considerarse injerencia cultural.

Suele ser interesante preguntarse quién esgrime estas objeciones a la igualdad entre mujeres y hombres y por qué presentan la cuestión de esta forma. ¿Por qué se recurre a este argumento para defender unas relaciones de desigualdad cuando no se emplea contra otros cambios que ya están materializándose?

¿Por qué cuando alguien pone en entredicho las desigualdades de género se percibe como una manipulación de las tradiciones culturales, y por tanto, un tabú, pero no se opina lo mismo cuando se cuestionan las desigualdades en términos de riqueza o de clase? Mehta (1991).

#### Cuestiones<sup>9</sup>

Contra la afirmación de que apoyar los esfuerzos por lograr la igualdad entre mujeres y hombres es culturalmente inapropiado, se pueden esgrimir cinco argumentos principales:

- Primero, casi toda la cooperación para el desarrollo tiene que ver con cambios de uno u otro tipo, sean en la estructura económica, en las costumbres agrícolas, en el acceso a los medios de comunicación o en el ejercicio de los derechos humanos. Todos estos cambios tienen repercusiones culturales.
- Segundo, la cooperación para el desarrollo se concentra en ayudar a los gobiernos a poner en práctica los compromisos internacionales sobre igualdad entre mujeres y hombres que ya han asumido (como la *Plataforma para la*

---

<sup>9</sup> Este comentario se inspira en un borrador preparado por la Unidad de Igualdad de Género de la Autoridad Sueca para el Desarrollo Internacional-SIDA, (Draft Think Piece on Gender and Gender Methodologies), de Beth Woroniuk, Johanna Schalkwyk y Helen Thomas, 1997.

*Acción* de Pekín, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

- Tercero, cada vez es mayor la demanda de cambio por parte de las mujeres que viven en los países en desarrollo. En la última década se ha visto una eclosión en el número de organizaciones femeninas y de mujeres que ha salido en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres. Todas estas mujeres están articulando demandas que exigen un cambio. Ya no es posible argumentar que las exigencias de igualdad provienen sólo de los países occidentales. Desgraciadamente, las voces de estas mujeres no siempre son escuchadas por los representantes de los organismos de cooperación para el desarrollo, que no les piden opinión, ni por los principales medios de comunicación, funcionarios o políticos de sus países.
- Cuarto, sobre la cultura se ejercen muchas influencias. Debido a la creciente globalización de la economía y al flujo internacional de imágenes en los medios de comunicación y de imágenes culturales, casi todas las culturas están cambiando. Las imágenes que impulsan los cambios de identidad sexual no sólo las generan los programas de desarrollo sino otras fuentes, como los programas de televisión extranjeros, las películas americanas, la música pop o los anuncios de Coca-Cola. Las imágenes culturales también son manipuladas por movimientos religiosos y políticos. ¿A la cultura de quién se refieren los que se quejan? ¿Quién ha definido estos elementos como los elementos cruciales que han de ser protegidos?
- Finalmente, un principio básico de las estrategias de cooperación para el desarrollo en materia de igualdad entre mujeres y hombres es el de ampliar los procedimientos de toma de decisiones, de manera que tanto las mujeres como los hombres tengan pleno derecho a contribuir a la definición de lo que es importante y de qué necesidades deberían tener prioridad. El “argumento cultural” se esgrime demasiado a menudo por parte de hombres (tanto en el Norte como en el Sur) que se oponen a ese objetivo básico.

"Algunas mujeres prefieren ignorar las injusticias que sufren en virtud de su sexo. Por ejemplo, muchas habitantes de Zimbabwe declararían que es un hecho cultural que las mujeres permanezcan subordinadas a los hombres. ¿Qué hay de “cultural” en que una mujer se pase todo el día cultivando los campos y preparando después la comida para sus hijos y su marido, mientras éste se pasa bebiendo toda la jornada? ¿Es “cultural” sufrir una paliza tremenda y proteger después al hombre que la ha propinado? Las preguntas podrían seguir sin cesar —hay una vasta literatura acerca del sufrimiento de las mujeres en nombre de la cultura—. Las actitudes que consideran a la mujer como un ser humano inferior en todos los niveles se ven reforzadas, directa o indirectamente, de muchas maneras complejas. Las personas que oprimen a otras tienden a compartir la creencia de su propia y “natural” superioridad; es de hecho la “cultura” la que justifica tales creencias. Muchos hombres piensan que el hecho de serlo les da derecho a ser dueños de las mujeres y a oprimirlas de modos muy diversos, desde considerarlas como propiedad suya hasta maltratarlas o violarlas para demostrar su poder sobre ellas y humillarlas." Chitsike (1995:20-21).

### ***Ver también***

Responsabilidad.  
Empoderamiento.  
Los hombres.  
Resistencia.

### ***Referencias***

- CHITSIKE, C. (1995); “NGOs, gender, culture and multiculturalism - a Zimbabwean view”, *Gender and Development* 3(1):19-24.
- HÉLIE-LUCAS, M.A. (1993); “Women Living Under Muslim Laws”, *Ours by Right: Women’s Rights as Human Rights*. Joanna Kerr (ed.). North-South Institute and Zed Books. Ottawa.
- MEHTA, M. (1991); “Gender, Development and Culture”, *Changing Perceptions: Writings on Gender and Development*. Tina Wallace (ed.) y Candida March. Oxfam. Oxford.
- MUKHOPADHYAY, M. (1995); “Gender relations, development practice and ‘culture’”, *Gender and Development Oxfam* 3(1):13-18.



## Desvanecimiento de políticas<sup>10</sup> durante la planificación y el ciclo de gestión

### Comentario

#### *¿Qué significa el “desvanecimiento de políticas”?*

En las dos últimas décadas, todos los miembros del CAD han adoptado políticas sobre la participación de la mujer en el desarrollo o sobre la igualdad entre mujeres y hombres. La mayoría de los países asociados también ha asumido compromisos políticos mediante declaraciones nacionales específicas sobre la situación de la mujer o la igualdad, la ratificación de la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, o la adopción de declaraciones internacionales como la *Plataforma para la Acción* de Pekín.

Sin embargo, como dijo Longwe (1995), estos compromisos políticos con frecuencia “se desvanecen” a la hora de formular y poner en práctica políticas y programas.

- En los organismos de cooperación para el desarrollo, en el curso de la planificación y del ciclo de gestión de los instrumentos de cooperación, no se presta atención de forma sistemática a los compromisos políticos en materia de participación de la mujer o de igualdad entre mujeres y hombres. Las declaraciones temáticas y sectoriales sobre cuestiones como buen gobierno, necesidades básicas o medio ambiente puede que tan sólo se refieran de pasada a la mujer o a la igualdad como tema de preocupación. Los análisis elaborados para la formulación de estrategias de país y sectoriales o para respaldar la formulación de un proyecto pueden incluir referencias a estos compromisos pero en muchos casos se presentan en una sección aparte en lugar de como parte integrante del análisis. El compromiso político va perdiendo visibilidad a medida que avanza el proceso de determinación de los objetivos del proyecto, de los resultados esperados y de las estrategias de ejecución y de la evaluación. El compromiso amplio de mejorar la posición relativa de la mujer y de reducir las desigualdades de género, en muchos casos, se queda en un “componente mujer” que tiene poca prioridad en la adjudicación de los recursos para proyectos, o en un enfoque consistente en enumerar las mujeres que participan en distintas actividades.
- Sucede algo parecido en los países asociados. Los compromisos de alto nivel asumidos por los gobiernos con frecuencia no se reflejan en las políticas sectoriales. En muchos casos, la atención prestada a las cuestiones relativas a mujer e igualdad se limita a “un sector de desarrollo de la mujer” y no queda reflejada en los procesos habituales de análisis sectorial, formulación de programas y seguimiento de su ejecución. En muchos países, los mecanismos

---

<sup>10</sup> “Policy evaporation”, en inglés.

nacionales dedicados a la mujer tienen una influencia limitada y dificultades en conseguir que se preste más atención a los compromisos políticos.

### *Cuestiones que requieren atención*

- **Un liderazgo coherente y exigencias al personal.** Los altos responsables indican la prioridad relativa asignada a las distintas cuestiones a través de sus peticiones al personal con respecto al análisis, información y puesta al día de los progresos realizados. Cuando no se realizan estas peticiones y el personal no tiene la obligación de rendir cuentas de sus acciones con respecto a cuestiones de igualdad, existen pocos incentivos para que el personal actúe.
- **Cultura organizativa y actitudes.** Se hace cada vez más evidente que la participación de la mujer en el desarrollo o la igualdad entre mujeres y hombres no es simplemente una cuestión de técnicas o aptitudes, también influye la cultura organizativa de los organismos de cooperación para el desarrollo y las actitudes del personal en la lucha por alcanzar estos objetivos. Existen puntos de vista contradictorios en lo que a la igualdad y las relaciones entre mujeres y hombres en el seno de los países del CAD se refiere, lo cual influye en los organismos de estos países y en su personal. En las evaluaciones de estrategias de Mujer y Desarrollo y de igualdad se ha observado que la indiferencia, la ambigüedad y la resistencia dificultan su puesta en práctica y que los progresos realizados hasta ahora se han debido al compromiso personal de un número relativamente pequeño del personal.
- **Un enfoque que destaque la dimensión humana y la interacción entre las dimensiones económica, cultural y social.** En muchas organizaciones de cooperación para el desarrollo existe una tendencia muy marcada a definir las estrategias y los proyectos en términos técnicos y sectoriales. Sin embargo, a no ser que se tenga muy presente la dimensión humana, no es posible considerar los intereses y necesidades de la mujer o las consecuencias de la desigualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, son cada vez más importantes los análisis macroeconómicos. No obstante, en muchos casos se les da un enfoque técnico, centrado en las instituciones y en variables agregadas, y resulta difícil conseguir que se estudie la interacción entre los factores económicos y los sociales y culturales. Será necesario adoptar un enfoque más global y centrado en la persona para tratar correctamente las cuestiones de igualdad, además de otros temas de política que figuran en la agenda de la cooperación para el desarrollo.
- **Procesos separados.** En muchos casos, los procesos institucionales para incorporar las cuestiones de igualdad se llevan a cabo de forma paralela a los ya existentes. Por ejemplo, además de un manual general de procedimiento, un organismo puede disponer de manuales, directrices y listas de control sobre la inclusión de las cuestiones de género en las distintas fases del ciclo del proyecto. También puede exigir la realización de un análisis de género que se adjunte a los documentos del programa o del proyecto, o bien puede ofrecer un curso separado sobre análisis de género. Estos pasos y procesos separados pueden ser necesarios para llamar la atención sobre los temas de género, pero existe el peligro de convertir el tema en algo marginal si no forma también parte de los procesos centrales de la organización.
- **Simplificación de las cuestiones.** El personal responsable de la formulación de políticas, programas y proyectos, así como los dedicados a su ejecución, se

enfrentan a múltiples tareas. La complejidad del trabajo de estas personas se ve aumentada por el número cada vez mayor de áreas y preocupaciones transversales que deben tenerse en cuenta. Ante esta situación, el personal suele simplificar. Esto se refleja en la reiterada solicitud de “herramientas” y de guías específicas de tipo “cómo lograr...” que identifiquen qué es lo que hay que analizar o hacer en una situación determinada. También es prueba de ello la tendencia a concentrarse en los proyectos o en los componentes relativos a la mujer que sean concretos, manejables y susceptibles de un tratamiento independiente. Sin embargo, las diferencias de género y la desigualdad entre mujeres y hombres son cuestiones complejas que no pueden tratarse mediante unas “herramientas” fáciles y fuera del contexto de otros temas y enfoques del desarrollo.

- **Utilización de consultores.** Podría decirse que la tendencia a recurrir a consultores como apoyo al trabajo en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres es más pronunciada que en el ámbito de otras políticas y temas. Algunas de las tareas de las que se ocupan habitualmente los consultores son: asesoramiento en el desarrollo de las políticas, análisis de apoyo a las estrategias nacionales y sectoriales, análisis de género para la formulación de proyectos o asesoramiento en estrategias de género, etc. Esto podría interpretarse como un factor positivo, una manera de asegurar una aportación experta en un área donde se ha identificado una necesidad; o bien como un factor negativo, una indicación de que el personal considera que las cuestiones de género no forman parte de sus propias responsabilidades profesionales. La utilización frecuente de consultores de poca experiencia parece confirmar la segunda interpretación. Una consecuencia general de la dependencia de consultores externos es la falta de continuidad en el ciclo del programa o proyecto (que garantice un seguimiento posterior de las cuestiones y estrategias identificadas en una fase determinada) y la ausencia de una “memoria institucional” sólida de lo que funciona y por qué.
- **Requisitos para contratistas y ejecutores.** La experiencia demuestra que es improbable que los contratistas y ejecutores den un seguimiento a las cuestiones de igualdad si éstas no se reflejan en los objetivos fijados para la iniciativa o acuerdo negociados. De igual modo, se concede poca atención a las cuestiones de igualdad en los procesos de supervisión y evaluación, a no ser que dichas cuestiones formen parte explícita de los objetivos del proyecto, o de los términos de referencia de la supervisión en curso o del proceso de evaluación. En general, no se selecciona a los contratistas y ejecutores según su conocimiento, aptitudes o experiencia contrastada en lo que a la consecución de los objetivos de igualdad se refiere. De ahí la necesidad de asegurar que los objetivos de igualdad se reflejen en los documentos oficiales del proyecto, de desarrollar criterios para valorar la capacidad de los contratistas en cuestiones de igualdad, y de garantizar que los contratos y los términos de referencia estipulen claramente los resultados esperados.
- **Permitir el “desvanecimiento de políticas” a nivel nacional.** Los funcionarios de los organismos de cooperación para el desarrollo suelen ser reacios a plantear o a dedicar sus esfuerzos a las cuestiones de igualdad cuando éstas no figuran en la agenda elaborada por los socios, sobre todo cuando el organismo valora la “sensibilidad” y el liderazgo local a la hora de establecer la agenda. Sin embargo, esta actitud subestima los compromisos adquiridos tanto por los países miembros del CAD como por sus socios en los acuerdos sobre la *Plataforma para la*

*Acción*, además de los compromisos individuales de cada parte. Los esfuerzos de los miembros del CAD por plantear cuestiones de igualdad en el curso del diálogo sobre las políticas y en la planificación de los programas puede dar una mayor legitimidad e impulso al ritmo de cambio que ya existe en los países asociados. Los compromisos adquiridos por los gobiernos asociados constituyen una base sólida para el diálogo sobre estrategias y programas conjuntos y para explorar las oportunidades en distintos sectores de la cooperación. Asegurar que los procesos de diálogo incluyan los mecanismos nacionales dedicados a la mujer, a las ONG de mujeres y a los defensores de la igualdad constituye una manera de contribuir a identificar prioridades y estrategias.

### ***Ver también***

Igualdad entre mujeres y hombres y cultura.  
El análisis institucional desde una perspectiva de género.  
La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.  
Supervisión y evaluación.  
Diálogo sobre políticas.  
Resistencia.

### ***Referencias***

HARRISON, E. (1995); "Fish and feminists", IDS Bulletin 26(3):39-47 (Special Issue: Getting Institutions right for Women in Development).

LONGWE, S.H. (1995); "The evaporation of policies for women's advancement", A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)

LOTHERINGTON, A.T., HAUG, M. Y BRITT FLEMMEN, A. (1991); Implementation of Women-In-Development (WID) Policy. University of Oslo, Centre for Development and the Environment. Oslo, Noruega. (Proyecto de investigación de FORUT, contratado por NORAD, project 4069.01-91).

ROSARIO, V. DEL (1995); "Mainstreaming gender concerns: aspects of compliance, resistance and negotiation", IDS Bulletin 26(3):102-109 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).

## Diálogo sobre políticas

### *Comentario*

#### *¿Qué es el diálogo sobre políticas?*

La Declaración sobre igualdad entre mujeres y hombres de la Reunión de Alto Nivel del CAD de 1995 y las *Directrices del CAD para la igualdad entre mujeres y hombres y empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo* subrayan la importancia del diálogo sobre políticas como medio para lograr la igualdad.

Existen varias formas de diálogo sobre políticas practicadas entre los miembros del CAD y los gobiernos asociados:

- Discusiones formales entre un organismo de cooperación de un país miembro del CAD y el gobierno de un país asociado sobre el entorno global de las políticas y los temas y sectores de cooperación.
- Discusiones formales entre el personal de un organismo y sus homólogos en el proceso de fijación de prioridades, negociación de programas y proyectos específicos, y en el examen de los progresos.
- Contactos periódicos menos formales entre el personal del organismo y del proyecto y sus contrapartes en las instituciones públicas.
- Discusiones multilaterales entre altos representantes de los miembros del CAD y representantes ministeriales en las reuniones del Grupo Consultivo.

#### *Demostrar mediante el diálogo sobre políticas que la igualdad es una preocupación importante*

El diálogo sobre políticas permite a los organismos de cooperación para el desarrollo proponer cuestiones importantes de política y determinar el margen de maniobra disponible para tratarlas. Los participantes en el diálogo pertenecientes a los países asociados suelen hacer lo mismo. En el proceso de diálogo y negociación, los organismos de cooperación para el desarrollo deberían ser capaces de demostrar, mediante la forma de tratar este tema en las discusiones, que la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión relevante. Algunos elementos importantes a tener en cuenta podrían ser:

- Adquirir los conocimientos y aptitudes necesarios para poder debatir temas de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de tratar los distintos puntos del orden del día relativos a las políticas, y no solamente cuando se aborden puntos centrados específicamente en la mujer o en la igualdad (es decir, habría que introducir esta preocupación en relación con la política macroeconómica, la democratización, el buen gobierno, la educación, etc.).

