



De la Teoría a la Práctica.
Un paso adelante
en la transversalización
de género

Ecuador 2007

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Ecuador

Rene Mauricio Valdés
Representante Residente

Rita Cloet
Punto Focal de Género PNUD Ecuador

José Vicente Troya
Punto Focal Alterno de Género PNUD Ecuador

Comité de redacción y revisión del manual

Nidia Pesantez
Consultora de género PNUD Ecuador

Sofía Zaragocin
Coordinadora Técnica de la Estrategia
de Transversalización de Género PNUD Ecuador

Rita Cloet
Punto Focal de Género PNUD Ecuador

Diseño Gráfico
El Antebrazo Taller de Comunicación

Impresión
Inkprima

Prefacio

PNUD promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. La estrategia corporativa de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, la equidad y el empoderamiento de las mujeres donde sea necesario.

Para lograr este objetivo global en el Ecuador la oficina está llevando a cabo una estrategia focalizada de transversalización de género que prioriza e impulsa el tema en todos los niveles y dimensiones, externos e internos de la organización. Dentro de esta estrategia se ha señalado la necesidad de insertar el enfoque de género en áreas prácticas

de PNUD y desarrollar capacidades y conocimientos internos sobre género y temas prioritarios para el PNUD. Este manual permite la implementación del enfoque y de esta manera lograr una verdadera transversalización de género al interior de la organización.

Las herramientas del manual también han sido formuladas pensando para el uso de las demás agencias del Sistema de Naciones Unidas ya que se enfocan en aspectos comunes para todas las agencias. De esta manera esperamos que esta guía sirva como un documento de referencia.

René Mauricio Valdés

Introducción

La estrategia de PNUD Ecuador para la transversalización de género tiene tres principales objetivos:

- Crear capacidades internas dentro de PNUD Ecuador para incorporar el enfoque de género tanto a nivel interno como a nivel de país- para integrar los desafíos en materia de equidad de género en todas las áreas temáticas como también en el marco de cooperación con el país.
- Provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género
- Apoyo a intervenciones específicas para cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres

La elaboración de este manual significa un paso esencial para lograr los objetivos expuestos. El manual ha sido revisado por el personal de PNUD Ecuador así como de otras agencias, particularmente los y las colegas de UNIFEM Región Andina. Fuera del sistema de Naciones Unidas hemos contado con los valiosos aportes de expertos y expertas en género en el Ecuador y América Latina. Estos diferentes insumos han sido cruciales para asegurar un enfoque de género vigente y acertado.

Equipo de Género
PNUD 2007

¿Para que sirve este manual?

Este manual sirve para acompañar el proceso de transversalización de género en el trabajo de desarrollo en general y más específico en el trabajo de PNUD Ecuador. Revisa el marco conceptual de género de PNUD y expone herramientas específicas para operativizarlo.

¿En que consiste el manual?

El manual consiste en tres capítulos:

- El primer capítulo sirve para dar a conocer el marco conceptual de género en el cual PNUD está situado.
- El segundo capítulo tiene el propósito de aterrizar los conceptos con herramientas específicas para la planificación de proyectos, programas y apoyo al diseño de políticas públicas.
- El tercer capítulo profundiza aspectos concretos de la cultura organizacional de PNUD en

materia de género como las contrataciones, el balance entre el trabajo y la vida privado (work/life balance) y las políticas institucionales sobre acoso y abuso de poder. Herramientas específicas sobre estas políticas también son consideradas.

¿Cómo se puede usar este manual?

El manual está previsto ser usado antes o conjuntamente con un proceso de sensibilización y capacitación sobre el enfoque de género. Sin embargo para nuevos colegas este manual está diseñado para una lectura fácil y de auto aprendizaje.

Adjunto a este manual hay un CD con todas las herramientas para su aplicación en el trabajo.

El uso de las herramientas y el conocimiento de género serán monitoreadas mediante un grupo de acompañamiento conformado por el o la punto focal de género, su alterno y un representante de cada área operativa y programática de PNUD.

Índice

CAPITULO 1	9
CONTEXTO INSTITUCIONAL	9
MARCO CONCEPTUAL	9
El género como eje transversal en los procesos de desarrollo	10
Sobre el desarrollo humano sostenible:	10
Sobre el género	10
Equidad de género para las áreas programáticas	17
El género como enfoque en los procesos de Gobernabilidad	17
El género como enfoque en los procesos de lucha contra la Pobreza	18
El género como enfoque en los procesos del área	20
de desarrollo sostenible	
CAPITULO 2	23
EL CICLO DE DESARROLLO CON ENFOQUE DE GÉNERO	24
Fase de identificación:	24
¿Qué es un mapa de situación?	24
Herramienta: Mapa de situación	24
¿Qué es un análisis de género?	26
Herramienta: Marco analítico de Harvard (para el análisis de género)	26
Fase de Formulación:	32
¿Qué herramientas tenemos para formular una propuesta	32
con enfoque de género	
Herramienta: Cuadro 1. Antecedentes y Justificación	33
Herramienta: Cuadro 2. Objetivos	34
Herramienta: Cuadro 3. Previsión de beneficios (resultados)	35
Herramienta: Cuadro 4. Estrategias	37
Herramienta: Cuadro 5. Actividades	38
Herramienta: Cuadro 6. Participación Equitativa en el proceso de desarrollo	40
Ejecución y Seguimiento:	41
¿Qué herramientas tenemos para la ejecución del programa o proyecto?	41
Cierre y Sistematización	43
Herramienta: Consideraciones para tomar en cuenta en el cierre	
de un proyecto o programa	43
Herramienta: Pasos para la sistematización de un proyecto	43

Evaluación:	44
¿Qué herramientas tenemos para este proceso?	44
Herramienta: Resultados vs. CAP	44
Herramienta: Ficha para Monitoreo y Evaluación	45
EN PROPUESTAS EN MARCHA	46
Fase de Identificación	46
Herramienta: lectura de control	46
Fase de Formulación	47
Herramienta: lectura de control	47
Fase de Ejecución y seguimiento	48
Herramienta: lectura de control	48
Herramienta: redimensionando la actuación.	49
FASE DE Evaluación	49
Herramienta: lectura de control	49
Herramienta: redirección	50
MONITOREO Y EVALUACION DE TODO EL PROCESO	51
Herramienta: ficha resumen para el análisis.	52

CAPITULO 3 55

Gerencia y Administración: 55

Proceso de contratación	55
Anuncios de contratación y TORS.	54
Procedimientos y cuestionarios de las entrevistas de selección.	56
Negociación del contrato	58
Recomendaciones para contrataciones específicas	59
Desarrollo del Personal	59
Condiciones de Trabajo	59
Herramienta: Encuesta de avance	60
Políticas Institucionales para el bienestar del personal	61
Balance entre el trabajo y la vida personal	61
Herramienta: Mi balance de tiempos	62
Prevención de acoso y abuso de poder	63
Difusión de política de acoso y abuso	65
Proceso de investigación:.	65
Herramienta: Análisis de informe.	67
Prevención	67
Herramienta: plan de acción.	68
Conclusión	69

CAPITULO 1: Contexto Institucional

Marco Conceptual

”Otra vez el Género”

Seguramente a usted le pasó, cuando le dijeron que tiene que transversalizar género en sus planes y/o acciones sintió que le complicaban la vida.

Habitualmente cuando hablamos de género tendemos a tratarlo como “sinónimo de mujeres”, “concepto que se relaciona o interesa solo a las mujeres”, o “derechos específicos de las mujeres que pretende superponerse a los demás”.

Existe otro supuesto que asume que el género es el resultado de la búsqueda de revancha de unas cuantas mujeres que: “por alguna razón no tienen buena relación con los hombres o con alguno de ellos” o “quieren aprovechar del discurso de moda para ascender en sus carreras sin méritos”.

Estos conceptos producto del prejuicio suelen no ser expuestos de manera abierta porque sabemos que decirlo sería política y conceptualmente incorrecto. Entonces, sin exteriorizar nuestro pen-

samiento optamos por rechazar la transversalización de género o simplemente dejarlo del lado pues no lo consideramos importante.

Por otro lado, las personas que sí consideran importante trabajar con un enfoque de equidad de género, a veces han tenido un acercamiento teórico al género sin mucho manejo metodológico, o con herramientas que consideramos poco aplicables; entonces, aún cuando creamos que es importante nos parece dificultoso y por lo tanto se convierte en un factor que trastorna la lógica del trabajo.

Esta posición suele ser expresada con mayor libertad: “no sabemos cómo hacerlo”.

Pero trabajar con un enfoque de equidad de género es menos complejo de lo que parece y es más estimulante, útil y práctico de lo que hasta ahora hemos percibido. Es una herramienta que nos reta a transformar el pensamiento, la palabra y la conducta que hasta ahora nos han parecido “normales” y que en realidad, han sido las grandes limitaciones para lograr avances en el desarrollo humano sostenible

a) Sobre el desarrollo humano sostenible:

“El propósito del desarrollo no es sino sentar las bases de un orden social inédito que permita aflorar las inmensas potencialidades latentes en la conciencia humana”

Lucio Capalbo¹

El primer elemento a recuperar es la definición de desarrollo que asume PNUD-Ecuador en su misión institucional:

Misión PNUD Ecuador

Somos parte de la red mundial de las Naciones Unidas que trabaja para lograr el desarrollo humano sostenible en el Ecuador, impulsando las capacidades y los esfuerzos nacionales para construir una sociedad equitativa a través de la reducción de la pobreza y la promoción de los derechos humanos y la gobernabilidad democrática.

Vinculamos al país con conocimientos, experiencias y recursos en alianza con nuestros asociados y apoyando la coordinación del sistema de las Naciones Unidas, promovemos la ampliación de las oportunidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos.

En esta definición del desarrollo, PNUD propone vencer lo que había sido durante varias décadas el núcleo duro de la teoría desarrollista: el desarrollo visto como el crecimiento económico. La teoría del desarrollo humano sostenible demuestra que el crecimiento económico no es la única ni la más fuerte variable con la que debemos contar y que el enfoque debe girar desde las cifras macro-económicas hacia las personas; dando este giro la humanidad vuelva a ser protagonista del desarrollo.

En este marco y en términos prácticos, PNUD define que el desarrollo humano sostenible es el resultado de la presencia de muchos factores que deben estar garantizados para la humanidad en su conjunto: la salud, la educación, el ingreso, la posición de las mujeres, el estado de la infancia, la situación del ambiente, el grado de conflictos y la madurez político participativa, el respeto a los derechos humanos, entre otros.

b) Sobre el género

Hay que tener presente siempre que entre mujeres y hombres hay más semejanzas como especie que diferencias sexuales

Martha Lamas²

Más allá de la diferencia sexual

La primera diferencia entre las personas al nacer es el sexo, lo primero que preguntamos cuando alguien nace es ¿qué fue? y sabemos a qué nos referimos, queremos saber si fue hombre o si fue mujer. La primera curiosidad social, la primera diferencia humana.

Una vez que conocemos el sexo de la nueva persona, el entorno iniciará sus ritos para garantizar que esta diferencia sexual quede marcada también en las conductas, en las actividades y en los espacios de mujeres y de hombres. Los ritos son múltiples y dependen de la cultura en la que se nace y crece.

Así mismo, de acuerdo con la cultura en la que nazcan niñas y niños, irán recibiendo la información necesaria para “hacerse” mujeres o para “ha-

1 Capalbo, Lucio.- Desarrollo Humano Sustentable. UNIDA, Argentina 2002

2 Lamas, Martha. “Qué generó el género.” Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. 2004.

cerse” hombres, con este fin van asumiendo tareas y responsabilidades, van adquiriendo destrezas y cualidades. Recordemos algunas frases cotidianas para las niñas: “compórtese como mujercita”, “siéntese bien mijita”, “usted no puede ir a jugar a la calle”, “ayude con los platos”, “haga el cafecito”... Para los niños: “no llore, usted es un varón”, “patee duro, ¡eso! ¡como hombre!”, “vaya a comprar el pan”;

Este trato diferenciado enseña a fuerza de repetición y en muchas ocasiones incluso con violencia, a ser la mujer o el hombre que manda la norma social, la costumbre o la tradición. Entonces, nacer niña o niño marcará el destino de la persona.

Esta construcción socio-cultural de la personalidad de las personas, sobre una diferencia de sexo, se llama la construcción de género. Las dos grandes categorías son masculino - femenino. Dentro de cada categoría existen diferencias, según las culturas. Existen modelos dominantes de masculinidad y de feminidad, y existen formas consideradas menos ‘adecuadas’ que incluso llevan a la exclusión y discriminación de los grupos con opciones diferentes al modelo dominante. La mayor o menor valoración implica también mayor o menor fuerza o poder sobre los demás.

A partir de los informes de desarrollo humano, el PNUD plantea el enfoque Género y Desarrollo Humano (GDH), como aproximación específica al enfoque GED. El GDH sitúa su análisis de las relaciones de género dentro del marco del paradigma del desarrollo humano y enfatiza el impacto diferencial de las políticas en hombres y mujeres, así como el efecto negativo de la desigualdad de género en el desarrollo humano. Este enfoque señala que hay que partir del hecho de que existen grandes disparidades entre las personas (clase, etnia, edad, etc.), pero que la más generalizada y universal es la que existe entre hombres y mujeres y esa gran disparidad limita las oportunidades

de desarrollo humano de unas y otras. No tomar en cuenta esta situación supone fracasar en cualquier estrategia de desarrollo.

Sin embargo, pese a que el desarrollo humano es un escenario mucho más favorable para visibilizar aspectos de la desigualdad entre hombres y mujeres antes ocultos, la incorporación de la dimensión de género en el desarrollo humano, sobre todo en la práctica cotidiana del desarrollo, continúa siendo un desafío. Un desafío que enfrenta muchos obstáculos en las instituciones sociales y culturales que sostienen los mecanismos de subordinación y discriminación. Para lograr un verdadero desarrollo humano, un desarrollo real para hombres y mujeres, resulta imprescindible transformar estas instituciones y pautas sociales y culturales. Más allá de la discusión de si la igualdad de género es un medio o un fin para el desarrollo humano, lo que resulta obvio es que debe ser una prioridad.

www.americalatinalgenera.org

Efectos y consecuencias

El proceso de “formación” a mujeres y hombres culmina en la creación de dos mundos separados, el masculino y el femenino; refresquemos la mente señalando algunas de las características que el imaginario social tiene sobre estos mundos.

