



**DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE
TRANSVERSALIZACION/ INSTITUCIONALIZACION DE
GENERO EN PNUD**

Diagnóstico institucional de género

Diciembre 2005

Elaborado por:
Area de Estudios de Géenro, FLACSO-Chile
Teresa Valdés E (Coordinadora)
Heidi Fritz H. (Investigadora).

INDICE

	Página
Introducción	5
I. Marco Conceptual	8
II. Antecedentes institucionales generales	10
III. Objetivo y alcance del diagnóstico	11
IV. Conductores del proceso de TG	12
V. Objetivos específicos y actividades	12
VI. Resultados del diagnóstico	17
1. Conocimiento de los documentos de NNUU y la OEA sobre derechos humanos de las mujeres, equidad de género y transversalización de género	18
1.1 Derechos Humanos de las mujeres	18
1.2 Transversalización de género – PNUD	20
2. Género en los instrumentos políticos, de planificación y gestión de PNUD	21
2.1 Marco de cooperación de PNUD-Gobierno de Chile (CCF)	21
2.2 Marco de Financiación Multianual (MYFF)	24
2.3 Result Oriented Annual Report (ROAR)	24
2.4 El UNDP Programming Manual (Enero 2005)	25
2.5 Otras normativas utilizadas en programas y proyectos desarrollados por PNUD	28
2.6 Normativa sobre recursos humanos	32
3. Conocimiento de las políticas gubernamentales hacia la equidad de género	33
4. Informes impulsados y elaborados por el PNUD	33
4.1 Informes sobre Desarrollo Humano	34
4.2 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)	34
5. Los proyectos y actividades desarrollados por el PNUD Chile	35
6. Prensa y comunicaciones	44
7. La organización	45
7.1 Recursos de género en la oficina	45
7.2 Política de capacitación	46
7.3 El personal	47
7.4 Resistencias	48
7.5 Recursos humanos	49
VII. Desafíos	51
ANEXOS	55
Anexo N° 1: Instrumentos	56
Anexo N° 2: Entrevistas realizadas	61
Anexo N° 3: Proyectos y actividades analizadas	62
Anexo N° 4: Documentos/ Instrumentos de Gestión y Planificación analizados	66
Anexo N° 5: Material entregado en las Jornadas	67
Anexo N° 6: Bibliografía Consultada	86

PRESENTACIÓN.-

Este diagnóstico de transversalización de género al interior de nuestra oficina de PNUD-Chile tiene por objetivo tener una línea base sobre la cual comenzar a construir capacidades institucionales para asegurar que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres sea sistemáticamente incorporado en el quehacer de nuestra oficina de campo a través de los instrumentos de gestión, de programas y políticas institucionales, de los informes de desarrollo humano, del lenguaje comunicacional y los discursos con nuestras contrapartes y aliados.

Este diagnóstico es parte de un proyecto mayor que se propuso incorporar género al interior de PNUD y tres agencias (OPS/OIT/UNICEF) del sistema además de tres mecanismos interagenciales (Representantes, Grupo temático de género y vih/sida). Este proyecto se propuso ser consecuente con los compromisos internacionales que se desprendieron de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing donde tanto los Gobiernos como las Agencias del Sistema de Naciones Unidas se comprometieron a la implementación de la transversalización de género como una estrategia de avanzar en los temas de equidad de género.

En el proceso de este diagnóstico se trabajó con una metodología participativa e interactiva con todas las personas que integran nuestra oficina y se contó con el apoyo de una consultora externa de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, Teresa Valdés y su equipo.

Por lo anterior, deseo agradecer muy especialmente a cada uno de los funcionarios/as que en forma comprometida dedicaron parte de su tiempo a la entrega de información honesta y sincera, a la reflexión de los temas de género y participaron de este proceso en forma individual y grupal; a la consultora por su acompañamiento y trabajo fluido y ameno y también deseo dar un reconocimiento muy especial a nuestra Representante Cielo Morales que respaldó este proyecto desde sus inicios.

Esperando que este diagnóstico nos sirva a todos a conocernos más y tener un punto de partida común para seguir construyendo una visión de desarrollo y una práctica donde la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres esté al centro de nuestro quehacer.

Valeria Ambrosio

Asesora de Género y Políticas Públicas
PNUD

Enrique Ganuza

Coordinador Residente
Sistema de Naciones Unidas.

INTRODUCCIÓN

En agosto del presente año, el PNUD-Chile encargó a Teresa Valdés (FLACSO) la consultoría “Desarrollo e implementación de una estrategia de transversalización - institucionalización de Género (TG) en el PNUD-Chile” con el objeto de cumplir con los acuerdos de la IV Conferencia sobre la Mujeres (Beijing 1995) y los mandatos de Naciones Unidas (ECOSOC E/L.30 y A/52/3, de 1997) y aquellos mandatos específicos de PNUD (Direct Line 11, 1996; Guía sobre transversalización de género 1997; Equidad de Género en las políticas de Gestión, Fase II, 1998; Transformando la TG en PNUD, 2003).

Esta consultoría se desarrolla en un contexto particular, tanto a nivel nacional como institucional. En efecto, el país se encuentra en vísperas de elecciones, completándose un gobierno que ha profundizado sus políticas hacia la equidad de género, desde un Plan de Igualdad de Oportunidades (2000-2010) hacia un Programa de Mejoramiento de la Gestión Pública que incluye entre sus líneas, la equidad de género. En ese sentido, la consultoría cubre un período favorable en materia de políticas de igualdad de oportunidades, pero encuentra dificultades en cuanto a la forma específica en que dichas políticas se proyectarán en un futuro gobierno, aún no definido.

Por otra parte, el PNUD, junto con el sistema de Naciones Unidas, se encuentra en un proceso de reforma importante. Al mismo tiempo, la oficina del PNUD en Chile ha vivido cambios internos importantes desde comienzos de 2004, fecha en que se integró una nueva Representante Residente. Ambos procesos se han traducido en modificaciones en la organización y gestión de la oficina, en el recambio de personal, en la reasignación de tareas. Ello dificulta la tarea de esta consultoría, en cuanto a la inestabilidad en el funcionamiento interno de la institución y sus posibles proyecciones, sin embargo, también constituye una oportunidad en la medida en que puede insertarse en las modificaciones en curso, dando una mayor sustentabilidad a las estrategias y plan de acción que resulten de ella.

El presente Informe corresponde a la primera etapa de ejecución del proyecto aprobado, es decir, al Diagnóstico institucional de género, desarrollado en el Oficina del PNUD-Chile entre los meses de septiembre y octubre del año en curso. Este diagnóstico no incluye el Informe de Desarrollo Humano, el que será incluido en el Informe final.

I. MARCO CONCEPTUAL

La misión del PNUD es la promoción del desarrollo sustentable. Lo hace con una aproximación integral y multidisciplinaria al desarrollo, que coloca a las personas en el centro del desarrollo y aboga por la protección de las oportunidades de vida para las generaciones presentes y futuras, al tiempo que respeta los sistemas naturales de los que depende toda la vida. Esta noción pone en el centro el proceso de **ampliación de las opciones de la gente y el nivel de bienestar** que logran. Entiende por Desarrollo Humano el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el desarrollo

de sus capacidades. En este sentido, el centro de todos los esfuerzos del desarrollo deben ser siempre las personas (sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones) y deben ser consideradas no sólo beneficiarias sino verdaderas protagonistas sociales. De allí su labor de promoción¹.

En 1995, PNUD dio un paso definitivo al señalar en el Informe sobre Desarrollo Humano, titulado *Género y Desarrollo Humano*, que “sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”². También se introdujeron dos nuevos índices: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) que ajusta el IDH en las disparidades de género y el Índice de Potenciación de Género (IPG) que intenta evaluar el poder político y económico comparado de hombres y mujeres. Estos indicadores son de los aportes más importantes que el PNUD a hecho, contribuyendo tanto al análisis de género, como a la visibilidad de la problemática de las mujeres a nivel mundial.

A partir de entonces, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cobra prioridad, y si la equidad pretende la eliminación de todas las barreras que pueden obstaculizar la igualdad de oportunidades y la realización de acciones positivas que faciliten a esas personas o grupos de personas que parten de una situación de desventaja el acceso a esas oportunidades, la equidad de género es condición intrínseca para que se avance en el desarrollo humano. Si no se considera la equidad de género como una prioridad en el proceso de desarrollo humano, éste quedará reducido a un simple discurso y continuará profundizando las desigualdades de género y la discriminación hacia las mujeres.

El PNUD promueve la equidad de género en las capacidades y oportunidades, de modo de marcar una diferencia en la erradicación de la pobreza, el desarrollo sustentable, la regeneración medio ambiental y la gobernabilidad.

La *transversalización del enfoque de género* (en inglés, *gender mainstreaming*) es la estrategia que ha elegido el PNUD para avanzar en la igualdad de género. Consiste en incorporar, ineludiblemente, el enfoque de igualdad de género en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica. Esto no significa que no se realicen acciones directas y específicas a favor de las mujeres, éstas últimas son claves, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todo los niveles de la organización³.

Por su parte, diferentes documentos de Naciones Unidas y del PNUD definen la transversalización de género (TG). Destacamos de esas definiciones los siguientes elementos:

¹ <http://www.undp.org/spanish/about/>

² PNUD. 1995. *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. México: PNUD.

³ Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009.

TG consiste en un “proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género” (Gender Mainstreaming. An Overview de ECOSOC, 2002)

TG consiste en integrar el enfoque de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional del PNUD, de modo de contribuir verdaderamente a un Desarrollo Humano Sostenible, como lo señala su misión.

TG es una estrategia para que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean considerados como una dimensión integral en las políticas y en los programas en todos los ámbitos, de tal manera que unas y otros sean beneficiados igualmente del desarrollo y así la desigualdad no sea perpetuada.

La TG significa identificar las brechas a través del uso de datos desagregados por sexo y significa desarrollar estrategias para disminuir las brechas poniendo recursos para implementarlas, haciendo un seguimiento de éstas y desarrollando control individual e institucional para obtener resultados.

La TG es una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral a nivel externo e interno del PNUD y en el trabajo de éste con los gobiernos para avanzar en los compromisos adoptados en la Plataforma para la Acción de Beijing.

El proceso de TG:

- apunta a incorporar el análisis de género de manera sistemática e integral,
- involucra una intervención sistemática que incluye objetivos, indicadores de progreso,
- supone formación en todos los niveles,
- debe generar sistemas de seguimiento y monitoreo y una evaluación constante de los resultados obtenidos.

Significa incorporar el género, no como una problemática aparte, sino al interior de los diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras existentes, requiriendo la transformación de las instituciones y el cambio organizacional.

II. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES GENERALES

El PNUD en Chile es una institución de gran prestigio y cuenta con gran reconocimiento en la opinión pública a partir de los Informes de Desarrollo Humano elaborados en la última década, en especial en los últimos 6 años. Se puede considerar que estos Informes constituyen una verdadera “marca”, un capital acumulado por el PNUD y su equipo de profesionales, los que son invitados a participar en numerosos eventos académicos y de la sociedad civil para debatir a partir de la mirada de Desarrollo Humano. Su contribución al análisis de la realidad social es ampliamente aceptada y utilizada, tanto en ámbitos gubernamentales como no gubernamentales, en los sectores académicos y también empresariales. Se reconoce un enriquecimiento importante de la noción de desarrollo humano, que ha permitido fundamentar políticas públicas y programas sociales.

No obstante, se trata de una institución compleja, que desarrolla una amplia gama de programas, proyectos y actividades, que van más allá de dicho Informe. En efecto, brinda asistencia técnica, ofrece servicios, administra recursos de variados fondos internacionales de distinto orden de magnitud, moviliza recursos a nivel nacional, trabaja con una pluralidad de contrapartes y actores con los que establece una multiplicidad de formas de relación.

Al mismo tiempo, como señala el Informe Anual para 2004 del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en Chile: *“Por su actual nivel de desarrollo intermedio, Chile ya no es elegible como receptor neto de cooperación externa. Tampoco es elegible, para la mayoría de los países donantes y agencias, en la modalidad de cooperación financiera no reembolsable. Las autoridades financieras chilenas decidieron hace varios años limitar a un mínimo los préstamos internacionales para financiamiento de programas y proyectos del sector público, lo que ha traído como consecuencia una reducción del nivel de actividad de las agencias financieras internacionales”*.

En consecuencia, el financiamiento de la oficina cuenta con un bajo aporte porcentual de la sede central, con aporte del gobierno, y con recursos provenientes de la movilización en otras fuentes. Dicha movilización es la que permite completar los montos necesarios para desarrollar los programas, proyectos y actividades comprometidas y cumplir con las exigencias de PNUD central, tanto en materia de aportes económicos, como de ahorro - provisión de recursos a futuro (18 meses). Estas condiciones de financiamiento dan características particulares a su acción y a su dinámica interna.

Por otra parte, como institución está sujeta a una serie de transformaciones introducidas en el marco de la reforma del sistema de Naciones Unidas y por ajustes normativos definidos centralmente.

Ello se expresa en los instrumentos de gestión, que han sido modificados en los últimos años de modo importante, y afecta las posibilidades de planificar sus actividades. La necesidad de movilizar recursos, sea a través de proyectos o de servicios, cobra un rol

fundamental en el conjunto de actividades, eclipsando la centralidad de la misión de promoción del desarrollo humano sustentable.

Finalmente, esta oficina del PNUD ha vivido en los últimos dos años cambios internos importantes a partir de la incorporación de una nueva Representante Residente a comienzos de 2004. Dichos cambios se expresan especialmente en la gestión interna, en que ha habido cambios de personal, reasignación de funciones, cambio en las instancias de coordinación interna, como es el caso de políticas públicas.

El resultado es que se aprecia fragmentación y cierta desarticulación en el quehacer institucional, no existiendo instancias colectivas regulares para el intercambio sustantivo, la planificación, el seguimiento y la evaluación de las actividades en curso. Tareas como las comunicaciones y la capacitación no están articuladas funcionalmente para su mejor aprovechamiento. Si bien se ha instaurado un espacio semanal de capacitación (los “jueves culturales”), la participación en él no es obligatoria. Participan en él funcionarias y funcionarios de los distintos estamentos de acuerdo con su interés en el tema a tratar. También ha estado sin funcionar desde hace algún tiempo el Centro de Documentación, lo que dificulta el trabajo de los/as profesionales. Como consecuencia de ello, cada programa o equipo trabaja en forma aislada, sin contar con información de las actividades desarrolladas por los demás. El Boletín *Contacto* es desarrollado por la persona encargada en forma individual, sin una instancia editorial.

Esta situación se ve reforzada en el caso de las condiciones y modalidades de contratación, por cuanto van configurando una planta de personal heterogénea y con creciente rotación. En un plazo relativamente corto se ha ido produciendo un recambio de personal que da origen a estamentos con diferentes situaciones en materia de duración de los contratos de trabajo y del compromiso con la institución. La proporción de personal técnico asociado a proyectos específicos temporales tiende a crecer, no existiendo condiciones para el desarrollo de carrera profesional dentro de la institución. Es posible apreciar cierta precarización de los puestos de trabajo, lo que afecta la existencia de un grupo humano sólido que sustente la labor y la misión institucional. Se observa una cultura institucional fragmentada entre las distintas “generaciones” de funcionarios/as, desde un sector que supera los 20 años en la institución hasta otro que recién completa uno o dos años en ella, sin que existan mecanismos que integren plenamente a los grupos más jóvenes en la cultura PNUD. En efecto, se han incorporado nuevos/as profesionales, pero no existe un proceso de inducción, que los/as integre al sistema de NN UU y PNUD y su cultura, es decir, esa “cultura PNUD”, tan apreciada por el personal de mayor trayectoria, no ha sido transmitida y queda circunscrita a algunos estamentos. Todos estos cambios han generado tensiones que se expresan en el clima laboral.

Esta situación institucional genera un contexto que afecta el proceso de transversalización de género, así como las posibilidades de llevarlo a cabo en plenitud y de modo sustentable a lo largo del tiempo.

III. OBJETIVO Y ALCANCE DEL DIAGNÓSTICO

El objetivo general del proyecto en curso es fortalecer e institucionalizar la equidad de género a través del diseño e implementación de una Estrategia de Transversalización del Género en el PNUD– Chile. Para ello, el primer paso consiste en la elaboración de un diagnóstico institucional sobre equidad de género.