- Asegurar que el trabajo preparatorio del diálogo sobre políticas (como la elaboración de análisis de los antecedentes sociales, económicos y políticos) incorpore cuestiones de igualdad como elemento indispensable para una visión integral.
- Abordar constantemente las cuestiones de igualdad en los análisis de problemas sectoriales, políticas, instituciones y reformas potenciales.
- Buena disposición para experimentar y ser flexibles en la ejecución de estrategias y para asignar recursos adicionales a la investigación, evaluación y reflexión sobre los logros de las mismas.
- Una cierta humildad por parte de los países miembros del CAD respecto a sus conocimientos y logros a la hora de tratar las desigualdades entre mujeres y hombres (es decir, los gobiernos de los países miembros del CAD también se encuentran elaborando formas de enfrentar los problemas de la desigualdad y no son necesariamente modelos de éxito en este campo).

### ***Lograr el éxito en el diálogo sobre políticas***

Para que el diálogo sobre políticas tenga éxito, los donantes necesitan tener presencia en el país receptor, ya que se trata de un proceso a largo plazo. Antes de iniciar el diálogo con el gobierno de un país asociado, los donantes deben haber trabajado juntos para acordar las cuestiones a tratar, las prioridades transversales de este país y la mejor forma de proceder en el contexto local. La colaboración entre donantes puede ser una herramienta poderosa para centrar la atención en áreas específicas. Los donantes deben preocuparse tanto por cuestiones regionales como por las nacionales. El diálogo debe celebrarse a todos los niveles —con el gobierno (nacional y estatal), ministerios, comisiones planificadoras, agentes sociales, ONG, corporaciones públicas, organismos multilaterales, los medios de comunicación y grupos de presión adecuados—. Resulta particularmente valioso plantear cuestiones al más alto nivel. A la hora de plantear cuestiones de género, es importante fomentar un enfoque en el que todos salgan ganando, para que los agentes sociales locales comprendan las ventajas que supone para ellos corregir las desigualdades entre mujeres y hombres.

### ***Sugerencias prácticas***

- Basar el diálogo en informes y estrategias de ejecución nacionales y en los discursos presentados en Pekín por el país asociado.
- Antes de iniciar el diálogo político con los gobiernos asociados, celebrar reuniones con otros donantes para determinar los objetivos y preocupaciones compartidos.
- Asegurar que los donantes hayan realizado análisis de situación, y que compartan los conocimientos.

Al fomentar la coordinación nacional:

- Proporcionar un foro de coordinación entre los gobiernos y los organismos de cooperación nacionales y las organizaciones multilaterales.
- Promover las consultas con ONG y redes.
- Continuar celebrando reuniones como grupo local de coordinación entre donantes y acordar políticas y estrategias para trabajar con el gobierno.

Extracto de *Las consecuencias de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres (Pekín) para la Cooperación para el Desarrollo en el sur de Asia*. Seminario Regional, Madras, 23-25 de abril de 1996. Resumen elaborado por ODA para el Grupo de Expertos sobre Mujer y Desarrollo de CAD/OCDE (1996).

### ***Medios para el diálogo sobre políticas de igualdad entre mujeres y hombres***

El diálogo sobre políticas puede contribuir a un entorno político que propicie la igualdad entre mujeres y hombres, y a establecer puntos de coincidencia para esfuerzos conjuntos. Los miembros del CAD pueden hacer uso de los siguientes medios, entre otros, para dar contenido y apoyar el diálogo sobre políticas de igualdad:

- **Acuerdos internacionales.** Los miembros del CAD y los gobiernos asociados han asumido unos compromisos amplios con la igualdad entre mujeres y hombres al adoptar la *Plataforma para la Acción* de Pekín y otros acuerdos establecidos en foros internacionales recientes. Muchos miembros del CAD y gobiernos de países asociados han ratificado la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Estos compromisos constituyen un marco amplio para la discusión de cuestiones de igualdad, además de justificar el planteamiento de las mismas.
- **Políticas nacionales de los gobiernos de los países asociados.** Muchos países asociados también han adoptado políticas nacionales sobre la posición de la mujer o sobre igualdad entre mujeres y hombres, en las que se establecen principios generales, además de objetivos para sectores específicos. Estos compromisos nacionales constituyen un importante punto de partida para el diálogo sobre el modo en que la cooperación para el desarrollo puede contribuir a promover objetivos ya especificados por los gobiernos asociados.
- **Mecanismos nacionales dedicados a la mujer.** La mayoría de los países asociados ha creado un ministerio o instituto para la mujer cuya función consiste en defender la igualdad entre mujeres y hombres y pedir una respuesta más consistente por parte de todos los ministerios e instituciones a las necesidades y preocupaciones de la mujer. Un medio para identificar los compromisos y prioridades nacionales es la consulta a estas instituciones dedicadas a la mujer. También pueden desempeñar un papel de gran utilidad en el diálogo sobre políticas con contrapartes sectoriales, como los responsables de agricultura, obras públicas o gestión medioambiental. La ampliación del diálogo sobre políticas para que incluya los mecanismos nacionales dedicados a la mujer también proporciona mayor legitimidad a estos organismos y a su mandato.
- **Organizaciones femeninas, grupos de defensa de la igualdad y centros de estudios sobre la mujer.** Estas organizaciones no gubernamentales se han multiplicado y han ido adquiriendo experiencia en las últimas dos décadas. Consultarlas puede proporcionar una visión valiosa de la situación de la mujer y del ritmo de cambio en el país, y puede contribuir a identificar prioridades para el diálogo sobre políticas y para el desarrollo de programas.

### ***Ver también***

El compromiso de plena integración de la perspectiva de género en la Plataforma para la Acción de Pekín.

Mecanismos nacionales dedicados a la mujer.

Conferencias de las Naciones Unidas (sección II).

### ***Referencias***

KARDAM, N. (1993); “Development Approaches and the Role of Policy Advocacy: The Case of the World Bank”, *World Development* 21 (11):1773-1786.



# Empoderamiento

## Comentario

### Antecedentes

El término “empoderamiento” se encuentra en muchos documentos, publicaciones informativas y políticas sobre cooperación para el desarrollo. Sin embargo, las definiciones son escasas y los indicadores para medir los progresos logrados en el terreno del empoderamiento más escasos todavía.

#### *Declaración de Pekín*

El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz (epígrafe 13).

Más que intentar alcanzar una definición concluyente de empoderamiento que sea del agrado de todos y aplicable a cualquier situación, este comentario pone de relieve ciertos aspectos de la discusión del empoderamiento de la mujer que son útiles para aquéllos que trabajan en la cooperación para el desarrollo.

### Cuestiones

- El empoderamiento no implica una acción llevada a cabo por un agente externo y de la que la mujer es objeto. Las iniciativas de cooperación para el desarrollo serían demasiado ambiciosas y estarían condenadas al fracaso si pretendieran “empoderar a las mujeres”. Se trata más bien de programas que pueden ayudar a crear las condiciones necesarias para que las mujeres puedan convertirse en agentes de su desarrollo y empoderamiento.
- Un aspecto clave del empoderamiento es la participación de la mujer en las instituciones políticas. Este requisito fue reconocido en una de las áreas cruciales de preocupación de la *Plataforma para la Acción* de Pekín, “la mujer en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones”. Cuando firmaron este documento, los gobiernos acordaron:
  - Tomar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a las estructuras de poder y de toma de decisiones y su plena participación en ellas.
  - Incrementar la capacidad de la mujer para participar en la toma de decisiones y en los puestos directivos.

- Según afirma una definición de un enfoque del empoderamiento, se trata de un planteamiento que “cuestiona algunas de las suposiciones fundamentales concernientes a la interrelación entre el poder y el desarrollo (...) se propone identificar al poder no tanto en términos de dominación sobre los demás (con la suposición implícita de que un logro para la mujer implica una pérdida para el hombre) sino más bien en términos de la capacidad de la mujer para aumentar su propia independencia y fuerza interna” (Moser, 1993:74). Otras definiciones de empoderamiento van más allá, argumentando que implica “la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de la mujer como género” (Young, 1993).
- Las ONG y las organizaciones femeninas asumen asimismo un lugar preeminente en muchas discusiones acerca del empoderamiento. Dado el énfasis puesto en el desarrollo de la capacidad y conciencia de la mujer y en la articulación colectiva de intereses, da la impresión de que las ONG ofrecen más posibilidades de apoyar este proceso que las instituciones estatales. Sin embargo, como mantiene Moser (1993), las ONG y las organizaciones femeninas también tienen sus debilidades y es importante distinguir entre las distintas organizaciones y comprender sus puntos fuertes y limitaciones en este proceso.
- Un concepto muy útil introducido en las discusiones sobre el empoderamiento por Kate Young (1993:157) es el de potencial de transformación:

“El elemento crucial en el pensamiento transformador es la necesidad de transformar la posición de la mujer de tal modo que el progreso pueda consolidarse. Es igualmente importante que las mujeres sientan que ellas mismas han sido los agentes de la transformación, que han ganado por sí mismas un nuevo espacio para la acción. Pero también es importante que la mujer se dé cuenta de que con cada paso que da en el camino hacia un mayor control sobre su vida irán surgiendo nuevas necesidades y contradicciones que habrán de resolverse a su vez...”

En el concepto de potencial de transformación subyace la noción de que el proceso por el que las mujeres trabajen juntas y resuelvan sus problemas según un método de prueba y error, aprendiendo mediante la acción, identificando a sus aliados y fraguando alianzas cuando sea necesario, llevará al empoderamiento a nivel individual y colectivo.”

- Si bien algunas definiciones de empoderamiento tienden a poner el acento en el fortalecimiento de la independencia económica de la mujer (mediante el aumento de sus ingresos y de su autonomía individual), parece más útil reconocer los múltiples roles e intereses de la mujer y las interrelaciones entre ellos. Aunque la división de la vida de la mujer en distintos roles (por ejemplo: productivo, reproductor y de gestión comunitaria, Moser, 1993) puede resultar útil a efectos de análisis, hay que volver a unificar los papeles con el fin de comprender que las mujeres no actúan y participan sólo como madres, sólo como trabajadoras o sólo como activistas que se movilizan para reclamar unas infraestructuras de agua corriente para su vecindario.

El empoderamiento de la mujer puede contemplarse como un continuo de varios componentes que se relacionan y refuerzan entre sí:

- Sensibilización ante la situación y discriminación de la mujer y ante sus derechos y oportunidades como paso hacia la igualdad entre mujeres y hombres. La creación de una conciencia colectiva proporciona un sentido de identidad de grupo y de poder al trabajar como grupo.

### ***Ver también***

Los hombres.  
Enfoques participativos.  
Desarrollo participativo, democracia y buen gobierno.  
Movimientos de mujeres (internacionales) (sección II).

### ***Referencias***

CARR, M., CHEN, M. Y JHABVALA, R. (eds.) (1996); *Speaking Out: Women's Economic Empowerment in South Asia*. Intermediate Technology Publications Ltd para la Aga Khan Foundation Canada y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Londres.

KABEER, N. (1994); "Empowerment from below: learning from the grassroots", en Naila Kabeer, *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. Verso. Londres.

KARL, M. (1995); *Women and Empowerment: Participation and Decision-Making*. Zed Books y el Servicio de Enlace con las ONG de las Naciones Unidas. Londres.

MOSER, C.O.N. (1993); *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*. Routledge. Nueva York. Edición en castellano: *Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, Práctica & Capacitación*. Red entre mujeres / Flora Tristán ediciones (1995). Lima.

PRICE, J. (1992); "Who determines need? A case study of a women's organisation in North India", *IDS Bulletin* 23(1):50-57 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward Looking Strategies).

ROWLANDS, J. (1997); *Questioning empowerment. Working with Women in Honduras*. Oxfam. Oxford.

WIERINGA, S. (1994); "Women's interests and empowerment: gender planning reconsidered", *Development and Change* 25:829-848.

YOUNG, K. (1993); *Planning Development with Women: Making a World of Difference*. Macmillan. Londres.

## Enfoques participativos

### *Comentario*

Se considera en la actualidad que el desarrollo participativo es un componente vital de las prácticas correctas en el ámbito del desarrollo. “Para algunos, es una cuestión de principios; para otros, de método; y también hay quienes lo consideran un fin en sí mismo” (Banco Mundial, 1995). En estos momentos existen diversas técnicas y metodologías en las que inspirarse, incluyendo una valoración de la participación en zonas rurales.

El desarrollo participativo que fracase a la hora de incorporar y de comprender las desigualdades de género no conducirá a unas relaciones entre mujeres y hombres más igualitarias. Según el Banco Mundial (1995:139):

“No puede darse por sentado que las mujeres se verán automáticamente beneficiadas por los esfuerzos hechos para involucrar a los pobres en el diseño de los proyectos y en su ejecución. La experiencia, por el contrario, ha demostrado que a no ser que se den pasos específicos para asegurar que las mujeres participen y obtengan beneficios, lo normal es que no se beneficien. El Banco Mundial ha evaluado 121 proyectos de suministro de agua a zonas rurales y ha averiguado que incluso en un sector en el que la mayor parte de responsabilidad recae sobre las mujeres, éstas sólo se beneficiaron en primera instancia de un 17% de los proyectos que habían sido diseñados específicamente para incluirlas.”

Sin embargo, la participación y la inclusión de las mujeres no son conceptos exentos de ambigüedad. La participación puede suponer la inclusión de hombres y mujeres en la ejecución de los proyectos (por ejemplo, el trabajo físico en la construcción de carreteras), pero la mayoría de los responsables de la planificación del desarrollo aduciría que es necesario ir más allá de ese nivel y alcanzar la participación en las iniciativas de concepción y diseño de los proyectos. Surgen así tensiones importantes en los enfoques de participación<sup>11</sup>:

- **Puede no haber consenso entre las partes consultadas acerca de “lo que debería hacerse”.** Las mujeres y las organizaciones femeninas no siempre comparten las mismas necesidades e intereses. Puede haber grandes desacuerdos sobre las prioridades y estrategias. Según Mayoux:

---

<sup>11</sup> Este análisis se basa en parte en Mayoux (1995), tal como fue adaptado y utilizado por Beth Woroniuk y Jane Fuller en su trabajo para OXFAM-CANADA.

“El desarrollo participativo se basa en la posibilidad de que haya consenso entre los participantes en cuanto a las necesidades y objetivos. En muchos casos, es probable que esto resulte problemático. En primer lugar, es probable que surjan problemas a la hora de definir las “necesidades” y decidir si conviene afrontar de inmediato, y en qué medida, las necesidades “prácticas” evidentes sin encarar también las desigualdades profundas de las que éstas emanen. En segundo lugar, es probable que las prioridades de los distintos participantes difieran y que el consenso no sea posible.”

- **La consulta puede suponer una carga para aquéllos a quienes se consulta.** Es frecuente que las mujeres tengan poco “tiempo libre” y que las organizaciones femeninas sufran de escasez de personal y se vean presionadas por las múltiples exigencias de su trabajo. La inclusión en los procesos participativos tiene un precio. Mayoux también se ocupa de este tema:

“El desarrollo participativo se basa en la asunción de que los beneficios de la participación son evidentes y no suponen ningún coste para los participantes. No obstante, incrementar la participación requiere, en muchos casos, tiempo, recursos y capacidad organizativa. La relación entre las exigencias de la participación y sus beneficios raramente es directa y los costes suelen ser mayores para los más desfavorecidos.”

Estos costes son elevados para una organización que tenga lazos de financiación y de otro tipo con diversas ONG u organismos de varios países. No es del todo absurdo imaginar una organización que emplee tanto tiempo ocupándose de cumplir los requisitos de los programas de los organismos de desarrollo que apenas pueda dedicarse al propio programa.

- **Con el fin de cumplir con su objetivo de mejorar los programas de desarrollo, la participación debería verse acompañada de una transmisión de poder desde los organismos que financian los programas a los receptores.** La participación es un proceso carente de sentido si no se ve acompañada de cambios en lo que se refiere a quien toma las decisiones y a la forma de tomarlas. Carece de sentido preguntar a las personas “qué necesitan”, o en qué preferirían que se concentrara un programa, si no se les ceda el poder a la hora de la toma de decisiones. La consulta o la participación no cambian el hecho de que sigue siendo el organismo del Norte el que decide a qué prestar atención y a qué no, dentro del procedimiento consultivo, o qué es posible hacer una vez realizada la consulta.
- **Para ser eficaz, la participación exige recursos y aptitudes especiales.** Debido a las complejidades arriba mencionadas, se ha llegado a la conclusión de que se requieren capacidades muy concretas que faciliten la participación de todos los implicados. Las personas encargadas de coordinar el proceso de participación deben saber escuchar, convocar debates sin influir excesivamente en ellos y llegar al consenso. Estas capacidades son a menudo difíciles de encontrar.
- Un organismo debe tener tanto la capacidad como la voluntad de responder a las cuestiones que surjan del proceso de participación, así como la posibilidad de incorporarlas a su política. La participación no es una cuestión independiente de la cultura organizativa y de la flexibilidad de un organismo. La participación será un proceso carente de sentido si el organismo no posee la flexibilidad o la

capacidad institucional de responder a los resultados de la consulta (por ejemplo, falta de acceso a la financiación, un ciclo de programación demasiado rígido o una estructura de toma de decisiones poco abierta a las aportaciones externas).