Ejercicio: El mundo imaginario

Coloca los siguientes atributos en las casillas que le parecen más adecuados, según su visión de que es más masculino y que es más femenino:

	El mundo femenino	El mundo masculino
Debilidad		
Inteligencia		
Ternura		
Preocupación		
Solidaridad		
Acción		
Velocidad		
Sexo con compromiso		
Trabajo que produce ingresos		
Sostenimiento económico		
Calle, bares, canchas		
Hijas e hijos, familia		
Deportes		
Telenovelas, recetas de cocina, sumisión y dependencia		
Fuerza		
Sensibilidad		
Pragmatismo		
Serenidad		
Rivalidad		
Pasividad		
Moderación		
Sexo		
Trabajo que no produce ingresos		
Sostenimiento de la cultura		
Hogar, iglesia		
Amigos, colegas		
Acción social		
Noticias, actualidad política y económica, decisión y autonomía		

¿Estos dos mundos separados existen en la realidad? No, no existen en el mundo real, existen en lo que se llama nuestro imaginario: es la forma que nos imaginamos como es y debería ser el mundo.

El ejercicio que hicimos refleja el imaginario occidental, urbano, mestizo. Otras serán las conformaciones e imaginarios de los mundos femeninos y masculinos de otras culturas y de otras sociedades. Esta división entre lo masculino y femenino no es producto de la naturaleza humana como pensamos, esta división existe en el pensamiento social y se ve reflejado en la forma en que nos relacionamos, en lo que decimos, en la manera que actuamos, en las decisiones que tomamos.

Aunque esta división de mundos es irreal, es a esta irrealidad a la que nos aferramos para sostener aquello que pensamos no puede o no debe cambiar “una mujer no debe dejar de ser mujer” (debe actuar según las normas consideradas femeninas) y “un hombre no debe dejar de ser macho” (actuar según dictan las normas masculinas).

Ahora, debemos ver con claridad que esta división de mundos no es un juego, tiene numerosas y complejas implicaciones sociales; entre ellas:

la exclusión y la desvalorización.

La exclusión: la división del mundo en masculino y femenino resta oportunidades de desarrollo tanto a mujeres como a hombres; limita sus posibilidades de crecimiento y por supuesto, restringe sus opciones para acceder a espacios y oportuni-

dades que mejoren su condición material de vida y su posición social para participar en el quehacer socio político de su comunidad, ciudad, país o región:

Cuando una mujer es agredida, maltratada o violentada en la calle, lugar de trabajo, en un bar, en una carretera, etc que son espacios considerados masculinos escucharemos voces que dicen “quién le manda a meterse en política que es cosa de hombres” o “para qué se mete a estudiar teniendo hijos que cuidar”, o “ella mismo provoca estas situaciones, por qué se mete a trabajar si tiene un marido que le mantenga”.. En cambio, si un hombre es agredido en su espacio no deberá justificar su presencia, entenderemos que no fue su culpa.

De la misma manera, un hombre que ha decidido incursionar en el supuesto mundo femenino tendrá que enfrentar todo el tiempo cuestionamientos sobre su “virilidad”, sobre su potencia sexual o sobre su orientación sexual; estará convocado por sus pares a demostrar que “es un hombre de verdad” porque su conducta, sus gustos o su trabajo no se corresponden con la norma social que define ser un hombre, por ejemplo: enfermeros, educadores de párvulos, estilistas, danzantes, lavaderos, son entre otros oficios y profesiones, excluyentes para los hombres.

Como vemos la construcción de género no solo define las relaciones entre mujeres y hombres, sino también entre hombres y hombres y entre mujeres y mujeres. Excluyendo a aquellos que se alejan del modelo de hombre y de mujer que la cultura ha marcado.

Nuestro imaginario marca el límite para el desarrollo de las mujeres o de los hombres, situándolos en lugares específicos:

“Yo soy un hombre abierto, pero ¡si yo! que soy abierto, te digo que una mujer mecánica no es confiable, hermano, en verdad que no es confiable, hay cosas que son de hombres, la mecánica por ejemplo.”

“Yo estoy de acuerdo con que los hombres ayuden³ en la casa pero hay cosas que no mismo pueden hacer, por ejemplo, cuidar bebés más de dos horas ¡imposible!, no está en su naturaleza”

Cuando no podemos optar, ¿cómo podemos dejar que afloren las inmensas potencialidades humanas si restringimos las posibilidades de lo que queremos ser, de lo que nos gustaría hacer o del lugar en el que preferimos estar solo porque nacimos mujeres u hombres? Si aceptamos que

el desarrollo es sentar las bases para que nuestra conciencia aflore y reestructure la sociedad garantizando derechos universales, no podemos sustentar este mundo imaginario que nos divide, que nos limita, que nos excluye.

La desvalorización: a más de esta división excluyente, hemos dado un valor desigual a cada uno de estos mundos, le invitamos a llenar la siguiente matriz para que usted saque sus propias conclusiones. Para llenarla ubique debajo de la categoría “qué es más valorado” la característica del mundo femenino o masculino que tiene mayor valoración social en el Ecuador, luego, debajo de la categoría “qué es menos valorado”, ubicamos la característica con menor valoración social; ponemos un ejemplo:

El mundo masculino	El mundo femenino	Cuál es más valorado	Cuál es menos valorado
Fuerza	Debilidad	Fuerza	Debilidad
Inteligencia	Sensibilidad		
Pragmatismo	Ternura		
Serenidad	Preocupación		
Solidaridad	Rivalidad		
Acción	Pasividad		
Velocidad	Moderación		
Sexo	Sexo con compromiso		
Trabajo productivo	Trabajo doméstico		
Sostenimiento económico	Sostenimiento de la cultura		
Calle, bares, canchas	Hogar, iglesia		
Amigos, colegas	Hijas, hijos, familia		

3 La expresión “ayudar en el trabajo doméstico”, da cuenta de un imaginario que asume que estas actividades son naturalmente femeninas.

Reflexionemos:

¿Cuántas características más valoradas pertenecen al mundo masculino? Y, ¿al mundo femenino? Qué pasa con estos elementos en el momento de hacer programas políticos o proyectos de desarrollo? ¿Dónde se pondrán los recursos, el tiempo, la importancia?

En general, el mundo menos valorado se vuelve invisible y no es considerado en los procesos de desarrollo, en la definición de las políticas públicas, en la construcción de los marcos legales, ni en el diseño y ejecución de programas y proyectos.

Resumamos: La construcción de género

Las mujeres y los hombres tenemos una diferencia biológica: el aparato reproductor. Este organismo nos da condiciones hormonales y un físico diferente. Pero no por diferente mejor o peor.

Sin embargo, como hemos visto, las mujeres y los hombres tenemos múltiples diferencias sociales expresadas en las cualidades que debemos tener, en las actividades que debemos desarrollar y en los espacios que nos corresponden. Estas diferencias tienen consecuencias determinantes en el desarrollo de los pueblos, empezando por la desigual valoración social y económica de lo masculino y lo femenino, el poder asignado al mundo masculino sobre el mundo femenino y las relaciones inequitativas e injustas que esto conlleva. El género estudia estas diferencias, las desigualdades que provocan, sus causas y sus consecuencias. También estudia las posibilidades de cambio hacia un mundo más equitativo al promover acciones de corresponsabilidad entre hombres y mujeres

así como acciones positivas y de empoderamiento para garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

El género como categoría de análisis de la realidad nos permite comprender que las diferencias sociales entre mujeres y hombres no son parte de una realidad natural, nos permite comprender que son diferencias creadas por la cultura y por ello pueden cambiar. Nuestro trabajo puede marcar un hito si motivamos cambios que mejoren la situación construyendo equidad de género; para ello, PNUD propone como política global en torno a esta equidad lo siguiente:

La transversalización de género:

Política Global

“El PNUD promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. La estrategia corporativa de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, la equidad y el empoderamiento de las mujeres donde sea necesario. La estrategia llama a que esta tarea sea trabajo de todos y no únicamente responsabilidad de algunos especialistas.”⁴

Transversalizar género en nuestro trabajo, es ver con amplitud e integralidad a las mujeres y a los hombres con su carga social y las consecuencias de la misma; nos permite percibir cómo las mujeres y los hombres participan de los procesos de desarrollo y si lo hacen en igualdad de condiciones y de oportunidades; nos permite saber si estamos o no aportando en la reproducción de esquemas mentales y conductas que perpetúan la inequidad de género que se expresa en múltiples formas: la división sexual del trabajo y su desigual

● 4 (Mandato de PNUD <http://www.undp.org/women/mainstream/index.shtml>)

valoración, el desigual acceso a espacios de poder, el acceso o no a oportunidades de desarrollo, el acceso a recursos y beneficios de las políticas nacionales o de la cooperación.

Podemos trabajar hacia la equidad de género promoviendo programas y políticas concretas que apunten a garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones para mujeres y hombres, disminuyendo de esta manera las brechas históricas; pero además, debemos trabajar con el objetivo de transformar las estructuras sociales y políticas que impiden avanzar hacia la equidad de género.

Las relaciones de género son esencialmente relaciones de poder.

La construcción de género se realiza a través de la familia, la educación, la religión, los medios de comunicación, pero también a través de las estructuras políticas, económicas, culturales. Es una maquinaria grande que asegura un status quo del poder de unos sobre otros, dentro de las familias, en las relaciones sociales, en las relaciones políticas.

Buscar la construcción de la equidad de género es entonces ser parte del reto de la construcción de mayor democracia, mayor desarrollo para todos y todas, es aportar a la construcción de un mundo más justo.

Violencia de Género: tema crucial para todas las áreas programáticas de PNUD

Estrategias de seguridad ciudadana con enfoque de género.

Una estrategia transversal para la incorporación del enfoque de género es la seguridad ciudadana, PNUD propone: Adoptar políticas públicas integrales sobre la violencia de género como un componente crítico de seguridad ciudadana mediante el impulso de buenas prácticas (legislación y políticas públicas) y la promoción de redes nacionales y regionales.

Un aspecto clave de la seguridad es la violencia. La construcción de las identidades de género, es decir, lo que significa ser mujer u hombre en una sociedad determinada, es un factor de riesgo a considerar tanto en la predisposición a ejercer como a sufrir violencia.

La violencia de género son todas aquellas situaciones de violencia que en particular o desproporcionadamente afectan a las personas por ser mujeres u hombres, por razón de su sexo. Este tipo de violencia se basa en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, desigualdad que coloca en situación de desventaja a las mujeres, lo cual determina que una significativa mayoría de las víctimas sean mujeres. Esto explica que muchas personas utilicen el término violencia de género como un sinónimo de violencia contra las mujeres. También encontramos, aunque en menor número, violencia de género ejercida contra hombres, como la que afecta a hombres homosexuales o el abuso infantil hacia hombres menores, por ejemplo.

En el Ecuador, en el año 2004⁵, se registra que el 55,7% de mujeres ha sido víctima de violencia física, el 26,4% de violencia sexual y el 17,8% de violencia psicológica. La violencia es un factor determinante en la conformación de muchas familias como una forma de relación humana con sus consecuentes efectos.

La violencia de género es un tema urgente que se debe tratar de diferentes maneras y de forma transversal en todo el quehacer de PNUD. El Ecuador cuenta con un plan nacional de erradicación de todas las violencias, impulsado desde el Estado (CONAMU) y con un apoyo crucial de la sociedad civil. El apoyo técnico y político de PNUD va en apoyar este plan y asegurar la implementación de sus políticas y actividades.

Equidad de Género para las áreas programáticas de PNUD

La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

a) La transversalización de género en los procesos de Gobernabilidad

Cuando hablamos de gobernabilidad inevitablemente nos enmarcamos en la gobernabilidad democrática, aquella que nos permite la toma de decisiones de manera participativa y que tiene la capacidad de responder al mandato de una población que ha expresado sus intereses y sus necesidades.

En este marco, trabajar desde el enfoque de género significa considerar aquellos elementos que potencian o restringen la participación de las mujeres y de los hombres por su condición de género; es decir, debemos considerar cuál es el mandato o los mandatos sociales de la feminidad y de la masculinidad que impulsan o inhiben la participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres en las diferentes estructuras del poder político dentro de un espacio o territorio determinado.

En algunas culturas de los pueblos indígenas de la región, no es aceptado que las mujeres sean parte del espacio gobernante o director (consejo comunitario, consejo de ancianos, directiva comunitaria, voceros del cabildo) y tampoco es bien recibido que las mujeres de sus culturas participen en la estructura General del Estado. En el caso de la nacionalidad Shuar, por ejemplo, las mujeres no pueden estar jerárquicamente sobre un hombre, en el Ecuador tenemos una diputada de esta nacionalidad que si bien ha recibido la bendición de su pueblo, no puede contar con asesores de su etnia porque ella no puede ser su jefa.

Ecuador, Perú y Bolivia cuentan con normativas para garantizar la participación de las mujeres en los procesos electorales (leyes de cuotas), Venezuela no tiene vigente su método paritario aún cuando la Constitución lo prevé y existe una norma específica; en el caso de Colombia existe una

ley de cuotas para la función ejecutiva mas no para los procesos de elección popular.

Estos marcos jurídicos están previstos para garantizar el derecho de las mujeres a la participación política, sin embargo, ninguno de estas estrategias tiene previsto instrumentos para cerrar las brechas existentes en cuanto a:

a) *la igualdad de oportunidades* para la participación de las mujeres: implica capacitación para las mujeres dentro de los movimientos y partidos políticos, dotación de los mismos recursos para las candidaturas de mujeres y de hombres, definición de estrategias de campaña que no discriminen las candidaturas de las mujeres

b) *la igualdad de condiciones* en la participación: facilitar y promover la redistribución del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres, adopción de medidas por parte del Estado para asumir responsabilidades en el cuidado social; garantía de un ejercicio político libre de violencia de género en el espacio público;

c) *los procesos de formación ciudadana para hombres y mujeres* a fin de garantizar el conocimiento sobre y el ejercicio pleno de sus derechos.

Cabe resaltar que por efectos de la ley de cuotas en el año 2004 las candidaturas femeninas llegaron un 42,6%, sin embargo alcanzaron apenas el 26,5% de todas las dignidades locales elegidas en ese período. En el caso de la Corte Suprema de Justicia de 31 magistrados, solamente dos son mujeres; de 30 Conjuces existe solo una mujer⁶.

Para esta área el mandato regional de PNUD es: *Fortalecer la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones mediante el impulso de políticas públicas pertinentes y la promoción de redes nacionales y regionales de parlamentarias y movimientos sociales, incluyendo a movimientos de mujeres (Gender Compact 2006 - 2007)*

b) El género en los procesos de lucha contra la Pobreza

El punto de partida para la lucha contra la pobreza es la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto en el acceso a educación, salud, oportunidades laborales, acceso a recursos financieros, acceso en igualdad de condiciones a participación política para decidir sobre el modelo de desarrollo.