El diagnóstico que se ha elaborado es tipo general y está centrado en el quehacer interno de la oficina. Busca entregar una fotografía que constituya una línea de base sobre la inclusión de la perspectiva de género en su quehacer, con el objeto de construir una estrategia y un plan de acción para alcanzar una institucionalización efectiva del enfoque de género.

La profundidad de este diagnóstico está determinada por el tiempo definido para el proyecto en curso y por los recursos asignados. Se trata de un primer paso en un proceso que deberá ser continuado por las instancias regulares del PNUD liderado por la Punto Focal de Género.

Este diagnóstico constituye la primera etapa de un proceso que, en sí mismo, constituye una forma de intervención cultural, particularmente por el enfoque asumido, fuertemente centrado en el diálogo, la conversación, el análisis conjunto de la propia experiencia y de la práctica profesional, con la incorporación de conceptos nuevos y perspectivas diferentes a las que dicta el sentido común.

Para llevarlo a cabo con rigurosidad, se utilizó diversos instrumentos de recolección de información y análisis, creados especialmente para esta tarea sobre la base de las metodologías disponibles tanto en el PNUD como en otros organismos internacionales y académicos. Se escuchó las opiniones de personas de dirección, coordinación y administración, de los diferentes equipos, programas y proyectos, así como de personas a cargo del personal.

No obstante, a medida que se fue avanzando en las entrevistas y el análisis de documentos, el proceso se hizo más complejo, requiriendo profundizar en los documentos, directivas, manuales y otros textos normativos que emanan de las instancias superiores y también de los organismos cuyos recursos son administrados por PNUD. Ello en la medida en que las actividades de los/as profesionales deben cumplir con una pluralidad de indicaciones, todas las cuales han debido ser observadas en cuanto a la incorporación de una perspectiva de género.

Como resultado, la etapa de diagnóstico se ha extendido más allá de lo inicialmente programado, debiendo el equipo consultor incrementar las entrevistas y el análisis de documentación pertinente.

IV. CONDUCTORES DEL PROCESO DE TG

El proceso de TG en curso cuenta con tres grandes actores, cuyo objetivo es asegurar, no sólo su mejor desarrollo, sino su sustentabilidad una vez culminada la intervención del equipo consultor. Dichos actores son, el equipo consultor, la Punto Focal de Género de PNUD y un Comité de acompañamiento del proceso especialmente constituido para ello.

1. Equipo consultor

El equipo cargo de la consultoría está integrado por:

- Teresa Valdés, socióloga, experta en estudios de género, investigadora principal, responsable del proyecto en su conjunto
- Heidi Fritz, antropóloga, experta en estudios de género, segunda investigadora
- Virginia Guzmán, psicóloga, experta en estudios de género y políticas públicas, investigadora responsable del Informe de Desarrollo Humano
- José Olavarría, sociólogo, experto en estudios de género, investigador colaborador en las actividades de sensibilización/capacitación
- Claudia Dides, socióloga, experta en estudios de género y capacitación, colaboradora para la elaboración de material de apoyo
- Rocío Ferrada, socióloga, asistente de investigación

2. Punto Focal de Género

La Punto Focal de Género, tiene un rol fundamental en el proceso de TG iniciado, siendo el principal recurso con que cuenta la oficina de PNUD para la transversalización. Es ella quien presentó este proyecto para su realización, obteniendo su aprobación y los recursos necesarios. Asimismo, la responsabilidad por la continuidad del proceso recae en ella.

Con ella se definió la estrategia para el mejor desarrollo del proceso de TG. A través de reuniones semanales y de un intercambio permanente vía Internet ha sido posible coordinar las actividades, entrevistas, sesiones de trabajo, jornadas con el personal y la entrega de materiales para su análisis. Al mismo tiempo se ha discutido los instrumentos elaborados y su análisis, de modo de asegurar la transferencia de la metodología empleada y su utilización futura, una vez completado el desarrollo de este proyecto.

3. Comité de acompañamiento del proceso

De acuerdo a lo definido con la Punto Focal, se constituyó un comité de acompañamiento integrado por personas de administración y de los equipos profesionales del PNUD con el objeto de que asesorara al equipo consultor en los pasos a seguir durante el proceso, recogiendo sus sugerencias y recomendaciones para el mejor desarrollo del mismo.

Este comité se ha reunido mensualmente y ha sido una instancia fundamental para profundizar en el conocimiento y comprensión de las características de la oficina del PNUD Chile. Asimismo, ha permitido contrastar los resultados parciales del proceso en curso y programar adecuadamente los pasos futuros.

En una primera reunión se le presentó la propuesta contenida en el proyecto y la estrategia acordada entre la consultora y la Punto Focal de Género. Se recibió sugerencias y aportes. En una segunda reunión se informó de las actividades realizadas y se discutió los primeros resultados del proceso de diagnóstico, recibiendo nuevamente aportes y recomendaciones de gran valor. En una tercera reunión, además de informar los avances en el trabajo, se sometió a discusión algunas apreciaciones diagnósticas del equipo consultor y posibles recomendaciones para hacer frente a los desafíos que surgen del diagnóstico.

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES

Siguiendo los Términos de Referencia del proyecto, se definió un conjunto de actividades para cumplir con los objetivos 1., 2. y parcialmente el objetivo 3., actividades que van más allá de lo especificado en ese documento.

En términos generales, la estrategia y el plan de actividades definidos para la etapa de diagnóstico incluyeron:

- presentación oficial de la propuesta de trabajo a la Representante Residente
- constitución de un comité de acompañamiento del proceso al interior de la oficina
- revisión bibliográfica de documentos del PNUD a nivel regional y nacional
- participación en un taller de capacitación con Elena Gastaldo, experta de OIT en la metodología “auditoría de género” utilizada exitosamente en ese organismo internacional
- entrevistas en profundidad a encargados/as de programas y proyectos, de administración, recursos humanos y capacitación, y comunicaciones
- análisis de proyectos y programas
- análisis de los instrumentos de planificación y gestión

Paralelamente se acordó desarrollar actividades de sensibilización/capacitación con el personal en general, en el espacio de los “jueves culturales”, y también la presentación inicial de este Informe preliminar.

Para el caso del Informe de Desarrollo Humano, atendiendo a su carácter eminentemente analítico, se acordó utilizar una metodología específica consistente en un análisis, por parte de una experta, de los tres últimos informes publicados, la elaboración de un informe sobre la presencia en ellos de elementos de género y la discusión del mismo con el equipo, de modo de identificar nuevos aportes sustantivos que el análisis de género puede agregar a los Informes en el futuro.

1. Desarrollar un diagnóstico integral y comprensivo en materias de TG al interior de PNUD con el objeto de tener un panorama general que permita visibilizar los principales logros, dificultades y desafíos.

1.1 Se revisó material escrito referido a:

- Documentación oficial del sistema de Naciones Unidas sobre Transversalización de género
- Documentación general del PNUD
- Documentación oficial del PNUD en torno a la equidad de género
- Información oficial contenida en el sitio en internet www.pnud.cl

1.2 Se diseñó un instrumento de fácil aplicación para obtener información objetiva y subjetiva de parte de funcionarios/as en relación a la equidad de género (Ver Anexo N°1). Se realizaron 17 entrevistas individuales (Ver Anexo N°2) con el propósito de conocer el grado de familiaridad con la noción de género, relaciones de género, etc., con los documentos oficiales del PNUD sobre TG, el rol del PNUD frente a las contrapartes en materia de equidad de género y su interés y disposición a participar en este proceso. Se consultó, además, sobre sus actividades específicas y los documentos que deberían ser analizados por el equipo consultor. Asimismo, se solicitó sugerencias sobre cómo llevar adelante la TG y sus necesidades para poder implementar en lo concreto la TG en su ámbito de acción específica. Se recolectó la información, se analizó y sintetizó las respuestas recogidas.

1.3 Se seleccionó, con participación de las personas responsables de los equipos y proyectos y un mapa de los proyectos en curso, una muestra de proyectos, programas, actividades e informes de las distintas áreas temáticas, actualmente en ejecución y algunos ya finalizados. Se elaboró una pauta de análisis desde la perspectiva de género para los proyectos y actividades (Ver Anexo N°3) y se aplicó a esta muestra. Se sintetizó los resultados obtenidos de la aplicación de dicha pauta.

Para los Informes de Desarrollo Humano se elaboró una pauta de análisis específica desde una perspectiva de género y se está preparando un documento a ser presentado al equipo a cargo de dicho informe (No se incluye).

1.4 Se seleccionó los principales instrumentos de planificación y gestión de los últimos años, los que fueron analizados desde una perspectiva de género. Se sostuvo reuniones con las personas a cargo de su aplicación y desarrollo, de modo de conocer la forma en que son ejecutados.

1.5 Se analizó el Boletín electrónico *Contacto* y las noticias incluidas en el sitio web de PNUD Chile y se entrevistó a la encargada de Comunicaciones.

1.6 Se revisó y analizó las prácticas relacionadas con los recursos humanos de la institución. Se entrevistó a la persona encargada de recursos humanos. Se entrevistó también a la persona a cargo de capacitación.

2. Desarrollar una metodología de trabajo interactiva y participativa para ser aplicada en el proceso de implementación TG.

2.1 Se revisó la metodología incluida en el *Learning and Information Package (LIP)* y *Learning Consultation Briefing workshops (LCB)* de PNUD y otros documentos de PNUD, en especial, el excelente Manual “Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País” desarrollado por PNUD El Salvador⁴. Se participó en un taller de capacitación con Elena Gastaldo, consultora de OIT, de modo de conocer la metodología de “auditoría de género” de OIT.

2.2 El taller de capacitación sobre Auditoría de Género (OIT) fue de gran valor y permitió clarificar los límites y posibilidades de la tarea de TG asumida, establecer objetivos concretos y realistas y visualizar la importancia de utilizar esa metodología para el seguimiento, monitoreo y evaluación del proceso. En ese sentido, la noción de “auditoría” se ajusta a la necesidad de verificar los avances alcanzados una vez que se ha puesto en marcha una Estrategia de Género y un Plan de Acción con metas y plazos concretos. También será de gran utilidad en una segunda etapa del proceso de TG que involucre expresamente el trabajo con las contrapartes de PNUD.

2.3 Se realizó un análisis de estas orientaciones metodológicas, al tiempo que se conoció y evaluó otras metodologías de Transversalización de género desarrolladas en el sistema de Naciones Unidas, otros organismos de cooperación internacional, en la Unión Europea⁵, en Suecia⁶ y otros países europeos⁷. En especial, los materiales desarrollados en la Comunidad de Andalucía⁸, que fue visitada por la coordinadora del equipo consultor durante este período. (Ver la Bibliografía consultada).

En diálogo con la Punto Focal, se acordó una metodológicas de trabajo que, atendiendo a la realidad institucional, al tiempo disponible y al propósito del proceso de TG, permitiera que el staff fuera parte del proceso, se involucrara e hiciera suya la tarea de Transversalización de Género como tarea colectiva, con la mayor legitimidad. Objetivo complementario fue construir la sustentabilidad de este proceso de transversalización, una vez completado este proyecto. Para ello se seleccionó, entre todos los materiales analizados, aquellos que servían mejor a la tarea iniciada, los que fueron adaptados a la

⁴ UNDP (s/f) Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit; UNDP (1997) *Guidance Note on Gender Mainstreaming*. NY: UNDP; PNUD (2002) *Equidad de Género. Cuaderno Político*. (Gender Equality. Practice Note); UNDP. *Transforming the Mainstream. Gender in UNDP*. PNUD (s/f) Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009. UNDP. *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. NY.

⁵ European Commission (2004) *Equal Guide on Gender Mainstreaming*

⁶ Working Group for Method Development in Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden (s/f) *Just Progress! Applying gender mainstreaming in Sweden*. Stockholm.

⁷ SDC, 2003. Gender Tool Kit.

⁸ Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género. 2005. *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Nº1. y *Guía para Identificar la Pertinencia de Género*, Nº 6. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

situación de la oficina chilena. Por lo tanto, se elaboró instrumentos de análisis propios, los que fueron perfeccionados durante su utilización (Ver Anexo N°1).

La metodología definida consistió en:

- La constitución de un comité de acompañamiento del proceso al interior de la oficina que se reuniera mensualmente para escuchar informes del equipo consultor, comentarlas y hacer propuestas para su mejor desarrollo.
- Una revisión bibliográfica de documentos del PNUD a nivel global y regional relativos a la incorporación de la equidad de género, como mandato y a la Transversalización de género como estrategia. Para ello se visitó los sitios web y los links recomendados en los textos y manuales metodológicos antes mencionados. Se extrajo los mandatos y recomendaciones para la TG en el PNUD.
- La realización de entrevistas en profundidad a los/as encargados/as de programas y proyectos, para explicar el proceso en curso y para construir un diagnóstico sobre los niveles de conocimiento de los lineamientos de PNUD sobre equidad de género y sobre TG. Se elaboró una pauta de entrevista que asegurara el tratamiento sistemático de los temas con los/as distintos/as entrevistados/as.
- La realización de entrevistas en profundidad a los/as encargados/as de administración, recursos humanos, capacitación y comunicaciones con el mismo propósito anterior. Se adaptó la pauta general de entrevista, manteniendo los mismos propósitos, pero especificando de acuerdo con las responsabilidades de los/as entrevistados/as.
- El análisis de una muestra representativa de la diversidad de proyectos y actividades desarrollados por PNUD Chile, tanto terminados como en curso. Para ello se elaboró una pauta que consideró la “pertinencia de género” de cada proyecto y/o actividad y la forma en que se incorpora o no la dimensión de género. Esta pauta tomó en consideración las guías sugeridas en las metodologías antes mencionadas.
- El análisis de los instrumentos de planificación y gestión, en sus versiones más recientes, observando en qué medida incorporan los lineamientos que el propio PNUD declara en su discurso.
- El análisis del Boletín Contacto y, en general, los contenidos del sitio web de PNUD Chile, revisando el lenguaje, la visibilización en el texto y en las imágenes de los propósitos de equidad de género declarados por el PNUD.
- La realización de sesiones amplias con el personal de la oficina para profundizar en los conocimientos sobre género y para presentar los avances del proceso de TG: un diagnóstico general y la propuesta de Estrategia de Género y de Plan de Acción.
- La realización de talleres de análisis sobre la pertinencia de género y la incorporación de una perspectiva de género en algunos proyectos y actividades seleccionados en pequeños grupos.
- La realización de una sesión de análisis de los instrumentos de planificación y gestión con el equipo directivo.

3. Desarrollar una Estrategia de TG a largo plazo y un plan de acción para corto plazo (Julio/Dic.).

En esta etapa sólo se avanzó en el Objetivo específico 3.1.

3.1 Se inició un programa de capacitación en equidad de género y TG para los funcionarios/as de PNUD. Para ello se llevaron a cabo tres jornadas de capacitación y análisis durante los espacios creados por los “jueves culturales”.

La primera jornada estuvo destinada a entregar elementos de análisis en torno a las relaciones de género en nuestro país, las tensiones y cambios que están sufriendo en el marco de los procesos de modernización y globalización. Ello para dar mayor sustento a la pertinencia de la transversalización de género en el quehacer del PNUD. Participaron 23 personas, 18 mujeres y 5 hombres. En esta oportunidad se entregó un primer Material de Apoyo, referido a los principales conceptos utilizados en el análisis de género (Ver Anexo N°5: Conceptos básicos sobre género. Material de apoyo N°1.).

En la segunda jornada se hizo una presentación del diagnóstico preliminar y se solicitó observaciones generales y específicas a lo presentado. Terminada la presentación se abrió la conversación y se recibió opiniones y aportes. Hubo coincidencia con lo presentado y se profundizó en algunos aspectos. Participaron 20 personas, 16 mujeres y 4 hombres. Se entregó un segundo Material de Apoyo referido a la importancia del análisis de género y al análisis de la pertinencia de género de distintos proyectos y actividades (Ver Anexo N°5: Por qué transversalizar género en el PNUD. Material de apoyo N°2). En esta oportunidad se consultó sobre el interés de tener una nueva jornada centrada en el análisis de la situación actual de las relaciones de género, propuesta que fue plenamente acogida.

La tercera jornada estuvo destinada a profundizar en algunos temas de particular interés del personal: sexualidad y salud reproductiva, cambios en las relaciones de género, cambios en las familias. Se desarrolló una interesante conversación tras la presentación. Participaron 13 personas, 9 mujeres y 4 hombres.

VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Síntesis

En relación con el marco de derechos humanos de las mujeres desarrollado en Naciones Unidas:

- existe un conocimiento muy general sobre los documentos emanados de las Conferencias Mundiales y sobre los instrumentos jurídicos internacionales relativos a los derechos humanos de las mujeres. El personal con mayor trayectoria en la oficina y que ha tenido a cargo las actividades impulsadas por NN.UU. desde 1975 en adelante tiene un conocimiento más acabado.

En relación con los documentos políticos e instrumentos de gestión:

- el Marco de Cooperación PNUD – Gobierno de Chile considera la igualdad de género como dimensión intersectorial, que debe ser incorporada, pero en la práctica no se da prioridad a esta dimensión.
- los instrumentos de gestión, globales y locales, además de modificarse periódicamente, consideran en forma poco consistente la necesidad de incluir elementos de género (SRF, MYFF, ROAR).

En relación con el marco de políticas de PNUD para la transversalización de género:

- son numerosos los documentos emitidos por el PNUD para transversalizar género en su quehacer y que entrega elementos prácticos para conseguirlo, pero son escasamente conocidos, salvo las presentaciones desarrolladas por la Punto Focal.

En relación con otros documentos emanados de Naciones Unidas para el desarrollo de actividades del PNUD:

- algunos documentos oficiales, que orientan actividades del PNUD, al utilizar el masculino plural, invisibilizan que la sociedad está integrada por mujeres y hombres y que es pertinente incluir una perspectiva de género. Es el caso del Manual de Procedimientos para la implementación del Premio Internacional para la Microempresa (Año Internacional del Microcrédito 2005).
- los manuales del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF), en que el PNUD actúa como institución ejecutora, sólo en el caso del Programa de Pequeños Subsidios (PPS), incluye una indicación relativa a la incorporación de género en los proyectos.

En relación con las políticas del gobierno de Chile para la equidad de género

- el gobierno de Chile cuenta con normativas y políticas específicas destinadas a incluir la equidad de género en su quehacer, han sido presentadas por la Punto Focal de Género, pero no son bien manejadas o incorporadas con facilidad por el personal del PNUD.

En relación con los proyectos y actividades:

- si bien, en general, los proyectos, programas y actividades no incorporan un enfoque de género de modo sistemático, es posible identificar excepciones y buenas prácticas que deben servir de modelo para otros proyectos y equipos.
- en los proyectos y documentación pertinente, se manifiesta la trampa del lenguaje: el masculino plural invisibiliza la participación de mujeres y hombres en las poblaciones, sea como actores o destinatarios de la acción. Sólo excepcionalmente los proyectos mencionan a ambos géneros.
- algunas de las actividades desarrolladas consideran a las mujeres como un sector de atención particular (Primer Foro Iberoamericano sobre Acceso a la Justicia), otras no (Premio Internacional para la Microempresa).

En relación con la organización:

- la oficina cuenta con un Punto Focal de Género y existe pleno reconocimiento al rol desempeñado por ella en la entrega de conocimientos y elementos de análisis relativos al género.
- el personal técnico de PNUD tiene un conocimiento básico sobre qué es género, sobre transversalización de género, sobre equidad e igualdad. Se lo asocia principalmente al número de hombres y mujeres, a la igualdad de oportunidades y al impacto diferenciado por sexo. Sin embargo, con la excepción del PPS, y parcialmente Deportes para la Paz, no lo han incorporado en sus proyectos y actividades.
- hay escaso conocimiento de la normativa de Naciones Unidas y del PNUD en torno a la equidad de género y transversalización en el quehacer institucional.
- en general, se desconoce el Manual de Programación del PNUD y lo que indica en cuanto a la incorporación de género en los proyectos y actividades de la oficina, excepto el capítulo 5. (Prodoc).
- el Boletín electrónico *Contacto* sólo incorpora aspectos de género cuando los encargados de los proyectos y actividades sobre los que informa así lo hacen. No utiliza un lenguaje sensible al género, predominando el uso del masculino plural y la invisibilización de la participación de mujeres en proyectos y actividades, salvo cuando son específicas de mujeres. Es el caso del Premio Internacional para la Microempresa, en que se informa sobre "los microempresarios" ganadores en distintas categorías, en su mayoría, mujeres.
- existen barreras institucionales para desarrollar la TG: la institución atraviesa un período difícil en su gestión interna y en su liderazgo, hay pocos recursos para desarrollar actividades de género, hay poca interacción entre los equipos, no existen instancias de "inducción" para las personas que se incorporan a la oficina.
- existen resistencia a la TG en algunas personas, la que se expresa de modo sutil y más en la práctica que en el discurso
- no obstante, frente a esta consultoría se ha manifestado buena disposición a participar en el proceso de TG y se aprecia relaciones de cooperación entre algunos/as profesionales que pueden ser de gran valor para dicho proceso.

A continuación se desarrollan los puntos mencionados.

1. Conocimiento de los documentos e instrumentos de NNUU y la OEA sobre derechos humanos de las mujeres, equidad de género y transversalización de género

Son numerosos los documentos e instrumentos aprobados por NN.UU. y la OEA sobre derechos humanos de las mujeres, los documentos del PNUD sobre equidad de género así como las normativas para las transversalización de género. Al mismo tiempo, la Asamblea General y el Secretario General de NN.UU. mantienen una agenda periódica de evaluación de los avances en la transversalización de género en sus organismos, pero su conocimiento en PNUD Chile es escaso. En esta sección sólo nos referiremos a los documentos mencionados.

1.1 Derechos Humanos de las mujeres

Desde 1975, con la realización de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México), el sistema de Naciones Unidas ha venido desarrollando una agenda en materia

de derechos humanos de las mujeres, que se expresa en Planes y Programas de Acción, considerando tanto su condición específica, como el impacto de su situación en otras dimensiones, como puede ser durante la niñez o la tercera edad, el medio ambiente, el desarrollo, la pobreza, etc.

Documentos de NNUU y OEA sobre Derechos Humanos de las Mujeres

- 1975 Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. México. (Declaración) Se da inicio a la Década de la Mujer 1975-1985.
- 1980 Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer: Evaluación de la mitad del Decenio. Copenhague
- 1985 Tercera Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. Nairobi.
- 1990 Cumbre Mundial a favor de la Infancia. Nueva York
- 1992 Conferencia Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo: Cumbre de la Tierra. Río de Janeiro.
- 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena. (Declaración).
- 1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo. (CIPD). (Plan de Acción Mundial).
- 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. (Plataforma de Acción Mundial).
- 1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague.
- 1999 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (Cairo + 5), Nueva York
- 2000 Beijing+5 Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York.
- 2000 Cumbre de Milenio, Nueva York. Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio
- 2001 Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Durban
- 2002 Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Madrid. Declaración y Plan de Acción.
- 2005 49ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Beijing+10, Nueva York

Los instrumentos jurídicos internacionales sobre Derechos Humanos de las mujeres aprobados por los Estados miembros en Naciones Unidas son los siguientes:

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

A ello se agregan los documentos aprobados por los gobiernos en Conferencias mundiales y Cumbres de presidentes

Todos estos documentos, tanto los emanados de las Conferencias y Cumbres, como los instrumentos de derechos humanos de las mujeres, constituyen el marco para la acción de

todos los organismos de Naciones Unidas, entre ellos el PNUD, y apuntan a alcanzar la equidad de género en todos los países que los han ratificado.

El conocimiento que tiene el personal del PNUD sobre los instrumentos de DDHH y de las Conferencias de NN UU es general y superficial, excepto las personas que estuvieron a cargo de las actividades relacionadas con dichas Conferencias, la Punto Focal de Género y del estamento superior de la institución. Ello aun cuando están todos disponibles en los sitios web de Naciones Unidas en español.

1.2 Transversalización de Género – PNUD

Al mismo tiempo, el PNUD cuenta con políticas de género expresadas en un conjunto de documentos, tanto a nivel mundial como latinoamericano.

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

El *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009* se refiere a las acciones de género en todas las oficinas de campo de la región y del Buró Regional de América Latina y el Caribe (RBLAC) para el período 2005-2009. Incluye directrices, lineamientos y objetivos para la transversalidad de género en las líneas de servicio del PNUD, así como para la integración y aplicación del enfoque de género dentro de las propias oficinas de país, tanto en su estructura como en su trabajo.

El texto más reciente es *Estrategia Corporativa de Género del PNUD y Plan de Acción* (enero 2005) está basado en el MYFF 2004-2007 a nivel corporativo. Ha sido diseñado para integrar la promoción de la igualdad de género de forma transversal en las líneas de servicio del PNUD y está basado en tres grandes dimensiones: desarrollo de capacidades, servicios de asesoría para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las

mujeres y apoyo a intervenciones específicas que beneficien a las mujeres. También incluye indicadores para monitoreo y evaluación del desempeño del personal de las oficinas.

A ello se agregan documentos del ECOSOC:

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

La Punto Focal de Género desarrolla sus actividades a partir de estas orientaciones. Ella ha dado a conocer estos documentos al conjunto del personal en los “Jueves culturales”, pero de manera general.

Existe nulo conocimiento de esta normativa en el personal del PNUD, la que se encuentra disponible en un sitio web conectado al sitio central del PNUD (Gender in Development), con la excepción de la Punto Focal de Género. La mayor parte de ellos está sólo en inglés, lo que dificulta más su conocimiento.

2. Género en los instrumentos políticos, de planificación y gestión de PNUD

Se analizó los diferentes instrumentos que utiliza PNUD en la planificación y desarrollo de sus actividades.

2.1 Marco de cooperación de PNUD – Gobierno de Chile (CCF)

En mayo de 2000 el gobierno de Chile suscribió un *Memorandum de Entendimiento* con el PNUD y en septiembre de 2001 fue aprobado el documento *Segundo marco de cooperación con Chile (2001-2003)*. En él se describe la situación de desarrollo del país desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible, se exponen los resultados de la cooperación anterior y la experiencia adquirida, y se definen objetivos, esferas programáticas y resultados previstos para el nuevo período. Finalmente, establece modalidades de gestión.

Señala que son dos las esferas que deben concentrar la cooperación PNUD-Gobierno de Chile: 1) gobernabilidad democrática y competitividad, y 2) cohesión social y equidad. Cada una abarca varias temáticas, a las que se suman algunas cuestiones intersectoriales. Las cuestiones intersectoriales son:

- Igualdad de género,
- Sostenibilidad del medio ambiente y
- Responsabilidad social empresarial.

Para cada uno de estos temas prioritarios se señala resultados esperados. Específicamente en la dimensión intersectorial de Igualdad de género expresa:

41. Igualdad de género. Se espera colaborar en la incorporación intersectorial de las cuestiones de género en el diseño de las políticas públicas, así como en las acciones del sector privado y la sociedad civil, aprovechando la experiencia internacional en la materia. Se espera, asimismo, profundizar el diagnóstico y generar índices de situación de la mujer en diferentes contextos que fundamenten propuestas para una acción eficaz en los principales ámbitos donde se dan prácticas discriminatorias (sistema escolar, Poder Judicial, elaboración de programas y presupuestos).

42. Resultados esperados. Lograr que la perspectiva de género se incorpore sistemáticamente en la formulación de políticas públicas sectoriales; profundizar los diagnósticos de la desigualdad de género; producir índices de potenciación de género que permitan perfeccionar diagnósticos y políticas sobre la materia.
(Marco de cooperación de PNUD – Gobierno de Chile (2001-2003))

Se subraya el interés del Gobierno en que el PNUD adopte un enfoque programático, en lugar de proyectos independientes. A este interés se agrega la expectativa de una nueva conceptualización del aporte del sistema de Naciones Unidas que responda a las nuevas necesidades del país, así como el interés en una mayor coordinación entre los organismos del Sistema de Naciones Unidas y los organismos multilaterales.

Este documento fue ampliado a través de un “**Memorandum de Entendimiento**”⁹ que acuerda un programa de cooperación para el período 2004-2006 que se concentrará en las siguientes prioridades:

Reforzamiento de la protección social y de los mecanismos para superar la pobreza:

1. Seguridad ciudadana: apoyo a estudios de evaluación de los planes en ejecución (Plan Cuadrante, Comuna Segura, Barrios Seguros).
2. Pobreza: apoyo al programa “Chile Solidario”. Estudios de evaluación y ejecución de programas.

Desarrollo humano, afianzamiento de la identidad cultural y de las capacidades cognitivas y habilidades de los recursos humanos para el país del siglo XXI:

1. Cultura: apoyo a programas de la nueva institucionalidad cultural.
2. Educación: apoyo a la operación y la evaluación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
3. Ciencia y tecnología: apoyo al diseño de la agenda de desarrollo científico y tecnológico.

⁹ PNUD, Gobierno de Chile (2003) “Actualización del Memorando de Entendimiento entre el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el ámbito de la cooperación y asistencia técnica” (23 de octubre).

Proceso modernizador del Estado:

1. Apoyo a los programas de modernización y profesionalización de la “Alta Dirección Pública” y de la carrera para el funcionario público.

Consolidación y perfeccionamiento de los instrumentos del PNUD para el apoyo a la gestión estratégica del Gobierno:

1. Identificación de áreas potenciales para nuevos servicios al desarrollo y búsqueda de metodologías innovadoras para este efecto.
2. Preparación regular de estudios e informes sobre la realidad nacional presente así como sobre escenarios futuros e impactos derivados de la ampliación de las políticas públicas prioritarias. En este sentido, se destacan los informes de desarrollo humano.

En el sitio web de PNUD Chile se informa que el Gobierno de Chile y el PNUD diseñaron una estrategia de focalización en tres áreas temáticas relevantes: gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza y desarrollo productivo, y medio ambiente y energía, en las que el PNUD se convierte en referente de conocimiento para todas las agencias del Estado que trabajen o sean responsables de temas relacionados con esas tres áreas. A ellas se suman dos áreas prioritarias transversales: gestión y fortalecimiento institucional y equidad de género.

En relación con esta área prioritaria, se señala que, con el objeto que se siga profundizando la equidad de género en la sociedad chilena y, simultáneamente, que Chile pueda cumplir con el tercer “objetivo del Milenio” (“Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”), el Gobierno de Chile y el PNUD seguirán trabajando en pos de incorporar la dimensión de género en las políticas de superación de la pobreza, y el fortalecimiento y la incorporación de la equidad de género en el diseño y la implementación de las políticas públicas.¹⁰

No obstante, la cooperación con el SERNAM y para la transversalización de género en las Metas del Milenio ha sido iniciativa de PNUD. Es así como ha apoyado, junto a la GTZ y UNIFEM, un proyecto de Transversalización de género en el Estado, proyecto que ha obtenido el premio del BID al mejor programa de innovación en la región latinoamericana.

Actualmente se ha iniciado el proceso para la elaboración de un nuevo Marco de Cooperación PNUD-gobierno de Chile.

Más allá de lo declarado en estos documentos, ha sido la iniciativa de los/as profesionales de PNUD la que ha permitido incorporar temáticas y acciones específicas hacia el logro de la equidad de género, especialmente, de la Punto Focal de Género.

¹⁰ <http://www.pnud.cl/enchile.htm>

2.2 Marco de Financiación Multianual (MYFF)

El Marco de Financiación Multianual (MYFF) vigente corresponde al período 2004–2007. En él se introducen cambios con respecto a los objetivos definidos para el período anterior. En efecto, el MYFF para el período 2000–2003, el *Objetivo 4*, correspondía a *Género*.

El MYFF actual (2004-2007) incluye en el *Objetivo 1. Alcanzar las Metas de Desarrollo del Milenio y reducir la pobreza*, que tiene entre sus Service Lines, la Transversalización de género.

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

Como meta para 2005 compromete un proyecto formulado e implementado para la Transversalización del género en el PNUD y el fortalecimiento del UNCT. Asimismo, compromete capacitación sobre género sistematizada.

2.3 Result Oriented Annual Report (ROAR)

El Result Oriented Annual Report (ROAR) solicita explícitamente, para cada Objetivo, información sobre la promoción de la equidad de género como “*Driver of development effectiveness*”. Las preguntas que guían esta sección son las siguientes:

- *Did efforts in this area utilize gender needs analyses as a pre-requisite to, or main element of, programming for human development goals?*
- *Did efforts in this area facilitate women's increased representation and effective participation in national and sub-national arena that makes or influence policy decisions and resource allocation?*
- *Did efforts in this area lead to specific actions that empower women, in the form of dedicated interventions, financial commitments and other forms of resource allocation?*
- *Did efforts in this area promote effective and innovative approaches to incorporate gender considerations into national policy frameworks, legislation and MDG processes?*

El ROAR 2004¹¹ informa sobre la promoción de la equidad de género sólo en algunas actividades de algunos objetivos, respondiendo a una o más de las preguntas copiadas más arriba:

Goal 1: Achieving the MDGs and reducing human poverty

Service Line 1.1: MDG Country reporting and poverty monitoring

- *Intended outcome: Government officials and UNDP staff trained in Child/Dev Info.*

¹¹ UNDP, 2004 results reporting for Chile.