Estas tensiones indican que bajo este planteamiento subyace un problema todavía mayor —en muchos casos impuesto por “agentes externos”—. Como aduce Mayoux: “los organismos externos seleccionan o fomentan unas actividades y no otras, unas formas de organización y no otras. Inevitablemente, se efectúan elecciones implícitas acerca de qué y a quién financiar...” (Mayoux, 1995). Es frecuente que no se pongan en duda los beneficios que obtendrán los participantes, lo que indica que se da poca importancia a los recursos que se les exigen para poder participar en esta forma de plantear las iniciativas para el desarrollo.

Por tanto, la participación no es una cuestión tan sencilla como podría parecer en un principio. Las mujeres no se beneficiarán automáticamente de un enfoque participativo. Las metodologías participativas plantean muchas cuestiones sobre la autoridad, el poder, las necesidades y la toma de decisiones. Con esto no se pretende argüir en contra de la participación, sino pedir que se lleve a cabo con cuidado y de una forma que apoye los objetivos de igualdad.

### ***Ver también***

Empoderamiento.  
ONG y cuestiones de igualdad.

### ***Referencias***

- BANCO MUNDIAL (1995); World Bank Participation Sourcebook. Washington: Environment Department, Social Policy and Resettlement Division.
- BRIDGE (1994); Annotated bibliography on gender, rapid rural appraisal and participatory rural appraisal. IDS. Recopilada para la División de Medio Ambiente, Mujer y Desarrollo y Otras Cuestiones Globales, Departamento de Planificación, Agencia Japonesa para la Cooperación Internacional.
- MAYOUX, L. (1995); “Beyond Naivety: Women, Gender Inequality and Participatory Development”, *Development and Change*. 26(2):235-258.
- MOSSE, D. (1994); “Authority, Gender and Knowledge: Theoretical Reflections on the Practice of Participatory Rural Appraisal”, *Development and Change* 25(1994): 497-526.
- ROBINSON-PANT, A. (1997); “PRA and Gender: an Overview”, en Susan Joekes (ed.) “Retreat or Advance? Mainstreaming gender analysis at the Institute of Development Studies,” *Journal of International Development* 8(5):697-727.

## **Evolución del pensamiento y de los enfoques sobre igualdad entre mujeres y hombres**

### ***Comentario***

#### ***Evolución del pensamiento***

La evolución de las ideas en cuestiones de igualdad en la cooperación para el desarrollo fue resumida como sigue en el documento de la OCDE, *Valoración de las políticas y programas sobre Mujer y Desarrollo de los miembros del CAD: Informe general*:

“Gracias a la experiencia adquirida desde que los miembros del CAD comenzaron a ocuparse de la participación de la mujer en el desarrollo, se ha logrado una considerable evolución en las ideas acerca de cómo conceptualizar la cuestión y lo que habría que hacer para lograr un cambio real en la posición de la mujer. Inicialmente, los análisis se concentraban en la mujer y en su relación con la economía y los procesos de desarrollo, mientras que las iniciativas se centraban en las medidas compensatorias que permitieran una mayor participación de la mujer. La investigación teórica y empírica dio lugar al desarrollo de otro marco analítico centrado no en la mujer sino en los procesos y relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre mujer y hombre. Se establecía una distinción entre las diferencias biológicas entre mujer y hombre y las *diferencias entre sexos*, esto es, el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer u hombre en una sociedad determinada. El énfasis se ponía en las desiguales *relaciones entre los sexos*, que determinan una experiencia social distinta según se sea mujer u hombre. Se cuestionó hasta qué punto una mayor integración de la mujer en un proceso de desarrollo no igualitario aliviaría su posición subordinada si no se profundizaba más en los aspectos cuestionables de la agenda del desarrollo. Esto dio lugar a un énfasis cada vez mayor en la participación de las mujeres en la *toma de decisiones* y en su propio *empoderamiento* para desarrollar y poner en marcha estrategias dirigidas a mejorar su situación y a determinar el cambio social (pág. 29).”

Hoy en día se suele aceptar que:

- El problema no es la integración de la mujer en el desarrollo, o su falta de formación, crédito o recursos, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre los sexos y perjudican más a la mujer.
- Las desigualdades entre mujeres y hombres no afectan únicamente a las mujeres, sino también al desarrollo en su conjunto; por tanto, la desigualdad debe considerarse como una cuestión social en lugar de “un tema de la mujer”.
- Hay que tener en cuenta aspectos técnicos y políticos a la hora de hacer frente a las desigualdades: no se trata sólo de “incorporar a más mujeres” a los procesos y programas existentes, sino de llevar a cabo reformas para asegurar que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de la mujer y apoyen la igualdad entre mujeres y hombres.

### *Consecuencias para los enfoques*

En este epígrafe se resumen algunas de las consecuencias de esta nueva línea de pensamiento de los organismos de cooperación para el desarrollo a la hora de formular planteamientos.

- **El énfasis ha de ponerse en la reforma del enfoque básico, no en la realización de más actividades paralelas.** La estrategia de integración de la perspectiva de género definida en la *Plataforma para la Acción* de Pekín reconoce que lo que se logró con los esfuerzos por mejorar la situación de la mujer, mediante iniciativas específicas o mediante la inclusión de componentes dedicados a la mujer en proyectos más amplios, fue que los intereses de la mujer no se vieran reflejados en los objetivos y actividades globales del desarrollo. Como consecuencia de lo anterior, se continuaba pasando por alto a la mujer en la asignación de la mayoría de los recursos para el desarrollo, y las iniciativas tuvieron poco impacto en una estructura donde dominaba la desigualdad. Por tanto, las estrategias de integración tratan de asegurar que las actividades básicas se estructuren de tal forma que fomenten una distribución equitativa de oportunidades y beneficios entre mujeres y hombres y reduzcan la discriminación sexual. Las estrategias de integración también se proponen asegurar que los puntos de vista, intereses y necesidades de la mujer se vean reflejados en la definición de las políticas y estrategias de desarrollo.
- **Que el objetivo sea la igualdad, y no las mujeres como grupo.** Los enfoques que consideraban a las mujeres como grupo objetivo han conducido a algunas iniciativas innovadoras y de gran efecto catalizador. Sin embargo, en otros casos se planteaban las actividades para la mujer como un fin en sí mismas, sin que guardaran ninguna relación con el contexto social o con otros objetivos más amplios. Muchas iniciativas específicas orientadas a la mujer recibieron críticas por marginar a la mujer o por relegar su participación a actividades aisladas. El cambio de planteamiento hacia la igualdad como objetivo favorece un examen más riguroso de las iniciativas específicas para la mujer que permite determinar si contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres. Además, proporciona un marco para identificar las iniciativas dirigidas a los hombres o a los cambios institucionales como medios para avanzar en el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre. Siendo la igualdad un objetivo del desarrollo, todas las estrategias e iniciativas deben examinarse minuciosamente con el fin de valorar su impacto en las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a los recursos, a las oportunidades y a la capacidad para decidir sobre su futuro.
- **Concentrarse en el contexto institucional y político, y no sólo en las iniciativas de proyecto.** En las discusiones sobre los esfuerzos de cooperación para el desarrollo, se observa con frecuencia que los beneficios o el impacto de un proyecto determinado pueden verse eclipsados por los problemas o cambios en el entorno político o institucional. Lo mismo sucede con respecto a las iniciativas en materia de igualdad. Por ejemplo, el hecho de que por motivos de política macroeconómica se reduzca el número de puestos de trabajo en sectores en los que predomina la mujer tendrá mayores consecuencias que cualquier proyecto concreto de crédito o de generación de ingresos. Si las instituciones locales y nacionales no tienen capacidad suficiente para identificar y tratar



cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de desarrollar sus políticas y proyectos, las actuaciones de los organismos de cooperación para el desarrollo en el entorno de sus proyectos particulares no dejarán de ser iniciativas aisladas y con resultados muy limitados a largo plazo.

- **Ir más allá de una simple respuesta a las diferencias entre hombres y mujeres y prestar mayor atención a la reducción de las desigualdades.** Los organismos de cooperación, gracias a diversas técnicas para el análisis de género, han dado pasos fundamentales en la identificación de las diferencias entre hombres y mujeres. Este hecho ha supuesto un importante avance hacia la identificación de estrategias que tengan en cuenta las respectivas actividades de mujeres y hombres y proporcionen oportunidades y beneficios para ambos colectivos. El siguiente paso, al que se está prestando más atención, gracias al reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo estratégico del desarrollo, consiste en identificar las oportunidades de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y de apoyar cualquier avance hacia unas relaciones más igualitarias entre los dos sexos.
- **Prestar mayor atención a las organizaciones y redes de mujeres y a las fuerzas impulsoras del cambio en los países asociados.** El punto de vista de las mujeres del Sur ha tenido gran importancia a la hora de reconsiderar las estrategias para el desarrollo y de reflexionar sobre la situación de la mujer. La organizaciones de mujeres crecen en número y son cada vez más efectivas en la articulación de las necesidades e intereses de la mujer. La consulta de algunas cuestiones con estas organizaciones puede ser muy beneficiosa para los organismos de cooperación para el desarrollo a la hora de realizar análisis o iniciar el diálogo sobre asuntos y problemas a tratar en los programas por país y en la elaboración de programas. Dado que la mujer sigue teniendo insuficiente representación en las instituciones y procesos de toma de decisiones de los países asociados, las organizaciones de mujeres pueden, asimismo, beneficiarse del apoyo de los organismos de cooperación para desarrollar sus aptitudes y oportunidades para la investigación, presión y defensa, y para desarrollar unas redes más amplias de contactos.
- **Prestar mayor atención a los hombres.** Es evidente que las mujeres y los hombres no viven aislados unos de otros: sus actividades, su comportamiento en los ámbitos familiar y público, etc., son, en gran medida, interdependientes. Por otra parte, es necesario que las estrategias de igualdad tengan en cuenta la manera en que la identidad sexual del hombre afecta a la mujer y al logro de los objetivos del desarrollo. Los esfuerzos también deben ir encaminados a implicar a un número cada vez mayor de hombres en los objetivos, convirtiéndolos en socios y aliados a la hora de formular y poner en marcha las estrategias para lograr una sociedad más equitativa.

### ***Ver también***

Evaluaciones de estrategias y de políticas de Mujer y Desarrollo (sección II).

Empoderamiento.

La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.

Los hombres.

Conferencias de las Naciones Unidas (sección II).

## ***Referencias***

GOETZ, A.M. (1994); "From feminist knowledge to data for development: the bureaucratic management of information on women and development", *IDS Bulletin* 25(2):27-36.

LONGWE, S. (1990); "From Welfare to Empowerment: the Situation of Women in Development in Africa. A Post-UN Women's Decade Up-date and Future Directions", *Women in International Development*, Michigan State University, Working Paper 204.

LYCKLAMA À NIJEHOLT (1992); *Women and the Meaning of Development: Approaches and Consequences*. Silver Jubilee Paper 7, Institute of Development Studies.

RAZAVI, S. Y MILLER, C. (1995); *From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse*. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Occasional Paper. 1, IV Conferencia mundial sobre la Mujer.

YOUNG, K. (1993); *Planning Development with Women: Making a World of Difference*. Macmillian. Londres.

## Los hombres

### *Comentario*

Ha habido cierta tendencia a considerar las cuestiones relativas a la participación de las mujeres en el desarrollo y la igualdad como un “tema de mujeres” en el que las iniciativas en su mayor parte son impulsadas por y para mujeres. La experiencia y la adopción más generalizada del concepto de “género” han traído consigo un mayor reconocimiento de la necesidad de reflexionar sobre el hombre y su identidad sexual y de implicar al hombre en el esfuerzo por lograr cambios. Sin embargo, se manifiesta con frecuencia cierta confusión respecto a la forma de relacionar al hombre con las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres.

- Algunos hombres (y mujeres) han cuestionado el énfasis puesto en la mujer, diciendo que si se trata de “género” ¿no debe prestarse la misma atención a mujeres y a hombres? Esta perspectiva no tiene en cuenta la razón por la que el género ha sido identificado como un tema de cooperación para el desarrollo: las *desigualdades* entre mujeres y hombres que resultan en un menor acceso de *las mujeres* a los recursos de desarrollo de una sociedad y al poder de decisión en todos los niveles de la sociedad. No deja de ser necesario considerar las necesidades de desarrollo tanto de la mujer como del hombre. Las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres sirven para conseguir que se preste una mayor atención a las necesidades de desarrollo de las mujeres, que han sido en gran parte ignoradas, y para dirigir las hacia los procesos que siguen manteniendo las estructuras de la distribución desigual de recursos y de oportunidades en perjuicio de las mujeres.
- Sin embargo, abordar el tema de la mujer de forma aislada, sin tener en cuenta las relaciones con los hombres, puede socavar las estrategias empleadas para lograr distintos objetivos de desarrollo, incluido el de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. Un análisis de género debe considerar no solamente las diferencias entre mujeres y hombres, sino también las desigualdades en las relaciones entre los sexos y su incidencia en las posibilidades y en la acción de distintos colectivos de mujeres y hombres. Por ejemplo, las desigualdades entre mujeres y hombres, y las relaciones no equitativas entre ellos, inciden en la toma de decisiones sobre fertilidad y sexualidad. Por tanto, es necesario tener en cuenta la identidad sexual y el comportamiento del hombre para desarrollar estrategias eficaces.
- Las identidades sexuales de la mujer y del hombre están estrechamente relacionadas entre sí. Prueba de ello es la división del trabajo por género. Ciertas tareas y responsabilidades se asignan a mujeres, y otras a hombres —la misma división del trabajo crea interdependencia—. Los cambios para la mujer conllevan cambios para el hombre también. En términos más generales, la igualdad entre mujeres y hombres no puede lograrse simplemente cambiando los papeles y responsabilidades atribuidos a las mujeres. Hasta ahora, son demasiado

pocos los hombres que se han ocupado de considerar cómo sería una sociedad más equitativa y de trabajar conjuntamente con las mujeres en la definición y puesta en práctica de estrategias para la igualdad. Esto puede reflejar, en parte, resistencia a las consecuencias del cambio. Sin embargo, se puede argumentar también que los defensores de la igualdad han de redoblar sus esfuerzos por desarrollar alianzas con aquellos hombres que apoyen los esfuerzos por construir una sociedad más equitativa.

- Para algunas personas dedicadas a la cooperación, el hecho de que la misma proporción de mujeres y de hombres participe en un programa o iniciativa determinados indica el éxito de las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres es un objetivo importante. No obstante, la experiencia demuestra que una participación equitativa a este nivel no es siempre la manera más válida o eficaz de asegurar que un programa o una iniciativa apoyen el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Las estrategias de igualdad están incorporando estas enseñanzas de dos formas relacionadas entre sí:

– *Centrándose en el impacto en lugar de en las actividades/aportaciones*, considerando cómo la iniciativa global afectará al hombre y a la mujer y a la igualdad entre mujeres y hombres, directa o indirectamente.

– *Centrándose en la igualdad como objetivo en lugar de en las mujeres como grupo objetivo*, considerando la forma de seleccionar y de diseñar iniciativas susceptibles de apoyar la igualdad como objetivo, incluyendo, por ejemplo, cambios en las prácticas institucionales, legislación y metodologías de planificación, y que incluyan tanto a hombres como a mujeres.

### ***Sobre el hombre y las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres en la cooperación para el desarrollo***

#### **¿Por qué las estrategias de género se centran en la mujer?**

Las organismos de cooperación para el desarrollo y gran número de países asociados han elaborado políticas y estrategias de igualdad entre mujeres y hombres precisamente porque no existe la igualdad entre mujeres y hombres. Dado que son las mujeres las que suelen sufrir la exclusión o las carencias en lo que a recursos sociales y económicos y toma de decisiones se refiere, los esfuerzos por identificar y corregir los desequilibrios se han centrado en la situación y en los puntos de vista de la mujer. Por otra parte, la mayoría de los que luchan por cambiar las desigualdades en las relaciones entre los sexos son mujeres. Pero existe un reconocimiento cada vez más generalizado de que las estrategias para lograr cambios verdaderos deben centrarse en el hombre además de en la mujer, y en las relaciones entre hombres y mujeres.

#### **Y a los hombres, ¿no les afecta también el tema de la igualdad?**

Con frecuencia la igualdad entre mujeres y hombres se considera un asunto ajeno a la identidad social del hombre. Esto es debido a la tendencia a considerar las características y atributos masculinos como la norma, y los femeninos una variante de la norma. Pero las vidas y las actividades tanto de los hombres como de las mujeres están muy influidas por los estereotipos sexistas. En la mayoría de las sociedades, los hombres suelen tener unas posibilidades más amplias, mayores oportunidades y mayor acceso a los recursos de la sociedad en comparación con las mujeres. Esto se debe a un

marco legislativo, político e institucional que incorpora las actitudes y prácticas relativas a lo que significa ser hombre o mujer en una sociedad determinada.

Las normas y prácticas culturales relacionadas con la masculinidad y las expectativas de los hombres como líderes, maridos, hijos y amantes —es decir, lo considerado propio de su especificidad sexual— contribuyen de manera importante a determinar lo que se exige de los hombres y de su conducta. En muchas sociedades, determinan que los hombres han de llevar armas y luchar por defender la nación o la comunidad, o concentrarse en las necesidades materiales de sus familias en lugar de en las relaciones de criar y cuidar a la familia atribuidas a las mujeres. Por tanto, las pautas que marcan las diferencias entre los sexos también suponen desventajas y costes para los hombres.