La lucha contra la pobreza implica valorizar el trabajo reproductivo: la educación de lo/as hijos/as, el trabajo domestico, los servicios sociales. Implica poner en tela de discusión la corresponsabilidad de hombres y mujeres en asegurar el bienestar de su familia y de la sociedad. El antiguo lema de las mujeres feministas: lo personal es político sigue vigente. La democracia de género empieza en casa, el cambio no solo se da al aplicar herramientas técnicas sino desde una profunda voluntad personal. El entorno político debe asegurar que la corresponsabilidad entre hombres y mujeres pueden ser llevados a la práctica.

La experiencia de muchos años de cooperación ha demostrado que proyectos de desarrollo pueden aumentar las brechas de género y la inequidad en vez de disminuirlas si no se toman en cuenta estas inquietudes.

⁶ Datos tomados de: Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras II. CONAMU, INEC, UNIFEM, 2005; Corte Suprema de Justicia, 2007; Congreso Nacional de la República, 2007

Un tema fundamental es la división sexual del trabajo y sus implicaciones. Así, aquel trabajo conocido como productivo o extradoméstico, pertenece al mundo de lo masculino y es más valorado social y económicamente que el trabajo reproductivo o doméstico que se realiza en el mundo femenino y que es menos valorado social y económicamente; de hecho, cuando el trabajo doméstico se hace para la familia no tiene remuneración. Aún cuando en las últimas décadas hemos asistido a la apertura del mundo laboral productivo para las mujeres, la valoración asignada a cualquier trabajo realizado por mujeres sigue siendo menor que al trabajo realizado por hombres.

Veamos rápidamente algunos datos que evidencian lo dicho⁷:

- El trabajo considerado femenino (sector servicios) tiene menor valor en el mercado, por lo tanto los ingresos de las mujeres se mantienen por debajo de los ingresos de los hombres:
- El trabajo doméstico fijado en 120 USD mensuales, es realizado en un 94,9% por las mujeres
- En el ramo de la construcción, los obreros tienen como mínimo 400 USD mensuales y es realizado por hombres en un 98,1%.
- Las mujeres que realizan trabajo extradoméstico también son las responsables de las tareas domésticas, esto duplica su carga laboral, en el Ecuador según la Encuesta del Uso del Tiempo, las mujeres trabajan en promedio 18 horas más por semana que los hombres.
- El ingreso promedio de las mujeres en el área urbana es de 167 USD y de los hombres 249 USD; en el caso del área rural, el promedio de ingresos de las mujeres es de 47 USD y de los hombres de 99 USD.

A quien dirigir la intervención:

En términos generales, la unidad de medida y de intervención en la lucha contra la pobreza es la familia, sin embargo, en muchos casos, ésta tiene una estructura vertical y no es un espacio democrático en el que se tomen decisiones participativamente y menos las decisiones del gasto que, generalmente son tomadas por el jefe/jefa de hogar y sin considerar las necesidades e intereses del colectivo. Entonces, apuntar a la familia como la unidad de medida del avance o retroceso de la pobreza sin considerar las desigualdades que dentro de ellas se generan, puede dar una visión equivocada. Trabajar con enfoque de género implica entonces que debemos preguntarnos: ¿A que miembros de la familia se beneficiará? ¿Existen mecanismos de redistribución de los ingresos? ¿Qué mecanismos garantizan que mujeres y hombres de las familias beneficiadas tengan igualdad de acceso a información y decisión sobre la política o el proyecto? ¿Existe participación en igualdad de condiciones como beneficiarios y la decisión sobre los ingresos generados? El programa necesariamente tendrá que enfrentar estos temas con los y las beneficiarios/as.

Trabajar con enfoque de género en la lucha contra la pobreza es dejar de asumir a la población pobre como una masa homogénea, esto implica contar con la información necesaria desagregada por sexo, edad, procedencia étnica, etc. Establecer un índice de género en torno a la pobreza, realizar un análisis de los factores culturales que impiden que hombres y mujeres tengan iguales oportunidades, contar con presupuesto específico para poner en marcha acciones positivas para disminuir las brechas como por ejemplo, ampliación de la gama de oportunidades de capacitación y trabajo incluyendo una línea de actividades no tradicionales, definición de marcos legales que

⁷ Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras II, CONAMU, INEC, UNIFEM, 2005

garanticen la seguridad social para las mujeres que realizan trabajo reproductivo no remunerado, entre otras.

La respuesta al VIH-SIDA con enfoque de género:

El avance de la epidemia de VIH-SIDA afecta todavía más a los hombres que a las mujeres. Por cada dos hombres hay una mujer con VIH-SIDA.

Durante el año 2006 el 74% de las mujeres viviendo con VIH-SIDA, fueron amas de casa. La falta de acceso a información, educación, autonomía económica, pero sobre todo, por el poco poder de negociación para la prácticas sexuales seguras con su compañero, las ponen en situación de gran vulnerabilidad frente al virus.

Si la lucha contra la pobreza carece de un enfoque de género, no se logrará avances verdaderos en la construcción de la justicia social. Los procesos democráticos e inclusivos son fundamentales.

c) El género en el Área de Desarrollo Sostenible.

Las decisiones sobre el medio ambiente son responsabilidad de hombres y mujeres. Son decisiones que tienen impacto profundo sobre el presente y el futuro de la humanidad. Aquí las preguntas de partida son: ¿Quiénes toman decisiones sobre el medioambiente en el Ecuador? ¿Existen procesos participativos e incluyentes en cuanto a la definición y la implementación de las políticas medioambientales? ¿Hombres y mujeres han sido consultados para la ejecución de las políticas, programas y proyectos medioambientales, programas de extracción como por ejemplo en la minería, el petróleo? ¿Que mecanismos de participación existen al respecto?

¿Los estudios de impacto socio-ambientales toman en cuenta el impacto diferenciado en hombres y mujeres en cuanto a acceso o pérdida de oportunidades, recursos, ingresos, acceso a capacitación, movilidad, impacto cultural?

Para ilustrar este punto proponemos el análisis los siguientes variables en relación al género y el ambiente:

1.- Tenencia acceso y control de la tierra y recursos naturales:

Las mujeres disponen sobre un 10.4% de la tierra.

Las mujeres en el Ecuador poseen el 9,6% de las tierras para la producción⁸

Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de ser dueñas de la tierra por algunas condiciones. Una causa suele ser la falta de documentos de identidad de las mujeres. Pero más allá de que la tierra pueda ser legalmente patrimonio de los cónyuges, esta propiedad conjunta se queda en el papel porque las mujeres no tienen poder de decisión sobre esta tierra, son mayormente los hombres quienes deciden sobre el tipo de producción y uso que se le dará, sobre la venta y sobre los beneficios obtenidos. Aquí se visibiliza también el imaginario del masculino mundo de toma de decisiones: las mujeres no controlan la tierra, la trabajan de acuerdo al criterio de quienes son los verdaderos dueños.

2.- Impacto de la contaminación:

El tipo de contaminación a la que nos enfrentamos mujeres y hombres es diferente; los hombres que enfrentan contaminantes de manera directa generalmente se exponen a tóxicos industriales,

a gases generados en las minas, la extracción de petróleo, o a los efectos de los agroquímicos. Las mujeres, en cambio, enfrentan los gases emanados de los combustibles domésticos, la contaminación del agua, y también los agros tóxicos (por ejemplo en las plantaciones de flores). Para tratar la problemática debemos considerar esta diferencia, pues el impacto en la salud de mujeres y hombres es diferente. Esta problemática en general no se ha trabajado con la participación activa de hombres y mujeres. Son temas ligados a grandes intereses económicos que políticamente no se enfrenta en el país y menos de forma participativa. En este aspecto existen grandes retos para PNUD para promover una discusión social con información científicamente comprobada y desde el enfoque de género en toda su amplitud como base de definición de políticas ambientales

3. Políticas de conservación:

Si en un entorno ecológico con una biodiversidad delicada coexisten seres humanos, la conservación dependerá de la forma en que la población se relacione con su entorno y ésta a su vez dependerá de cómo los seres humanos se relacionen entre sí. Para planificar e implementar programas de conservación deberemos conocer qué hacen las mu-

eres y qué los hombres para subsistir, deberemos saber quién tiene acceso a qué y quién controla qué recursos, cómo está estructurada la pirámide de poder político, qué intereses existen en torno al ecosistema por parte de hombres y mujeres y que voluntad de conservación se puede construir a partir de procesos de decisión incluyentes.

5 Recomendaciones para trabajar la Equidad de Género en las áreas programáticas de PNUD

1. Conocer los indicadores sociales y económicos diferenciados por sexo
2. Conocer el marco jurídico vigente para potenciarlo o para aportar en su elaboración en caso de no tenerlo
3. Garantizar espacios de participación y capacitación para las mujeres a fin de nivelar las brechas existentes
4. Capacitar a los hombres en los principios de equidad de género
5. Garantizar la igualdad de condiciones para la participación de mujeres y hombres.



CAPITULO 2: Insertar el enfoque de género en nuestro trabajo cotidiano

En el primer capítulo se hizo un repaso de los conceptos que hacen de telón de fondo para nuestro trabajo. En este capítulo veamos algunas formas de ponerlo en la práctica.

Terrenos de trabajo de PNUD:

Por un lado, PNUD tiene múltiples estrategias y mecanismos para realizar su trabajo, que se podrían sintetizar en cuatro contextos fundamentales para la cooperación: Apoyo al Estado en sus diversos niveles; acompañamiento a la sociedad civil; interrelación con la cooperación internacional; y, coordinación con las otras agencias del Sistema. Por otro lado, la delimitación de la problemática sobre la que actúa PNUD está determinada por la estrategia corporativa y por la programación conjunta del SNU (UNDAF) en programas cuatrienales acordados según las prioridades del país.

Dentro de este contexto PNUD promueve políticas y programas/proyectos de desarrollo que cuentan al menos con cinco fases en un ciclo que no es necesariamente lineal:

- **Identificación:** conocimiento y análisis de la situación a la que nos enfrentamos para reconocer la problemática y poder abordarla.
- **Formulación:** definición de programas, proyectos o acciones para desatar los nudos que frenan el desarrollo, plasmar en un documento la ruta de abordaje de la problemática.
- **Ejecución y seguimiento:** puesta en marcha de los programas, proyectos o acciones planificadas con un sistema de seguimiento que nos permita registrar el proceso y reflexionar sobre él.

- **Cierre y sistematización de proyecto o programa**

- **Evaluación:** retroalimentación de los procesos con el fin de dar continuidad, aprender de los logros y dificultades, mejorar o reorientar las propuestas.

A continuación presentamos herramientas para incorporar el enfoque de género en las cinco fases, sea cual fuere el contexto de cooperación y el límite temático. Por las estrategias de intervención de PNUD, seguramente no vamos a ser parte activa de todas las fases en todos los casos, pero nuestras contrapartes sí, por lo tanto, las herramientas nos servirán para que las apliquemos directamente, y para que podamos acompañar a nuestras contrapartes a fin de que las apliquen como parte de su compromiso con el desarrollo humano en los términos ya planteados.

Lo óptimo es trabajar con el enfoque de género y otros enfoques como la interculturalidad⁹ desde el inicio de la propuesta, es decir, desde la fase de identificación; sin embargo, existen programas o proyectos que ya están en marcha, este hecho si bien limita no impide la inserción de los enfoques: ¡nunca es tarde para incorporarlos!

Presentamos las herramientas de acuerdo a dos escenarios, primer escenario: **propuestas nuevas**, es decir, insertar el enfoque de género desde el inicio; segundo escenario: **propuestas en marcha**, esto es, incorporar el enfoque de género en fases avanzadas.

● 9 Se ha puesto énfasis en resaltar también el enfoque de interculturalidad en algunas herramientas.

El ciclo de desarrollo con enfoque de género

Fase de identificación:

Objetivo de la fase:

Contar con información que nos permita conocer la situación de mujeres y hombres, considerando su diversidad de género, etnia, edad, etc. a fin de priorizar y diseñar de manera acertada las propuestas y programas de intervención.

Para cumplir con el objetivo podemos;

1. Levantar un **mapa de situación de género**
2. Realizar un **análisis de género**.

¿Qué es un mapa de situación de género?

Es un procedimiento mediante el cual podemos conocer las condiciones y el contexto de género del país con base en la información con que cuenta o de la que carece el Estado y otras fuentes confiables.

Por otra parte, el mapa describe el marco jurídico vigente y nos permite visualizar los vacíos en la normativa para garantizar el desarrollo con equidad.

Finalmente, el mapa deja a la vista la institucionalidad existente y sus niveles de articulación o capacidad de incidencia.

Con esta información podemos priorizar acciones y tomar medidas considerando las brechas de

género y el contexto político y jurídico favorable o desfavorable. El mapa ayuda a seleccionar las posibles contrapartes, alianzas y beneficiarios/as de las acciones. Si bien la herramienta sirve como base para la intervención, si la actualizamos en períodos regulares (anual o bianualmente) nos servirá para medir el impacto de nuestro trabajo, especialmente en los procesos de institucionalización de políticas de equidad de género.

Herramienta 1: Mapa de situación de género

Para elaborar un mapa de situación debemos considerar un factor elemental: los resultados esperados de nuestro trabajo. Dentro del marco institucional corporativo y en el UNDAF encontraremos de manera explícita los resultados generales que queremos conseguir. Este marco nos guía para levantar la información necesaria para el mapa, sin dejar a un lado información complementaria que incluso nos puede hacer replantear los objetivos de nuestras intervenciones.

Para aclarar lo dicho, proponemos un ejemplo de mapeo con el MYFF, documento de previsión de resultados que se está utilizando en PNUD. Dentro de este documento encontramos el Marco de Resultados con sus objetivos y líneas de servicios de cooperación de UDNP; es sobre este marco que estructuraremos nuestro mapa, tal como veremos a continuación.

Para esta herramienta se cuenta con los siguientes documentos de referencia (Ver CD):

- Estrategia corporativa de género 2008 - 2011.
- Documento de transversalización de género en el CCA/UNDAF.
- PIO, Plan de Igualdad de Oportunidades del CONAMU
- Plan Nacional de Erradicación de todas las violencias de género
- Informes nacionales sobre ODMS
- Estadísticas nacionales
- Marco Jurídico Nacional

Ejemplo: Mapa de situación de género

(Ejemplos del tipo de información requerida por cada área programática están en el CD de acompañamiento)

MARCO DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS			
Objetivo	Línea de servicio	Línea de base país	
		Indicadores	Institucionalidad / Marco Legal
1.- Consecución de los ODM y reducción de la pobreza humana	1.1. Monitoreo de la Pobreza e Informe de los Objetivos del Milenio	Presupuesto del Estado destinado a la lucha contra la pobreza: % dedicado a la lucha contra la pobreza de las mujeres.	Institución o mecanismo que encabeza la lucha contra la pobreza
			Nombre del Mecanismo de Adelanto para las Mujeres. Mandato de los acuerdos internacionales
			Relación entre la institución o mecanismo responsable de la lucha contra la pobreza, el mecanismo de adelanto para las mujeres y el Ministerio de Economía o de Hacienda.
			Existencia de políticas y programas específicos para la equidad de incluye acciones afirmativas para la lucha contra la pobreza de las mujeres
		Brecha en el ingreso entre mujeres y hombres considerando su nivel de instrucción y la realización de un trabajo con igual valor.	Existencia o no de marco legal que aporta con su mandato en la superación de las brechas salariales y de ingresos (Qué dice la Constitución vigente al respecto y qué leyes específicas encontramos)
		% de mujeres y hombres sin ingresos propios	Acuerdos Internacionales.
		Tasas de desempleo y subempleo por sexo	

¿Qué es un análisis de género?