- *Intended outcome: Publication of HDR 2002 on Culture & 2004 on Power and Empowerment of Society.*
- *Intended outcome: Seminar to be carried out in September 2004*

Service Line 1.2: Pro-poor policy reform to achieve MDG targets

- *Intended outcome: Significant increase in the access of low income population to the public health services.*
- *Intended outcome: Improve education and strengthen extension programmes.*

Service Line 1.6: Gender Mainstreaming

- *Intended outcome: Proposals for the incorporation of gender in public policies.*
- *Intended outcome: Improved government-wide support for gender equity through public policies.*
- *Intended outcome: Complementary study on Gender and Democracy in Latin America, specially focused in the case of Chile, as a consequence of the study on Democracy in Latin America*
- *Intended outcome: Training civil servants in gender public policies.*

Goal 3: Energy and environment for sustainable development

Service Line 3.3: Access to sustainable energy services

- *Intended outcome: Adoption of new sources of energy to generate electricity in small and isolated communities.*

Goal 5: Responding to HIV/AIDS

Service Line 5.2: Development planning, implementation and HIV/AIDS responses

- *Intended outcome: Institutional capacity built to plan and implement multi-sectorial strategies to limit the spread of HIV/AIDS and mitigate its social and economic impact.*

Service Line 5.3: Advocacy and communication to address HIV/AIDS

- *Intended outcome: Full access to antiretroviral therapy.*

No resulta coherente que se solicite información en el ROAR sobre la promoción de la equidad de género, cuando ello no ha sido expresamente indicado en el MYFF, en las metas e indicadores.

2.4 El UNDP Programming Manual (Enero 2005)

Este Manual ha sufrido numerosas modificaciones desde su versión inicial. La versión actualmente vigente y disponible en la página web de PNUD, sólo en inglés, corresponde a enero de 2005, conteniendo varios capítulos de mayor antigüedad (disponibles algunos en castellano en otros sitios web del PNUD). En el marco de la reforma del PNUD, es un texto fundamental para el quehacer de las oficinas nacionales, puesto que a éstas les corresponde crecientemente la gestión de las actividades, sean de movilización de

recursos, de desarrollo de programas y proyectos, así como las negociaciones con los gobiernos y la coordinación de los demás organismos de NN.UU. asentados en el país.

A lo largo de este Manual, en varios capítulos y secciones se hacen alusiones generales a la igualdad/equidad de género, el adelanto y el empoderamiento de las mujeres en diversos lugares. Destacan, especialmente, las recomendaciones y consideraciones sustantivas en los capítulos 1., 2. y 4.

En el Capítulo 1. “*Acerca del PNUD*”, hay indicaciones en varias secciones:

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

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

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

1.4.7 Igualdad de género y adelanto de la mujer

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

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

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

Establece “**Esferas concretas de actividad**”:

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

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

***Anexo 2F, Consideraciones para la programación de calidad:
Punto 4. Igualdad de género y adelanto de la mujer***

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

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

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

4.2 Diseño de programas y proyectos

Se indica:

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

En las Tareas señaladas se plantea:

- ***Tarea 1. Comprensión de la situación existente, el contexto y el punto de partida:*** incluir características de género, datos desagregados por sexo e información sobre las relaciones de género y poder.
- ***Tarea 3. Determinación de las estrategias alternativas:*** considerar los efectos sobre los beneficiarios de las diversas estrategias, incluidos aspectos de género
- ***Tarea 4. Seleccionar la estrategia que ofrece mejores posibilidades:*** en relación a los riesgos de la estrategia seleccionada es necesario determinar los efectos de diverso tipo incluidos los de género
- ***Tarea 5. Definir los objetivos y los productos:*** dentro de esta tarea se detalla que definir los objetivos significa, entre otros, indicar las personas afectadas, inclusive diferencias significativas debidas al género

Además, aparecen algunas menciones en la versión antigua del Cap. 7 “*Monitoreo, preparación de informes y evaluación*”. Sin embargo, este capítulo ha sido reemplazado por una versión actualizada (“*Managing for Results: Monitoring and Evaluation in UNDP*”, 2001), en que no aparece ninguna referencia a cuestiones relativas al género.

En los capítulos 3. “*Recursos Administrados por el PNUD*”; 6. “*Operaciones de programas y proyectos*”; 8. “*Programas mundiales y regionales*” y 9. “*Apoyo programático al Coordinador Residente*” aparecen breves menciones al género y/a las mujeres.

De la mayor importancia es el Capítulo 5. “*Documentos de apoyo a los programas y documentos de proyecto*”, utilizado para la formulación de los proyectos. Este fue reemplazado en 2004 por el “*Documento de proyecto (Prodoc)*”. A este capítulo le antecede el Capítulo 4. “*Formulación de Programas y Proyectos*”, que contiene indicaciones centrales para incorporar el enfoque de género en la elaboración de los programas y proyectos, como se detalla más arriba. Sin embargo, este Capítulo 5. carece de alguna mención a lo que se señala en el capítulo previo.

El Manual, si bien está disponible en el sitio web de PNUD, y sus modificaciones son informadas al personal, éste no ha sido consultado salvo contadas excepciones. En la práctica, no hace falta consultarlo, basta con el *Prodoc*. Más aún, la elaboración de proyectos tiende a hacerse sobre la base de proyectos anteriores que han sido aprobados. No existe una instancia o mecanismo que verifique la forma en que las normativas incluidas en el Manual son observadas. En consecuencia, las indicaciones que contiene el Manual en materia de integración de género a los proyectos no son consideradas.

Existe un desconocimiento generalizado de este Manual, en el personal profesional, especialmente el más joven, con la excepción del *Documento de proyecto*, el que es utilizado para la formulación de los proyectos. Se desconoce que forma parte de un texto mayor y que en el capítulo anterior hay indicaciones muy precisas sobre la integración de género en los programas y proyectos. No es requisito su utilización y no hay instancias internas en el PNUD que aseguren la consideración de sus orientaciones relativas a la incorporación de una perspectiva de género. La inexistencia de una versión completa disponible en castellano constituye una barrera para su utilización.

2.5 Otras normativas utilizadas en programas y proyectos desarrollados por PNUD

El PNUD en Chile desarrolla proyectos tanto propios como de otros fondos e instituciones. Por lo tanto, deben aplicar normativas para la elaboración de proyectos diferentes de las incluidas en el Manual de Programación. Estas normativas no necesariamente consideran la incorporación de una dimensión de género. Aquí de presentan, a modo de ejemplo, algunas de ellas: el Fondo para el Medio Ambiente

Mundial (GEF), el Premio Internacional para la Microempresa (PIM), el Pacto Global y las orientaciones para las comunicaciones del PNUD.

a) Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF)

El Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF) fue creado 1991 para ayudar a los países en desarrollo a financiar proyectos y programas que protejan el medio ambiente. El PNUD es uno de los tres organismos ejecutores de este Fondo. Su función es patrocinar proyectos que fomenten las capacidades humanas e institucionales necesarias para desarrollar políticas, emplear tecnologías y administrar recursos que son cruciales para conservar el Medio Ambiente Mundial.

La oficina del PNUD en Chile cumple un importante rol de orientación acerca de los criterios del Fondo Para el Medio Ambiente Mundial (GEF) y colabora con el Gobierno para asegurar que los proyectos PNUD - GEF sean impulsados por el país, tanto proyectos de gran escala, como proyectos intermedios y el Programa de Pequeños Subsidios (PPS).

Las normativas para los proyectos de gran escala y aquellos intermedios no consideran ningún elemento relativo al género, independientemente de si se trata de proyectos relacionados con la recuperación y manejo de la biodiversidad, la desertificación, el cambio climático, o la conservación y protección de ecosistemas.

El Programa de Pequeños Subsidios (PPS) proporciona subsidios para iniciativas de grupos comunitarios locales y ONGs. Financiado por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF), ha completado 11 años de vida en el país, lo que le ha permitido apoyar más de 130 iniciativas orientadas a prestar apoyo a actividades en pequeña escala que aborden desde la comunidad, problemas ambientales de alcance global. Es administrado por el PNUD a través de una Coordinación Nacional del Programa, un Consejo Asesor y una base institucional. En la ejecución del Programa se debe animar y apoyar la participación de las comunidades, las ONGs y organizaciones comunitarias de base.

Funciona a través de concursos de proyectos y sus bases han sido perfeccionadas a lo largo de los años. La normativa a nivel internacional señala como criterio de elegibilidad de los proyectos, la consideración de los roles y relaciones de género, enfocando en las necesidades de las mujeres. En Chile, con el apoyo de la Punto Focal de Género, las Bases preparatorias han ido incorporando más elementos de género. Las Bases para el concurso 2006 considera, entre los criterios de elegibilidad, la equidad de género, la que es descrita como “la participación de las mujeres y los hombres, que dé plena cuenta de sus inquietudes y potencialidades”, y en su lenguaje incluye masculino y femenino. El instructivo para la elaboración de las propuestas pide, expresamente, que se señale cómo afecta el problema que interesa abordar a mujeres, hombres y niños, así como el modo en que los resultados beneficiarán a unas y otros. También solicita una desagregación por sexo de los participantes previstos y una presentación de la metodología de participación que considere a mujeres, hombres y niños.

La sistematización de proyectos del PPS de los años 1999 – 2001 utilizó una ficha que, a partir de los objetivos del PPS en ese período, entre los que estaba el “Mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y de las comunidades indígenas”, solicitó expresamente la forma en que habían respondido a ese objetivo¹².

b) Premio Internacional para la Microempresa (PIM).

El Premio Internacional para la Microempresa (PIM) fue lanzado en 2004 por el Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (UNCDF) en conjunto con otras instituciones y organizaciones como uno de los eventos claves del Año Internacional del Microcrédito 2005 establecido por las Naciones Unidas. Es concebido como un incentivo para que se cumplan los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La implementación de este Premio, en la que participó Chile, incluyó un conjunto de actividades realizadas a partir de un El Manual de procedimientos especialmente elaborado para ello¹³. A lo largo de casi todo el texto este Manual, traducido del inglés, utiliza un lenguaje en masculino, en singular o plural. Sólo al definir las categorías de los premios se señala como un posible criterio, la consideración social de género, especificando a “mujeres, particularmente a viudas, madres solteras y jóvenes” (pág.25) y, al señalar orientaciones para la planificación de la ceremonia de premiación, recomienda considerar para el transporte, poner atención a las mujeres de áreas rurales que tendrían mayores dificultades con él.

Especialmente sorprendente resulta este Manual si se tiene en consideración que la microempresa es una de las actividades con mayor participación femenina, como de hecho se demostró con el desarrollo de esta actividad.

c) El Pacto Global

Lanzado en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000, el Pacto Global llama a las empresas a adoptar diez principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción.

Esta iniciativa aspira a contribuir a dar una cara humana al mercado global a través de la asociación de compañías, organizaciones de las Naciones Unidas, trabajadores, organizaciones no gubernamentales (ONGs) y otros actores, de modo de construir un mercado global más inclusivo y equitativo.

En Chile es implementado por el PNUD. Las empresas que firman el Pacto Global deben incorporar los principios del pacto a su estrategia corporativa y a sus operaciones. Los principios son los siguientes:

¹² GEF, PNUD. Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD. 1999-2001.

¹³ UNCDF. CITIGROUP. 2005. “Premio Internacional para la Microempresa”. Manual de Procedimientos para su Implementación y Gestión. y Apéndices.

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Si bien no se señala expresamente el tema género, si estaría implícito, por lo menos, en los principios 1., 2. y 6. Entre los indicadores para el seguimiento, el único relativo a género es la relación hombres/mujeres en el empleo.

d) Comunicaciones

En el caso de las directrices para las comunicaciones, como son el Manual de capacitación sobre comunicaciones “Instrumentos para una mayor eficacia”¹⁴ y “The blue book. A hands-on approach to advocating for the millennium development goals”¹⁵, la atención al tema mujer o género varía.

En el primer caso, sólo se menciona en la descripción de las áreas temáticas y líneas de servicio del PNUD (Instituciones para la gobernabilidad democrática, p.5, VIH/SIDA, p.6) y como pregunta relativa al seguimiento y evaluación del proyecto de comunicación que se esté desarrollando (p.35). No se especifica la dimensión de género a la hora de definir las audiencias, destinatarios de los mensajes, público de los actos organizados, oficiales entrevistados, periodistas, etc. Tampoco se considera en los ejemplos utilizados en el Manual.

En el caso del Blue Book, cuyo objetivo es realizar acciones de *advocacy* en torno a las Metas del Milenio, sólo se menciona género al utilizar como ejemplo para el desarrollo de un mensaje, cuyo objetivo es alcanzar la equidad de género (pp. 17-18), en un recuadro sobre el rol de la educación pública para la superación de la pobreza (p.27) y en una nota sobre el desarrollo de mensajes secundarios del PNUD en torno a los ODM (p.65).

¹⁴ PNUD (2002) Instrumentos para una mayor eficacia. Manual de capacitación sobre comunicaciones. Nueva York.

¹⁵ UNDP (2004) *The blue book. A hands-on approach to advocating for the millennium development goals*. UNDP.

No todos los organismos con los que colabora el PNUD tienen normativas coherentes con la Transversalización de Género.

El personal del PNUD no incorpora la dimensión de género cuando no es expresamente solicitado.

Sobresale positivamente el PPS, que lo hace en la mayor medida.

En el caso de los manuales para comunicaciones, no existe consistencia en la incorporación de género, de modo que tampoco resulta obligatorio para las personas a cargo de esa tarea.

2.6 Normativa sobre recursos humanos

El PNUD ha entregado una serie de normativas para la equidad de género en el ámbito de los recursos humanos, referidas al balance de género en las contrataciones, a las oportunidades de ascenso, a la capacitación y a la conciliación entre el trabajo y la vida, entre otros¹⁶.

Si bien se conoce la existencia de normativas, se considera que éstas no son aplicables a esta oficina por existir un balance de género ampliamente favorable a las mujeres. La normativa sobre acoso sexual no ha sido utilizada por no haberse presentado problemas de ese tipo.

Todos estos documentos y normativas están disponibles en el sitio web de UNDP o en la Intranet.

En general, el desconocimiento de los documentos y normativas señalados se debe más a fallas en las formas y oportunidades de difusión y en algunos casos a la carga de trabajo, que a una falta de interés.

De hecho, el personal muestra interés, y a veces preocupación, por conocer los documentos y normativas, generales y específicos, y por incorporarlos al quehacer cotidiano de cada uno.

La Punto Focal de Género ha dado a conocer parte de esa documentación e informado de las normativas durante algunos "jueves culturales".

La inactividad del Centro de Documentación por falta de personal que lo atienda dificulta la difusión de los documentos oficiales, quedando disponibles sólo en Internet en el sitio de PNUD global, no siendo de acceso fácil para quienes no conocen su existencia.

¹⁶ PNUD, Políticas de Equidad de Género en la Gestión 2003-6.

3. Conocimiento de las políticas gubernamentales hacia la equidad de género

El Gobierno de Chile cuenta, desde 1991, con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cuya misión es diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y disminuir las prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

En 1993 formuló el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, consagrando la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este principio fue acogido por el Gobierno al asumir este Plan, en 1995, como parte de su programa de gobierno. Este plan fue la base y el eje rector del quehacer del SERNAM en este período. Su desarrollo permitió avances significativos en la condición de las mujeres y en el mejoramiento de su calidad de vida. A ello se agrega la aprobación de numerosas leyes que han ampliado los derechos de las mujeres y modificado situaciones discriminatorias. Destacan leyes como la de Violencia Intrafamiliar y la de Filiación, así como la reforma a la Constitución Política para explicitar la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

Tras seis años de aplicación, este Plan de Igualdad de Oportunidades fue evaluado, formulándose un segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010. En sus lineamientos recoge las aspiraciones y demandas de distintos sectores de mujeres y busca consolidar las políticas de género en la institucionalidad pública, a la vez que promover la participación de las mujeres y el control ciudadano en torno a estas políticas.