### ***¿Cuál es el papel que corresponde al hombre en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres?***

El logro de la igualdad entre mujeres y hombres conlleva cambios tanto para los hombres como para las mujeres. Para que se logren unas relaciones más equitativas, éstas han de basarse en una nueva definición de los derechos y las responsabilidades de la mujer y del hombre en todos los ámbitos, incluyendo los entornos doméstico y laboral, y en la sociedad en general. Uno de los retos que supone avanzar en este sentido será el de motivar a más hombres para que sean copartícipes en el proceso de definición de las visiones y estrategias que aseguren una sociedad más equitativa.

*Adaptación de varios borradores elaborados para la Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Autoridad Sueca para el Desarrollo Internacional-SIDA, por Johanna Schalkwyk, Beth Woroniuk y Helen Thomas, 1997.*

### ***Ver también***

Evolución del pensamiento y de los enfoques de igualdad entre mujeres y hombres.  
Participación.

### ***Referencias***

COCKBURN, C. (1991); *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organisations*. Ithaca. ILR Press. Nueva York.  
WHITE, S. (1994); "Making men an issue: gender planning for 'the other half'", *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. Mandy Macdonald (ed.). Oxfam Publications. Oxford.

## Justificación

### *Comentario*

#### *Antecedentes*

Los defensores de la igualdad entre mujeres y hombres se han servido de varios argumentos para convencer, entre otros, a los políticos, a otros miembros del personal y a los dirigentes de sus propios organismos de que la igualdad no sólo es importante, sino vital.

Generalmente, los argumentos esgrimidos han sido de dos tipos distintos:

- Argumentos basados en la eficiencia: aunque estos argumentos han adoptado muchas formas, el razonamiento esencial es que “apoyar la igualdad es bueno para el desarrollo, ya que contribuirá al logro de grandes objetivos del desarrollo, tales como la reducción del crecimiento de la población y un mayor crecimiento económico”.
- Argumentos de equidad: desde estos argumentos el razonamiento básico es que hay que apoyar los objetivos de igualdad porque no hacerlo supondría una gran injusticia. Como parte integrante de cualquier agenda de desarrollo, deben adoptarse medidas activas para corregir las desigualdades.

Un estudio de la aplicación de las políticas de igualdad en tres organismos internacionales de desarrollo (Kardam, 1991) señala que sus defensores tuvieron cuidado de enmarcar los argumentos a favor de la consideración de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres dentro de las metas de la organización:

“Por ejemplo, el objetivo del Banco Mundial es promover el crecimiento económico de los países en vías de desarrollo (confiando en los mecanismos del mercado). Las cuestiones de Mujer y Desarrollo se consideraron aceptables en la medida en que se presentaron y justificaron como instrumentos necesarios para lograr estos objetivos (Kardam, 1995:13).”

#### *Cuestiones*

- Los defensores de la igualdad que trabajan en los organismos de cooperación para el desarrollo afrontan el reto de convertir las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en temas relevantes para un conjunto heterogéneo de compañeros de trabajo, cuyos intereses y especializaciones son muy distintos. Para ello, con frecuencia emplean la estrategia de variar el argumento según la situación, demostrando la relación entre las preocupaciones por la igualdad y los intereses del sector o especialización concreta de la persona con quien estén tratando. En este caso, conviene tener una serie de argumentos a la que se pueda

recurrir según la ocasión y desarrollar un sentido táctico con el fin de servirse del argumento más apropiado en cada ocasión.

- Dicho esto, es importante señalar que hay que tener cuidado cuando se recurra a los argumentos basados en la eficiencia, ya que pueden implicar ciertos riesgos que es necesario evitar.

Hay que procurar asegurarse de que la enunciación del argumento no se vuelva en contra del mismo, con un impacto negativo sobre las mujeres. Según la economista Diane Elson (1995:203):

“Con diferencia, el modo más fácil de persuadir a los políticos de que deben considerar una planificación basada en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres es presentar a la mujer como un recurso que se suele infrautilizar, cuando no pasar por alto, y que puede ser movilizado para facilitar la aplicación de la política existente... Sin embargo, el problema que afecta a todas las mujeres, excepto un número reducido que disfruta de una posición acomodada, no es que sean un recurso infrautilizado, sino, al contrario, que son un recurso explotado en demasía.

Existe el peligro de que abogando por la igualdad se consiga todo lo contrario: maximizar la utilización del tiempo y del trabajo de la mujer.”

- Si los objetivos de igualdad tratan de justificarse basándose únicamente en argumentos de eficiencia, la argumentación fracasará cuando se presente alguna evidencia en contra de ellos:

“... Las evidencias en contra pueden rebatir los argumentos basados en la eficiencia y en los méritos de la mujer si se demuestra que la productividad de la mujer puede ser considerablemente menor que la del hombre. En ese caso, siguiendo la lógica del mercado, merecerá menores recursos. (Goetz 1994:32).”

- La argumentación que justifica la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en los programas y políticas medioambientales aduciendo la “relación especial” de la mujer con la naturaleza también tiene sus riesgos. Leach (1992) y otros han señalado que “se puede caer en una trampa cuando se concibe el papel de la mujer en relación con el medio ambiente de una manera parcial, estrecha o estática; cuando se estudia este papel aisladamente, sin tener en cuenta el del hombre; o cuando se suponen unos lazos muy estrechos entre la mujer y la ‘naturaleza’. Los que comparten esta llamada de atención afirman que sería recomendable realizar un análisis de género para cada situación, con el objeto de estudiar las diversas actividades, derechos y responsabilidades de hombres y mujeres en la gestión de los recursos naturales.
- Los análisis recientes también han arrojado dudas sobre la viabilidad de los intentos de asegurar el apoyo a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres mediante argumentos de “sinergia”, según los cuales la política de igualdad entre mujeres y hombres y cualquier otra política siempre obtendrán mejores resultados cuando se apliquen conjuntamente. Como ejemplo, Jackson (1996) argumenta que es necesario “rescatar las cuestiones de género de la trampa de la pobreza”. Aduce que la subordinación de la mujer no se resolverá concentrándose en los problemas de las mujeres víctimas de la pobreza y que

hace falta considerar las cuestiones de igualdad de un modo explícito dentro de los programas de desarrollo. “Las políticas de lucha contra la pobreza no son necesariamente apropiadas para abordar las cuestiones de género, porque no es la pobreza la causa de la subordinación de la mujer.”

- Es importante ser realista a la hora de considerar lo que puede lograrse mediante la justificación argumentativa. Hay muchos obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y son muchas las formas de resistencia. Un razonamiento sólido no podrá vencerlos todos. Por citar de nuevo a Diane Elson (1995:203):

“... sería utópico volcar toda nuestra fe en la justificación argumentativa como medio para superar los prejuicios masculinos en el proceso sobre las políticas. Las personas encargadas de la formulación de políticas tienen otras metas además de la aplicación de esa política, y preservar los privilegios masculinos bien podría ser uno de ellos.”

### ***Ver también***

Desvanecimiento de políticas.

Resistencia.

### ***Referencias***

ELSON, D. (1995). “Overcoming male bias”, *Male Bias in the Development Process*. Diane Elson (ed.). Manchester University Press. Manchester.

GOETZ, A.M. (1997); “The Gender mainstreaming dilemma in research and policy: integrating gender into poverty assessments and public expenditure reviews”, Susan Joekes (ed.) “Retreat or Advance? Mainstreaming gender analysis at the Institute of Development Studies”, *Journal of International Development* 8(5):697-727.

GOETZ, A.M. (1994); “From feminist knowledge to data for development: the bureaucratic management of information on women and development”, *IDS Bulletin* 25(2):27-36.

JACKSON, C. (1996); “Rescuing Gender from the Poverty Trap”, *World Development* 24(3):489-504.

KARDAM, N. (1995); “Conditions of accountability for gender policy: the organisational, political and cognitive contexts”, *IDS Bulletin* 26(3):11-22 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).

KARDAM, N. (1991); *Bringing Women in: Women’s Issues in International Development Programs*. Lynne Rienner Publishers. Boulder, CO.

LEACH, M. (1992); “Gender and the environment: traps and opportunities”, *Development in Practice* 2(1):12-22.

MOSER, C.O.N. (1993); *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*. Routledge. Nueva York. Edición en castellano: *Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, Práctica & Capacitación*. Red entre mujeres / Flora Tristán ediciones (1995). Lima.



## **Mecanismos nacionales dedicados a la Mujer**

### ***Comentario***

#### ***Antecedentes***

El término “mecanismos nacionales” se refiere a los distintos tipos de institutos o de ministerios establecidos por los gobiernos del Norte y del Sur en las dos últimas décadas dedicados a la mujer. Las declaraciones internacionales adoptadas en las cuatro conferencias de las Naciones Unidas sobre las mujeres han instado a los gobiernos a que establezcan y refuercen los mecanismos nacionales para que puedan desempeñar un papel efectivo dentro del gobierno. La *Plataforma para la Acción* de Pekín hace hincapié en el papel de los mecanismos nacionales en apoyar una estrategia de integración, declarando que:

#### *Epígrafe 201*

Los mecanismos nacionales para el avance de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo a la incorporación de la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.

La *Plataforma para la Acción* también define una serie de acciones que deben tomar los gobiernos para fortalecer los mecanismos nacionales. Estas acciones incluyen:

#### *Epígrafe 203*

- (a) Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el avance de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible; en muchos casos esta tarea podría estar a cargo de un ministro del gabinete.
- (b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el avance de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación.

### ***Cuestiones***

La *Plataforma para la Acción* también reconoce los problemas con los que se enfrentan los mecanismos nacionales:

### *Epígrafe 196*

Los mecanismos nacionales adoptan formas diversas y tienen una eficacia desigual, y en algunos casos se han reducido. Marginados a menudo en las estructuras nacionales de gobierno, estos mecanismos se ven, con frecuencia, perjudicados debido a mandatos poco claros, falta de personal, capacitación, datos adecuados y recursos suficientes y un apoyo insuficiente de los dirigentes políticos nacionales.

Con frecuencia se subestima la complejidad de los retos a los que se enfrentan los mecanismos nacionales.

- El mecanismo nacional suele ser el eje central del seguimiento de la *Plataforma para la Acción* de Pekín y el organismo que debe dirigir la puesta en práctica de las políticas del gobierno sobre mujeres y igualdad. Para ello, necesita desempeñar un papel de *catalizador* de la acción de otros ministerios del gobierno, además de ser el organismo que *refuerza la capacidad de los otros ministerios del gobierno* para responder mejor a las necesidades y a los intereses de las mujeres. Ha de asumir esta función de fortalecimiento de la capacidad tomando como objetivo otras instituciones y funcionarios, reforzando, al mismo tiempo, su propia capacidad en un campo donde existen pocos modelos y metodologías. Un organismo de este tipo requiere unas aptitudes políticas y burocráticas sofisticadas para poder desarrollar estrategias coherentes y para conducir la defensa de la política de igualdad a través de sus relaciones con otras instituciones.
- La función de catalizador ofrece pocas recompensas políticas. Trabajar dentro de la administración para asegurar que otros ministerios adapten sus procedimientos de planificación, programas y asignación de recursos para que reflejen las necesidades y los intereses de la mujer es un proceso a largo plazo en el que los logros son lentos y paulatinos. No proporciona notoriedad al ministro ni al personal, y en general es difícil demostrar avances o atribuirse méritos. Por tanto, esta empresa es, con frecuencia, una tarea poco atractiva para los políticos y burócratas con experiencia.

También significa que el organismo está sometido a mucha presión para llevar a cabo programas que atañen directamente a la comunidad, para ganar notoriedad y demostrar unos resultados concretos. Sin embargo, la identificación de los programas susceptibles de ser ejecutados puede estar más influenciada por el tipo de iniciativas que están dispuestos a financiar los donantes que por una estrategia coherente que combine las funciones de ejecución y defensa de la política de igualdad entre mujeres y hombres. La ejecución de programas también absorbe considerables recursos administrativos y desvía la atención de las actividades más complejas y menos gratas de defensa de las políticas.

Debido a las debilidades reales y percibidas de los ministerios e instituciones que componen los mecanismos nacionales dedicados a la mujer, algunos organismos de cooperación para el desarrollo se muestran reacios a trabajar con ellos. Puede tener más sentido invertir en los mecanismos nacionales si se perciben como un aspecto del interés dirigido hacia los objetivos de gobernabilidad y buen gobierno, en lugar de como un

medio que permite a los programas y servicios llegar a la mujer directamente. Si los organismos de cooperación para el desarrollo se esfuerzan por fortalecer las instituciones nacionales y su capacidad para el desarrollo eficaz y equitativo de las políticas y de la aplicación de los programas, no pueden ignorar los mecanismos nacionales dedicados a la mujer. La capacidad de las instituciones nacionales de desarrollar unos mandatos coherentes y factibles, y de aplicarlos con eficacia, será un factor importante para lograr progresos sostenibles en el cumplimiento de los objetivos de igualdad, con los que se han comprometido tanto el gobierno nacional como los organismos de cooperación para el desarrollo.

### ***Ver también***

El compromiso de plena integración de la perspectiva de género de la *Plataforma para la Acción* de Pekín.

### ***Referencias***

ÁLVAREZ, S. (1990); “Contradictions of a ‘women’s space’ in a male-dominated state: the political role of the commissions on the status of women in post-authoritarian Brazil”, *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Kathleen Staudt (ed.). Temple University Press. Filadelfia.

BROUWERS, R., LINGEN, A. Y TEMPELMAN, C. (1992); “Support to National Machinery for Women in Developing Countries: Efforts of OECD/DAC Members”, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, Programa Especial de Mujer y Desarrollo, y el Grupo de Expertos del CAD/OCDE sobre Mujer y Desarrollo.

BYRNE, B. Y KOCH LEIER, L. (1996); *National Machineries for women in development: Experiences, lessons and strategies for institutionalising gender in development policy and planning*. Bridge Report 35. Informe elaborado para la Comisión Europea, Dirección General para el Desarrollo (DGVIII) con la colaboración de Sally Baden y Rachel Marcus

GOETZ, A.M. (1995); *The Politics of Integrating Gender to State Development Processes. Trends, Opportunities and Constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda*. Occasional Paper 2, IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, UNRISD, Ginebra.

GORDON, SH. (ed.) (1984); *Ladies in Limbo. The Fate of Women’s Bureaux. Six Case Studies from the Caribbean*. Commonwealth Secretariat. Londres.

HIRSCHMANN, D. (1990); “The Malawi case: enclave politics, core resistance, and ‘Nkhoswe 1’”, *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Kathleen Staudt (ed.). Temple University Press. Filadelfia.

NORAD (1995); *A world wide co-operation. Norwegian support to selected national machineries for the advancement of women. A Review prepared by Women in Development Consulting (WIDCO)*. NORAD. Oslo.

ROWAN CAMPBELL, D. (1995); “National machineries for women: a balancing act”, *A Commitment to the World’s Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond*. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)

SAWER, M. (1996); *Femocrats and Ecorats. Women's Policy Machinery in Australia, Canada and New Zealand*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Occasional Paper 6, IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres.

SUMMERS, A. (1986); "Mandarins or missionaries: women in the federal bureaucracy", *Australian Women: New Feminist Perspectives*. Norma Gieves and Aisa Burns (eds.). Oxford University Press. Melbourne.

TORRES, AMARYLLIS, T. Y ROSARIO, R. S. del et. al. (1994); *Gender and development. Making the bureaucracy gender-responsive. A sourcebook for advocates, planners and implementors*. UNIFEM (y la National Commission on the Role of Filipino Women).

VALDEAVILLA, E. (1995); "Breakthrough and challenges of making the Philippine government work for gender equality", *IDS Bulletin* 26 (3):94-101 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).

## ONG y cuestiones de igualdad

### *Comentario*<sup>12</sup>

#### *Antecedentes*

Los organismos de cooperación para el desarrollo se enfrentan a ciertos retos al trabajar con ONG (organizaciones no gubernamentales) en sus propios países. Muchas ONG son extremadamente independientes, les molesta que se interfiera en sus asuntos cotidianos y guardan las distancias con la organización estatal para el desarrollo. En estas relaciones complicadas, la concordancia de políticas (incluso tratándose de metas como la igualdad) puede ser una cuestión polémica.

Actualmente los organismos de cooperación para el desarrollo suelen financiar a las ONG a través de subvenciones globales o de fondos para programas más que mediante la aprobación proyecto a proyecto. Por tanto, un sistema para examinar a fondo proyectos individuales tiene poco sentido. En su lugar, los organismos pueden trabajar con ONG (mediante el diálogo, incentivos, evaluaciones, directrices formales,...) con el objeto de mejorar su capacidad institucional para trabajar en cuestiones de igualdad y para desarrollar estrategias acordes con los características específicas de cada ONG.

#### *Cuestiones*

En las discusiones con las ONG, el personal del organismo puede plantear cuestiones relativas tanto a la organización institucional de la ONG como a sus programas (Woroniuk et al., 1996).

#### **Cuestiones institucionales**

- Muchas ONG han elaborado **políticas de igualdad entre mujeres y hombres** en las que analizan la situación y determinan lo que esperan conseguir y cómo. Sin embargo, la experiencia demuestra que la existencia de una política no es suficiente para asegurar su puesta en práctica. También es importante conocer los progresos que ha logrado la ONG en asegurar que todos sus programas y proyectos tengan en consideración las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.
- A pesar de la falta de consenso sobre cuál es “la mejor” **estructura institucional** para apoyar la ejecución de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, es evidente la necesidad de un mecanismo que sirva como catalizador y como defensor de las metas de igualdad. Las políticas de género no son “auto-ejecutables”. Hacen falta medios.

---

<sup>12</sup> Este comentario se inspira en gran parte en Woroniuk, et al. (1996).