Este procedimiento nos permite conocer en mucho detalle la situación de las mujeres y de los hombres en su diversidad étnica, generacional, económica, de cara a la sociedad en la que interactúan y entre sí. Para ello debemos descubrir quién hace qué cosa en el territorio o espacio en el que vamos a actuar, identificar quién toma parte en los procesos de decisión, quien tiene acceso a qué recursos y quién controla estos recursos, advertir quién se beneficia de qué: ¿son las mujeres? ¿las niñas? ¿los niños? ¿los hombres? ¿las poblaciones indígenas? ¿las poblaciones mestizas?

Este trabajo se realiza en terreno, con fuentes directas: hombres, mujeres, jóvenes, adolescentes, niños y niñas. Como PNUD tiene pocas oportunidades para actuar en terreno, deberemos trabajar con nuestras contrapartes, ellas deberán asumir el compromiso de hacer este análisis como parte ineludible de la identificación de la problemática que enfrentará la propuesta en cuestión. Las contrapartes que generalmente pueden aplicar esta herramienta son las que actúan en el nivel local: gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil.

Los resultados de la aplicación de esta herramienta nos sirven para llegar a acuerdos en cualquiera de los contextos de cooperación: Estado, sociedad civil, cooperación y agencias del sistema.

Herramienta 2: Marco analítico de Harvard (para el análisis de género)

El marco analítico de Harvard tiene tres componentes que responden a las preguntas que plantea un análisis detallado de género:

a) *perfil de las actividades*: identifica todas las tareas productivas y reproductivas de los hom-

bres, mujeres, niñas y niños; responde a la pregunta ¿quién hace qué cosa?

b) *perfil de acceso y control*: identifica qué personas tienen acceso a los recursos y quién controla dichos recursos. Cuando hablamos de recursos nos referimos a todos, financieros / productivos y no financieros; responde a la pregunta ¿quién tiene acceso y quién controla los recursos?

c) *factores influyentes*: identifica los elementos que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres, niñas y niños; responde a la pregunta ¿quién se beneficia de qué?

Si bien el marco analítico de Harvard fue creado para examinar y evidenciar las brechas de género en un ámbito específico, es posible ampliar su marco de aplicación debido a que las variables que utiliza pueden ser adecuadas para el análisis de otros sistemas de subordinación (etnia, clase, procedencia...)

Herramienta 2.1. Perfil de Actividades

El perfil de actividades nos permite ver y comprender:

- División sexual y social del trabajo y su valoración
- Carga horaria diferenciada por sexo (y por otro sistema de subordinación como por ejemplo por etnia)
- Estructura social por género (y por etnia u otro sistema de subordinación)

Para hacer este perfil seguimos los siguientes pasos:

1. Hacemos con el grupo de trabajo una lista de todas las actividades que se hacen en el espacio en el que se desenvuelven, tanto fuera de casa

- (actividades productivas y comunitarias) como dentro de casa (actividades reproductivas).
- Una vez que tenemos la lista, ubicamos todas las actividades en la matriz que tenemos a continuación
 - Para llenar la matriz, leemos actividad por actividad y, conjuntamente con el grupo, ubicamos una "X" que cruce la actividad con la persona que la realiza. La facilitadora toma nota además de los comentarios del grupo.
 - El ejemplo que tenemos a continuación intenta detallar algunas actividades para apoyarnos en la comprensión de las muchas tareas que tienen las personas en su día a día. Una matriz más elaborada está en el CD con las herramientas.
 - En contextos de diversidad étnica se puede afinar la herramienta diferenciando las actividades por cada grupo social y por cada etnia que convive en el territorio de análisis.

ACTIVIDADES	MUJERES / NIÑAS			HOMBRES/NIÑOS		
	Niñas (hasta 12)	Mujeres jóvenes (12-18)	Mujeres adultas	Niños (hasta 12)	Hombres jóvenes (12-18)	Hombres adultos
Actividades Productivas						
Arado de la tierra						
Siembra						
Riego						
Cosecha						
Cuidado de animales mayores						
Cuidado de animales menores						
Elaboración de artesanías						
.... Otras que diga el grupo						
Actividades Reproductivas						
Cuidado de las niñas, niños y demás personas de la familia						
.... Otras que diga el grupo						
Actividades Comunitarias						
Escuela y centro infantil de las hijas e hijos						
Asambleas: agua potable, riego, luz, comité promejoras						
Mingas						
Asamblea de las Iglesias de la zona						
... Otras que diga el grupo						

Una vez realizado el ejercicio, podremos verificar si nuestra propuesta...

- aportará o no a la transformación de las relaciones inequitativas con base en los roles asignados
- profundizará o no la división sexual y social del trabajo, sosteniendo las brechas de género por los roles atribuidos a mujeres y hombres de diversas etnias

Herramienta 2.2. Perfil de acceso y control

El perfil del acceso y control nos permite ver y comprender

- quiénes tienen mayores posibilidades para satisfacer sus necesidades humanas esenciales
- qué consecuencias tiene la falta de acceso y/o control de recursos y beneficios para lograr desarrollo con equidad

Para hacer este perfil seguimos los siguientes pasos:

- Hacemos con el grupo de trabajo una lista de los recursos y de los beneficios que existen en la zona: en cuanto a conocimiento, educación, recursos naturales, recursos y beneficios financieros, recursos y beneficios no financieros (viajes, reconocimiento, etc.)
- Para llenar la matriz, conjuntamente con el grupo escribimos una "X" en el cruce del recurso con la persona que accede a dicho recurso y quien realmente lo controla. Se puede emplear también una escala de 1 a 3, para indicar diferencias más sutiles.
- El ejemplo que tenemos a continuación no es completo pues en cada zona tendremos recursos y beneficios diferentes de acuerdo a su situación.
- El ejercicio se presta para realizar una discusión profunda con las y los participantes sobre las relaciones de poder, los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, los retos del cambio.

Algunas posibles reflexiones de acuerdo al ejemplo presentado:

- a. Los hombres jóvenes y adultos tienen acceso a la tierra y son los únicos que toman decisiones en torno al tema. Las mujeres adultas tienen acceso a la tierra pero no toman ningún tipo de decisión sobre la tierra. Las mujeres jóvenes no tienen acceso ni a la tierra ni a la toma de decisiones.
- b. Los hombres adultos son los únicos en la comunidad que tienen acceso a crédito y las decisiones sobre el crédito.
- c. Las niñas y las adolescentes tienen acceso a la educación y capacitación, no así las mujeres adultas quienes sí deciden (solas o con los hombres) sobre el tipo de educación y capacitación de ellas.

Por lo tanto podremos saber si nuestra propuesta...

- Incidirá o no en la posibilidad de que las personas que no acceden ni controlan recursos o beneficios, puedan hacerlo.
- Mantendrá o no esta situación como parte de la "normalidad" de la vida cotidiana del grupo social o comunitario
- Intentará o no transformar la realidad en beneficio de la igualdad social y de género

Herramienta 2.3 Factores influyentes¹⁰.

Los factores influyentes nos permiten ver y comprender

- qué elementos del presente y del pasado han estructurado las relaciones de desigualdad por género
- cuáles han sido los factores (de cualquier índole) que han aportado:

- al sostenimiento de las desigualdades por género;
- a la profundización de las desigualdades por género;
- al cambio (coyuntural o estructural) en las relaciones de desigualdad por género.
- ¿Existen o no elementos que han aportado o aportan, por ejemplo, para el empoderamiento de las mujeres: acceso a la participación en las decisiones del proyecto, programa o política, acceso a capacitación o educación, acceso a oportunidades de trabajo, capacitación en liderazgo?

Para hacer este perfil seguimos los siguientes pasos:

- Hacemos con el grupo de trabajo una lista de factores que inciden en la posibilidad de desarrollo de la comunidad o grupo social: tanto de manera positiva como negativa. Por ejemplo: el colegio está a 8 kms de la comunidad
- Leemos cada factor y definimos en quién impacta y si el factor es una oportunidad o una limitación para qué persona; la respuesta será un signo + (positivo) o - (negativo) situada en la casilla en la que cruce el factor con la persona que recibe el impacto como oportunidad o limitación. También conviene describir en pocas palabras
- El ejemplo que tenemos a continuación no es completo, en cada grupo o comunidad definirán lo que consideren existe en su entorno como elemento influyente, pero además, es muy importante que se discuta sobre cada factor considerado para que todas las personas que participan en el ejercicio tengan la misma comprensión sobre éste.

¹⁰ La herramienta puede ser afinada para mostrar el impacto de los factores en grupos de edad y según etnia.

Herramienta 2.3 Factores influyentes

FACTORES	IMPACTO		OPORTUNIDADES		LIMITACIONES	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<p>Brechas económicas (definirlas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ej. 30% de las mujeres han emigrado a España • Desempleo • Otros que el grupo define 	+	+/- Mejores ingresos pero existe mucho alcoholismo	+++ Existen más ofertas para salir a España	- No están invirtiendo con el dinero de remesas,	-- Las niñas deben cuidar más a las y los hermanos pequeños	- Algunos hombres no dejan salir a trabajar a sus esposas e hijas
<p>Costumbre y tradiciones (describirlas)</p>						
<p>Situación de educación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colegio a 8 kms 	- Las niñas no siguen luego del 6º grado: trabajan como empleadas o ayudan en la casa. Com-promisos tempranos	+/- Solo algunos jóvenes pueden seguir la secundaria. Los jóvenes trabajan con sus padres o como jornaleros	-	+ 10 jóvenes están terminando su secundaria y 5 de ellos irán a la universidad	- Pocas posibilidades de mejorar su condición de vida	

Por lo tanto podremos saber si nuestra propuesta...

- Está considerando o no los factores influyentes en las relaciones de género para aportar en cambios significativos de las relaciones de desigualdad.
- Está o no sustentando las desigualdades de género por: no considerar estos factores en el diseño del proyecto o por considerar que las condiciones actuales posibilitarán de todas maneras llegar a los resultados del proyecto.

La aplicación de este marco analítico requiere de un conocimiento de las causas de la discriminación de género. A raíz de la aplicación de éste y los anteriores instrumentos los y las facilitadores tendrán muchos insumos para provocar reflexiones con los participantes sobre la equidad de género y la equidad social, sobre los derechos humanos, el modelo de desarrollo, la participación democrática en los procesos de toma de decisiones y sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres para el cambio.

Fase de Formulación:

Objetivo de la fase:

Diseñar una propuesta que explicita la metodología y las acciones concretas a desarrollarse para disminuir las brechas sociales por género y por otros factores de subordinación como étnica o etaria, exponiendo con claridad los indicadores de desigualdad y su relación e incidencia en la ejecución y éxito del programa o proyecto.

¿Qué herramientas tenemos para formular una propuesta con enfoque de género? Un PRODOC con enfoque de género

Para formular una propuesta desde la incorporación del enfoque de género tenemos una diversidad de herramientas que pueden utilizarse en cualquiera de los contextos de cooperación de PNUD y por el personal encargado de formular las propuestas.

El PNUD utiliza el PRODOC como formato de formulación de las propuestas de intervención para sus programas NEX, DEX y acuerdos interagenciales (MOU). En cada paso de la formulación debemos reflexionar si hemos incluido información, análisis, propuestas, objetivos, estrategias, acciones para lograr la transformación de las relaciones inequitativas de género que hemos conocido en el Mapa de género y en el Análisis de género.

Planteamos el uso de cinco ejercicios sencillos en forma de cuadros que indican los factores constitutivos esenciales de una propuesta de desarrollo social con enfoque de género. En algunos casos podremos aplicar todos los cuadros y en otros casos podremos obviar alguno de ellos por no ser necesario (considerando el tipo de propuesta que enfrentemos).

Cada ejercicio acompaña una etapa en la formulación del PRODOC:

CUADRO 1: ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Objetivo: Redactamos los antecedentes y la justificación describiendo la correlación de la problemática a enfrentarse con la situación de hombres y mujeres en sus relaciones de género.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	Cómo afecta esta problemática a mujeres y a hombres	Cómo afecta la desigualdad por género a la problemática descrita	Datos estadísticos de soporte del mapa de situación género (diferenciar por sexo)
<p>(Describa brevemente la problemática que se pretende enfrentar) Ej. La frontera norte del Ecuador se encuentra en estado de emergencia por el influjo de grandes cantidades de personas desplazadas de Colombia</p>	<p>-Los desplazados son en su gran mayoría (75%) mujeres jefas de hogar con sus hijos pequeños. -El 40% de ellas son mujeres analfabetas sin formación laboral. -Los hombres en cambio son mayormente profesionales: profesores, policías, albañiles y choferes</p>	<p>-Las mujeres no encuentran trabajo y su situación de vulnerabilidad ha llevado a algunas de ellas a ejercer trabajo sexual. -Existe una red de explotación sexual. -También las menores de edad son víctimas de esta red. -Los hombres desplazados han sido integrados en el 80% en la economía local y el 20% se trasladó a Quito. 50% de las mujeres analfabetas declara haber sido víctima de trata</p>	<p>-Pobreza: 60% en hombres ecuatorianos 80 % en mujeres ecuatorianas - Analfabetismo: 15%M, 7%H -Desempleo en el cordón fronterizo: 10% en hombres, 30% en mujeres</p>

Otras preguntas recomendables:

- ¿Se ha explicitado porqué para PNUD la equidad de género es un pre-requisito del desarrollo humano?