Finalmente, el año 2002 últimos años, en el marco de las políticas de modernización de la gestión pública, el gobierno incorporó el Programa de Mejoramiento de la Gestión el Sistema de Equidad de Género.

Estas políticas y normativas sólo son de conocimiento de la Punto Focal de Género. No son conocidas por los profesionales del PNUD, en general, ni son utilizadas en la fundamentación de los proyectos y programas.

4. Informes impulsados y elaborados por el PNUD

Desde 1990 el PNUD viene publicando el *Informe de Desarrollo Humano*, con el objetivo de poner a las personas en el centro del proceso de desarrollo, en particular en lo que se refiere a las actividades de debate económico, sobre políticas y promoción. Es una noción que pretende dar profundidad y hacer más compleja la idea del desarrollo,

enfatisando que uno de sus objetivos es ampliar las opciones disponibles para todas las personas. Este Informe es elaborado a nivel mundial e incluye el Índice de Desarrollo Humano, creado especialmente para dar cuenta de los niveles de desarrollo de los países. Cada uno de los informes se centra en un tema de gran actualidad en los debates sobre el desarrollo y presenta análisis innovadores y recomendaciones normativas¹⁷.

Por otra parte, el año 2000, los Estados parte de Naciones Unidas reunidos en la Cumbre del Milenio aprobaron la Declaración del Milenio, en la que se propusieron un conjunto de **Objetivos de Desarrollo** a alcanzar el año 2015, el tercero de los cuales es **Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer**. Para cada Objetivo de desarrollo se identificó una serie de indicadores que deben expresar los avances en relación a las metas definidas. En los últimos años, los países han elaborado Informes nacionales que dan cuenta de los avances hacia las metas.

4.1 Informes sobre Desarrollo Humano

Los Informes de Desarrollo Humano realizados a nivel mundial incluyen, a contar de 1995, además del Índice de Desarrollo Humano, el Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG) que muestra las brechas existentes entre mujeres y hombres, y el Índice de Potenciación de Género (IPG), específico para los niveles de participación y acceso de las mujeres a las esferas de poder. Estos Índices han dado visibilidad a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como a la discriminación de que son objeto en distintos ámbitos del quehacer social.

El conocimiento del IDH, del IDG y del IPG por parte del personal profesional de la oficina es escaso y vago, con contadas excepciones.

En Chile se vienen desarrollando periódicamente dichos Informes para el país, abordando temáticas específicas de gran relevancia. El análisis de dichos Informes se presentará separadamente en el Informe final de esta consultoría, a partir de una metodología especialmente diseñada para ello.

4.2 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, a diferencia de los índices IDH, IDG y IPG, son más conocidos por el personal de la oficina. Se conoce que existe el Objetivo N°3, **Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer**, y que debe haber transversalidad de género en los demás objetivos. De hecho, el PNUD contribuyó a la producción del informe nacional¹⁸, no sólo con la elaboración de una propuesta inicial presentada al gobierno, que incluía una dimensión de género transversal, sino al momento de redacción del informe oficial en esa misma tarea de TG. Sin embargo, su impacto a

¹⁷ PNUD (2002) Instrumentos para una mayor eficacia. Manual de capacitación sobre comunicaciones. Nueva York.

¹⁸ Gobierno de Chile, Naciones Unidas (2005) *Los objetivos de desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile*. Santiago: Gobierno de Chile.

nivel nacional es muy limitado, no representando las metas cuantitativas agregadas un gran desafío para el desarrollo del país.

El proyecto “Deportes como instrumento para el desarrollo y la Paz” se fundamenta –al menos en su discurso- en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el Objetivo N°3.

Si bien el personal tiene un mayor conocimiento de los ODM, su impacto en el país y en la opinión pública no es comparable con el que tienen los Informes de Desarrollo Humano elaborados por PNUD Chile. Los ODM son escasamente conocidos, el Informe nacional no ha tenido mayor difusión, y las metas propiamente tales no representan un gran desafío, en comparación con otros países de la región.

Su aporte argumental para la fundamentación de programas y proyectos es inferior a la potencialidad que tienen los Informes de Desarrollo Humano.

5. Los proyectos y actividades desarrollados por el PNUD Chile

El PNUD Chile desarrolla una gran diversidad de proyectos y actividades. El análisis o evaluación desde la perspectiva de género, supone distinguir entre ellos, por cuanto las formas de incorporación de elementos de género varían sustancialmente dependiendo de su lógica, objetivos, metas, ámbito de acción.

Más allá de las clasificaciones que existen en la propia oficina, el PNUD desarrolla, organiza o colabora en proyectos:

- para la formulación de políticas públicas y normas
- de asesoría técnica puntual
- de desarrollo de infraestructura
- de inversión pública
- de investigación
- de capacitación y asistencia técnica
- de apoyo a la gestión pública y fortalecimiento institucional
- de apoyo a la gestión a instituciones privadas
- de desarrollo e intervención a nivel comunitario
- para la realización de eventos nacionales o internacionales

Estos distintos tipos de proyecto se originan en iniciativas diversas y con financiamientos variados. Su origen y condiciones de financiamiento se traducen en formatos e instrumentos diferentes. Parte de ellos se estructuran de acuerdo con el *Prodoc* de PNUD, en otros casos, sobre la base de un marco general que sigue las indicaciones del PNUD,

se desarrolla una variedad de proyectos menores. Como se señaló anteriormente, el *Prodoc* no indica la inclusión de elementos de género, en el Análisis de situación, la Estrategia, los Acuerdos de gestión, Seguimiento y evaluación ni en el Contexto legal y se utiliza en forma independiente del Manual del que forma parte, en especial, del Capítulo 4.

El origen público o privado de los proyectos tiene consecuencias en la formulación de los proyectos. Asimismo sucede con iniciativas propias del PNUD a nivel internacional, aplicadas en el país.

En el caso de los proyectos del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF) hay un formato especial, que distingue entre la magnitud de los proyectos. En el caso del Programa de Pequeños Subsidios, que opera a nivel de comunidades, el formato ha sido desarrollado por el equipo de acuerdo a sus necesidades y con la incorporación de una perspectiva de género.

Para este diagnóstico se analizó un total de 29 proyectos y 7 actividades en ejecución, en elaboración y finalizadas. De acuerdo con lo expresado en el material escrito, se puede señalar un conjunto de debilidades en cuanto a la sensibilidad en materia de género.

Síntesis

- Se aprecia un déficit de diagnósticos previos –antecedentes o fundamentación- de los proyectos que consideren los puntos de partida diferenciales de mujeres y hombres, sus necesidades, etc.
- No se hace referencia al marco de Naciones Unidas y el PNUD sobre género
- No se incluye el marco normativo nacional sobre igualdad de oportunidades (SERNAM, PIO, legislación, etc.)
- No se identifica a redes, organizaciones sociales, ONGs de género que trabajan en el tema específico abordado
- No se visibiliza en qué medida “los actores”, “la comunidad”, las organizaciones están integradas por mujeres
- Se habla de “los líderes”, “los microempresarios”, “los estudiantes”, “los expertos”, “los voluntarios”, “los técnicos”, los profesores”, “los funcionarios”, “los participantes”, “los monitores”, etc.

Si bien, en general los proyectos y programas no incorporan un enfoque de género, es posible identificar excepciones y buenas prácticas, que deben servir de modelo para otros proyectos y equipos, como es el caso del Programa de Pequeños Subsidios (PPS). Así también se encuentra desagregación de datos por sexo y algunos criterios de equidad de género en el programa de Deportes para la Paz y así como en el Premio Internacional de la Microempresa.

Sin embargo, al desarrollar las actividades y al dar cuenta de ellas, no se considera un lenguaje sensible al género o se incurre en prácticas reñidas con una mirada de equidad. En el caso del Premio Internacional para la Microempresa, si bien se excluyó la categoría “mujer” en la premiación, del total de participantes (103), 69 fueron mujeres y de los 10 premios entregados, 8 correspondieron a microempresarias. No obstante, el texto publicado en el sitio web habla de los “microempresarios ganadores”. Al tratarse de la organización de una actividad, no existe un análisis sobre el lugar que tiene la microempresa como herramienta para la autonomía económica de las mujeres y sus familias.

En el caso del Programa de “Deportes para el Desarrollo y la Paz”, el Informe de las actividades realizadas en el período julio 2004-noviembre 2005, se relata que el Día Internacional de la Juventud, celebrado el 12 de agosto de 2004, “reunió a niños de diferentes estratos sociales y económicos, quienes jugaron un partido de fútbol...”, que “1.500 niños y jóvenes presenciaron el encuentro...” y que “se rifaron más de 180 balones de fútbol para los jóvenes y 200 pelotas de colores para las mujeres” (p.2). No se aprecia en qué forma se avanza en este caso en el Objetivo 3 de las Metas del Milenio.

El análisis de género de los proyectos consideró dos dimensiones, una referida a la pertinencia de género y la segunda relativa a la manera en que incluye elementos de género en ellos.

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

Sin embargo, en algunos proyectos resulta más fácil observar la pertinencia de género.

Pertinencia de género de los proyectos del PNUD

- La mayoría de los proyectos revisados son pertinentes al género, no obstante, esto no siempre es reconocido por quienes están a cargo de los mismos.
- Resulta difícil para los equipos distinguir dónde entran a jugar variables de género.
- Los proyectos de asesoría para el diseño de políticas públicas conllevan un grado de complejidad mayor y requieren un esfuerzo

y una experticia especial para incluir género.

- Los proyectos de infraestructura, si bien resultan menos pertinentes desde un punto de vista del género, requieren que se plantee la pregunta.
- Los proyectos de investigación y aquellos de asesoría técnica y capacitación pueden incluir elementos de género, lo que se observó escasamente en los casos analizados.
- En los proyectos que operan a nivel de comunidades es más fácil visibilizar la problemática de género, no obstante esto sólo ocurre de manera explícita en los PPS y en un proyecto de medio ambiente que identifica a mujeres como beneficiarias de capacitación.

En relación con la pertinencia de género se puede identificar niveles diferentes de conciencia en el personal de la oficina:

- aquellos que consideran que no existe ninguna vinculación con el tema
- aquellos que están conscientes de que los proyectos son pertinentes al género pero que no saben cómo se podría llevar a cabo.
- y aquellos en los cuales hay mayor claridad respecto de la pertinencia y de alternativas de intervención (los menos)

En general, se desconoce cómo y dónde incorporar la perspectiva de género. No obstante, en los proyectos se incluye personas que gestionan, planifican, ejecutan actividades, que son capacitadas, o grupos en los cuales se prevé dejar capacidades instaladas, etc. Corresponde, entonces, formular la pregunta sobre la composición de esos grupos. No se puede suponer homogeneidad de intereses, necesidades, demandas en los mismos; tampoco, que todos tienen el mismo punto de partida, que el acceso y control de los recursos es igual para todos. Todos los grupos humanos son diversos, estratificados, compuestos por individuos de distinto sexo, edad, origen étnico racial, etc., y ello hace que los puntos de partida para la participación en los proyectos sean distintos y el acceso a los beneficios también. Es allí donde es pertinente la pregunta relativa a la igualdad de género.

Con respecto a *cómo es incorporada la temática del género y la igualdad de género* en los proyectos, también existe una variedad de situaciones. Algunos, definitivamente no lo consideran, en otros proyectos género es sinónimo de sexo, en otros es incluido en otra categoría o es sinónimo de mujer. Los hay también en que queda como tema o componente aparte. Todas estas formas de inclusión pueden ser consideradas puntos de entrada, o pasos en un proceso mayor, pero no se puede considerar satisfecha la inclusión a partir de una única medida o principio general incorporado.

Una de las maneras en que los proyectos analizados consideran género es la inclusión de algunos datos desagregados por sexo, es decir, se recoge y presenta determinada información distinguiendo entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el uso del sexo como

una variable que permita discriminar en el análisis estadístico en relación a la opinión respecto a determinado tema.

Otra manera en que se incluye género es equiparando género con sexo femenino, y entonces, al haber mujeres en los proyectos o grupos de mujeres, se considera que el tema está incluido. Algunos proyectos hacen mención específica a las mujeres, por ejemplo como participantes de capacitaciones, como en un proyecto de conservación de la biodiversidad.

El tema también se instala como un componente o actividad aparte, en que se trabaja género y/o mujeres -sin incidencia en el proyecto total-, quedando, por lo general, como una actividad marginal al desarrollo principal de una determinada temática. Un ejemplo de esta situación es la organización del Foro Iberoamericano sobre Acceso a la Justicia, que contó con un panel sobre “Experiencias oficiales y comunitarias de políticas especiales para grupos vulnerables”, entre los que se consideró a las mujeres¹⁹. Se considera a las mujeres, pero no como la pregunta por el impacto de género en el conjunto de los temas abordados.

El uso de un lenguaje no sexista, que especifica masculino y femenino, contribuye a visibilizar la presencia de distintos actores que tienen necesidades e intereses diversos. Sin embargo, esto no es frecuente en los proyectos analizados.

Otros proyectos incluyen a las mujeres como parte de una categoría, lo que tampoco contribuye a darles visibilidad y a explicitar las brechas de género existentes. Por ejemplo, si se coloca a la familia suponiendo que esa sola mención incluye a las mujeres o una perspectiva de género.

También hay casos en que se incluye como recomendación general, que luego se diluye en la medida en que no se definen objetivos, metas, actividades y presupuesto específico para las cuestiones relativas a la igualdad de género. Por ejemplo, en el Pacto Global se menciona un principio de no discriminación en el empleo y la ocupación, y dentro de esto se incluye el género.

En este sentido, los proyectos no se distinguen entre la existencia de un balance de género en las instituciones u organizaciones con las cuales se trabaja y la igualdad de género en cuanto a oportunidades iguales, igual acceso a recursos y beneficios, equidad considerando puntos de partida distintos, etc.

A continuación se presenta el resumen del análisis realizado a partir de las Pautas incluidas en el Anexo N°1.

¹⁹ Ver PNUD América Latina y el Caribe (2005) *Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia. Materiales de trabajo*. Nueva York: PNUD. También el Programa del Foro Iberoamericano sobre Acceso a la Justicia, Viernes 28 de Octubre, 2005.