- La integración de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en los programas de las ONG requiere unas **aptitudes específicas** por parte del personal y del voluntariado. Tradicionalmente, se ha subestimado la necesidad de estas aptitudes, ya que con frecuencia se delegaba la responsabilidad de la política de igualdad entre mujeres y hombres a un grupo de mujeres poco cualificadas para que trabajaran en ella durante su hora de comer. Si bien el compromiso básico con la cuestión supone un importante punto de partida, también se requieren experiencia y conocimientos técnicos.
- Como parte del proceso de fortalecimiento de su trabajo en cuestiones de igualdad, algunas ONG han recurrido al examen de sus propias **estructuras y culturas de trabajo**. Han cuestionado algunos aspectos del poder en el seno de su organización y la posición relativa de las mujeres y los hombres dentro de la misma.

### *Cuestiones de programación*

- Dado que las ONG casi siempre trabajan en **colaboración** con otras ONG del Sur, estas relaciones constituyen un eje importante de las discusiones sobre cuestiones de igualdad. El enfoque más fructífero parece ser aquél en que todas las partes se sientan a discutir sin ideas preconcebidas y dispuestas a aprender unas de otras. También resulta útil ampliar las discusiones para incluir organizaciones femeninas y defensores de la igualdad, ya que ambos han sufrido muchas veces la marginación en las relaciones entre ONG de Norte y Sur.
- El reconocimiento de la **igualdad** como **objetivo estratégico del desarrollo** también supone un desafío para las ONG, las cuales deben asegurar la existencia de vínculos claros entre la igualdad y otras prioridades y áreas del desarrollo. Si la igualdad se trata como algo “accesorio”, las probabilidades de éxito serán escasas. Muchas ONG han tratado los “proyectos de mujer” como un sector o un área de actividad separados. Puede resultar difícil superar este enfoque y convertirlo en estrategia de integración.
- Algunas ONG sostienen que sus iniciativas están orientadas a la mujer y con eso basta. Aun siendo importante aumentar su **participación**, esto no conduce automáticamente a unas relaciones más equitativas entre hombres y mujeres. Implicar a más mujeres como beneficiarias puede no servir para corregir las desigualdades, mientras no se traten las cuestiones de poder y no se involucre en pie de igualdad a las mujeres en el proceso de toma de decisiones.
- Las ONG desempeñan un papel importante en dar participación a los ciudadanos en los temas de desarrollo y en informarles sobre los mismos. Las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres también son un elemento importante de las **actividades de información pública y en las campañas para recaudar fondos**. Los programas de educación pueden integrar la perspectiva de género en la discusión de todas las cuestiones (resolución de conflictos, ajuste estructural,...) y se puede poner cuidado en evitar transmitir imágenes estereotipadas de la mujer como víctima en las campañas de recaudación de fondos.

## ***Ver también***

Empoderamiento.

El análisis institucional desde una perspectiva de género.

La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.

Enfoques participativos.

Movimientos de mujeres (internacionales) (sección II).

## ***Referencias***

MACDONALD, M. (ed.) (1994); *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. OXFAM. Oxford.

NATIONAL ALLIANCE OF WOMEN'S ORGANISATIONS (1993); *Equality and Development: Report of Survey and Research on Gender Policies of Aid and Development Agencies in the UK*. Londres.

PLEWES, B. Y STUART, R. (1992); *Gender Work is Never Done: A Study of Canadian NGO Capacity in Gender and Development*. Canadian Council for International Co-operation y Canadian International Development Agency. Ottawa.

PLEWES, B. Y STUART, R. (1991); *Developing an Organizational Gender Policy - CUSO: A Case Study*. MATCH International Centre. Ottawa.

SIDDHARTH, V. (1995); "Gendered Participation: NGOs and the World Bank", *IDS Bulletin* 26( 3), julio.

WORONIUK, B., SCHALKWYK, J. Y THOMAS, H. (1996); *Gender Equality and Swedish Non-Governmental Organizations: Overview and Talking Points*. Elaborado para la Division for Co-operation with NGOs (SEKA) y la Gender Equality Unit, SIDA, Estocolmo.

## La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional<sup>13</sup>

### *Comentario*

#### *Antecedentes*

Los organismos de cooperación para el desarrollo están adoptando estrategias de integración como vía para apoyar los esfuerzos por lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Esto se debe, en parte, a su insatisfacción con el énfasis puesto por estrategias anteriores en llevar a cabo proyectos separados sobre la mujer. Aunque algunos de estos proyectos fueran innovadores y dinámicos, la mayoría no pasaron de ser pequeñas iniciativas aisladas, cuya contribución a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres fue mínima. Por tanto, los defensores de la igualdad (tanto dentro como fuera de los organismos de cooperación para el desarrollo) argumentaron que era necesario considerar el problema de la desigualdad en la elaboración de políticas, en la selección de áreas prioritarias y en el diseño general de los programas. Más que ir transformando los componentes relativos a la problemática de la mujer en proyectos de gran envergadura, se trata de que el contenido de los objetivos y prioridades de tales proyectos incluya el objetivo global de la igualdad.

A pesar del uso cada vez más extendido del término “mainstreaming”, sigue habiendo confusiones sobre su significado y los organismos lo utilizan en varios sentidos. Algunos organismos se resisten a emplear este término, ya que lo encuentran confuso y difícil de traducir a otras lenguas. Otras instituciones, sin embargo, lo han encontrado útil a la hora de resumir lo que intentan hacer.

Dada la gran prioridad concedida a las estrategias de plena integración de la perspectiva de género en la *Plataforma para la Acción* de Pekín, y en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel del CAD-OCDE de 1995, resulta fundamental comprender los desafíos y las ventajas de la adopción de un enfoque de este tipo.

#### *Tres cuestiones*

- **Distinguir entre medios y fines.** Una manera de entender la plena integración de la perspectiva de género consiste en distinguir tres objetivos o áreas de actuación diferentes (Schalkwyk et al., 1996). Con la adopción de este enfoque, un organismo puede esforzarse por promover cambios en:
  - El país asociado (sus instituciones, leyes, políticas y programas gubernamentales, siempre con el objetivo de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres).

---

<sup>13</sup> “Mainstreaming as an Institutional Strategy”, en inglés.



- El programa de cooperación para el desarrollo (con los gobiernos de los países asociados o con los organismos multilaterales).
- El propio organismo (sus procedimientos y estructuras).

A veces, los organismos han tendido a confundir estas tres áreas y han perdido de vista el hecho de que el objetivo principal consiste en lograr cambios en los países asociados. Muchos organismos de cooperación para el desarrollo se han concentrado en sus propios procedimientos y mecanismos internos. Aun siendo importantes, los cambios llevados a cabo en un organismo y en sus programas son, sobre todo, medios para apoyar la igualdad en los países asociados y no fines en sí mismos.

- **Cuestionar la agenda para el desarrollo.** Quienes critican las estrategias de integración han señalado que, en algunos casos, la integración podría consistir simplemente en incorporar a la mujer a un proceso de desarrollo desigual e insostenible, cuando lo que se hacía necesario era replantear ese proceso del principio al fin. Ésta es una preocupación legítima.

Con el fin de evitar que esto suceda, Rounaq Jahan (1995:13) ha argumentado que es importante distinguir entre dos tipos distintos de estrategias de integración:

- *El enfoque de incorporación:* este enfoque incorpora las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en los modelos de desarrollo existentes. “Plasmar las cuestiones de mujer y género en un amplio espectro de sectores es la estrategia clave de este concepto: la agenda general del desarrollo no se transforma, sino que cada tema se adapta para tener en cuenta las cuestiones de mujer y género.”
- *El enfoque de un nuevo diseño de la agenda:* este enfoque implica la transformación de la actual agenda para el desarrollo mediante la perspectiva de género. “La principal estrategia de este enfoque es la participación de la mujer en la toma de decisiones sobre las prioridades del desarrollo: las mujeres participan en todas las decisiones concernientes al desarrollo y mediante este proceso llevan a cabo un cambio fundamental en el modelo de desarrollo existente.”

En el enfoque de un nuevo diseño de la agenda, concentrado en el empoderamiento de las mujeres y en su mayor participación en las decisiones tomadas a todos los niveles, radica el mayor potencial en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Iniciativas específicas que apoyen los objetivos de igualdad.** Una estrategia de integración no descarta la financiación de proyectos que tienen por objeto lograr la igualdad. De hecho, las iniciativas innovadoras, estratégicas y dinámicas desempeñan un papel fundamental. Estos proyectos pueden dirigirse hacia la mujer, hacia el hombre o hacia las instituciones. El requisito fundamental es que apoyen explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, los proyectos podrían incluir la financiación de las organizaciones femeninas que se ocupen de que los gobiernos cumplan los compromisos adquiridos en Pekín; campañas informativas dirigidas a los hombres y encaminadas a informarles de sus papeles, responsabilidades y derechos en relación a la salud sexual y reproductiva; o el fortalecimiento de la capacidad de su Ministerio de Justicia

para poner en práctica las reformas legales de acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Una advertencia: los proyectos dirigidos exclusivamente a la mujer no tienen por qué apoyar necesariamente objetivos de igualdad. Por ejemplo, sin una cuidadosa consideración de las estructuras de género y una planificación económica exhaustiva, los proyectos de “generación de ingresos” pueden, sin hacerlo intencionadamente, añadir una carga mayor al trabajo desarrollado por la mujer sin que ésta obtenga una compensación significativa.

### ***Ver también***

Evolución del pensamiento y de los enfoques sobre igualdad entre mujeres y hombres. El compromiso de plena integración de la perspectiva de género en *la Plataforma para la Acción* de Pekín.

### ***Referencias***

ANDERSON, M.B. (1993); *Focusing on Women: UNIFEM's Experience in Mainstreaming*. UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Woman, Ink.)

GOETZ, A.M. (ed.) (1995); “Getting Institutions Right for Women in Development”, *IDS Bulletin* 26(3), julio.

JAHAN, R. (1995); *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. Zed Books Ltd. Londres.

KARDAM, N. (1991); *Bringing Women In: Women's Issues in International Development Programs*. Lynne Rienner Publishers. Boulder, Colorado.

RAZAVI, SH. Y MILLER, C. (1995); *Gender Mainstreaming: A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalize Gender Issues*. UNRISD Occasional Paper - IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres. (Disponible a través de Woman, Ink.)

SCHALKWYK, J., THOMAS, H. Y WORONIUK, B. (1996); *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality Between Women & Men-A Think Piece*. Estocolmo: SIDA (Department for Policy and Legal Services).

## **La programación regional en apoyo a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres**

### ***Comentario***

La programación regional puede desempeñar un papel importante en las estrategias para lograr la igualdad entre la mujer y el hombre, sobre todo cuando es difícil tratar las cuestiones de igualdad en un ámbito local.

Esta cuestión se planteó en un seminario posterior a la conferencia de Pekín organizado en el sur de Asia bajo los auspicios del Grupo de Expertos del CAD sobre Mujer y Desarrollo. Al seminario acudieron los representantes de los organismos donantes convocados por los expertos en igualdad entre mujeres y hombres de los organismos regionales (incluyendo, por ejemplo, ESCAP, IWRAW, la Asociación para Estudios sobre la Mujer del Sur de Asia y DAWN). El resumen de los asuntos más importantes tratados por los expertos regionales incluía lo siguiente:

Cuestiones regionales. Cada vez son más importantes las cuestiones regionales. Los donantes deberían tratar de encontrar modos de apoyar las redes regionales, aunque el apoyo se limite a la financiación de las actividades nacionales en un contexto regional. A escala regional, la cofinanciación puede lograr un gran impacto. Es necesario que los donantes consideren posibilidades creativas de financiación para grandes cuestiones regionales. Por ejemplo, las consecuencias del VIH-SIDA son simultáneas para la salud, la educación, la pobreza y la migración transfronteriza.

Cuestiones relativas a los derechos humanos. A menudo, los donantes prestan una mejor asistencia a las mujeres en países “difíciles”, así como a mujeres pertenecientes a grupos minoritarios marginados mediante redes regionales que a través de una relación “de gobierno a gobierno”. Los propios donantes pueden sensibilizarse entre ellos sobre las situaciones en que la mujer se encuentra discriminada (como en Afganistán), y pueden compartir información acerca de asuntos tales como los efectos cada vez mayores que sobre las mujeres tienen todas las formas de integrismo religioso.

El informe del seminario también alentaba a los asistentes a que consideraran las iniciativas nacionales en un contexto regional:

Los donantes necesitan considerar las iniciativas nacionales en un contexto más regional y compartir información sobre asuntos que tengan trascendencia respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Podrían trabajar conjuntamente en temas comunes de ámbito regional (tales como el tráfico ilegal, la droga o la mujer en situaciones de conflicto).

## ***Referencias***

Las consecuencias de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres (Pekín) para la Cooperación para el Desarrollo en el sur de Asia. Seminario Regional, Madras, 23-25 de abril de 1996. Resumen elaborado por ODA para el Grupo de Expertos sobre Mujer y Desarrollo del CAD/OCDE (1996).

## **Resistencia**

### ***Comentario***

#### ***Antecedentes***

Establecer relaciones más equitativas entre la mujer y el hombre es un proceso lento. Es necesario comprender y asimilar las muchas formas de resistencia que se movilizan ante cualquier cambio. La resistencia puede ser consciente o inconsciente; puede producirse en distintos niveles (personal y burocrático); y sus agentes pueden ser tanto mujeres como hombres.

#### ***Formas de resistencia***

Dentro del esfuerzo por tratar las distintas formas de resistencia y desarrollar maneras de superarlas, Sara Longwe (1990, 1995) inició el proceso de identificar estrategias específicas de resistencia. La siguiente lista de estrategias se basa en su trabajo.

#### ***Negación***

Esta estrategia puede emplearse a distintos niveles. Por ejemplo, a nivel general, alguien puede argumentar que la igualdad entre mujeres y hombres no es un tema de preocupación para su país (o región, o comunidad). O puede tratarse de una negación más limitada, consistente en decir que un programa determinado no discrimina a las mujeres.

#### ***Elección de una acción simbólica***

Los que emplean esta estrategia reconocen que algo hay que hacer respecto a las cuestiones de igualdad, pero son reacios a considerar cambios importantes. Por tanto, seleccionan un proyecto específico (o componente dentro de un proyecto). En muchos casos, este proyecto se basa en una valoración limitada de las desigualdades entre los sexos y es posible que considere a las mujeres como un “grupo vulnerable”. Así, al ser preguntados sobre sus actuaciones en el terreno de la igualdad entre mujeres y hombres, quienes utilizan esta estrategia señalan el proyecto específico para demostrar que están haciendo “algo”. Sin embargo, no apuestan seriamente por la igualdad como objetivo.

#### ***Defensores de boquilla***

Esta estrategia familiar consiste en reconocer la cuestión a nivel de retórica, pero sin llevar a cabo ninguna acción significativa.

### ***Encargar estudios***

En vez de actuar, los que emplean esta estrategia pretenden retrasar las decisiones mediante el encargo de un estudio que les proporcione más información. Con frecuencia esperan que, cuando esté terminado el estudio, el problema haya dejado de existir.

#### ***Hablar en nombre de “la mujer”***

Esta estrategia presupone que las mujeres son un colectivo homogéneo con un solo punto de vista y un conjunto determinado de intereses. Una o dos experiencias se convierten en una afirmación general aplicable a todas las mujeres:

“Ayer me reuní con un grupo de mujeres y me dijeron que su preocupación principal era que se construyera un colegio para sus hijos. Por tanto, nuestro programa de cooperación debe centrarse en este aspecto.”

### ***Archivar el asunto***

Con esta estrategia, se aplaza o retrasa la actuación en el terreno de la igualdad, en espera de un proceso o unas decisiones de planificación más amplios.

“Gracias por sus comentarios. Estamos desarrollando un plan director para el desarrollo en esta región. Tendremos en cuenta este informe, junto con todos los otros informes sobre temas importantes.”

### ***Compartimentación***

Los que emplean esta estrategia no reconocen que las cuestiones de igualdad son transversales y delegan todas las acciones al responsable oficial del “desarrollo de la mujer”. Como consecuencia, la preocupación por la igualdad se convierte en sector.

### ***Mala interpretación de lo que significa la integración de la perspectiva de género***

En este caso, se interpreta erróneamente la estrategia de integración de la perspectiva de género. En lugar de situar la igualdad entre mujeres y hombres como **objetivo** de la estrategia de integración, se concentra la atención en el proceso de involucrar a las mujeres muchas veces en actividades y programas en las que, tradicionalmente, su aportación es mínima. Los funcionarios argumentan que no hay programas específicos para la mujer, ya que las mujeres participan (o se les invita a que participen) en todas las actividades del programa.

“Las mujeres de esta región ya trabajan muy duro en la agricultura y cumpliendo sus responsabilidades familiares. Sería irresponsable por nuestra parte pedirles que participaran en más actividades de proyecto.”

### ***Nombramientos simbólicos***

Se nombra a una o a dos mujeres para que formen parte de comités, o se les invita a que participen en un proceso de toma de decisiones. Una variante de esta estrategia es seleccionar a mujeres que tengan poco interés en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, precisamente por esta razón. Otra consiste en invitar a una mujer

comprometida con la lucha por la igualdad a participar, pero que tenga poco peso en el proceso global.

### ***Contrarrestar la resistencia***

En su trabajo para UNICEF (1994), Longwe examinó una serie de estrategias básicas para contrarrestar la resistencia:

#### ***Contra la negación***

Presentar pruebas empíricas sólidas (estadísticas, historias orales, investigación bien fundada) que documenten las desigualdades de género y prácticas discriminatorias.