CUADRO 2: OBJETIVOS

Objetivo: Explicitamos en los objetivos del proyecto, programa o política cómo aportaremos a la disminución de las brechas de género

OBJETIVOS	Describa cómo el objetivo aporta a la disminución de las brechas de género	Explique cómo la disminución de las brechas de género aportarán en el logro del objetivo
Objetivo General: La inserción social de las familias desplazadas en la Frontera Norte	Se desarrolla en los objetivos específicos	En la medida que se logre la inserción social en igualdad de condiciones para las familias con jefas de hogar con las demás familias, se puede decir que el programa ha sido exitoso.
Objetivo Específico 1: Las familias Colombianas logran la inserción laboral en un tiempo no mayor a 6 meses.	El objetivo va dirigido tanto a hombres como a mujeres con estrategias diferenciadas para asegurar la participación en igualdad de condiciones. La iglesia católica tiene un fondo de créditos para las mujeres jefas de hogar para iniciar microempresas. Existe un servicio de guardería de 8.00 a 18.00 horas en INNFA que es accesible para los y las socios del programa.	En la medida que las jefas de hogar tengan igual acceso a capacitación laboral específica tendrán mejores oportunidades de trabajo y se genera autonomía económica y social. El microcrédito facilita la combinación de trabajo remunerado con las tareas de hogar de las jefas de familia.
Objetivo Específico 2: Los menores de edad se insertan en el sistema escolar	ACNUR dispone de un fondo de becas escolares para las niñas y adolescentes, e INNFA realizará el seguimiento a hogares para asegurar que asistan tanto niños y niñas y adolescentes hasta los 18 años. En los colegios se iniciará un programa sobre educación sexual y prevención de la trata en coordinación con OIT.	La educación es la mejor inversión en la construcción de equidad de género al dar oportunidades de acceso de desarrollo personal a hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Los y las profesores recibieron el año anterior capacitación en temas de género, educación sexual, prevención de VIH/SIDA, la trata, Derechos humanos. Se necesita realizar seguimiento durante la ejecución del programa.
Objetivo Específico 3:		

Otras preguntas recomendables:

- ¿Especifican los objetivos a quien va dirigido el proyecto y a quién se espera beneficiar, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres?
- ¿Los objetivos, el análisis de riesgos y de los efectos esperados reflejan los obstáculos, las necesidades y las opiniones de las mujeres y los hombres?
- ¿El objetivo inmediato influye en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres?
- ¿El objetivo de desarrollo toma en cuenta las brechas de género en el país y considera las necesidades estratégicas de género a fin de revertir la desigualdad?

CUADRO 3: PREVISIÓN DE BENEFICIOS (RESULTADOS)

Objetivo: Esta herramienta nos permite analizar a quién benefician las actividades y la visión del proyecto.

NOMBRE DEL PROGRAMA	DDHH y VIH/SIDA en el sector laboral	
LÍNEA DE SERVICIO DEL MYFF	5.3. VIH/SIDA, DDHH y género	
BENEFICIOS PREVISTOS		
Contexto global	Mujeres	Hombres
<p>Describimos los cambios positivos esperados en el sector o en el territorio de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del MTE¹⁰, y en concertación con todos los actores, se espera formular cambios en el código laboral u otros cuerpos legales en relación a DDHH y VIH/SIDA en el sector laboral • El sector laboral se encuentra sensibilizado ante la necesidad de respetar los DDHH en relación al VIH/SIDA 	<p>Describimos los beneficios específicos para las mujeres y los indicadores relevantes para su medición.</p> <p>En los textos legales se deberá visibilizar los diferentes impactos del VIH/SIDA en mujeres y hombres. Existen discriminaciones específicas hacia las mujeres por temas de embarazo que se pueden trabajar conjuntamente con el VIH/SIDA</p> <p>Ind: Texto legal explicita el tema de VIH, embarazo, derechos, opción sexual, acoso, violencia</p> <p>Ind: N° de casos de discriminación laboral por VIH/SIDA reportados al MTE</p>	<p>Describimos los beneficios específicos para los hombres y los indicadores relevantes para su medición</p> <ul style="list-style-type: none"> • asegurar que se incluya un párrafo sobre la discriminación por orientación sexual Ind: Texto legal hace referencia Ind: N° de casos de discriminación laboral en hombres con otra opción sexual reportados al MTE. • En los talleres prever un módulo sobre la construcción de la masculinidad, el machismo y su relación con el VIH. Ind: Evaluación del módulo por los asistentes sobre cambio de visión
<p>Describimos los cambios positivos esperados en el sector o en el territorio de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del MTE¹¹, y en concertación con todos los actores, se espera formular cambios en el código laboral u otros cuerpos legales en relación a DDHH y VIH/SIDA en el sector laboral • El sector laboral se encuentra sensibilizado ante la necesidad de respetar los DDHH en relación al VIH/SIDA 	<ul style="list-style-type: none"> • En las sensibilizaciones se debe profundizar sobre las relaciones de género, temas de acoso y violencia sexual. Prever talleres específicos para hombres y mujeres (metodología Paso a Paso de empoderamiento) Ind: N° mujeres participantes, Ind: N° de menciones de cambio en la visión de género en las evaluaciones Ind: N° de mujeres indican cambios de conducta en la evaluación a final de año 	<ul style="list-style-type: none"> • asegurar que los hombres asisten a los talleres. Ind: N° de hombres asistentes, Ind: N° de hombres promotores de prevención formados Ind: N° hombres indican cambios de conducta en la evaluación a final de año

Otras preguntas recomendables:

- ¿Cuáles son las condiciones de mujeres y hombres al inicio del proyecto? (revisión Mapa de género)
- ¿Cuáles se espera sean las condiciones de mujeres y hombres al finalizar el proyecto?
- ¿La instancia ejecutora tiene capacidades, instrumentos y métodos para aplicar el enfoque de género en el proyecto, o requiere de asesoría y apoyo de PNUD u otra instancia?

CUADRO 4: ESTRATEGIAS

Objetivo: Redactamos las estrategias de tal manera que garanticen la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres considerando su diversidad étnica

ESTRATEGIAS	Limitaciones de mujeres y de hombres para participar en las actividades previstas	Describa qué hará el proyecto para superar las limitaciones enumeradas
Estrategia 1: Capacitación laboral para mujeres analfabetas	Falta de servicios de guardería. Las mujeres solo pueden en las mañanas	Cursos para mujeres en las mañanas. Organizar turnos de guardería, incluyendo a los hombres
Estrategia 2: Capacitación en manejo forestal sostenible	Las mujeres no pueden asistir a los 10 días del curso en la granja forestal en Mindo: no quieren dejar a su familia durante tantos días y los esposos y padres no las dan permiso . Los hombres no asumen el trabajo domestico durante la ausencia de las mujeres.	-Se realizará el curso en dos veces 5 días en la comunidad de Junin para las 5 comunidades invitadas. Habrá transporte en las mañanas y tardes. Durante un domingo se visitará la granja forestal en Mindo con los y las participantes. Habrá una actividad para los niños y niñas hasta 12 años durante la visita. - El proyecto realizará un concurso con los hombres de las 5 comunidades sobre quien es el mejor padre durante todo el año 2008. Implicará un proceso de sensibilización, actividades culturales y de capacitación. Será dirigido por el director de proyecto con los tres técnicos forestales. En el jurado participarán mujeres, niños y niñas.
Estrategia 3		
(continuar de ser el caso)		

Otras preguntas recomendables:

- ¿Qué oportunidades existen en nuestro programa para incluir actividades para promover la equidad de género y garantizar que siempre exista igualdad de acceso para hombres y mujeres?
- ¿Como asegurar que la responsabilidad de promover la equidad de género será llevado por los y las técnicos de alto nivel?
- ¿Quien de nuestro equipo tiene un alto poder de convocatoria, es visto como un ejemplo a seguir, puede darse el lujo de tocar temas complejos en la institución, en la relación con las contrapartes o con los y las beneficiarios? Estas personas deberían recibir una sólida capacitación en género para posicionar el tema en el programa a ejecutar.

CUADRO 5: ACTIVIDADES

Objetivos:

- Formulamos actividades específicas para promover la equidad de género en respuesta a los problemas identificados
- Formulamos acciones positivas hacia las mujeres para aportar en la superación de las limitaciones de género
- Diseñamos actividades de formación a la población para que conozcan y puedan “desnaturalizar” las desigualdades y de género
- Identificamos los indicadores que nos permitirán medir el avance hacia la igualdad de género

ACTIVIDADES	¿Qué actividad aporta directamente a la disminución de las brechas de género? Describe dos puntos específicos:	% presupuesto designado para la actividad
Actividad 1 Taller con los jueces de la Corte Suprema sobre la Reforma a la Legislación de Rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha solicitado a la persona profundizar los derechos específicos de las mujeres en esta reforma. • Se realizará en el taller un mapa de género en relación a la Reforma y lo que implica para los juicios en trámite. 	20% del tiempo del taller será dedicado exclusivamente a este análisis.
Actividad 2: Taller con la Defensoría del Pueblo sobre las Reformas a la Legislación de Rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Además de los puntos específicos de la actividad 1, se invitarán representantes de los presos de la cárcel de mujeres y de la Penitenciaría para dar testimonio de la diferencia de impacto de esta nueva legislación. • En el informe del taller se dará especial énfasis a las recomendaciones específicas para hombres y mujeres 	Costo del traslado de los y las privadas de libertad. Contratación de la persona para facilitar y para sistematizar un sistema de monitoreo con enfoque de género Costo: 6.000 \$US Total previsto para esta actividad: 6.000 \$US
Actividad 3		
Actividad 4		
(continuar de ser el caso)		

Otras preguntas recomendables:

- ¿Las actividades previstas implican la participación de las mujeres y de los hombres?
- ¿Es necesario contratar a una persona especialista en género?
- ¿El personal involucrado en el proyecto requiere de capacitación previa en temas de género?
- ¿En la planificación del tiempo se toman en cuenta las limitaciones y necesidades de hombres y mujeres?
- ¿Se requieren actividades adicionales para asegurar que el proyecto promueva la equidad de género (capacitación, sensibilización, información)?
- ¿He previsto estas actividades de desarrollo de capacidades en enfoque de género en el presupuesto?

Utilizando los resultados de las seis herramientas específicas se puede elaborar un PRODOC con enfoque de género.

CUADRO 6: PARTICIPACIÓN EQUITATIVA EN EL PROCESO DE DESARROLLO

Objetivo: describir las principales estrategias para asegurar la participación equitativa de hombres y mujeres en todo el proceso del proyecto, programa o política. (Este cuadro se debe usar durante todo las fases de programación de la política, programa o proyecto)

Fases de la formulación/implementación de una política, programa o proyecto	¿Cómo participarán las mujeres en cada paso de la intervención?	¿Cómo participarán los hombres en cada paso de la intervención?
1. Fase de formulación 2. Actividad 3. Constitución del directorio	1. Ej. Se consultará al CONAMU sobre la propuesta de Ley de Manejo Minero e impacto ambiental y se elegirán dos mujeres en la comisión permanente. 20 Representantes mujeres de 10 comunidades impactadas por la minería estarán invitadas a un taller de análisis de la Ley, y se realizará un trabajo previo con ellas y un abogado para asegurar que puedan participar también las líderes analfabetas de las 3 comunidades de Azuay.	1. Ej- 2 Representantes del sector minero estarán en la comisión permanente 20 Representantes hombres de 10 comunidades estarán invitados a un taller de análisis de la Ley

Otras preguntas recomendables:

- ¿Existen datos cualitativos y cuantitativos de la participación diferenciada entre mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones?

Ejecución y Seguimiento: **¿Qué herramientas tenemos para la ejecución del programa o proyecto?**

Objetivo de la fase

Contar con una herramienta que nos permita guiar la ejecución del proyecto o programa desde el enfoque de género (considerando la diversidad étnica, de ser el caso), a fin de garantizar que lo previsto en los procesos anteriores se aplique.

Mayormente se realiza una Planificación Operativa Anual o POA

Se debe retomar los objetivos, estrategias e indicadores de género que están en el PRODOC y concretar en el POA

Un ejemplo de esquema de POA tiene estos elementos¹²:

OBJETIVO GENERAL: Apoyo a la universalización de la educación básica en el Ecuador				
PLAN DE ACTIVIDADES: Periodo enero-diciembre				
Línea de intervención	Objetivo	Resultados esperados	Actividades	Indicadores (deben expresar Cantidad, Calidad, Tiempo)
1. ODM 3: Apoyo al plan decenal de educación	El país abre la posibilidad de contratar 3.000 nuevos maestros a raíz de la jubilación de 1.200 maestros y maestras sobre los 70 años	1.200 maestros y maestras se acogen a la jubilación voluntaria Se inicia el proceso de contratación de 3.000 nuevos maestros y maestras	-Selección de maestros y maestras para jubilación de base de datos magisterio - Reuniones de información en 6 provincias de intervención con los posibles beneficiarios/as - Estructuración proceso administrativo -Aceptación carpetas, selección y desembolsos	-Se tendrá una selección de 2.500 maestros y maestras para la jubilación según criterios hasta 1 de abril - El 60% de los maestros y maestras seleccionados asistan a las reuniones de información en las 6 provincias. - 1.200 carpetas han sido revisados y seleccionados según criterios hasta finales de agosto. - Desembolso a 1.200 maestros y maestras jubiladas a partir de septiembre
			- Inicio proceso de selección nuevos maestros y maestras con un comité de selección que maneja enfoque de género - Cursos de inducción por provincia sobre Plan Decenal, currículo, valores, ejes transversales: género, Derechos, Interculturalidad	- Criterios de selección incluyen manejo de enfoque de género -600 nuevos profesionales seleccionados y inducidos hasta julio -1.500 hasta octubre -900 hasta diciembre - 3.000 maestros/maestras han pasado las pruebas de competencias, incluye visión de equidad de género, interculturalidad, DDHH

12 Este POA de la p. 41 y 42 puede ser trabajado en una hoja excel con todos los elementos en línea.

OBJETIVO GENERAL: Apoyo a la universalización de la educación básica en el Ecuador

PLAN DE ACTIVIDADES: Periodo enero-diciembre

Responsable	Observaciones para asegurar enfoque de género	Monto	Cronograma de trabajo			
			T1	T2	T3	T4
PNUD Ministerio de Educación - Comisión de jubilaciones Ministerio de Economía.	<ul style="list-style-type: none"> -Asegurar que hombres y mujeres tengan el mismo acceso a la jubilación -Asegurar que hombres y mujeres puedan participar en las reuniones provinciales de información: horario adecuado, lugar accesible, etc. - Equidad en el monto de la jubilación para hombres y mujeres 	---	X			
Comisión de contrataciones: Ministerio de Educación y PNUD Comité de inducción: Ministerio de Educación, CONAMU, expertos/as contratados para los ejes transversales Comité de calificación: Ministerio de Educación, CONAMU, PNUD	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar igual acceso al magisterio para hombres y mujeres - Garantizar igual acceso a los cursos de inducción - Examen de ingreso con códigos y sin nombres - Entrega de puestos según criterios establecidos y con igualdad de condiciones para hombres y mujeres Escala de sueldos unificado para hombres y mujeres 	500.000 \$US	X	X	X	X
				X	X	X

Cierre y Sistematización

Herramienta: Consideraciones para tomar en cuenta para en el cierre de un proyecto o programa.