Cuadro N°1

CUADRO SÍNTESIS PAUTA N°1: ANALISIS DE PROYECTOS : INCLUSION EXPLICITA DE MUJERES/HOMBRES

N°	Nombre Proyecto	Estado	Área	Incluye mujeres y hombres, o género explícitamente en:						Pertinencia Impacto Género
				Beneficiarios	Objetivos	Actividades	Productos	Indicadores	Presupuesto	
1	Emergencia Terremoto	Ejecución	Crisis	No	No	No	No	No	No	Si
2	Pyme Technonet	Ejecución	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	No	Si
3	Conace/PNUD	Ejecución	Pob.yD°Prod	Si	No	No	No	No	No	Si
4	Escuelas Deportivas Formativas	Elaboración	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	NC	Si
5	Academia Deportiva Segura	Elaboración	Pob.yD°Prod	Si	Si	Si	No	No	NC	Si
6	Fortalecimiento Rehabilitación	Elaboración	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	No	Si
7	Capacitación en Gestión Deportiva	Elaboración	Pob.yD°Prod	No	No	S/I	NC	No	S/I	Si
8	Apoyo Impl. Subs. Deporte	Elaboración	Pob.yD°Prod	No	No	S/I	S/I	No	S/I	Si
9	Conservación Bio. Costa Chilena (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	Si
10	Conservación Bio. Altos Cantillana (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	Si
11	Sist. Areas Protegidas (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	Si
12	Utilización biomasa filias. Cordilleranas Llanten (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	Si
13	Bosque de Olivillo Costero Las Lilas (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	Si
14	Plan recuperación pure I.P.(PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	Si
15	Alternativa Desarrollo limpio Peumo (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	Si
16	Aldea Ecológica Putre (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	Si	No	No	No	Si
17	Ecoturismo, comunidades Mawidanche y Calfuco (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si
18	Microcuencas Maquis Cerro Blanco (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	Si
19	Gallina Huevos Azules (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	Si	Si	No	No	Si
20	Semilla Nativas Lloncao Cañete (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	Si	No	Si	Si	No	Si
21	Apoyo Pol. Energética Sustent.	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	Si
22	Transp. Ambiental Sostenible en Ciudades Intermedias	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	S/I	S/I	Si
23	Educación y D° Humano	Ejecución	Gob. Demo.	Si	No	Si	No	No	No	Si
24	Diseño e Implementación Gestión Proy. Urbano	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	Si
25	Fortalecimiento Desarrollo de Pol. Públicas en Juventud	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	Si
26	Apoyo Mejoramiento Estadísticas Oficiales	Ejecución	Gob. Demo.	No	Si	Si	No	No	No	Si
27	Apoyo Gestión Cooperación Sur- Sur	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	Si
28	Fortalecimiento Docencia Pre y Post Grado	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	Si
29	Fortalecimiento Infraestructura Científico Tecnológico	Finalizado	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	Si
	TOTALES			Si: 12	Si:4	Si:5	Si:3	Si:2	Si: 0	Si: 29

Cuadro N°2

CUADRO SÍNTESIS PAUTA N°1: ANALISIS DE PROYECTOS: FORMAS DE INCLUSION

N°	Nombre Proyecto	Estado	Área	Formas de inclusión del Género (explícitamente)										Hay alguna inclusión
				Antec	Contexto Norm.	Desag. sexo	Tema aparte	Como estrategia	Lenguaje	En otra categ.	Id Mujer	Mención	Trans	
1	Emergencia Terremoto	Ejecución	Crisis	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
2	Pyme Technonet	Ejecución	Pob.yD°Prod	No	No	No	Si	No	No	No	Si	No	No	Si
3	Conace/PNUD	Ejecución	Pob.yD°Prod	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si
4	Escuelas Deportivas Formativas	Elaboración	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	Si
5	Academia Deportiva Segura	Elaboración	Pob.yD°Prod	Si	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	Si
6	Fortalecimiento Rehabilitación	Elaboración	Pob.yD°Prod	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
7	Capacitación en Gestión Deportiva	Elaboración	Pob.yD°Prod	S/I	S/I	No	No	No	No	No	No	No	No	No
8	Apoyo Impl. Subs. Deporte	Elaboración	Pob.yD°Prod	S/I	S/I	No	No	No	No	No	No	No	No	No
9	Conservación Bio. Costa Chilena (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
10	Conservación Bio. Altos Cantillana (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	S/I	No	No	No	No	No
11	Sist. Areas Protegidas (GEF)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
12	Utilización biomasa filas. Cordilleranas Llanten (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	No	Si
13	Bosque de Olivillo Costero Las Lilas (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	Si
14	Plan recuperación pure I.P.(PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si
15	Alternativa Desarrollo limpio Peumo (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si
16	Aldea Ecológica Putre (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si
17	Ecoturismo, comunidades Mawidanche y Calfuco (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	No	Si
18	Microcuencas Maquis Cerro Blanco (PPS)	Ejecución	E y M.A.	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si
19	Gallina Huevos Azules (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	No	No	Si
20	Semilla Nativas Lloncao Cañete (PPS)	Ejecución	E y M.A.	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
21	Apoyo Pol. Energética Sustent.	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
22	Transp. Ambiental Sostenible en Ciudades Intermedias	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
23	Educación y D° Humano	Ejecución	Gob. Demo.	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
24	Diseño e Implementación Gestión Proy. Urbano	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
25	Fortalecimiento Desarrollo de Pol. Públicas en Juventud	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	Si
26	Apoyo Mejoramiento Estadísticas Oficiales	Ejecución	Gob. Demo.	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
27	Apoyo Gestión Cooperación Sur- Sur	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
28	Fortalecimiento Docencia Pre y Post Grado	Ejecución	Gob. Demo.	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
29	Fortalecimiento Infraestructura Científico Tecnol	Finalizado	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
	TOTALES			Si: 8	Si: 0	Si: 8	Si: 3	Si: 1	Si: 6	Si: 4	Si: 3	Si: 4	Si: 0	Si: 19

Cuadro N°3

CUADRO SÍNTESIS PAUTA N°2: ANALISIS DE ACTIVIDADES: INCLUSION EXPLICITA DE MUJERES/HOMBRES

N°	Nombre Proyecto	Estado	Área	Incluye explícitamente el Género, Mujeres y Hombres en:							Pertinencia Impacto de género
				Beneficiarios	Objetivos	Sub-Actividades	Productos	Indicadores	Mecanismo Participación	Presupuesto	
1	Premio Int. Microempresa	Ejecución	Pob.yD°Prod	No	No	No	S/I	S/I	No	S/I	Si
2	Pacto Global	NC	Pob.yD°Prod	No	NC	NC	NC	NC	S/I	NC	Si
3	Foro Acceso a la Justicia	Finalizado	Gob. Demo.	Si	No	No	No	S/I	S/I	S/I	Si
4	Juegos Integración Social	Finalizado	Pob.yD°Prod	No	No	No	NC	NC	S/I	S/I	Si
5	A.T Escuelas Críticas	Finalizado	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	NC	S/I	Si
6	Mesa Análisis Convivencia Escolar	Ejecución	Gob. Demo.	No	No	S/I	NC	NC	S/I	S/I	Si
7	Convenio de Cooperación Eficiencia Energética	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	NC	NC	NC	Si
	TOTALES			Si: 1	Si: 0	Si: 0	Si: 0	Si: 0	Si: 0	Si: 0	Si: 7

Áreas Prioritarias:

Pob y D° Prod: Reducción de la Pobreza y Desarrollo Productivo

Gov. Demo: Gobernabilidad Democrática

E. y M.A.: Energía y Medio Ambiente

Cuadro N°4

CUADRO SÍNTESIS PAUTA N°2: ANALISIS DE ACTIVIDADES: FORMAS DE INCLUSION

N°	Nombre Proyecto	Estado	Área	Formas de inclusión del Género (explícitamente)										Hay alguna inclusión		
				Antec.	Contexto Normativo	Desag. sexo	Tema aparte	Como estrategia	Lenguaje	Inmerso categ.	Id Mujer	Mención Gral.	Tópicos Prioritarios		Transversal	
1	Premio Int. Microempresa	Ejecución	Pob.yD°Prod	No	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	No	No	No	Si
2	Pacto Global	NC	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	Si
3	Foro Acceso a la Justicia	Finalizado	Gob. Demo.	Si	No	No	Si	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si
4	Juegos Integración Social	Finalizado	Pob.yD°Prod	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	Si
5	A.T Escuelas Críticas	Finalizado	Gob. Demo.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
6	Mesa Análisis Convivencia Escolar	Ejecución	Gob. Demo.	NC	NC	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
7	Convenio de Cooperación Eficiencia Energética	Ejecución	E y M.A.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
	TOTALES			Si: 1	Si: 0	Si: 1	Si: 1	Si: 0	Si: 1	Si: 2	Si: 2	Si: 0	Si: 2	Si: 0	Si: 4	

Áreas Prioritarias:

Pob y D° Prod: Reducción de la Pobreza y Desarrollo Productivo

Gov. Demo: Gobernabilidad Democrática

E. y M.A.: Energía y Medio Ambiente

Como se puede apreciar en los cuadros anteriores, todos los proyectos y actividades analizados tienen pertinencia de género, es decir, tienen impacto en la vida de mujeres y hombres de modos específicos y merecerían incluir una perspectiva de género. Sin embargo, la inclusión explícita de elementos de género es escasa, como se puede apreciar en los Cuadros N°1 y N°3. Entre los proyectos, 12 de 29 distinguen mujeres y hombres entre los beneficiarios y cinco consideran género en las actividades (Cuadro N°1). Por su parte, de las actividades analizadas, sólo 1 de 7 considera explícitamente mujeres entre los beneficiarios (Cuadro N°3).

Es interesante, no obstante, que muchos consideran alguna forma de señalamiento de género (Cuadros N°2 y N°4). Las distintas columnas permiten establecer grados o niveles de inclusión, desde la mera distinción en el lenguaje hasta su inclusión transversal en todo el proyecto. La mayor inclusión en los proyectos analizados es en los antecedentes y como tema aparte dentro del proyecto (8 proyectos de 29 (28%)) (Cuadro N°2). Ninguno hace referencia a los aspectos normativos de la equidad de género, ni lo incluye en forma transversal en todo el proyecto. En las actividades analizadas, 2 de 7 incluyen género como parte de una categoría, lo hacen sinónimo de mujer y lo definen como tópico prioritario, pero no consideran marco normativo ni lo incorporan transversalmente (Cuadro N°4).

Estos cuadros abren una perspectiva sobre cómo y en qué forma es posible incorporar género en los proyectos.

6. Prensa y comunicaciones

La oficina cuenta con una encargada de prensa y las comunicaciones que lleva adelante las relaciones hacia el exterior. Ella desarrolla el sitio web, elabora un Boletín electrónico bimensual, los comunicados de prensa de todas las actividades del PNUD. Para ello está en contacto con las contrapartes de modo de sacar comunicados y cobertura de prensa en conjunto. Coordina también el Grupo Interagencial de Comunicaciones. Lleva también un sitio web de Naciones Unidas.

El PNUD Chile no cuenta con folletería institucional actualizada. Elaboró dos trípticos hace algunos años, uno sobre el PNUD en Chile y otro sobre “Los servicios que ofrece el PNUD-Chile”. El folleto que presenta al PNUD en Chile señala que uno de sus temas prioritarios es Género, dado que “El PNUD aboga por un desarrollo sustentable que incorpore en forma activa y protagónica a las mujeres”²⁰.

Desde que se integró a la oficina, nunca ha recibido alguna indicación expresa de integrar género en su trabajo. No obstante, el Boletín incluye las actividades desarrolladas por el Punto Focal de Género, las que se refieren a temáticas sobre la mujer, violencia intrafamiliar, VIH/SIDA, etc. Así también, incluye las actividades que realizan todos los equipos, cuya información ella recoge y a las cuales da seguimiento.

²⁰ PNUD Chile (s/f) El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Santiago.

En ese sentido, el Boletín es irregular en cuanto a la incorporación de temas y perspectiva de género. Las actividades desarrolladas por la Punto Focal sí tienen esa perspectiva, no así las de los demás, como por ejemplo, el Premio a la Microempresa. Al dar cuenta de esa actividad habla de los “microempresarios” ganadores y sólo en la foto y el detalle de los primeros premios se aprecia que se trata de mujeres microempresarias. En general, las noticias del Boletín no aparecen ligadas a las actividades y programas regulares del PNUD.

El Boletín *Contacto* es enviado a 5.000 personas originado en el Programa de Desarrollo Humano y ampliado por los aportes de la Punto Focal de Género (gobierno, universitarios, instituciones de investigación, periodistas, personal PNUD en América Latina, ONGs, contactos de género).

No existe una evaluación del Boletín, del sitio web, del uso que el propio personal da a estos recursos, ni de las visitas externas. Desde el exterior recibe demandas y consultas de lectores del sitio y el Boletín.

La sobrecarga de trabajo dificulta la actualización del sitio web, el que, en efecto, no ha incorporado aún las modificaciones emanadas de las oficinas centrales, como son las prioridades contenidas en el MYFF 2004-2006.

7. La organización

A nivel de la propia organización esta consultoría consideró cinco ámbitos: los recursos efectivamente disponibles para la transversalización de género, los recursos de capacitación, las percepciones y opiniones del personal, las resistencias que es posibles percibir, y las políticas de recursos humanos.

7.1 Recursos de género en la oficina

La oficina cuenta con una Punto Focal de Género (PFG) con formación especializada, capaz de impulsar acciones en la perspectiva de promover la equidad de género. Tiene gran compromiso con la tarea y disposición para colaborar con el staff. Efectivamente, es quien ha promovido en los últimos años la incorporación del enfoque de género en las acciones de la oficina. Está personalmente comprometida con el análisis político y social necesario para identificar oportunidades y definir estrategias y acciones para avanzar en la tarea de TG.

En su desempeño ha desarrollado actividades de capacitación, ha movilizó recursos para incorporar género en algunos proyectos, como es el caso de las Metas del Milenio. Ha logrado incorporar el enfoque de género en el equipo y proyectos PPS. También ha establecido alianzas para obtener recursos y cumplir con la misión PNUD en materia de género. También, en relación con la coordinación del Grupo Temático de Género del Sistema de NU en Chile.

Ha desarrollado una gran creatividad y capacidad propositiva, pero no siempre logra los resultados esperados, por su aislamiento y por tener otras funciones. No obstante, cuenta con el reconocimiento de muchos/as de sus colegas por su buena disposición y aporte en los aspectos de género.

Barreras para su mejor desempeño son:

- existen escasos recursos financieros centrales para transversalizar género, excepto aquellos allegados por iniciativa de la propia Punto Focal de Género
- la PFG tiene asignadas tareas adicionales que dificultan una dedicación completa a la tarea de TG en el PNUD.
- la PFG no participa en los espacios de toma de decisiones estratégicas, no es informada de muchas decisiones lo que le impide cumplir su función de coordinar y facilitar un proceso que atañe a toda la oficina
- trabaja de manera individual, aislada

La Punto Focal de Género no es plenamente utilizada como recurso para la Transversalización de género en la oficina.

7.2 Política de capacitación

La oficina, si bien cuenta con un encargado de capacitación, que lleva un año en ese cargo. Está altamente motivado por su trabajo y también en relación a los temas de género. Además de la capacitación está a cargo de lo que dice relación con las nuevas tecnologías. No ha definido una política de capacitación en términos de contenidos.

Si bien se ha creado el espacio de los “jueves culturales”, no existe una programación anticipada ni una política articulada de los contenidos a tratar en ese espacio. Se ha utilizado para la capacitación en el sistema ATLAS, para informar de las reformas introducidas en el PNUD, para presentar las actividades de algunos programas o proyectos, como es el caso del Informe de Desarrollo Humano y la Punto Focal de Género ha informado y desarrollado algunas temáticas de género o relativas al VIH/SIDA, a partir de su propia iniciativa.

Dicho espacio ha sido utilizado en el marco de esta consultoría para desarrollar actividades de sensibilización y para presentar los resultados de este diagnóstico. No obstante, como norma general no existe obligatoriedad en la participación.

No existe una política de capacitación, menos aún, una programación en la que se inserten en forma sistemática temas relacionados con la transversalización de género.

7.3 El personal

Con el personal se realizó entrevistas individuales a 17 personas (Ver Pauta de entrevista en Anexo 1.).

Para la mayoría del personal entrevistado, esta consultoría ha representado la primera oportunidad en que han abordado el tema de género en relación a su propio trabajo en el PNUD.

Las percepciones en torno al tema género que tiene el personal es la siguiente:

- que la equidad de género apunta a considerar a hombres y mujeres, a “permitir que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de desarrollo”, a dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, a considerar diferencias de género y factores de género en los fenómenos sociales
- que es parte importante del desarrollo humano
- que está incluido transversalmente en las Metas del Milenio
- que es algo invisible, difícil de medir

Las percepciones sobre la incorporación de una perspectiva de género en el PNUD muestran tres niveles diferentes:

- un grupo considera que no es un tema de interés porque no existe discriminación de ninguna índole, que no es problema porque hay más mujeres que hombres. Se señala también: *“No es parte de mi vocabulario de trabajo.”*
- un segundo grupo señala que *“Es algo que va por el lado”*, que no es algo que se lleve a la práctica a la hora de tomar decisiones.
- un tercer grupo -con el apoyo de la Punto Focal de Género- ha incorporado elementos en los formatos de los proyectos (PPS), como requisito y dándole prioridad en la aprobación de los mismos. En el caso de las actividades deportivas, se indica el requisito para participar de contar con equipos de hombres y mujeres.

Como potencialidades y factores positivos consideran:

- la existencia de lineamientos y documentos oficiales del PNUD
- el aporte y apoyo de la Punto Focal de Género en tanto recurso técnico experto. Su liderazgo en el tema es reconocido, así como su aporte y su buena disposición en caso de requerirse su apoyo o consejo.

Como barreras mencionan:

- el desconocimiento de las políticas oficiales de Naciones Unidas y del PNUD relativas a la transversalización de género
- la ausencia de orientaciones específicas desde la coordinación de la oficina
- el desconocimiento de la pertinencia de género en muchos proyectos
- el desconocimiento del aporte sustantivo de la perspectiva de género
- el desconocimiento de herramientas y metodologías para incluir la perspectiva de género

- la falta de preparación técnica específica para hacerse cargo de la tarea
- la falta de intercambio de experiencias entre unidades del PNUD sobre el tema
- la complejidad que agrega al trabajo, así como el tiempo adicional requerido

Los desafíos mencionados son:

- construir un discurso, hacia adentro y hacia las contrapartes que incluya la perspectiva de género, como parte de la “marca PNUD”
- demostrar para qué es necesario incorporar la dimensión de género, qué se gana en concreto al incorporar género en los proyectos y actividades
- comprender que todas las políticas, proyectos y acciones son pertinentes al género, pues afectan, en última instancia a la población, formada por mujeres y hombres.