#### ***Contra la elección de una acción simbólica***

Comprobar que se conceda atención prioritaria a las cuestiones de igualdad en todas las fases del proceso de planificación (no solamente en la identificación del problema). Preguntar sobre el impacto y los resultados previstos de la iniciativa y quién se beneficiará de ella (qué mujeres y qué hombres).

#### ***Contra los compromisos de boquilla***

Insistir en los sistemas de supervisión y evaluación del impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres en todos los programas.

#### ***Contra la desviación vía estudios***

Se puede reconocer la necesidad de nuevas investigaciones sin tener por ello que aplazar las acciones hasta la conclusión de aquéllas. Podría desarrollarse un proyecto piloto para explorar la cuestión; además, existen bases de datos y fuentes de información importantes que no se utilizan actualmente.

#### ***Contra la estrategia de “hablar en nombre de la mujer”***

Proveerse de estudios ya concluidos cuyos objetivos hayan sido analizar tanto los intereses comunes como la diversidad de las mujeres. Argumentar que es necesario comprender cada situación e insistir en el uso de métodos participativos sensibles al género.

#### ***Si quieren archivar el proyecto***

En el caso de que se trate de un proyecto prioritario, presentarlo a otra institución o a otro nivel del sistema. Buscar aliados dispuestos a defender el proyecto.

#### ***Contra la compartimentación***

Insistir en la necesidad de prestar una atención global a las cuestiones de género, abarcando la planificación, la ejecución y la evaluación. Explicar en términos concretos

cómo y por qué las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres están relacionadas con el trabajo de un ministerio específico o con un proyecto determinado.

### ***Contra las malas interpretaciones de la integración***

Procurar dirigir la atención hacia el impacto de la iniciativa y preguntar quiénes serán los beneficiarios. ¿Aumenta el proyecto las desigualdades entre mujeres y hombres? ¿Tiene posibilidades de contribuir a unas relaciones más equitativas entre los dos sexos?

### ***Contra los nombramientos simbólicos***

Insistir en una mayor transparencia en el proceso de toma de decisiones y, en general, en una mayor aportación a este proceso por parte de las personas afectadas por las decisiones. Cuando se es “la mujer florero”, buscar aliados (tanto dentro como fuera de la estructura formal).

### ***Ver también***

La plena integración de la perspectiva de género como estrategia institucional.

Los hombres.

Enfoques participativos.

Desvanecimiento de políticas.

### ***Referencias***

LONGWE, S.H. (1995); “The Evaporation of Policies for Women’s Advancement”, A Commitment to the World’s Women: Perspectives on Development for Beijing and Beyond. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York.

LONGWE, S.H. (1990); From Welfare to Empowerment: The Situation of Women in Development in Africa, a Post-UN Women’s Decade Update and Future Directions. Working Paper 204, Women in International Development, Michigan State University. Marzo.

MORGAN, N. (1988); The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987). Canadian Advisory Council on the Status of Women. Ottawa.

ROSARIO, V. del (1995); “Mainstreaming gender concerns: aspects of compliance, resistance and negotiation”, IDS Bulletin 26(3):102-109 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).

STAUDT, K. (1990); “Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective”, Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire. Kathleen Staudt (ed.). Temple University Press. Filadelfia.

UNICEF (1994); Gender Equality & Women’s Empowerment. Junio. (Material para un curso de formación.)



# Responsabilidad<sup>14</sup>

## *Comentario*

### *Antecedentes*

De la lenta aplicación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres ha surgido la cuestión de cómo y por qué puede llegar el personal de las organizaciones de cooperación para el desarrollo a distinguir entre políticas importantes y políticas opcionales. Esta aparente “jerarquía entre políticas” ha impulsado a los analistas a reclamar unas estructuras de responsabilidad más sólidas que aseguren que el personal llegue a poner en práctica las políticas en cuestión y se ocupe de los compromisos sobre la igualdad de la mujer asumidos por su gobierno y por los organismos competentes.

Aun así, ha quedado demostrado que la responsabilidad en el sentido de “rendición de cuentas” es un concepto complejo y difícil. Aunque todos suelen estar de acuerdo acerca de la necesidad de establecer responsabilidades, a menudo es difícil esclarecer el significado de tal afirmación y definir su aplicación en la práctica.

### *Cuestiones*

En la discusión que se sostiene en la actualidad acerca de las responsabilidades, surgen varias cuestiones. En primer lugar hay cuestiones relacionadas con la responsabilidad dentro de las organizaciones de cooperación para el desarrollo:

- **La responsabilidad está ligada a la existencia de objetivos institucionales** relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Para lograr que el personal se haga responsable de la ejecución de una determinada política, es esencial establecer un plan claro con objetivos cuantificables. Sin un plan de este tipo, es difícil delimitar las responsabilidades del personal.  
En la valoración anual del rendimiento del personal, al menos una organización ha incluido como experimento una evaluación de los progresos logrados en cuestiones de igualdad. Sin embargo, en la práctica el experimento no logró lo que se esperaba de él, ya que fue difícil evaluar los progresos llevados a cabo y dar a las cuestiones de igualdad cierta importancia en el amplio proceso de valoración del personal, en el que entran en juego muchas otras cuestiones.
- **Los cuadros directivos como factor clave para asegurar la responsabilidad.** Numerosos analistas señalan la necesidad de un liderazgo claro en temas de igualdad en el seno de los organismos. Si la dirección no demuestra ningún interés en las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, es muy poco probable que las políticas correspondientes pasen de lo meramente retórico.

---

<sup>14</sup> “Accountability”, en inglés.

Sin embargo, definir qué tipo de liderazgo hay que asumir es difícil. No basta con que la dirección afirme que la igualdad es una cuestión importante para el organismo en cuestión. También debe demostrar esta importancia a la hora de asignar recursos, y poniendo sobre la mesa cuestiones de igualdad en la discusión de otras políticas y exigiendo progresos por parte de los funcionarios superiores. Según Kardam (1995:20), “el liderazgo es una cuestión empresarial; implica una combinación de imaginación al idear opciones institucionales y habilidad para hacer de intermediario de los intereses de los diversos agentes a la hora de organizar el apoyo a tales opciones”.

- **La responsabilidad en cuestiones de igualdad será difícil de establecer si en el propio organismo las responsabilidades no están bien delimitadas.** No es realista esperar que el personal “se haga” responsable de la ejecución de una política de igualdad, cuando resulten todavía escasas las cuestiones en las que haya asumido esa obligación de rendir cuentas. No obstante, se tiene la esperanza de que este proceso se vea beneficiado por una gestión basada en la obtención de resultados o en el rendimiento.

En segundo lugar, surgen otras cuestiones cuando se amplía la discusión del tema de la responsabilidad. Se plantea a quién deben rendir cuentas los organismos de cooperación para el desarrollo y demás instituciones, y por qué, en general, hasta la fecha se ha fracasado a la hora de hacerlos responsables de las necesidades e intereses de las mujeres.

- Kardam (1995) y Ford-Smith (1989) han tratado la cuestión del **desequilibrio de poder entre los beneficiarios de los programas de cooperación para el desarrollo y los propios organismos encargados de llevarlos a cabo.** Señalan que en muchos casos la responsabilidad no se dirige hacia los beneficiarios, sino a los donantes y a sus dirigentes políticos. Kardam indica que el personal de los organismos rara vez obtiene alguna recompensa por mostrarse receptivo a las condiciones locales. En otro ejemplo, Ford-Smith señala un ejemplo específico de las consecuencias de esta relación de poder en el colectivo teatral Sistren, formado por mujeres jamaicanas:

“Las relaciones con los organismos internacionales nos ayudaron a sobrevivir en un período muy difícil. Nos ayudaron a ampliar e intensificar nuestro contacto con los hombres y mujeres de Jamaica y del resto del mundo. Al mismo tiempo, tuvieron un enorme impacto tanto en la clase de trabajo que hicimos como en nuestra administración interna. Dos de los aspectos más importantes de la labor que Sistren se proponía llevar a cabo, concretamente ciertos servicios para un grupo de mujeres jamaicanas y la formación de una organización de auto-ayuda que hiciera posible mejorar la vida de sus miembros, quizás perdieron fuerza por las estructuras y exigencias de nuestra relación con dichos organismos. Las peticiones de esos organismos exigieron del grupo una energía que podría haberse empleado tratando directamente la cuestión de la responsabilidad entre los miembros de Sistren por un lado, y entre Sistren y las mujeres a las que pretendía ayudar por otro. Evitó que tuviéramos que enfrentarnos a la precariedad de nuestra situación económica y a la importancia que suponía definir nuestra responsabilidad con el grupo de población del que nos ocupábamos y cumplir con ella mediante una programación con objetivos claros y coherentes. (68-9)”

- A largo plazo, la responsabilidad de las estructuras estatales con respecto a las demandas e intereses de las mujeres sólo se verá asegurada mediante **un**

**movimiento femenino fuerte e independiente que pueda exigir responsabilidades a los políticos elegidos** a través de las urnas y que pueda articular opciones políticas claras. A pesar de los muchos logros alcanzados en este terreno en las dos últimas décadas, se ha señalado que, hasta la fecha, el proceso político formal no siempre ha reconocido o apoyado los intentos de las mujeres por organizarse, expresar sus intereses y proponer nuevas agendas de objetivos. Como Goetz (1995:10) concluye: “lo que demuestra un examen a fondo de las organizaciones es que hay muchos puntos en los que se puede intervenir positivamente, pero las relaciones sociales implicadas en la administración pública no pueden resolverse simplemente mediante un programa estructural correcto; al final, se trata de una cuestión de lucha política”.

### *Ver también*

Empoderamiento.  
Enfoques participativos.

### *Referencias*

- FIERLBECK, K. (1995); “Getting representation right for women in development: accountability and the articulation of women’s interests”, *IDS Bulletin* 26(3):23-30 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).
- FORD-SMITH, H. (1989); *Ring Ding in a Tight Corner: A Case Study of Funding and Organizational Democracy in Sistren, 1977-1988*. Women’s Program, ICAE. Toronto.
- GOETZ, A.M. (1996); *Minimum-Optimum Scenarios: Institutional Strategies for donor accountability to women in the development process*. Estudio elaborado para el Programa Especial sobre Mujer y Desarrollo (DST/VR), Dirección General para la Cooperación Internacional, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos. Noviembre.
- GOETZ, A.M. (1995); “Institutionalizing women’s interests and accountability to women in development”, *IDS Bulletin* 26(3):1-10 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).
- KARDAM, N. (1995); “Conditions of accountability for gender policy: the organisational, political and cognitive contexts”, *IDS Bulletin* 26(3):11-22 (Special Issue: Getting Institutions Right for Women in Development).
- NACIONES UNIDAS (1995); *Technical Assistance and Women: From Mainstreaming Toward Institutional Accountability*. Commission on the Status of Women, 39th Session. Documento número: E/CM.6/ 1995/6, elaborado por Kathleen Staudt (19/12/1994).
- WORONIUK, B., THOMAS, H. Y SCHALKWYK, H. (1996); *Gender Equality Action Plans: A Think Piece*. Sida. Estocolmo.

## Supervisión y evaluación

### *Comentario*

#### *La problemática de los datos sobre cuestiones de igualdad generados por los procesos de supervisión y evaluación*

La supervisión, la elaboración de informes y la evaluación son procesos indispensables para valorar y mejorar las actividades de desarrollo y su impacto. En estudios recientes, se han planteado ciertas preocupaciones sobre la contribución de estos procesos a la consecución de progresos y logros en la ejecución de estrategias de igualdad.

- El hecho de que, en las prácticas de seguimiento, elaboración de informes y evaluación, se conceda más importancia a los procedimientos y a la aportación de datos que a los resultados e impactos limita las posibilidades de aprender cómo los organismos de cooperación o proyectos determinados afectan a la vida de las personas. Se trata de una preocupación que surge en relación con estos procesos en general, y no solamente con la capacidad de verificar si la cooperación para el desarrollo está incidiendo positivamente sobre las mujeres. No obstante, parece que la tendencia a concentrarse en el proceso, en la aportación de datos y en las actividades es especialmente marcada en las evaluaciones de la ejecución de políticas de Mujer y Desarrollo y de igualdad, tanto al nivel de los organismos de cooperación como al de los proyectos.
- A falta de objetivos o metas específicos relacionados con la participación de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres (tanto a nivel de organismo como a nivel de proyecto), se dispone de pocos criterios para medir los progresos o logros. Las evaluaciones son, por tanto, algo subjetivas, basándose muchas veces en los valores y suposiciones implícitas sobre género y igualdad de la persona que realiza la evaluación.
- En general, sólo se presta atención a las cuestiones de política del organismo de cooperación en materia de mujer y género si existe una discusión explícita de ellas en los documentos de proyecto. Estas discusiones son con frecuencia suprimidas en los documentos de proyecto, a pesar de que las directrices del órgano estipulen su integración a lo largo del ciclo del proyecto. Muchas veces existe una resistencia a supervisar elementos que no estén incluidos en los objetivos del proyecto, ya que al supervisión supondría rebasar los límites legítimos de lo que puede esperarse de los organismos o contratistas encargados de su ejecución. Sin embargo, incluso si no se evalúan los resultados logrados por éstos en áreas no especificadas en los objetivos del proyecto, los organismos de los miembros del CAD sí tienen un interés legítimo en evaluar la medida en la que el proyecto se ajusta a los objetivos políticos del organismo, así como los problemas o los logros habidos en este área, puesto que se trata de datos a aportar a la planificación de futuros proyectos.

- Las cuestiones de participación de la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres se consideran con frecuencia como “acesorias” en la supervisión y evaluación de proyectos, y en muchos casos no se incluyen en la discusión general de la iniciativa. Esto puede llevar a que se llegue a conclusiones sobre los beneficios para las mujeres, a pesar del escaso porcentaje de recursos dirigidos a ellas en el proyecto, mientras que los hombres salen considerablemente más beneficiados. (Un reparto de beneficios muy desigual puede significar que el impacto global sobre la igualdad sea negativo, a pesar de un cierto nivel de beneficios para las mujeres).
- En muchos casos, las interesantes iniciativas emprendidas dentro de un proyecto no se reflejan en los informes del proyecto, desperdiciando así la oportunidad de compartir experiencias en el seno del organismo.

### *Lecciones aprendidas de la experiencia*

“La valoración de las políticas y programas sobre Mujer y Desarrollo de los miembros del CAD” ofrece varias lecciones sobre la supervisión y la evaluación de iniciativas específicas:

- **Los términos de referencia.** Los términos de referencia de la evaluación deben incluir directrices explícitas y factibles para analizar las cuestiones de igualdad, de modo que se incluyan en el correspondiente informe y que éste resulte de utilidad en la planificación futura. Las cláusulas habituales de atención a las cuestiones de género (por ejemplo: las cuestiones de género se tendrán en cuenta en todas las fases de la evaluación) son insuficientes. Son demasiado imprecisas para servir de orientación y fáciles de ignorar. Las cuestiones relativas a la igualdad y a las relaciones entre mujeres y hombres deben adaptarse al proyecto específico y a lo que la agencia y/o gobierno asociado necesita aprender de la evaluación a efectos de la planificación futura.
- **Expertos.** La selección de un equipo de evaluación que incluya un miembro especializado en cuestiones de igualdad, al que se le asigne el tiempo necesario para llevar a cabo esta función, asegurará el tratamiento más eficaz de la igualdad en las evaluaciones a realizar.
- **Análisis e interpretación.** Han de aplicarse unas pautas más rigurosas en el examen de los análisis y de las conclusiones del equipo de evaluación. Los exámenes en los que se estudian la participación de las mujeres o los beneficios obtenidos por las mujeres de forma aislada sin tener en cuenta el contexto son inapropiados y engañosos. En lugar de dedicar una página o un capítulo aparte al tema de la mujer, deben realizarse comparaciones entre los hombres y mujeres del grupo objetivo en todas las fases del examen, respaldando las conclusiones sobre beneficios o resultados con datos y análisis.

### *Cuestiones que requieren una mayor atención*

- **Especificación de los resultados e indicadores correspondientes.** Muchos organismos pretenden centrarse más en los resultados e impactos de la cooperación para el desarrollo mediante la adopción de una gestión basada en los resultados. Será importante asegurar que el objetivo de la igualdad se refleje en la especificación de los resultados buscados (a nivel de organismo y de

proyecto), en los indicadores empleados para la supervisión de los resultados y en los criterios de evaluación.

- **“Éxitos” y “prácticas óptimas”.** Tanto la dirección como el personal dedicados a los programas de los organismos de cooperación para el desarrollo han pedido más ejemplos de “éxitos” y “prácticas óptimas” que demuestren lo que se ha logrado y que den una idea más concreta de cómo sería una iniciativa que incorporase la perspectiva de género. Un factor que ha dificultado la identificación de ejemplos es la ausencia de unas metas o criterios claros para el éxito en este ámbito, a nivel de organismo y de proyecto. Otros factores han sido los informes deficientes y la falta de modelos o mecanismos para la recogida de documentación, la redacción de informes o la difusión de información sobre las estrategias, y las lecciones aprendidas.
- **Análisis comparativo de estrategias para problemas específicos.** En muchos casos, la información disponible sobre prácticas óptimas y las lecciones aprendidas está centrada en estrategias y procesos. A pesar de ser valiosa, sirve poco para orientar la selección de estrategias específicas para tratar problemas sectoriales específicos. Un buen ejemplo de un examen comparativo con relación a un problema específico es el de Bellew y King (1993), que pasa por el tamiz los ejemplos disponibles sobre las estrategias para aumentar la participación de las mujeres en la enseñanza primaria seguidas en una variedad de condiciones distintas. Este estudio señala que la tarea se complicó debido a la falta de datos sobre estas iniciativas y por la ausencia de una evaluación rigurosa. Asimismo, a efectos de identificar estrategias de coste-efectividad, subraya la importancia de una cuidadosa documentación y de una valoración que determine qué funciona y en qué condiciones para identificar estrategias rentables. Más exámenes de este tipo contribuirían a avanzar en las estrategias de igualdad.