1. Si todo el proceso ha considerado al género como un eje en el ciclo del programa o proyecto.
2. Se debe plantear los cuellos de botella en la implementación del género en el ciclo del programa o proyecto.
3. Se debe plantear nuevas oportunidades para trabajar el enfoque de género en otras iniciativas de PNUD.

Herramienta: Pasos para la sistematización de un proyecto.

1. Formulación del proyecto de sistematización: objetivo, eje y dimensión.
 - En este paso es importante tener en cuenta indicadores de género y cuestionamientos entorno a los cambios producidos por la intervención del proyecto o programa en la relaciones de género.
2. Reconstrucción de la experiencia
 - En este paso se narra el proceso describiendo los actores y roles que se han ido cumpliendo. Es básico garantizar que entre la descripción de actores y roles estén especificados los roles cumplidos por hombres y mujeres y las limitaciones de género que tuvieron hombres y mujeres para garantizar los resultados esperados.
3. Análisis e interpretación de la experiencia.
 - En las herramientas de la sistematización se debe incluir una que confronte los roles de género con los objetivos del proyecto o programa, las relaciones entre hombres y mujeres en el proceso y en los efectos impulsores del mismo.

Evaluación:

Objetivo de la fase

Constatar que la propuesta aportó en cambios significativos o visibles en las relaciones de género

¿Qué herramientas tenemos para este proceso?

Herramienta: Resultados vs. Conocimientos, Actitudes, Prácticas

Esta herramienta nos permite conocer los avances de las mujeres y de los hombres con quienes tra-

bajamos, en torno a sus Conocimientos, Actitudes y Prácticas de cara al programa y su contexto. Esta herramienta se aplica al término de la etapa que queremos evaluar y se puede contrastar con la información recogida en el marco analítico de Harvard sobre la división de tareas, acceso y control que se realizó en la etapa de formulación.

	RESULTADOS	Conocimientos	Actitudes	Prácticas
Resultado 1	Mujeres			
	Niñas, adolescentes, adultas			
	Hombres			
	Niños Adolescentes Adultos			
Resultado 2				
	Mujeres			
	Hombres			
Resultado 3				
	Mujeres			
	Hombres			

Herramienta: Ficha para Monitoreo y Evaluación de las estrategias de género implementadas en la política, programa o proyecto

Esta ficha es complementaria al POA y se debe realizar según el ciclo de informes, sea semestralmente o anualmente.

Objetivo	Resultado	Actividades realizadas	Progreso del indicador	Problemas encontrados	Recomendaciones
1		2.400 maestros y maestras seleccionadas	- Se contrataron 60% mujeres y 40% hombres de 80% candidaturas mujeres y 20% hombres	Pocos hombres interesados en ser maestro.	- Revalorizar el ser maestro o maestra : el Ministerio de Educación podría realizar una campaña al respecto
		Cursos de inducción realizados en 40% de los candidatos	- Se realizó la capacitación de género al 30% solamente	- El encargado del Ministerio prefirió invertir en los cursos sobre currículo -No es suficiente un curso de género de 3 días: existen muchos prejuicios y estereotipos en relación a las capacidades intelectuales y derechos de niños y niñas	-Es urgente incluir el enfoque de género en los IPEDs y Universidades - Proponer al Ministerio de Educación de elaborar un programa más permanente de capacitación y evaluación en la aplicación de la equidad de género en la educación

En propuestas en marcha

Cuando ya se ha desarrollado la planificación de un programa o proyecto, el primer paso es realizar un análisis de género del proyecto o programa para poder determinar dónde y cómo insertar el enfoque de género. Por lo que se sugiere utilizar la siguiente lista de control que incluye preguntas por cada fase:

Fase de Identificación

Herramienta: lectura de control

Preguntas de ubicación	Sí	No	Comentarios
¿Se recogió datos desagregados por sexo?			
¿Se consideraron las diferencias étnicas?			
¿Participaron mujeres y hombres de diferentes procedencias étnicas por igual en el proceso de identificación del proyecto (identificación de problemas, soluciones, alternativas)?			
¿A la hora de estimar las necesidades, se tuvieron en cuenta los distintos y específicos problemas de las mujeres y de los hombres?			
¿Se consideraron las diferencias de impacto que el proyecto puede tener sobre mujeres y hombres?			
¿El proyecto persigue beneficiar por igual a mujeres y hombres considerando las diferencias étnicas?			

Si usted contesta que NO a más de dos preguntas, deberá reorientar su línea de base y para ello puede recurrir al análisis de género o mapa de situación. Una vez que lo aplique y vea los resultados incorpore en las fases siguientes del proyecto los elementos de reprogramación.

Fase de Formulación

Herramienta: lectura de control

Preguntas de ubicación	Sí	No	Comentarios
¿Especifican los objetivos a quién va dirigido y a quién se espera que beneficie el proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres?			
¿A cuáles necesidades prácticas (concretas – a corto plazo) y estratégicas (de transformación de las relaciones de género) de hombres y mujeres responde el proyecto?			
¿Los objetivos atienden problemas relevantes y necesarios tanto para mujeres como para hombres?			
¿Los objetivos proponen cambiar situaciones de inequidad de género?			
¿La división sexual y social del trabajo, las responsabilidades de género y las oportunidades de género y las oportunidades son desafiadas por alguno de los objetivos?			
¿Influye la selección de objetivos específicos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres en las diferentes tradiciones étnicas?			

Generalmente las propuestas que no logran pasar la herramienta anterior, no llegan a ésta con los elementos necesarios para desarrollarla desde el enfoque de género, sin embargo, hay muchos casos en los que, aun cuando en la etapa de identificación tenemos los datos suficientes y relevantes para trabajar con el enfoque, los dejamos como parte de la identificación y tal vez de la justificación en la formulación, pero no concretamos en los puntos de llegada y en el proceso (los demás

puntos señalados en un PRODOC) Por esto, si contestamos que NO a dos preguntas o más, deberemos reformular la propuesta.

Lo positivo de esta fase, así como de la anterior, es que aún no estamos en ejecución y a pesar de que nos representará un pequeño extra en el trabajo, les aseguramos nos dará mejores resultados; entonces, regresamos a la fase de formulación y lo reconstituimos utilizando las herramientas propuestas.

Fase de Ejecución y seguimiento

Herramienta: lectura de control

Preguntas de ubicación	Sí	No	Comentarios
Las estrategias de intervención, ¿consideran las diferencias de oportunidades y de condiciones que tienen mujeres y hombres para ser parte del proceso?			
Las estrategias de intervención ¿consideran la brecha de poder de los hombres sobre las mujeres aún cuando no están físicamente presentes?			
¿Se han definido actividades específicas para cerrar las brechas? (alfabetización, fortalecimiento de organizaciones de mujeres, impulso de liderazgos femeninos, procesos de difusión y reflexión sobre derechos específicos de las mujeres, etc.)			
¿Se han definido impactos y efectos para hombres y mujeres en aspectos tales como: situación económica, posición política, identidad de género, igualdad de oportunidades?			
Las actividades que estamos realizando ¿consideran horarios según la carga horaria de las mujeres y de los hombres?			

Si no hemos logrado pasar las fases anteriores, seguramente tendremos problemas en ésta, sin embargo, pueden darse dos casos: a) tenemos un proyecto muy bien formulado pero no aplicamos el enfoque; b) tenemos un proyecto sin enfoque de género y con falencias en sus fases de identificación y formulación, pero al enfrentar el terreno de trabajo hacemos actividades no previstas tendientes a cerrar las brechas (suele suceder cuando buscamos transformaciones con el trabajo).

Si hemos respondido que no a más de una pregunta, tendremos que revisar nuestra intervención... en efecto en este punto se vuelve más complejo y si no tenemos posibilidades de reprogramación enfrentamos mayores dificultades, sin embargo, tenemos una herramienta de fácil aplicación que nos puede servir para reorientar el trabajo.

Herramienta: redimensionando la actuación

Componentes del proyecto	VARIABLES e indicadores que expliciten el impacto y efecto de género	Nueva redacción
Objetivo: -General -Específico		
Resultados esperados		
Actividades: 1. 2. 3.		
Estrategias de participación		

Una vez que hemos llenado esta matriz podremos incluir las correcciones en el POA y realizar las reuniones y capacitaciones necesarias con las contrapartes para analizar y redimensionar las intervenciones.

Fase de Evaluación

Herramienta: lista de control

Preguntas de ubicación	Sí	No	Comentarios
¿Hay métodos para monitorear el avance logrado por mujeres y hombres de manera diferenciada?			
¿Se evalúa cómo el proyecto mejora la condición y la posición de las mujeres?			
¿Se han definido indicadores sensibles al género y a la interculturalidad que podemos contrastar para verificar el avance del proyecto en cuanto al enfoque?			
¿Se reconsideró en la reprogramación la perspectiva de género incorporando actividades que la aborden?			
¿El presupuesto considera inversiones específicas para la equidad de género y el empoderamiento?			

Si no hemos actuado desde la perspectiva de género en la intervención lo más probable es que no tengamos posibilidades de contestar sí a ninguna de estas preguntas; en ese caso, deberemos situarnos de cara a una segunda etapa del programa o proyecto o, a una nueva intervención relacionada con lo que ya hemos hecho e iniciar de nuevo las fases descritas para el ciclo de programa o proyecto.

Herramienta: redirección

Componentes del proyecto	Relación con la situación y la posición de las mujeres	Cómo mejorar, la condición y posición de las mujeres (de cara a cada componente)
Objetivo:		
Resultados esperados:		
Actividades:		
Estrategias de participación:		
Presupuesto:		

El éxito en la incorporación del enfoque de género radica en la capacidad que tengamos de observar la realidad de manera integral: cada elemento constitutivo de esa realidad se relaciona con los otros ¿los vemos a todos: personas, entorno, relaciones de poder?; pasa también por comprender que el desarrollo implica inclusión de todas las personas: igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones, igualdad en beneficios e impactos, desmitificación de la subordinación.

Monitoreo y evaluación de todo el proceso

Utilizaremos únicamente una ficha que nos permita visualizar el avance que hemos tenido en la incorporación del enfoque de género en los diferentes contextos de cooperación de PNUD, esto es: Estado, sociedad civil, cooperación internacional y coordinación con las agencias del sistema UN.

La herramienta para efectivizar este momento del proceso se incorpora en el Marco de Resultados (MYFF), hacerlo nos permite articular las acciones de género en la propuesta general, aportando a una visualización completa de nuestro aporte al desarrollo. Trabajar con una misma herramienta

impulsa la transversalización, limitando la posibilidad de crear “cuartos aparte” cuando aplicamos las herramientas o cuando contamos con una persona que asuma directamente la problemática sin el apoyo e intervención del resto del equipo.

La “ficha resumen para el análisis” debe ser completada por las personas responsables del objetivo planteado y de la línea de servicio prevista; la compilación de todos los datos deberá hacerlo la o el punto focal de género a fin de garantizar el seguimiento al proceso.

Herramienta: ficha resumen para el análisis

Objetivo 1. Consecución de los ODM y reducción de la pobreza humana				
Línea de servicio	Contexto de cooperación Nº y nombre del proyecto	Herramientas aplicadas para incorporar género		
		Fase del proceso y monto asignado	Resultados Obtenidos para la equidad de género	Recomendaciones
1.1. Monitoreo de la Pobreza e Informe de las Metas del Milenio				
1.2. Reforma política en pro de los pobres para la consecución de los Objetivos del Milenio				
1.3. Iniciativas en pobreza local, incluyendo microfinanzas				
1.4. Globalización en beneficio de los pobres				
1.5. Desarrollo del sector privado				
1.6. Enfoque de género				
1.7. Empoderamiento de la sociedad civil				
1.8. TIC para los pobres				

Ver también en el CD, para las otras áreas programáticas de PNUD

Herramienta: Lista de verificación para el CAP.

Para la revisión de propuestas en el Comité de Aceptación de Proyectos (CAP)

En cada reunión de revisión de propuestas se recomienda las siguientes preguntas:

1. ¿Se ha incluido a la/el punto focal participar en las reuniones de revisión de propuestas?
2. ¿Se ha tomado en cuenta la estrategia corporativa de género de PNUD 2008 - 2011?
3. ¿Se ha tomado en cuenta el Plan de Igualdad de Oportunidades del CONAMU 2004-2009?
4. ¿Se ha tomado en cuenta el documento para transversalización de género en el CCA/UNDAF (diciembre, 2007)?

Precauciones básicas en otras actividades de PNUD

Asegurar el enfoque de género en otras actividades de PNUD

Muchas veces PNUD organiza seminarios, talleres, concursos, debates, ruedas de prensa, procesos de comunicación, reuniones de alto nivel, etc. Estas acciones tienen mucho impacto en el imaginario de las contrapartes, socios, beneficiarios, y del público en general.

En estos casos, igualmente es de gran importancia siempre tomar en cuenta que tanto lo que se dice, como quien lo dice impacta.

Al organizar eventos de esta índole, es entonces importante manejar una lista de control:

1. ¿Existe equidad de género en la mesa directiva y en las intervenciones?
2. ¿Las y los expertos invitados tienen visión de equidad de género?
3. ¿Se explicitará en las presentaciones la posición de PNUD en cuanto a equidad de género y su relación con el desarrollo, los programas y estrategias en marcha, algunas buenas prácticas, etc?
4. ¿Los boletines de prensa explicitan la posición del PNUD sobre la equidad de género en relación a los temas que se presentan?

5. ¿Los y las representantes, gerentes de áreas y técnicos tienen claridad en su responsabilidad de cuestionar los estereotipos de género y de promover la equidad y corresponsabilidad para el cambio?

Herramienta: Recomendaciones para negociar sobre la equidad de género con las contrapartes.

Escenario: Si usted está negociando sobre las condiciones de un proyecto o programa que no tiene enfoque de género sugerimos tomar las siguientes medidas:

1. Recordar a la contraparte que el Ecuador ha firmado toda la normativa internacional sobre equidad de género. Por lo tanto el estado tiene un compromiso al más alto nivel político e institucional de implementar e institucionalizar políticas y acciones referentes a la equidad e igualdad de género.
2. Mostrar la ventaja comparativa que el enfoque de género podría generar dentro de un proyecto o programa.
3. Impulsar alianzas con entidades nacionales e internacionales que manejan el enfoque de género y/o impulsan políticas públicas de género.



CAPITULO 3: Gerencia y Administración

Hasta ahora hemos visto algunas herramientas que nos permiten incorporar el enfoque de género en la programación interna y con nuestras contrapartes considerando los diferentes contextos de cooperación. Es tiempo de ir casa adentro.