“Los criterios de evaluación para los proyectos parecían con frecuencia limitados por la lógica original del proyecto, en lugar de orientados por unos objetivos más amplios de política tales como los compromisos de Mujer y Desarrollo. En los casos en que no se abordaban explícitamente las cuestiones relativas a la participación de las mujeres en el proyecto o a su participación en la comunidad, estas cuestiones no solían surgir en la evaluación. En algún caso se presentaba un buen análisis de la posición de la mujer y su papel en la comunidad. Sin embargo, el enfoque más frecuente consistía en aludir a las diferencias culturales como barreras infranqueables a la ejecución, con poco o ningún análisis y sin proponer alternativas.

Los evaluadores rara vez cuestionaban aspectos de la lógica del proyecto o presunciones que podían afectar la capacidad de participación de la mujer. Incluso cuando los evaluadores planteaban los logros o las limitaciones de la inclusión de las mujeres en un proyecto, este análisis pocas veces dio lugar a recomendaciones; tampoco constan estas cuestiones en los resúmenes ejecutivos.

Si bien la muestra de evaluaciones indica que es cada vez mayor la proporción de evaluaciones que presta algo de atención a la posición de la mujer, no es todavía una práctica habitual y en raras ocasiones es de peso. Por otra parte, este proceso está generando escasa información para el desarrollo de políticas y proyectos.

La tendencia a tratar las cuestiones de Mujer y Desarrollo según van surgiendo en las evaluaciones de proyectos es problemática, ya que indica que los evaluadores no están tomando en serio las cuestiones de Mujer y Desarrollo o que el diseño y puesta en práctica de las evaluaciones en general (y no solamente con

respecto a Mujer y Desarrollo) no permiten a los organismos de ayuda al desarrollo aprender ni mejorar sus estrategias aplicadas a los proyectos.”

*La Valoración de las políticas y programas sobre Mujer y Desarrollo de los miembros del CAD, OCDE. Informe Global, p.13-14*

### ***Ver también***

Prácticas óptimas: Cooperación para el desarrollo e igualdad entre mujeres y hombres (sección II).

Evaluaciones de estrategias y de políticas de Mujer y Desarrollo (sección II).

Participación.

### ***Referencias***

BECK, T. (1994); Literature Review of Social Gender Indicators. Elaborado para Marie Powell, especialista en Mujer y Desarrollo, delegación de Asia, CIDA.

BELLEW, R.T. Y KING, E.M. (1993); “Educating women: lessons from experience”, Women’s Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies. Elizabeth M. King y M. Anne Hill (eds.). Johns Hopkins University Press para el Banco Mundial. Washington.

CIDA (1996); Guide to Gender-Sensitive Indicators. Ottawa.

CIDA (1996a); A Project Level Handbook: The Why and How of Gender-Sensitive Indicators. Ottawa.

CIDA (1996b); WID/GE Performance Review. Best Practices Study. Final Report. Elaborado para la Performance Review Division, CIDA, por Goss Gilroy Inc. y Helen Trevor Thomas Consulting.

LEXOW, J., SAMSET, K., HAMMAR, A., BEZBOURAH, R. Y BASU, R. (1995); Empowering Women: Thirteen Lessons from Thirteen Swedish-funded Projects. SASDA (Secretariat for Analysis of Swedish Development Assistance). Working Paper 42. Estocolmo.

CAD/OCDE (1994); La valoración de las políticas y programas sobre Mujer y Desarrollo de los miembros del CAD, OCDE. Informe Global. Informe elaborado bajo los auspicios del Grupo de Expertos del CAD sobre Evaluación por Johanna Schalkwyk. Y el estudio que proporcionó datos para dicho informe, Theme III. WID as a Cross-cutting Issue in Development Aid Evaluation. Elaborado por Julia Paton, Marsters Associates, para la Canadian International Development Agency.

OVERSEAS DEVELOPMENT ADMINISTRATION (1993); Social Development Handbook: A Guide to Social Issues in ODA Projects & Programmes. Social Development Department. Londres.

**Sección II**  
**Sólo referencias**



## *Agricultura*

- DEPARTMENT FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT CO-OPERATION, MINISTRY FOR FOREIGN AFFAIRS OF FINLAND (1995); Looking at Gender, Agriculture and Rural Development. Helsinki.
- DIRECTORATE GENDER FOR INTERNATIONAL CO-OPERATION, MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS (1989); Women and Agriculture: Policy on an operational footing-main points and checklist. Sector Paper, Women and Development, 1. Países Bajos.
- QUISUMBING, A.R., BROWN, L.R., FELDSTEIN, H. S., HADDA, L. Y PENA C. (1995); Women: the key to food security. Food Policy Report, IFPRI, Washington.
- HIRSCHMANN, D. (1995); "Managing equity and gender in an agricultural programme in Malawi", Public Administration and Development 15:21-40.
- THOMAS, H., WORONIUK, B. Y SCHALKWYK, J. (1997); Handbook for the Integration of a Gender Perspective in the Agricultural Sector. Sida. Agriculture Division y Gender Equality Unit. Estocolmo. Elaborado por
- WHITEHEAD, A. Y BLOOM, H. (1992), "Agricultura", Género y desarrollo. Lise Ostergaard (ed.). Guía práctica. Instituto de la Mujer/ Comisión de las Comunidades Europeas, 75-99. Madrid.

## *Conferencias de las Naciones Unidas*

- DAWN (1995); "Rethinking social development: DAWN's vision", World Development 23(11): 2001-2004.
- BUNCH, CH. (1995); "Women's human rights and development: a global agenda for the 21st century", A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)
- HEYZER, N. (ed.) (1995); A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond. UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)
- SEN, G. Y BARROSO, C. (1995); "After Cairo: Challenges to women's organisations", A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)
- VAJRATHON, M. (1996); "Beijing '95 United Nations Fourth World Conference on Women", Development (Journal of SID). 1996(3):70-78.

## *Convenios internacionales y Conferencias de las Naciones Unidas*

- IV Conferencia mundial sobre las Mujeres (Pekín) 1995 [se adopta la Plataforma para la Acción]. Ver Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing (China), septiembre de 1995. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1996. Madrid.

- Cumbre mundial sobre Desarrollo social (Copenhague) 1995 [el compromiso de asegurar la plena igualdad].
- Conferencia internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo) 1994 [el empoderamiento de la mujer es considerado como parte integrante del desarrollo].
- Conferencia mundial sobre los Derechos humanos (Viena) 1993 [la violencia contra la mujer y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de la mujer se incorporan a la agenda y a las actividades globales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos].
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las Mujeres, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas 1993.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio ambiente y el Desarrollo (UNCED) (Río de Janeiro) 1992 [reconoce el papel esencial de la mujer en la preservación y en la gestión del medio ambiente].
- III Conferencia mundial sobre las Mujeres (Nairobi) 1985 [adopción de las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Avance de la Mujer hasta el año 2000].
- II Conferencia mundial sobre las Mujeres (Copenhague) 1980.
- Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas 1979. Publicado por Instituto de la Mujer, Serie documentos, 18. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1995.
- Tribuna del Año internacional de la Mujer (México) 1975 [se proclama el primer Decenio para la mujer: igualdad, desarrollo y paz].

### ***Conflictos y resolución de conflictos***

- BRIDGE (1996); "Issue 3: Conflict and development." IDS BRIDGE Development and Gender in Brief, Quarterly Update. Disponible en Internet en <http://www.ids.ac.uk/ids/publicat/gender.html>
- BERNARDS, R. (1993); "Forging Across the Borders of Conflict: Women's Diplomacy," en Gay Young, Vidyamali Samarasinghe y Ken Kusterer (eds) Women at the Centre: Development Issues and Practices for the 1990s. West Hartford, CN: Kumarian Press.
- BYRNE, B. (1996), "Towards a Gendered Understanding of Conflict." IDS Bulletin. Thematic Issue: War and Rural Development in Africa. Vol 27, 3: 31-40.
- BYRNE, B. (1996a); Gender, conflict and development - Volume I: Overview. BRIDGE Report 34. Elaborado a petición del Programa Especial de Mujer y Desarrollo de los Países Bajos, Ministerio de Asuntos Exteriores, en una conferencia del Vrouwenberaad Ontwikkelingssamenwerking sobre género, conflicto y desarrollo.
- BYRNE, B., MARCUS, R. Y POWERS-STEVENSON, T. (1996); Gender, conflict and development-Volume II: Case Studies (Cambodia, Rwanda, Kosovo, Algeria, Somalia, Guatemala and Eritrea). BRIDGE Report 35. Elaborado a petición del Programa Especial de Mujer y Desarrollo de los Países Bajos, Ministerio de Asuntos Exteriores, en una conferencia del Vrouwenberaad Ontwikkelingssamenwerking sobre género, conflicto y desarrollo.
- ENLOE, C. (1993); The Morning After: Sexual Politics at the End of the Cold War. University of California Press. Berkeley.

- NACIONES UNIDAS. DIVISION PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES (1995); "The Role of Women in United Nations Peace-Keeping", *Women 2000*. Diciembre 1995 1:1995.
- NACIONES UNIDAS. DIVISION PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES E INTERNATIONAL PEACE RESEARCH INSTITUTE (1996); Expert Group Meeting on Political Decision-Making and Conflict Resolution: The Impact of Gender Difference. Santo Domingo, República Dominicana, 7-11 octubre 1996. EGM/PRDC/1996/REP.1, 7 noviembre. Oslo.
- UNHCR (1995); *Sexual Violence Against Refugees. Guidelines on Prevention and Response*. Ginebra: UNHCR.
- VICKERS, J. (1993); *Women and War*. Londres: Zed Books Ltd.
- WORONIUK, B., SCHALKWYK, J. Y THOMAS, H. (1997); *Overview: Gender Equality and Emergency Assistance/Conflict Resolution*. Sida. Division for Humanitarian Assistance and the Gender Equality Unit. Estocolmo.

### ***Cooperación para el desarrollo, organizaciones e igualdad entre mujeres y hombres***

- BERGER, M. (1995); "Gender Equity and Changing Institutions", *Women in the Americas: Bridging the Gender Gap*. (Distribuido por Johns Hopkins University Press. Washington DC.)
- BUVINI, M., GWIN, C. Y BATES L.M. (eds.) (1996); *Investing in Women. Progress and Prospects for the World Bank*. Overseas Development Council/International Council for Research on Women. Washington. (Disponible a través de Women, Ink.)
- HIMMELSTRAND, K. (1989); "Can an aid bureaucracy empower women? The case of SIDA", *Issue. A Journal of Opinion*. XVII(2):37-43.
- KABEER, N, Y SUBRAHMANIAN, T. (1996); *Institutions, Relations and Outcomes: Framework and Tools for Gender-Aware Planning*. IDS Discussion Paper 357. Brighton.
- LINGEN, A. (1995); *WID Policies of CIDA, DANIDA, the Netherlands, the World Bank and the DAC*. SASDA (Secretariat for Analysis of Swedish Development Assistance), Working Paper 41. (Disponible a través de Women, Ink.)
- MURPHY, J. (1995); *Gender Issues in World Bank Lending*. Banco Mundial. Washington.
- RAZAVI, SH. Y MILLER, C. (1995); *Gender Mainstreaming. A Study of the Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalise Gender Issues*. Occasional Paper 4, IV Conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, UNRISD, Ginebra. (Disponible a través de Women, Ink.)
- SNYDER, M. (1995); *Transforming Development: Women, Poverty and Politics*. Intermediate Technology Publications. Londres.
- SNYDER, M., BERRY, F. Y MAVIMA, P. (1996), "Gender Policy in Development Assistance: Improving Implementation Results", *World Development* 24(9):1481-1496.
- WORONIUK, B., THOMAS, H. Y SCHALKWYK, J. (1996); *Gender Equality Action Plans: A Think Piece*. Sida. Estocolmo. [Contiene una amplia bibliografía.]

## ***Derechos humanos***

- AFKHAMI, M. (ED.) (1995); *Women's Human Rights in the Muslim World*. I.B. Tauris Publishers. Faith and Freedom. Londres y Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)
- ALFREDSSON, G. Y TOMASEVSKI, K (1995); *A Thematic Guide to Documents on the Human Rights of Women*. The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Guides, Martinus Nijhoff Publishers. Estocolmo.
- ASHWORTH, G. (1992); "Women and human rights". Elaborado como documento preparatorio para la reunión anual del Grupo de Expertos del CAD-OCDE sobre Mujer y Desarrollo, mayo de 1992.
- KERR, J. (ed.) (1993); *Ours by Right. Women's Rights as Human Rights*. Londres: Zed Books en colaboración con el North-South Institute.
- TOMASEVSKI, K. (1993); *Women and Human Rights*. Zed Books y el Servicio de Enlace con las ONG de las Naciones Unidas. Londres.

## ***Desarrollo participativo, democracia y buen gobierno***

- CAD/OCDE. Grupo de Expertos sobre Mujer y Desarrollo (1994); "Gender matters in participatory development and good governance." DAC/DAC/WID(94)6.
- CARILLO, R. (1992); *Battered Dreams: Violence Against Women as an Obstacle to Development*. UNIFEM. Nueva York.
- D'AMICO, F. Y BECKMAN, P.R. (1995); *Women in World Politics: An Introduction*. Bergin & Garvey. Westport, CN.
- HIRSCHMANN, D. (1995); "Democracy, gender and US foreign assistance: guidelines and lessons", *World Development* 23(8):1291-1302.
- HIRSCHMANN, D. (1993); *Democracy and Gender: A Practical Guide to USAID Programmes*. Genesys Special Study 9. United States Agency for International Development, Office of Women in Development.
- NZOMO, M. (1993); "The gender dimensions of democratisation in Kenya: some international linkages", *Alternatives* 18:61-73.
- RATHGEBER, E.M. (1992); *Women's Legal Rights in the 90s: An Umbrella Project to Support National Capacity Building*. Elaborado para la reunión del Grupo de Expertos del CAD-OCDE sobre Mujer y Desarrollo, París, 18-21 de mayo.
- WEEKES-VAGLIANI, W. (1994); *Participatory Development and Gender: Articulating Concepts and Cases*. OECD Development Centre Technical Papers 95. Elaborado como parte del programa de investigación sobre "El factor humano en el desarrollo", febrero.
- WAYLEN, G. (1994); "Women and Democratisation: Conceptualising Gender Relations in Transition Politics", *World Politics* 46(4): 327-354.

## ***Desarrollo social***

OVERSEAS DEVELOPMENT ADMINISTRATION (nd). A Guide to Social Analysis for Projects in Developing Countries. Londres.

## ***Educación***

BELLEW, R.T. Y KING E.M. (1993); "Educating women: lessons from experience", Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies. Elizabeth M. King and M. Anne Hill (eds.). Publicado por Johns Hopkins University Press para el Banco Mundial. Washington DC.

HERTZ, B., SUBBARAO, K. Y RANEY, L. (1991); Letting Girls Learn: Promising Approaches in Primary and Secondary Education. Discussion Paper 133. Banco Mundial. Washington DC.

IWRAW (International Women's Rights Action Watch) (1993), Education for Participation. A Resource Guide on Women's Education and Participation in Public Life. University of Minnesota, Hubert H. Humphrey Institute of Public Affairs. (Disponible en IWRAW, Humphrey Institute, 301-19th Avenue South, Minneapolis, Minnesota, 55455, USA.)

JONGEPEIR, M. Y APPEL, M. (1995); "A critical review of education and training", Advancing women's status: women and men together? Critical Review and Annotated bibliographies Series, Royal Tropical Institute (KIT), Amsterdam, Países Bajos. (Disponible a través de Women, Ink.)

MBILINYI, M. Y MBUGHUNI, P. (eds.) (1991); Education in Tanzania with a Gender Perspective. Summary Report. Sida. Education Division Documents 53.

STROMQUIST, N.P. (1994); Gender and Basic Education in International Development Co-operation. UNICEF Staff Working Papers Number 13. UNICEF, Nueva York.

## ***Estadísticas sobre género***

### ***Metodologías***

EVANS, A. (1991); "Estadísticas", en Lise Ostegaard (coord.), Género y Desarrollo. Guía Práctica. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid. Pág. 34-74.

BRIDGE (1994); Annotated bibliography on statistical methodologies for the collection, analysis and presentation of gender-disaggregated data. Elaborada para la British Council Regional Office for West Africa. BRIDGE Bibliography 8. IDS. Brighton.

FAO (1992); Improving gender disaggregated data on human resources through agricultural censuses. FAO. Roma.

HEDMAN, B., PERUCCI, F. Y SUNDSTRÖM, P. (1996); Engendering Statistics. A Tool for Change. Statistics Sweden. Estocolmo. (Puede pedirse a: Statistics Sweden, Publication Services, S-701 89, Orebro, Suecia.)

NACIONES UNIDAS (1996); Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men. Naciones Unidas. Nueva York.  
PNUD-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1995); “Medición de la desigualdad en la condición de hombres y mujeres”, Informe sobre Desarrollo Humano de 1995, 80-97.