Para tener coherencia entre nuestro discurso de desarrollo y la forma en la que hacemos las cosas al interior de cada agencia, debemos transversalizar el enfoque de género también en nuestra cotidianidad. Al igual que en los procesos de programación con su multiplicidad de contrapartes y actores, la estructura de PNUD es compleja y tiene muchas aristas desde las que podríamos abordar

la propuesta. Hemos elegido los siguientes procesos básicos del quehacer institucional ligados a la gerencia y la administración, como ejemplos en los que podremos incorporar el enfoque de género:

1. Procesos de contratación
2. Desarrollo de personal
3. Políticas institucionales para el bienestar del personal:
 - balance entre el trabajo y la vida personal
 - prevención de acoso en el trabajo, acoso sexual y abuso de poder.

Procesos de contratación

La gestión de recursos humanos con enfoque de género es fundamental para construir un espacio laboral equitativo que facilite e impulse el desarrollo y crecimiento de los equipos de trabajo y de las personas que los conforman.

El enfoque de género, además es el requisito para garantizar que estos recursos humanos implementen en su trabajo diario los conceptos de equidad. Por otro lado una política de recursos humanos equitativa busca lograr un balance de género en la organización en todos los niveles y tipos de contrato.

La idea es contar con herramientas que nos aporte criterios de género en el proceso de contratación tanto para nuevo personal como para consultorías, garantizando de ésta manera, la no discriminación y la promoción de derechos:

“La política de recursos humanos de PNUD exige que por ningún motivo exista discriminación por sexo o etnia en el proceso de contratación y que esto se haga explícito en las convocatorias que para estos fines se realicen”.

Para ello, hemos elaborado herramientas de apoyo a ser aplicadas en cada una de las fases de contratación:

- a) Anuncios de contratación y términos de referencia (TORS);
- b) Procedimientos y cuestionarios de las entrevistas de selección;
- c) Negociación del contrato;
- d) Contrataciones especiales

Utilizaremos como herramienta “los Sí y los No” para insertar el enfoque de género e interculturalidad:

a) Anuncios de contratación y TORs

En el proceso de redacción de Términos de Referencia (TORs), es necesario debatir sobre la discriminación y sus consecuencias en el campo de trabajo para el cual se contratará un personal. Este debate se realizará al interior del equipo responsable de elaborar los TORs, como un factor que garantizará claridad en todo el proceso; de esta manera tendremos además, instituido un espacio de reflexión sobre el tema hasta que éste se vuelva un hábito que aporte a la interiorización del enfoque de género en los equipos.

Sí...

- Hacer constar que el PNUD es una organización empleadora comprometida con la igualdad de oportunidades, con la equidad de género y con la no discriminación por razones étnicas, religiosas, de género, etc .
- Para posibilitar la contratación de personal de grupos étnicos que tienen un difícil acceso a los sistemas de educación formal y garantizar igualdad de oportunidades para las mujeres, debemos abrir en los requisitos la posibilidad de sustituir los títulos universitarios requeridos por una lista de publicaciones sobre el tema o por la experiencia laboral pertinente en el campo requerido.

NO...

- No introducir elementos discriminatorios en la descripción de las tareas o en los requisitos para la persona a contratar, que excluyan o limiten el acceso de hombres o mujeres por su género.

- NO utilizar la expresión “buena presencia”; es una frase eufemística que responde a una estética hegemónica, este hecho por lo tanto, discrimina a quienes están fuera de los cánones de belleza dominantes.

- No reflejar condiciones que según la construcción social de género en el país, sólo puedan cumplir mujeres u hombres; es decir, discriminar la contratación de personas de uno u otro sexo mediante descripciones femeninas o masculinas del tipo de trabajo a realizar.

- No utilizar lenguaje sexista, es decir, referirse al cargo que se pretende llenar con sustantivos, pronombres, artículos y adjetivos en masculino como si fuese incluyente de lo femenino.

- No utilizar lenguaje excluyente: sustantivos, pronombres, artículos y/o adjetivos en masculino o en femenino de manera discriminatoria, esto es: utilizamos lenguaje masculino para referirnos a oficios o cargos que pensamos deben ser realizados por hombres (excluimos a las mujeres), y utilizamos lenguaje femenino para referirnos a oficios o cargos que pensamos deben ser hechos por mujeres (excluimos a los hombres).

Ejemplos de lenguaje discriminatorio u excluyente:

- *Secretaria con buena presencia – incluir foto*
- *Secretaria para proyecto de desarrollo social*
- *Conductor para programa de reforestación en el nor-occidente del Ecuador*
- *Contadora para programa de crédito*
- *Ingeniero civil para programa de infraestructura petrolera*
- *Experta en género*
- *Expertos en desarrollo local.*

Ejemplos de estereotipos de género en la descripción de una consultoría:

- Contar con un inventario de insectos que perviven al glifosato en la frontera con Colombia en la zona oriental del Ecuador. El trabajo exige que el consultor habite en la selva, por lo que debe garantizar condiciones físicas óptimas, entrenamiento en supervivencia en selva y autocontrol ante situaciones inesperadas.
- Llevar los archivos de la Dirección Administrativa actualizados y garantizar la logística para los eventos derivados del programa. La asistente deberá tener experiencia en manejo de archivos, capacidad para trabajar en equipo y tener cualidades para la atención y servicio al público y al personal con el que laborará.

b) Procedimientos y cuestionarios de las entrevistas de selección

Sin darnos cuenta, muchas veces las entrevistas de selección manejan criterios diferenciadas ante hombres y mujeres. El comité de selección necesita tener un balance de género y manejar criterios de equidad. Algunas recomendaciones al respecto:

Sí...

- Establecer los criterios de selección independientemente de si es mujer u hombre o de su procedencia étnica.
- Asegurar la participación equitativa de mujeres y de hombres en la conformación del comité de selección.
- Garantizar que todas las personas que conforman el Comité de Selección conozcan con anticipación el nombre de las candidatas o candidatos y sepan pronunciarlo con facilidad

- Crear un ambiente que pueda resultar agradable tanto para mujeres como para hombres, cualquiera sea su procedencia étnica.
- Recibir a la persona entrevistada en una mesa de tal manera que todo el grupo tenga posiciones similares, evitando la percepción de jerarquías o 'panel de jueces' que pueden intimidar a quien postula al cargo o consultoría.
- Tratar a todas las entrevistadas o entrevistados del nombre, sin utilizar para las mujeres apelativos como: bonita, mi hija, reina, mi amor, querida, etc.
- Tratar a todas las personas en la entrevista con el mismo pronombre: tú o usted, señor o señora, sin que esto varíe por la condición étnica, de género o de clase.

Sí...

Con el objetivo de saber si la persona que contratamos tiene enfoque de género en su vida personal y en su vida laboral se pueden incluir preguntas como las siguientes:

Ejemplos:

- *¿Ha trabajado usted en programas o proyectos que incorporen el enfoque de género y cuáles fueron sus estrategias y logros?*
- *Según su criterio, ¿cuáles son los obstáculos más fuertes para la incorporación del enfoque de género en un programa o proyecto de desarrollo?*
- *¿Por qué es necesario trabajar con la inclusión de este enfoque?*
- *¿Cómo tiene usted integrado en su vida personal el enfoque de equidad de género?*

- La formación específica en género o la experiencia probada en la transversalización del enfoque en procesos de desarrollo (políticas, programas, proyectos y/o institucionalidad) es un valor agregado para la contratación en cualquier área del PNUD

NO...

- NO utilizar preguntas diferentes para hombres y mujeres
- NO preguntar sobre la vida privada, por ejemplo preguntar a las mujeres si podrá combinar el cuidado de los hijos con viajes que tendrá que realizar para el trabajo, o si piensa tener otro hijo.
- NO penalizar a las personas con un CV que incluye períodos de cuidado de niñas, niños u otros familiares

c) Negociación del contrato

Una vez seleccionada la persona se procede a negociar las condiciones del contrato. Es importante en esta negociación de considerar las diferencias que existen entre mujeres y hombres. No todos y todas tienen la misma destreza o capacidad para negociar las condiciones. Un acuerdo que puede parecer ser de beneficio para la oficina puede perpetuar las inequidades de género, por ejemplo en asignar menor sueldo para las mujeres. Para esto, algunas recomendaciones:

Sí...

- Tener una escala de sueldos establecida independientemente del sexo o procedencia étnica de la persona a contratar. Una escala relacionada a la responsabilidad del puesto, los años de experiencia pertinentes, la formación profesional, y según el tipo de contrato.
- Asegurar los mismos beneficios sociales para hombres y mujeres: seguros, vacaciones, oportunidades de desarrollo profesional, etc.
- Crear un ambiente que pueda resultar agradable tanto para mujeres como para hombres,

cualquiera sea su procedencia étnica. Estar abiertos a discutir la flexibilidad de horarios y tomar en cuenta solicitudes de trabajo a tiempo parcial.

NO...

- NO hacer diferentes preguntas a mujeres y a hombres en torno a su estado civil o de carácter íntimo y personal.
- NO tratar de diferente manera a mujeres o a hombres.

Ejemplo:

- *Tratar al hombre por su título y a la mujer por su estado civil, preguntándole además: ¿usted es señora o señorita?*
- *Tratar a la mujer con calificativos cariñosos y al hombre de manera distante y formal*
- *Referirse a lo bonita o bien vestida que está la entrevistada, omitir este tipo de trato con el entrevistado*
- *Dar más tiempo a los hombres que a las mujeres o viceversa, de acuerdo al tipo de cargo.*

Recomendaciones generales

- Manejar el principio de equilibrio de género en los RRHH de la oficina en todos los niveles y tipos de contratos
- Establecer una plantilla general para hojas de vida, con la posibilidad de equiparar títulos universitarios con lista de publicaciones o experiencia práctica de trabajo.
- Manejar escalas de sueldos y beneficios según responsabilidades al margen de la procedencia étnica y de su sexo.
- Promover acciones afirmativas para incrementar el personal de origen multiétnico.

d) Recomendaciones para contrataciones específicas

Términos de referencia para contratar personal especialista en género

En algunos casos requerimos contar con una persona especialista en el tema de género para el trabajo de nuestras áreas. En ese caso, aplicaremos las herramientas del proceso de contratación pero, además, garantizaremos que la persona a contratarse, a más de conocer el tema y la problemática del área, cumpla con los siguientes requisitos:

- Estudios de cuarto nivel en género o desarrollo u otro campo relevante.
- Amplia experiencia laboral comprobada en transversalización de género en proyectos y/o documentos de planificación.
- Mínimo 5 años de experiencia de trabajo (demostrable) en género y desarrollo.
- Habilidad para trabajar en espacios multiculturales y diversos.
- Publicaciones o informes de trabajo de campo sobre temas de género hecho por el/la consultor/a.
- Habilidades educativas o de capacitación
- Capacidad de trabajar en equipo.

Desarrollo del Personal

La contratación de nuevo personal es una oportunidad para aportar en la construcción de la igualdad de género en la institución y en todo el trabajo que se realiza con las múltiples contrapartes y grupos beneficiarios de las intervenciones.

Si las personas contratadas no tienen una suficiente formación de género es importante prever durante el periodo de inducción la posibilidad de asistir a un curso de género, y de trabajar conjuntamente con el punto focal de género en momentos de planificación o de evaluación.

Por otro lado, todos/as los/as funcionarios y funcionarias así como todo el personal contratado y a contratarse, sin importar el tipo de contrato y el área o proceso en el que se desenvuelva, deberá seguir el curso virtual de género del PNUD, el "gender journey"

Condiciones de trabajo

Aparentemente las condiciones de trabajo en PNUD son las mismas para todos y todas. Sin embargo pueden existir diferencias ligadas a nuestros esquemas valorativos relacionados con el mundo masculino y femenino. Para muchas personas, tanto hombres y mujeres, todavía es difícil asumir que una mujer pueda tener una jerarquía más alta que un hombre, todavía se considera normal que una colega se debe encargar de traer el café durante la reunión o de hacer el informe del mismo. Si alguien debe representar la institución o asistir a un curso de formación de desarrollo profesional, ¿existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres?

Estas y otras son las preguntas que debemos formularnos al pensar en el desarrollo del personal de la institución.

Algunas recomendaciones:**Sí...**

- Asegurar las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres con responsabilidades parecidas: espacio de trabajo agradable, acceso a teléfono, Internet, poder contar con apoyo de un/a asistente, el uso de vehículo, recibir información corporativa, participación en reuniones, derecho a viáticos, viajes, etc.
- Establecer posibilidades de desarrollo profesional dentro de la institución con igualdad de oportunidades y de condiciones para hombres y para mujeres.
- Promover cumplimiento de horarios y no estimular o exigir el trabajo en horas no laborables o fines de semana.
- Contar con la posibilidad de flexibilidad en horarios o trabajo a tiempo parcial, estableciendo indicadores de eficiencia por procesos y por resultados.
- Entregar información estandarizada sobre la organización, las políticas institucionales, las normas laborales, los derechos, etc. a hombres y mujeres contratados.
- Asegurar que se cumplen los lineamientos corporativos sobre abuso de poder, acoso laboral y sexual (ver luego más detalle)

NO...

- Ser indiferentes a la diferencia de contratos y las implicaciones que estos tienen en la situación de mujeres y hombres dentro del PNUD. Establecer posibles compensaciones o reconocimientos.

- NO utilizar el género femenino para descalificar o hacer alusiones peyorativas a las personas, situando como inferiores los valores, comportamientos y/o conductas que socialmente se les ha adjudicado a las mujeres.
- NO usar frases, dichos, chistes y lugares comunes sexistas en el trabajo. Son muestra de que en nuestro imaginario aún persiste la consideración de las desigualdades como un hecho "normal"; liberarnos de ellas aporta en la creación de un ambiente de trabajo equitativo.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño tiene como finalidad hacer un seguimiento responsable del aporte individual del personal contratado para el ámbito de acción en el que se desempeña. PNUD cuenta ya con un formato de evaluación, el RCA, por lo tanto, la herramienta propuesta debe incorporarse en el mismo proceso a fin de enriquecerlo y dar pautas a la gerencia de RRHH sobre los reales avances en la transversalización de género.

Herramienta: encuesta de avance

La encuesta de avance puede ser aplicado una vez al año a todo el personal, independiente de su tipo de contrato. El análisis de los resultados debe ser realizado por el punto focal de género con los gerentes de las diferentes áreas, programáticos y de servicios.

Mis avances en la transversalización de género

Nombre:

Área de trabajo:

Responsabilidad:

¿Cuál fue su aporte principal para la igualdad de género en este año?
Describe los principales logros.

Dentro de PNUD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Qué factores le apoyaron:	Qué factores le limitaron:
-	-
-	-
-	-

Políticas institucionales para el bienestar del personal

El PNUD tiene políticas institucionales establecidas en relación a temas como el balance entre el trabajo y la vida privada, políticas de acoso y abuso de poder, el sistema del Ombudsman para buscar las mejores soluciones en caso de problemas entre personal, etc. Estos documentos de política están accesibles en el intranet del PNUD y están incluidos en el CD que acompaña este libro.