### ***Recopilaciones***

SIVARD, R. (1995); Women: A World Survey. World Priorities. (Disponible a través de Women, Ink.)  
NACIONES UNIDAS (1995); WISTAT: Women’s Indicators and Statistics Database. Publicaciones de las Naciones Unidas, Version 3, CD-ROM. (Disponible a través de Women, Ink.)  
NACIONES UNIDAS (1996); The World’s Women 1970-1995: Trends and Statistics.  
PNUD-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1995); Informe sobre Desarrollo Humano de 1995.  
VALDES, T., GOMARIZ, E. et. al. (1995); Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Tomo Comparativo. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Madrid, 1995.

### ***Referencias a las estadísticas sobre sexos en la Plataforma para la Acción de Pekín***

Los epígrafes 209-212 de la *Plataforma para la Acción* de Pekín enumeran las acciones que han de adoptar los gobiernos nacionales, la ONU y los organismos de cooperación para el desarrollo en apoyo al objetivo estratégico global de: “generar y difundir datos desagregados por sexo e información para la planificación y evaluación”.

Otros elementos de la *Plataforma* se refieren a requisitos específicos relacionados con el desarrollo de metodologías y la recopilación y análisis de datos:

epígrafes 69 y 70 metodologías e investigación en materia de pobreza.

epígrafe 130 violencia contra la mujer.

epígrafe 167 trabajo y empleo.

epígrafes 192 y 195 participación en la toma de decisiones.

### ***Evaluaciones de estrategias y de políticas de Mujer y Desarrollo***

#### **OCDE/CAD, 1994**

Valoración de las políticas y programas sobre Mujer y Desarrollo de los miembros del CAD, OCDE, Informe Global. Informe elaborado bajo los auspicios del Grupo de Expertos del CAD sobre Evaluación por Johanna Schalkwyk. Basado en tres estudios temáticos:

Theme I. Review of the Integration of Gender Concerns in the Work of the DAC. Elaborado por Ria Brouwers (ISSAS) para la Unidad de Examen de Operaciones (IOV) de la Dirección General de Cooperación para el Desarrollo de los Países Bajos.

Theme II. Assessment of Policies and Organisational Measures in Women and Development Adopted by DAC Member Countries. Elaborado por Rounaq Jahan, Columbia University, para la Dirección de Cooperación para el Desarrollo y Ayuda Humanitaria, Suiza, y la United States Agency for International Development.

Theme III. WID as a Cross-cutting Issue in Development Aid Evaluation. Elaborado por Julia Paton, Marsters Associates, para la Canadian International Development Agency.

### ***Canadá, 1996***

WID/GE Performance Review. Performance Review Division, Canadian International Development Agency, marzo 1996.

Best Practices Study.

Survey of Southern Women.

Implementation of WID&GE and Follow-up to the 1992 WID Evaluation Study.

Methods on Impact Study.

Audit Component-Preliminary Survey.

### ***Canadá, 1992***

Gender as a Cross-cutting Theme in Development Assistance-An Evaluation of CIDA's WID policy and Activities, 1984-1992.

Audit and Evaluation Division, Canadian International Development Agency.

Executive Summary, julio 1993.

Final Report, julio 1993.

Working papers:

1. WID Evaluation Phase II Report.
2. Six WID Country Case Studies.
3. WID Policies in Selected Development Agencies.
4. CIDA's WID Training for its own Staff.

### ***Dinamarca, 1994***

Evaluation Report. Evaluation of the Implementation of DANIDA's WID Policy. DANIDA, Ministry of Foreign Affairs.

Volume I. Main Report (Synthesis) (Cowiconsult Development Associates).

Volume II. Desk Study (Nordic Consulting Group A/S Development Associates)

Volume III. Evaluation of Specific WID Projects-Economic Theme.

Volume IV. Evaluation of Specific WID Projects-Institutional and Legal Theme

## *Nueva Zelanda, 1994*

Integration of Women in Development in New Zealand's Official Development Assistance. A Preliminary Assessment. Appraisal, Evaluation and Analytical Support Unit, Development Co-operation Division, Ministry of Foreign Affairs and Trade.

## *Formulación de políticas económicas*

- AFSHAR, H. Y DENNIS, C. (eds.) (1992); *Women and Adjustment Policies in the Third World*. Macmillan. Basingstoke.
- AGARWAL, B. (1994); "Gender and Command Over Property: A Critical Gap in Economic Analysis and Policy in South Asia", *World Development* 22(10):1455-1478.
- BAKKER, I. (ed.) (1994); *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. ZED Books en colaboración con el North-South Institute. Londres.
- BENERÍA, L. Y FELDMAN, SH. (eds.) (1992); *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*. Westview Press. Boulder, Colorado.
- BENERÍA, L. (1992); "Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades", *World Development* 20(11):1547-60.
- ELSON, D. (ed.) (1995); *Male Bias in the Development Process*. (Second Edition) Manchester University Press. Manchester.
- ELSON, D. (1993); "Gender-Aware Analysis and Development Economics", *Journal of International Development* 5(2):237-247.
- ELSON, D. (1992); "From Survival Strategies to Transformation Strategies: Women's Needs and Structural Adjustment", *Unequal Burden*. Benería & Feldman, 26-48.
- HEYZER, N. Y SEN, G. (1994); *Gender, Economic Growth and Poverty: Market Growth and State Planning in Asia and the Pacific*. Asian and Pacific Development Centre. Kuala Lumpur.
- MOSER, C.O.N. (1996); *Confronting Crisis: A Comparative Study of Household Responses to Poverty and Vulnerability in Four Poor Urban Communities*. Environmentally Sustainable Development Studies and Monographs Series 8. Banco Mundial. Washington DC.
- SPARR, P. (ed.) (1994); *Mortgaging Women's Lives: Feminist Critiques of Structural Adjustment*. ZED Books Ltd. Londres.
- VICKERS, J. (1991); *Women and the World Economic Crisis*. Zed Press. Londres.
- WORLD DEVELOPMENT (1995); 23 (11) Special Edition on Gender, Adjustment and Macroeconomics.
- WARING, M. (1989); *If Women Counted: A New Feminist Economics*. Harper Collins. Nueva York. Edición en español: *Si las mujeres contaran: Una nueva economía feminista*. Vindicación Feminista (1994). Madrid.

## *Gestión de recursos hídricos*

- CECELSKI, E.W. (1991); "Practical Strategies and Approaches to Addressing Gender Issues at Planning Stages in the Energy and Water Sectors: Lessons from International Experience". Ponencia presentada en el seminario/cursillo de formación sobre la mujer en el desarrollo de recursos hídricos y de energía, Nepal, Water and



- Energy Commission Secretariat (WECS), Institutional Support Project (WISP), 17-22 de noviembre de 1991. Katmandu, Nepal.
- CIDA (1992); Women, Water and Sanitation. A Guide to the Main Issues and Existing Resources. Elaborado por Hilary Syme.
- DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNATIONAL CO-OPERATION, Ministry of Foreign Affairs (1989); Women, Water and Sanitation Policy on an Operational Footing: Main Points and Checklist. Sector Papers Women and Development 2, Países Bajos.
- FINNIDA (1994); Looking at Gender: Water Supply and Sanitation. Helsinki.
- GREEN, C. Y BADEN, S. (1995); "Integrated water resources management: a gender perspective", IDS Bulletin 26(1).
- HANNAN-ANDERSSON, C. (1995): A gender perspective on water resources management. Elaborado para INSTRAW/DDSMS Special Event on Women and Natural Resources Management organizado con relación a la IV Conferencia mundial sobre la Mujer, Pekín.
- INTERNATIONAL WOMEN'S TRIBUNE CENTRE (1990); Women and Water: A collection of IWTC newsletters on Issues, Activities and Resources in the Area of Women, Water and Sanitation Needs. USA, IWTC.
- IRC International Water and Sanitation Centre (1994); Together for Water and Sanitation Tools to Apply to a Gender Approach. The Asian Experience. Eveline Bolt. IRC International Water and Sanitation Centre. La Haya, Países Bajos.
- IRC International Water and Sanitation Centre (1994); Working with Women and Men on Water and Sanitation: An African Field Guide. IRC International Water and Sanitation Centre. La Haya, Países Bajos.
- MELCHIOR, S. (1989); Women, Water and Sanitation or Counting Tomatoes Instead of Pumps. USA, PROWESS/PNUD.
- MINISTRY OF EDUCATION, GUIDANCE AND COUNSELLING DIVISION (1994); A Teacher's Guide to Work with Water. Publicado por el Gobierno de Botswana. Gabarone, Botswana.
- MINISTRY OF EDUCATION, GUIDANCE AND COUNSELLING DIVISION (1994); Work With Water. A Guide to Careers with Water, Waste Water and Environmental Protection. Gobierno de Botswana. Gabarone, Botswana.
- NARAYAN, D. (1993); Focus on Participation: Evidence from 121 Rural Water Supply Projects. UNDP-Banco Mundial Water Supply and Sanitation Program, TWUWS, y Social Policy and Resettlement Division. Banco Mundial, Washington, D.C.
- PNUD/Banco Mundial (1993); Gender Issues Sourcebook for the Water and Sanitation Sector. Elaborado por Wendy Wakeman [Working Group on Gender issues of the Water and Sanitation Collaborative Council]. Junio.
- READ, G. Y KUDAT, A. (1992); "Why a Women in Development Component Should Be Part of a Rural Water Project and What Such a Component Should Comprise: The Case of Sindh, Pakistan", Infrastructure Notes, W & S WS-8, Infrastructure and Urban Development Department. Banco Mundial.
- SIDA (1994); Workshop on Gender and Water Resources Management: Lessons learned and Strategies for the Future. (Volume I: Report from the Workshop) (Volume II: Papers presented at the Workshop). Seminario celebrado en Estocolmo, 1-3 de diciembre de 1993.
- THOMAS, H., SCHALKWYK, J. Y WORONIUK, B. (1997); Handbook for the integration of a Gender Perspective in the Water Resources Management Sector. Sida. Department for Natural Resources and the Environment and the Gender

Equality Unit. Estocolmo. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) (1993). Report of the Interregional Workshop on Women, Water Supply and Sanitation. Seminario celebrado en Bangkok, el 21-25 de septiembre de 1992. Santo Domingo, INSTRAW. ZWARTEVEEN, M. (1994); Gender Issues, Water Issues. A Gender Perspective to Irrigation Management. International Irrigation Management Institute (IIMI), Working Paper 32. Colombo, Sri Lanka.

### ***Movimientos de mujeres (internacionales)***

AFSHAR, H. (ed.) (1991); Women: Development & Survival in the Third World. Longman Group UK Limited. Burnt Mill, Harlow, Essex.  
BYSTYDZIENSKI, J. (ed.) (1992); Women Transforming Politics: Worldwide Strategies for Empowerment. Indiana University Press. Bloomington.  
JAQUETTE, J. S. (ed.) (1994); The Women's Movement in Latin America: Participation and Democracy. (2nd edition). Westview Press. Boulder, CO.  
MOHANTY, CH. T.; RUSSO A. Y TORRES L. (eds.) (1991); Third World Women and the Politics of Feminism. Indiana University Press. Bloomington.  
ROWBOTHAN, SH. Y MITTER S. (eds.) (1994); Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organising among Poor Women in the Third World and the First. Routledge. Londres.  
WIERINGA, S. (ed.) (1995); Subversive Women: Women's Movements in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean. Zed Books y Kali para Women. Londres.

### ***Prácticas óptimas: Cooperación para el desarrollo e igualdad entre mujeres y hombres***

CIDA (1996); WID/GE Performance Review-Best Practices Study FINAL REPORT. Performance Review Division. Ottawa. Elaborado por Goss Gilroy Inc. y Helen Trevor Thomas Consulting Limited.  
LEXOW, J., SAMSET, K., HAMMAR, A., BEZBOURAH, R. Y BASU, R. (1995); Empowering Women: Thirteen Lessons from Thirteen Swedish-funded Projects. SASDA (Secretariat for Analysis of Swedish Development Assistance). Working Paper 42. Estocolmo.

### ***Salud***

BANCO MUNDIAL (1994); A New Agenda for Women's Health and Nutrition. Development in Practice Series. Banco Mundial. Washington, DC.  
CORRÊA, S. Y REICHMANN, R. (1994); Population and Reproductive rights. Feminist Perspectives from the South. Zed Books en colaboración con DAWN. Londres.  
DESJARLAIS, R., EISENBERG, L., GOOD, B. Y KLEINMAN, A. (1995); "Women", World Mental Health. Problems and Priorities in Low-Income Countries. Robert Desjarlais et. al. Oxford University Press. Nueva York y Oxford.

- ERDSTRÖM, J. (1992); "Indicators for women's health in developing countries: what they reveal and what they conceal", *IDS Bulletin* 23(1):38-49 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward Looking Strategies).
- GERMAIN, A. (1995); "Ensuring women's sexual and reproductive health and rights", *A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond*. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York. (Disponible a través de Women, Ink.)
- GLOBAL COMMISSION ON WOMEN'S HEALTH (1994); *Women's Health. Towards a Better World. Report of the first Meeting of the global commission on Women's Health, April 1994*. OMS. Ginebra.
- GORDON, G, Y KANSTRUP, C. (1992); "Sexuality-the missing link in women's health", *IDS Bulletin* 23(1):29-37 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward Looking Strategies).
- HAMBLIN, J. Y REID, E. (1991); "Women, the HIV epidemic and human rights: a tragic imperative", UNDP, HIV and Development Programme, Issues Paper 8. (Disponible en Internet en <http://www.undp.org/hiv/ip8.htm>.)
- HARDON, A. (1995); "A critical review of sexual and reproductive health", *Advancing women's status: women and men together? Critical Review and Annotated Bibliographies Series*, Royal Tropical Institute (KIT), Amsterdam, Países Bajos. (Disponible a través de Women, Ink.)
- LESLIE, J. (1992); "Women's time and the use of health services", *IDS Bulletin* 23(1):4-7 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward Looking Strategies).
- KOBLINSKY, M., TIMYAN, J. Y GAY, J. (eds.) (1993); *The Health of Women: A Global Perspective*. Westview Press. Boulder, CO.
- OMS-Organización Mundial de la Salud (1992); *Women's Health: Across Age and Frontier*. OMS. Ginebra.
- OSTERGAARD, L. (1991); "Sanidad", *Género y desarrollo. Guía práctica*. Lise Ostergaard (coord.), Instituto de la Mujer/Comisión de las Comunidades Europeas. Madrid.
- RAIKES, A. (1992); "Gender and the production of health care services: issues for women's roles in health and development", *IDS Bulletin* 23(1):19-28 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward Looking Strategies).
- SIDA (1996); "Love and Violence", *Sida Guidelines for Promotion of Sexual and Reproductive Health and Rights in International Development*. Health Division, Sida. Estocolmo.
- SIDA (1996); *Handbook for the Integration of a Gender Perspective in the Health Sector*. Health Division and Gender Equality Unit. Estocolmo. Elaborado por Johanna Schalkwyk, Beth Woroniuk y Helen Thomas.
- SIDA Working Group on Gender and Health (February 1995); *Health, Gender and Development: Background, Prominent Issues and the Need for Action*. Gender Discussion Paper Series 4, Development Studies Unit, Department of Social Anthropology, Stockholm University.
- WELBOURN, A. (1992); "Rapid rural appraisal, gender and health-alternative ways of listening to needs", *IDS Bulletin* 23(1): 8-18 (Special Issue: Gender and Primary Health Care: Some Forward-Looking Strategies).

## *Sostenibilidad medioambiental*

- BELL, J.K. (1992); "Women, Environment and Urbanization in a Third World Context: A Guide to the Literature", *Women & Environment* 13(2) Primavera.
- BRAIDOTTI, R., CHARKIEWICZ, E., HÄUSLER, S. Y WIERINGA S. (1994); *Women, the Environment and Sustainable Development: Towards a Theoretical Synthesis*. ZED Books (en colaboración con INSTRAW).
- GREEN, C. (1994); *Poverty, Population and Environment: Does 'Synergism' Work for Women?* Brighton: Institute of Development Studies Discussion Paper 343.
- HARCOURT, W. (ed.) (1994); *Feminist Perspectives on Sustainable Development*. ZED Books Ltd. Londres. En colaboración con la Society for International Development (Roma).
- IDS (1995); "New thinking on gender and the environment." IDS Policy Briefing Issue 5. (Disponible en Internet en: <http://www.ids.ac.uk/ids/publicat/briefs.html>.)
- JACKSON, C. (1993); "Doing What Comes Naturally? Women and Environment in Development" *World Development* 21(12):1947-1963.
- JACKSON, C. (1993a); "Environmentalism and Gender Interests in the Third World," *Development and Change* 24(4):649-677.
- JACKSON, C. (1993b); "Questioning synergisms: win-win with women in population and environment policies?" *Journal of International Development* 5(6):651-668.
- JOEKES, S., GREEN, C. Y LEACH M. (1996); *Integrating Gender into Environmental Research and Policy*. IDS Working Paper 27. Brighton.
- LEACH, M. (1992); "Gender and the environment: traps and opportunities", *Development in Practice* 2(1): 12-22.
- MIES, M. Y SHIVA, V. (1993); *Ecofeminism*. ZED Books. Londres.
- SONTHEIMER, S. (ed.) (1991); *Women and the Environment: A Reader-Crisis and Development in the Third World*. Earthscan Publications. Londres.
- SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT AUTHORITY (1992); *Gender, environment and development: Some interlinkages*. (Informe de un seminario organizado en Estocolmo el 15 de octubre de 1991 en preparación para la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (UNCED) Brasil 1992) Swedish International Development Authority. Estocolmo.
- WARREN, S.T. (ed.) (1992); *Gender and Environment: Lessons from Social Forestry and Natural Resource Management - A Source Book*. Aga Khan Foundation Canada. Toronto.