Revisamos dos instrumentos: el balance entre el trabajo y la vida personal y la política de acoso y abuso. Ambos están estrechamente relacionados con nuestros esquemas de género.

Balance entre el trabajo y la vida personal (work/life balance)

Para saber si el balance que pretendemos establecer entre el trabajo y la vida personal camina en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, deberemos tener claridad sobre la posición que ocupamos, los horarios que tenemos, las jornadas que asumimos para la toma de decisiones, la disponibilidad de tiempo para las necesidades personales y el peso que tienen dichas necesidades según la situación individual.

Herramienta: Mi balance de tiempos

Esta herramienta es de reflexión personal sobre el balance entre tu vida privada y tu trabajo. Revisa también tus Términos de Referencia para ver lo que se espera de ti, y compara con lo que estás

haciendo actualmente. En caso de grandes divergencias, es preciso dialogar con tu supervisor inmediato y con la persona encargada de RRHH en la oficina.

Nombre:
Cargo que ocupo:

Tipo de contrato que tengo:
Horario habitual:

Promedio horas/mes que dedico al trabajo fuera del tiempo previsto:

- Trabajo el tiempo previsto
- Hasta cuatro horas / mes
- Hasta ocho horas / mes
- Hasta doce horas / mes

Qué actividades me obligan a trabajar más tiempo del previsto:

- Reuniones de gerencia horas / mes
- Reuniones de planificación horas / mes
- Reuniones con contrapartes horas / mes
- Talleres y eventos horas / mes
- Informes de fin de período (mes, trimestre, semestre y/o año) horas / mes
- Actividades rutinarias horas / mes

Pido compensación en caso de trabajo extra : SI NO

Porque no lo pido:

Qué actividades de mi vida personal me obligan a ocupar tiempo durante la semana entre las 8h00 y las 17h30:

- Dejar niñas/os en centro de educación minutos día
- Arreglar situación de cuidado de niñas/os, adultas/os mayores y/o personas con capacidades diferentes minutos día
- Estudios minutos día
- Terapia personal o de persona a su cargo minutos día
- Apoyo en tareas escolares diarias minutos día
- Otras minutos día

Especifique:

Quienes están más afectados por los desbalances entre el trabajo y mi vida personal:

.....

Qué propuesta tengo para mejorar el balance entre el trabajo y mi vida personal:

.....

Es importante reflexionar sobre los resultados de esta herramienta con lo explicitado en la política de balance entre el trabajo y la vida privada (work/life balance) de PNUD. Esta herramienta te permite analizar la división de tiempo entre tu vida privada y de trabajo. Puede ser usado en momentos de planificación del POA para medir tus posibilidades, puede ser importante en el momento de negociar nuevos TORs o un nuevo contrato.

Los y las responsables de equipos de trabajo de PNUD deben respetar también los horarios de trabajo establecidos y motivar y facilitar a que las personas a su cargo sean eficientes en su trabajo, sin necesidad de cumplir con horas extras.

Prevención de acoso y abuso de poder

PNUD explicita en sus políticas institucionales que no tolera ninguna forma de acoso. Este tipo de comportamiento va en contra del charter de las Naciones Unidas, las reglas del staff y los estándares de conducta del servicio internacional. Regla

de staff 101.2 (d) indica que “cualquier forma de discriminación o acoso, incluido el acoso sexual y de género, así como abuso verbal o físico en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo está prohibido.” Miembros del staff y miembros no staff que exhiben este tipo de comportamiento pueden ser sujetos a medidas administrativas o disciplinarias.

Esta política con su normativa y procedimientos podemos encontrarla en el intranet de PNUD en la sección de recursos humanos bajo “duties and obligations”.

La intención de esta sección del manual, es dotar de instrumentos que por un lado, apoyen en la aplicación de dicha política, y por otro, la enriquezcan explicitando el enfoque de género en los factores de base.

Para alcanzar lo dicho trabajamos en cuatro elementos constitutivos de la política: difusión, investigación, prevención y responsabilidades de quienes están en cargos de responsabilidad y gerencia.

Empezamos con aclarar los conceptos de acoso y abuso de poder y acoso sexual:

Conductas	Como se expresa
Acoso en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Pedir de manera permanente al personal a su cargo que realice tareas que exigen mayor dedicación horaria que el tiempo previsto en el contrato. Por ejemplo llamar fuera de horario laboral a pedir que se preparen informes, que se envíen documentos, o pedir información relacionado al trabajo. ● Utilizar frases de reprobación de las tareas realizadas por el personal para de esta manera lograr que estas personas acepten trabajar más horas, realizar tareas no previstas o no incluidas en sus TORs, etc. Muchas veces estas acciones se basan sobre conceptos discriminatorios de género o etnia, por ejemplo: "por ser mujer no me va rechazar la tarea"; "ella me debe agradecer por haber sido contratada"; "me gusta que me acompaña con su bonita traje Otavaleña, así los demás me ven como una persona con amplitud intercultural..."
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Hacer bromas insinuantes que incomoden al personal a su cargo o a una persona(s) con menor jerarquía; ● Obligar a una persona del equipo a su cargo a tener una cita fuera de la oficina y/o en horarios no laborables ● Mirar a una o a varias personas a su cargo de manera insinuante; ● Acariciar o tocar sin consentimiento a una persona(s) del equipo a su cargo o del personal con menor jerarquía. ● Obligar a personas a su cargo o relacionados con su programa a actos sexuales sin consentimiento y/o supuestamente en pago por "favores" recibidos: en retribución por ser contratada, para conseguirle un puesto de trabajo, etc.
Abuso de poder	<ul style="list-style-type: none"> ● Pedir a una persona del equipo que resuelva o realice acciones que aporten en la resolución de problemas personales de otra persona del equipo con mayor jerarquía; ● Levantar la voz o agredir a una o varias personas a su cargo o de menor jerarquía, utilizando estas conductas como parte de la gestión; ● Insultar o humillar a cualquier integrante del personal a su cargo o de menor jerarquía. ● No respetar las responsabilidades otorgadas en la oficina, no respetar los canales de comunicación establecidos, tener conductas personalizadas, dar preferencia a ciertas personas, no tomar en cuenta las opiniones por igual del personal del equipo, tener favoritas, excluir ciertas personas por antipatías, etc.

Difusión de política de acoso y abuso

De acuerdo con la política y con los recursos comunicacionales internos de la institución, podemos utilizar dos medios: a) formación directa, b) red electrónica

a) Formación directa:

Si bien PNUD cuenta con un sistema global de capacitación sobre esta política a través de un sistema multimedia (CD sobre acoso y abuso de poder), es necesario que se implante anualmente un espacio de formación directa que dé cuenta de las causas subyacentes de estas infracciones, muchas veces relacionados a los estereotipos de género, que en algunos casos pueden llegar a ser delitos sexuales o que pueden minar la autoestima de las personas de tal manera que necesitan asistencia psicológica.

Un espacio de reflexión entre el personal puede ayudar mucho a facilitar el dialogo y a establecer las reglas mínimas de comportamientos de respeto mutuo.

Proponemos que el evento de formación para el personal sea un taller y no un seminario o una charla magistral. El taller, por su estructura y método, es una herramienta del proceso educativo que permite el abordaje de las diferentes problemáticas desde la vivencia y percepción de quienes participan, esto nos ubica en realidades concretas de la cotidianidad y a su vez, hace más comprensible la problemática y sus aristas.

Este taller puede ser dirigido por el departamento de RRHH o con facilitadores invitados.

b) Red electrónica

Tenemos que garantizar que la información sobre la política esté presente y fácilmente accesible en la red electrónica para todo el personal del PNUD.

Además es aconsejable entregar a todo personal nuevo una carpeta estándar con información sobre el PNUD, su estructura, procedimientos, y políticas de género, work/life balance y las políticas de acoso y abuso.

Sí:

La política debe ser publicada en un sitio visible y de fácil acceso.

- Se debe contar con información actualizada de contactos y de responsables de la aplicación de la política.
- Se debe tener establecido un procedimiento para consultas directas que garantice confidencialidad, lo que implica contar con una persona capacitada y responsable.
- Se debe cuidar el lenguaje: no sexista, no racista, no excluyente.
- Debemos propiciar que cada año se envíe al personal un recordatorio de las políticas institucionales.
- El espacio electrónico para la difusión de la política deberá contener información sobre los conceptos esenciales que sustenten los procedimientos y los procesos: acoso, abuso, confidencialidad, intimidación, etc.

Proceso de investigación:

A este punto se llega únicamente cuando la denuncia hecha por la infracción (acoso en el trabajo, acoso sexual o abuso de poder), ha sido presentada a través del proceso formal establecido para estos casos y aceptada como procedente o, en términos textuales de la política, "si la reclamación es admisible"

Este proceso cuenta con seis dispositivos y en cada uno de ellos debemos garantizar que se cumplan los requisitos necesarios para evitar el sesgo de género en contra de alguna de las partes:

a) Establecimiento de un grupo de investigación.

PNUD “tiene programado tener una lista de investigadores entrenados de todas las agencias que puedan ocuparse de los casos de acoso en todas las agencias, fondos y programas de la ONU”¹².

Para ser parte del grupo de investigación sobre los casos que regula esta política, las personas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- No tener acusaciones de acoso en el trabajo, acoso sexual o abuso de poder.
- Manejar con solvencia, conceptual y metodológicamente, el enfoque de género, de derechos y de interculturalidad.
- No caracterizarse por “tener humor” racista, clasista o sexista.
- Conocer técnicas de investigación y establecimiento de hechos a través de recolección de evidencia.
- Aprobar curso de formación formulado para el efecto.
- El grupo de investigación deberá tener una conformación equitativa entre mujeres y hombres.

b) Papel del grupo de investigación.

El papel del grupo se resume en:

- reunir la evidencia, establecer los hechos y hacer un informe con su fallo y recomendaciones;
- permanecer neutral en todo el proceso, sin prejuicios sobre la culpabilidad de la persona acusada ni sobre la buena o mala fe de la persona reclamante;
- asegurar la confidencialidad del proceso y actuar con sensibilidad frente a la problemática.

Partiendo del hecho, de que el grupo de investigación aprobó un proceso de formación para evitar

los sesgos de género o de etnia, para que cumpla eficientemente su papel debemos garantizar que todas las personas del grupo de investigación sean idóneas:

- No debe existir relación de parentesco o de pareja entre alguna(s) de las personas del grupo de investigación con ninguna de las personas implicadas.
- No debe haber una historia o un expediente anterior de desencuentros o contraposiciones constantes entre alguna(s) de las personas del grupo de investigación con ninguna de las personas implicadas.
- No debe existir relación de poder dentro de la institución entre alguna(s) de las personas del grupo de investigación con ninguna de las personas implicadas.

c) Tiempo en el que debe comenzarse la investigación

La investigación iniciará máximo un mes después de presentada la denuncia sin importar origen de la personas involucradas, su sexo, su etnia o su cargo al interior de la institución.

d) La investigación.

Una investigación bien llevada establece el momento, la secuencia y la naturaleza del incidente por lo tanto:

- En las entrevistas a testigos y personas implicadas no se escarbará en la vida privada de las personas implicadas, ni presente ni pasada.
- No se filtrará información a favor o en contra de las personas implicadas.
- No se permitirá desacreditar a las personas implicadas exponiendo su vida privada, así como tampoco se permitirá esta conducta con respecto a los testigos.

● 12 Planteamiento textual de la política.

- Se respetará la lista de testigos que las personas involucradas planteen para las entrevistas, sin atentar contra sus características o sus diferencias.

e) Conclusión de la investigación.

El informe se presentará a la gerencia con base en la evidencia que será levantada sobre insumos documentales: memos, cartas, oficios, correos electrónicos, etc. y sobre las entrevistas a testigos; el informe no deberá incurrir en sesgos de género, clase o etnia; la siguiente herramienta puede aportarnos en ese sentido:

Herramienta: análisis de informe

El informe hecho por el grupo de investigación debe ser analizado considerando:

- El lenguaje no debe ser sexista, ni racista, ni excluyente
- El establecimiento de hechos no debe partir de prejuicios de género, de etnia o de raza, ni debe considerarlos en el proceso:

Ejemplo:

Prejuicio de género: establecer como un determinante en un caso de acoso sexual el tipo de vestimenta o la conducta de la reclamante: "...la señora siempre viste con escotes muy pronunciados y sonrío con mucha facilidad a todos..."

Prejuicio étnico: establecer como determinante un estereotipo étnico: "... las personas de la etnia afro son más sensuales..."

Prevención

La política plantea como estrategia para la prevención, una serie de responsabilidades que deben ser cumplidas por todo el personal pero sobre todo por la gerencia.

El cumplimiento de estas responsabilidades parte del conocimiento cabal de la significación del abuso y acoso; para garantizar este conocimiento se prevé que en el taller de formación directa y en la información en la red al momento de tratar la problemática, se aclaran estas responsabilidades para poder asumirlas adecuadamente. Por lo dicho, es importante que todo el personal se comprometa a participar de este taller y que la gerencia garantice su formulación y su aplicación.

Herramienta: Plan de Acción

Por lo que hemos visto hasta ahora, es esencial que desde la gerencia se plantee un plan de acción para garantizar la vigencia y la aplicación de esta política. Para hacer efectivo este plan de acción es necesario que la gerencia tenga una se-

sión de trabajo a fin de llegar a consensos. A continuación proponemos un esquema con los puntos básicos a considerarse en el marco del mandato de la política institucional:

Objetivo	Acciones	Responsables directos	Recursos	Fuentes de verificación	Cronograma
Garantizar la difusión de la política - Formación directa - Red electrónica					
Conformar el grupo de investigación					
Garantizar la presencia del punto focal de género					
Desarrollar y aplicar los mecanismos de seguimiento para garantizar una institucionalidad libre de acoso y de abuso					

Conclusión:

Esperamos que al revisar los tres capítulos de este manual usted haya adquirido las siguientes destrezas en materia de género:

- Ha profundizado su conocimiento de las políticas de género de PNUD
- Puede planificar, implementar y monitorear un proyecto/programa o cualquier otra actividad con enfoque de género
- Ha obtenido los conocimientos necesarios para motivar a su contraparte para asegurar el enfoque de género en todo el proceso de un ciclo de proyecto, programa o política.

- Puede realizar procesos de contratación de personal con enfoque de género
- Sepa identificar acoso o abuso y sepa reaccionar frente a éstos.

El próximo paso es un monitoreo del uso de este manual. Esto se llevará a cabo con un grupo de acompañamiento que se encargará de asegurar su uso.

Agradecemos sus comentarios y recomendaciones.

Equipo de género
PNUD Ecuador
Diciembre 2007.

● Otros links de interés:

www.americalatinagenera.org
www.unifemregionandina.org
www.undp.org.ec