7.4 Resistencias

Existen en la oficina una variada gama de “resistencias” a la tarea de Transversalización de género, en su mayoría, indirectas y sutiles. Entre ellas corresponde mencionar las siguientes:

- Negación: se considera que no hay problemas en cuanto a género y que no existen brechas ni discriminaciones. Se considera que es un tema para otras oficinas. En este caso, el argumento principal es que aquí hay más mujeres que hombres en algunas de las categorías, es decir, el desbalance es respecto de los hombres. Incluso se aspira a la incorporación de más hombres.
- Segregación/especialización: se ha dejado toda tarea de Transversalización de Género al Punto Focal de Género. Se considera cumplido el compromiso de TG por el hecho que exista una PFG.
- Distancia entre el discurso y la práctica: se utiliza un discurso “correcto”, se hace referencia al tema, se expresa entusiasmo, pero ello no se refleja en las acciones concretas.
- No se prioriza: frente al volumen de actividades y tareas que debe desarrollar el personal, las actividades de TG quedan relegadas para cuando se disponga de tiempo y recursos.
- Se alega falta de investigación suficiente, falta de conocimientos o la ausencia de metodologías adecuadas.

En la práctica, estas formas de resistencia dificultan la acción de la Punto Focal de Género y ponen en entredicho el éxito de un proceso de transversalización.

7.5 Recursos humanos

El PNUD, a nivel internacional, cuenta con una política de género para la gestión de sus recursos humanos expresada en varios documentos, como son el Gender Balance Policy (Política de Equilibrio de género) y la Política de Acoso Sexual. Ella no se aplica, sino muy parcialmente, en la oficina de Chile.

Actualmente, y en el marco del conjunto de cambios a que ha estado sometida la oficina, existe una pluralidad de situaciones contractuales, que se explican también por la antigüedad de parte del personal, a lo que se suman las nuevas indicaciones para la contratación, en que los contratos no pueden tener una duración mayor de 4 años. Hay funcionarios/as con contrato de planta, indefinido y a plazo fijo, otros con contratos de servicios, consultores/as, etc. Asimismo, la escala de remuneraciones de muy dispar entre los propios profesionales.

Las condiciones de contratación inhiben el desarrollo de una carrera dentro de la oficina, es decir, no existen oportunidades de ascenso, de promoción o de reconocimiento, salvo contadas excepciones. Es el caso del Programa de Desarrollo Humano, en que la jubilación de director anterior permitió el ascenso de otro profesional a ese cargo. Otros cambios han sido decididos directamente por la Representante Residente, sin que exista un mecanismo universal para ascender.

La plantilla, por lo tanto, es heterogénea y los/as funcionarios/as tienen beneficios diferentes. No obstante, ha sido preocupación de la dirección igualar los beneficios en la mayor proporción posible: vacaciones, seguro médico para el/a funcionario/a. Como consecuencia, no existe una carrera profesional dentro del PNUD, como sí existió en el pasado.

La distribución por sexo del personal, de acuerdo con las categorías, es la siguiente:

Nivel	Total	Mujeres	Hombres	% M/T
Dirección	2	2	0	100
Profesionales	14	6	8	43
Administrativos	20	16	4	80
Sub total	36	24	12	67
Consultores	8	4	4	50
Cooperantes	2	2	0	100
TOTAL	46	30	16	65

Fuente: Entrevista con Josefa Errázuriz

Estos números llevan a considerar innecesaria la política de Gender Balance, al haber más mujeres que hombres en algunas categorías, y al contar la oficina con mujeres en los cargos superiores de dirección y administración. Asimismo, no se considera pertinente la normativa sobre acoso sexual, puesto que el propio balance de género la haría innecesaria.

Tampoco se considera políticas de flexibilidad laboral, como la Work and Life. Se señala que en una oficina con tan poco personal no es posible desarrollar ese tipo de políticas, puesto que el personal tiene una elevada carga de trabajo que debe realizar en la oficina. Sin embargo, en cuanto a la conciliación entre la vida personal y la vida profesional se ha convenido, entre la Asociación de Personal y la gerencia, una redistribución de la jornada laboral a lo largo de la semana de modo que las tardes de los viernes son libres, con el objeto de desarrollar actividades relacionadas con la familia, la salud, etc. Ello es altamente valorado por todo el personal, mujeres y hombres.

Hasta la fecha no se ha establecido criterios de género para las contrataciones, sea de nuevo personal o de consultorías. Tampoco en los Términos de Referencia, en los procedimientos o cuestionarios de las entrevistas para la selección de personal.

Finalmente, no existen mecanismos de socialización o inducción para el personal que llega, en el sentido de la cultura y objetivos del PNUD, como institución comprometida con la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

VII. DESAFIOS

Son numerosos los desafíos que emanan de este diagnóstico, los que deberán ser abordados en una Estrategia de Género que incluye elementos a largo plazo y el Plan de Acción para los próximos dos años, con que culmina este primer paso para la Transversalización de género en la oficina del PNUD-Chile. Algunos de estos desafíos corresponden a las instancias regional y global del PNUD, pero otros deben ser asumidos en la propia oficina nacional. Estos desafíos refieren a distintos niveles de responsabilidad y a diferentes tipos de acciones a corto, mediano y largo plazo. Gran parte de estos desafíos deberán ser incorporados en el Plan de Acción 2006-2008 y su avance dependerá del compromiso político con el conjunto de la Estrategia que sea acordada.

A continuación se listan los desafíos más importantes.

1. Desafíos para las instancias global y regional del PNUD

- Que exista consistencia entre todos los instrumentos gestión en cuanto a la exigencia o consideración transversal de género: MYFF y ROAR, principalmente
- Que todos los documentos de políticas y normativas que emanen de esas instancias incorporen la equidad de género
- Que se utilice de modo consistente el Manual de Programación, en especial, los capítulos 4. y el ProDoc referido a la formulación y el formato de proyectos.
- Que todas las instancias, Fondos e instrumentos de Naciones Unidas con que opera (GEF, Año Internacional del Microcrédito, Pacto Global, etc.) también consideren la equidad o la pertinencia de género
- Que todos los fondos del PNUD incluyan financiamiento para incorporar género en sus actividades
- Que el sistema ATLAS incorpore indicaciones sustantivas sobre equidad de género a ser informadas por los proyectos, programas y actividades
- Monitorear y retroalimentar el desempeño de las oficinas en materia de TG

2. Desafíos para la oficina del PNUD-Chile

2.1 Representante residente

- Asumir y poner en práctica la normativa incluida en la “Guidance Note on Gender Manstreaming” (1997) relativa a rol del/a representante residente y coordinador/a residente sobre TG
- Asumir y poner en marcha la “UNDP corporate gender strategy and action plan” (enero 2005)
- Que el Marco de Cooperación con el país (CCF) incluya en sus objetivos y actividades el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres
- Que el Desarrollo Humano sustentable, incluida la equidad de género, esté en el centro del discurso y la acción del PNUD Chile

- Contar con un discurso, hacia adentro y hacia las contrapartes, que incluya la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD
- Colocar la equidad de género en las negociaciones con las contrapartes gubernamentales y no gubernamentales
- Revisar las formas y oportunidades en que se informan y difunden los documentos y normativas oficiales referentes a la incorporación de género en los proyectos, programas y actividades de NNUU y PNUD, de manera de asegurar su conocimiento y utilización
- Hacer exigible la incorporación de género en proyectos, programas y actividades
- Dar sustentabilidad al proceso de TG a través del compromiso político y económico
- Impulsar la TG como tarea de toda la oficina, y no sólo del Punto Focal de Género
- Elaborar directrices para la TG que se implementen en todas sus instancias
- Habilitar el Centro de documentación como recurso y apoyo a la TG: asegurar la disposición de documentación del sistema de NN.UU., de PNUD y del gobierno sobre equidad de género, políticas de equidad y herramientas para TG
- Aprovechar mejor al Punto Focal de Género: garantizar la dedicación exclusiva de la tarea de TG y su participación en instancias de planificación y decisión, de acuerdo con los TR definidos por el PNUD para ello
- Asegurar el intercambio entre unidades en torno a la experiencia de TG
- Aprovechar los PAC para asegurar TG en proyectos y actividades
- Asegurar recursos económicos en presupuesto anual para actividades de TG
- Dar prioridad a la tarea de TG, es decir, que los/as profesionales cuenten con los recursos y tiempo necesario para ello y hacerla exigible

2.2 Punto Focal Género:

- Asumir las orientaciones establecidas en los “UNDP Country Office Gender Focal Points Terms of Reference”, en especial, la estrecha colaboración con el/a representante residente
- Participar en los PAC y en instancias de programación
- Programar actividades en fechas relevantes para la equidad de género: con el personal, en intranet y web
- Capacitarse en forma continua en las nuevas temáticas que aborda el PNUD desde una perspectiva de género
- Liderar el monitoreo y evaluación del proceso de TG
- Fortalecer las relaciones con los puntos focales de género de la región
- Aprovechar los asesores regionales temáticos (SURF) y demás recursos provistos para la TG en el sistema de PNUD y Naciones Unidas

2.3 Personal PNUD

- Que todo el personal profesional conozca el marco de políticas de Chile sobre equidad de género
- Que el personal profesional conozca y utilice los Índices de Desarrollo Humano (IDH), el Índice de Desarrollo de Género y el Índice de Potenciación de Género
- Desarrollar una política de capacitación que considere la inclusión de elementos de género en forma sistemática, que asegure que el personal profesional y administrativo cuente con los conocimientos necesarios y preparación técnica específica para TG

- Establecer un sistema de inducción para los/as profesionales que se incorporan al PNUD que considere su marco normativo, incluido el género, los procedimientos, el funcionamiento institucional, etc.
- Promover la gestión del conocimiento sobre TG entre todo el personal, técnico administrativo: acceso a recursos bibliográficos, a experiencias en materia de TG en proyectos, programas y actividades

2.4 Programas, proyectos y actividades

- Disponer de datos estadísticos desagregados por sexo, propios o de otros organismos oficiales (sitio web)
- Disponer de mecanismos para encontrar la información que sea necesaria
- Disponer de indicadores de género adecuados a las diferentes temáticas abordadas por el PNU
- Disponer de expertas/os en género e informantes clave -mujeres y hombres- para temas específicos en el análisis de género
- Disponer de estudios, investigaciones, publicaciones, informes
- Que los programas, proyectos y actividades del PNUD-Chile incluyan el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las etapas de su desarrollo, considerando su formulación, ejecución, monitoreo y evaluación
- Que los proyectos incluyan en su fundamentación los marcos normativos de PNUD (desarrollo humano sustentable) y del gobierno en materia de equidad de género
- Que el lenguaje utilizado visibilice el género femenino y las disparidades de género
- Que los proyectos identifiquen las redes, organizaciones sociales, ONGs de género que trabajan en cada tema específico abordado
- Que los proyectos hagan visible en qué medida “los actores”, “la comunidad”, las organizaciones consideradas están integradas por mujeres y varones y cómo estos contribuyen al logro de la equidad de género
- Que los proyectos especifiquen los recursos destinados a TG

2.5 Prestación de servicios

- Que los servicios prestados por PNUD-Chile consideren la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Que las negociaciones y el discurso de los profesionales PNUD involucrados en la prestación de servicios incluyan la meta de la equidad de género y la promoción del empoderamiento de las mujeres.

2.6 Comunicaciones

- Que las comunicaciones, tanto hacia el interior y como hacia fuera del PNUD sean sensibles al género y que el lenguaje y las imágenes utilizadas visibilicen a mujeres y varones
- Que los Comunicados de Prensa institucionales hagan visible los objetivos, la participación e impactos de género de los proyectos y actividades
- Planificación de actividades mediáticas para fechas claves que contribuyen al posicionamiento de la equidad de género (8 marzo, 25 noviembre, etc.): con el personal, en intranet y web

- Que el Boletín Contacto incorpore género en el conjunto de actividades desarrolladas por el PNUD en Chile

2.7 Política de recursos humanos

- Aplicar la política de PNUD sobre Equidad de Género en la gestión de personal (balance de género y criterios de equidad)
- Establecer criterios de género para las contrataciones, sea de nuevo personal o de consultorías

2.8 Monitoreo y evaluación del proceso de TG

- Crear un sistema de monitoreo y evaluación de la Transversalización de género.

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos

Anexo N° 2: Entrevistas realizadas

Anexo N° 3: Proyectos y actividades analizadas

Anexo N° 4: Documentos/ Instrumentos de Gestión y Planificación analizados

Anexo N° 5: Material entregado en las Jornadas

Anexo N° 6: Bibliografía Consultada

ANEXO N°1: INSTRUMENTOS

- Pauta Entrevista General
- Pauta N° 1: ANÁLISIS PROYECTO CON ENFOQUE DE GENERO. FICHA SÍNTESIS
- Pauta N° 2: ANÁLISIS DE ACTIVIDADES CON PERSPECTIVA DE GENERO

DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD

Pauta Entrevista General

- 1) Antecedentes del proyecto: objetivos, características y plan de trabajo (1) diagnóstico institucional participativo de género (examinar la organización y su quehacer desde una perspectiva de género) (2) formulación de estrategia de género (3) elaboración plan de acción.
- 2) Qué entiende por género y por Transversalización de género, por igualdad y equidad de género. Qué lugar tiene en la noción de Desarrollo Humano y para el cumplimiento de la misión del PNUD (¿conoce el IDG y el IPG?).
- 3) Conocimiento de las orientaciones y estrategias de NNUU y UNDP sobre Transversalización de género en sus actividades. Las ha leído o no. Recuerda algún documento. Opinión sobre dichas orientaciones: utilidad o no.
- 4) Situación de la perspectiva de género en la oficina PNUD de Chile, rol de la Punto focal, barreras y potencialidades. Cómo son las relaciones y el balance de género en la oficina.
- 5) Interés en el desarrollo de un proceso de Transversalización de género en la oficina. Cuáles serían los beneficios. De quién es la tarea. Cuál sería la mejor manera de llevarlo a cabo.
- 6) Descripción de su área de trabajo en el PNUD: programas, proyectos, etc.
- 7) Conocimiento de existencia de orientaciones específicas sobre perspectiva de género para su área de trabajo.
- 8) Aplicación o no de esas orientaciones: en qué sentido se aplican (en qué etapa o momento de desarrollo de las actividades de su área) y/o razones para que no se apliquen. Considera importante incluir la dimensión de género en la planificación y las distintas etapas de los proyectos, y en sus resultados. ¿Lo ha hecho, cómo, en qué medida? ¿Considera que hay instrumentos y técnicas suficientes para ello? Qué sería necesario hacer.
- 9) Sugerencias y recomendaciones para el proceso de Transversalización de género en la oficina.
- 10) En qué tipo de actividades estaría dispuesto o le interesaría participar:
 - a) taller sobre género: concepto, equidad e igualdad de género, relaciones de género y su expresión en la sociedad, desafíos y propuestas para alcanzar una mayor equidad
 - b) diagnóstico de género de su área de trabajo
 - c) discusión de una estrategia de género y un plan de trabajo para su área
 - d) discusión de una estrategia de género y un plan de trabajo para la oficina en su conjunto (gestión, relaciones internas, recursos humanos, comunicaciones, etc.)
 - e) sugerencia de otra actividad que le pudiera interesar en relación a la Transversalización de género
- 11) Documentación a revisar:

- a) tipo de documentación que utiliza en su área/programa/proyecto (objetivos, metas, indicadores)
 - b) guías para la elaboración de proyectos
 - c) proyectos y sus informes
 - d) bases y pautas de evaluación de concursos (PPS)
- 12) Opinión sobre el conocimiento y práctica de las contrapartes con respecto a una perspectiva de género: gobierno, sociedad civil, sector privado.
- 13) Rol de PNUD en la Transversalización de género en políticas de gobierno y con el sector privado.

**DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE GÉNERO EN EL PNUD**

**PAUTA N° 1
ANÁLISIS PROYECTO CON ENFOQUE DE GENERO
FICHA SÍNTESIS**

Objetivo: mostrar una visión sintética del proyecto y de la inclusión o no de elementos de género

1. Identificación			
1.1 Nombre Proyecto/Programa			
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado)			
1.3 Área o línea temática			
2. Beneficiarios (especificar)			
directos (H/M)	SI	NO	S/I
Indirectos (H/M)	SI	NO	S/I
3. Objetivos (incluyen explícitamente G, H/M)			
4. Actividades (incluyen explícitamente G, H/M)			
5. Resultados esperados (incluyen explícitamente G, H/M)			
6. Presupuesto (incluyen explícitamente G, H/M)			
7. Impactos en la igualdad G, H/M			
8. Indicadores resultados (incluyen explícitamente G, H/M)			
9. Formas Inclusión género (marcar)			
1. Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	SI	NO	S/I
2. Contexto normativo y de políticas de equidad	SI	NO	S/I
3. Desagregación datos según sexo	SI	NO	S/I
4. Como temática o actividad aparte	SI	NO	S/I
5. Como estrategia	SI	NO	S/I
6. El lenguaje utilizado especifica masc / fem	SI	NO	S/I
7. Inmerso en otra categoría (ej: familia)	SI	NO	S/I
8. Como sinónimo de mujer	SI	NO	S/I
9. Cómo consideración general / mención	SI	NO	S/I
10. Transversalmente en el proyecto	SI	NO	S/I
Observaciones			
Actores involucrados			

Esta pauta se aplica a todo el CICLO DE PROYECTO, es decir, Formulación, Ejecución, Evaluación.

**DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE GÉNERO EN EL PNUD**

**PAUTA N° 2
ANÁLISIS DE ACTIVIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Objetivo: mostrar una visión sintética de la actividad y de la inclusión o no de elementos de género

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

1. Identificación			
1.1 Nombre Actividad			
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado)			
1.3 Área o línea temática			
2. Beneficiarios (especificar)			
directos, (H/M)	Si	No	S/I
Indirectos (H/M)	Si	No	S/I
3. Objetivos (incluyen explícitamente G, H/M)	Si	No	S/I
4. Sub-actividades, productos intermedios (detallar y señalar si incluyen explícitamente G, H/M)	Si	No	S/I
5. Resultados esperados (incluyen explícitamente G, H/M)	Si	No	S/I
6. Presupuesto (incluyen explícitamente G, H/M)	Si	No	S/I
7. Impactos en la igualdad G, H/M	Si	No	S/I
8. Indicadores de resultados (incluyen explícitamente G, H/M)	Si	No	S/I
9. Existen mecanismos para asegurar participación equitativa de hombres y mujeres (expositores, toma de decisiones, preparación, seguimiento, etc.)	Si	No	S/I
10. Formas Inclusión género (marcar)			
1. Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	Si	No	S/I
2. Contexto normativo y de políticas de equidad	Si	No	S/I
3. Desagregación datos según sexo	Si	No	S/I
4. Como temática o actividad aparte	Si	No	S/I
5. Como estrategia	Si	No	S/I
6. El lenguaje utilizado especifica masc / fem	Si	No	S/I
7. Inmerso en otra categoría (ej: familia)	Si	No	S/I
8. Como sinónimo de mujer	Si	No	S/I
9. Cómo consideración general / mención	Si	No	S/I
10. Transversalmente en el proyecto	Si	No	S/I
11. Los tópicos y la agenda reflejan prioridades en igualdad de género	Si	No	S/I
11. Observaciones			
12. Actores involucrados (públicos ,privados, soc. civil)			

ANEXO N°2: ENTREVISTAS REALIZADAS

1. Alejandro Mañón, Asistente Coordinador Residente (Coordinación Interagencial)
2. Alejandra Alarcón, Coordinadora General Programa Pequeños Subsidios (PPS)
3. Luis Costa, Encargado Área Energía
4. Vicente Ossa, Encargado Área Medio Ambiente
5. Cristóbal Aldunate, Encargado Programa Deportes para el Desarrollo y la Paz
6. Andrea De Araujo, Consultora, Proyecto Reconstrucción Zona Norte y Technonet
7. Alfonso Galarce, Consultor Foro Iberoamericano de Acceso a la Justicia
8. Sylvia Broder, Encargada Área Gobernabilidad
9. Josefa Errázuriz, Encargada de Operaciones
10. Daniela Trucco, Coordinadora Proyecto Educación y Desarrollo Humano
11. Blanca Vega, encargada Premio a la Microempresa, Punto Focal Sector Privado
12. María Loreto Schmidt, encargada de Personal (Recursos Humanos)
13. Cielo Morales, Representante Residente Adjunto
14. Jeff Senne, Punto Focal Pacto Global
15. Nela Peña, Proyecto CONACE
16. María Elena Hurtado, encargada de Prensa
17. Joaquín de Rosas, encargado de Capacitación

Total 17 entrevistas, 7 hombres, 10 mujeres.

ANEXO N°3: PROYECTOS Y ACTIVIDADES ANALIZADAS

Síntesis de los proyectos / actividades

Área temática	Nº proyectos/ actividades analizadas
Energía y Medio Ambiente	15
Gobernabilidad Democrática	10
Reducción de la Pobreza y Desarrollo Productivo	10
Prevención y Recuperación de Crisis	1
Total	36

I. Área Energía y Medio Ambiente

Programa Pequeños Subsidios (PPS):

1. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Recuperando y rescatando semillas nativas en Lloncao Cañete”. 2005.
2. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Revalorización de la Gallina de huevos azules: conservación, manejo y uso de la biodiversidad avícola en los sistemas campesinos e indígenas”. 2005.
3. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Acción Comunitaria para la Recuperación y Manejo Sustentable de los Ecosistemas de la Micro cuenca de Los Maquis y Cerro Blanco”. 2005.
4. PPS/ GEF. Proyecto “Plan de recuperación del Pure (*Cypraea caputdraconis*), en las zonas más afectadas de la costa de Isla de Pascua”. 2004
5. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Parque Nacional Puyehue, Desarrollo y Fortalecimiento del Ecoturismo asociado a los Senderos de Integración de las Comunidades Indígenas Mawidanche y Calfuco”. 2004
6. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Utilización Eficiente de la Biomasa por Familias Cordilleranas del sector de Llanquen”. 2004.
7. PPS/ GEF. Proyecto “Bosque de Olivillo costero en la localidad de Los Liles: implementación de un circuito turístico”. 2003
8. PPS/ GEF. Proyecto “Alternativas de desarrollo limpio en Peumo”. 2003
9. PPS/ GEF. Proyecto “Aldea Ecológica de Putre, Altiplano Chileno”. 2003

Otros documentos revisados:

- PPS/ GEF. Formato Perfil del Proyecto 2006.
- PPS/ GEF. Formato Documento Proyecto: “Programa de Pequeños Subsidios del GEF”.
- PPS/ GEF. Bases Preparatorias. Concurso de Proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD.
- GEF, PNUD. Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD. 1999-2001.
- GEF, PNUD. Medio Ambiente y Comunidad: Los diez años del Programa de Pequeños Subsidios en Chile. 1994-2004
- The Global Environment Facility (GEF) (1996) *Operational Strategy of the Global Environment Facility*. Washington D.C.: GEF. Cap. I. Policy framework
- UNDP – GEF (2005) *Measuring and Demonstrating Impact. UNDP/GEF Resource Kit (No. 2)*

- FMAM (GEF) (2000) *Introducción al FMAM*
- FMAM (s/f) *FMAM... Asociaciones dinámicas. Soluciones reales.*

Conservación Biodiversidad:

10. GEF, PNUD. Proyecto: “Creación de un Sistema Nacional Integral de Áreas Protegidas para Chile”. 2005.
11. GEF, PNUD. Proyecto: “Conservación de la Biodiversidad de Importancia Mundial a lo largo de la Costa Chilena”. 2004
12. GEF, PNUD. Proyecto: “Biodiversity Conservation in Altos de Cantillana, Chile”. 2005.
13. PPS/GEF-PNUD. Proyecto “Recuperando y rescatando semillas nativas en Lloncao Cañete”. 2005.

Energía:

14. PNUD. Proyecto: “Apoyo al Proceso de Implementación de una Política Energética Sustentable para Chile: Diagnóstico y Recomendaciones”. 2004.
 15. GEF, PNUD. Proyecto: “Promoción del Transporte Ambientalmente Sostenible en Ciudades Intermedias de la República de Chile”. 2005.
 16. PNUD. Documento “Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Eficiencia Energética en la Iluminación Pública”. Chile, 2005.
- Otros documentos revisados:*
- Documento “Plan de Trabajo para el 2005”.

II. Área Gobernabilidad Democrática

Modernización del Estado:

1. PNUD. Proyecto: “Fortalecimiento para el Desarrollo de Políticas Públicas en Juventud”. Chile. 2005.
2. PNUD. Proyecto: “Apoyo al Proceso de Implementación del Mejoramiento de las Estadísticas Oficiales de Chile”. 2005.
3. PNUD. Proyecto: “Apoyo a la Gestión de la Cooperación Sur-Sur”. Chile, 2002.

Fortalecimiento Institucional:

4. PNUD. Proyecto: “Diseño e Implementación de un Programa de Gestión de Proyectos Urbanos”. Chile. 2005.

Foro Iberoamericano Sobre Acceso a la Justicia:

5. PNUD. Proyecto/Actividad: “Foro Iberoamericano Sobre Acceso a la Justicia”. 2005.
 - Presentación Power Point: “Acceso a la Justicia en Chile”. Diagnóstico sobre Acceso a la Justicia, Estudio sobre Oferta y Demanda, y Propuesta de Nueva Institucionalidad. Chile.

Otros documentos revisados:

 - PNUD América Latina y el Caribe (2005) Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia. Materiales de trabajo. Nueva York: PNUD.

Fortalecimiento científico y Tecnológico a las Universidades:

6. PNUD. Proyecto: “Fortalecimiento de la Investigación y Optimización de la Docencia de Pre y Postgrado y Extensión en el Nuevo Modelo Académico de la Universidad Finis Terrae” Chile, 2005- 2007. PNUD. 2005.
7. PNUD Proyecto: “Apoyo al Fortalecimiento de la Infraestructura Científico Tecnológica de la Universidad Austral de Chile”. Chile, 1997.

Educación y Desarrollo Humano:

8. PNUD. Proyecto: “Educación y Desarrollo Humano”: PNUD, 2002.
9. PNUD. Informe de los resultados obtenidos en el “Estudio de Seguimiento del Primer Año de Implementación del Plan de Asistencia Técnica para las Escuelas Críticas de la Región Metropolitana”: PNUD.
 - Términos de Referencia para la Evaluación del Plan de Asistencia Técnica para las Escuelas Críticas de la Región Metropolitana.
10. Mesa de Análisis de Intervenciones de Convivencia Escolar en Educación Media
Propuesta de Trabajo.
Otros documentos revisados:
 - MINEDUC y PNUD (2004). Borrador del Programa de Trabajo 2004 del Proyecto de Desarrollo Humano y Educación.
 - MINEDUC y PNUD (2005). Borrador del Programa de Trabajo 2005 del Proyecto de Desarrollo Humano y Educación.

Microempresa:

11. UNCDF. CITIGROUP. Premio Internacional a la Microempresa 2005
 - UNCDF. CITIGROUP. “Premio Internacional para la Microempresa”. Manual de Procedimientos para su Implementación y Gestión. 2005.
 - UNCDF. CITIGROUP. “Premio Internacional para la Microempresa”. Manual de Procedimientos para su Implementación y Gestión. Apéndices. 2005.

III. Área Reducción de la Pobreza y Desarrollo Productivo

Programa de Deportes para el Desarrollo y la Paz:

1. PNUD. Proyecto: “Academias Deportivas Seguras”. Apoyo al Plan de Seguridad Ciudadana zona sur de Santiago. (2005 en formulación)
2. PNUD. Proyecto: “Fortalecimiento a la Promoción de Salud y Educación a través de Escuelas Deportivas Formativas”. (2005 en formulación)
3. PNUD. Proyecto: “Fortalecimiento a la Rehabilitación e Integración de Personas con Discapacidad a través de Programas Deportivos”. (2005 en formulación)
4. PNUD. Matriz Lógica Proyecto: “Capacitación en Gestión Deportiva Local en X comunas de la Regiones (2005 en formulación)
5. PNUD Matriz Lógica Proyecto: “Apoyo a la implementación Subsidios para el Deporte” (2005 en formulación)
6. Actividad: “Juegos de Integración Social” 2005.
Otros documentos revisados:
 - Informe de Actividades realizadas periodo julio 2004 a noviembre 2005

- International Year for Sport and Physical Education. 2005.
- UN. Sport as a Tool for Development and Peace: Towards Achieving the United Nations Millennium Development Goals. Report from the UN Inter-Agency Task Force on Sport for Development and Peace.
- UN. Concept. International Year of Sport and Physical Education. 2005.

Sociedad Civil:

7. PNUD. Programa Pacto Global
 - El Pacto Global en Chile. Naciones Unidas. PNUD. Chile. Septiembre, 2004.
 - Presentación en Power Point: “El Pacto Global en Chile”. PNUD. Chile.

Otros documentos revisados:

 - Plan de Trabajo del Proyecto “Pacto Global en Chile”
8. PNUD. Proyecto: Technonet (2005 en formulación)
 - “Corporate Capability Profile”.
 - Presentación Power Point: “Technonet: Notas y Esquemas 25/08/2005”.

Prevención:

9. PNUD/ CONACE Fortalecimiento Institucional y apoyo al Programa de Prevención de Drogas.
 - Formato Acuerdo Operativo. Instrumento N°1. (perfil proyecto) Programa Prevención y Desarrollo Comunitario. 2003
 - Formato Informe Final del Ejecutor. Instrumento N°2. Programa Prevención y Desarrollo Comunitario. 2003
 - Formato Convenio de Ejecución y Financiamiento Proyecto CONACE/PNUD 2004

IV. Prevención y recuperación de crisis:

1. PNUD. Proyecto: “Respuesta de Emergencia para el Terremoto en la Región de Tarapacá”. Junio, 2005.

ANEXO N° 4

DOCUMENTOS/ INSTRUMENTOS DE GESTION Y PLANIFICACIÓN ANALIZADOS

1. PNUD Chile. Marco de Cooperación PNUD-Gobierno de Chile, CCF, 2001- 2003.
2. PNUD Chile. Segundo Marco de Cooperación PNUD-Gobierno de Chile, CCF, 2001-2003. 2001.
3. PNUD, Gobierno de Chile (2003) “Actualización del Memorando de Entendimiento entre el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el ámbito de la cooperación y asistencia técnica” (23 de octubre).
4. UN. Chile: Evaluación Común del País. CCA. Oficina del Coordinador Residente de las Actividades Operacionales en Chile. 1999
5. PNUD Chile. Country Office Results Summary. RBMS Analysis Module (SRF/ROAR and MYFF Progress Report). Results Based Management System. 2002.
6. PNUD Chile. Multiyear Financial Framework, MYFF, 2004- 2007.
7. MYFF Progress Report- Cumulative Assessment for Intended for Chile. 2000- 2003.
8. PNUD Chile. Results Reporting for Chile. ROAR. 2004.
9. SRF/ROAR Outcomes, Outcome Indicators Partnership for Chile, 2003.
10. SRF/ROAR Outcomes and Outputs for Chile, 2000- 2003.
11. SRF and ROAR / MYFF Progress Report for Chile, SRF Narrative, 2003.
12. UNDP Programming Manual, December 2003.
13. UNDP corporate gender strategy and action plan, November 2004.
14. UNDP and UNFP (2003) Secon multi-year funding framework, 2004-2007

ANEXO N° 5: MATERIAL ENTREGADO EN LAS JORNADAS

- Material de apoyo N° 1: Conceptos básicos sobre género
- Material de apoyo N° 2: Por qué transversalizar género en el PNUD
- Jornada I: Temas a tratar en otras jornadas
- Jornada II: Diagnóstico: Observaciones

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE GÉNERO

MATERIAL DE APOYO N° 1

1. ¿QUE ES EL GÉNERO?

Así como en el lenguaje, la vestimenta y la comida se puede observar distintas formas culturales, también existe diversidad en las formas específicas en que cada cultura *define y entiende lo que es y debe ser un hombre y una mujer*. Sobre la diferencia biológica de los cuerpos –el sexo– la cultura construye, agrega, atribuye un conjunto de *funciones o roles, significados y características específicas fijas, estereotipadas* para hombres y mujeres. Estas dan pautas a las conductas y las ideas de mujeres y varones, quienes en el aprendizaje de su cultura internalizan qué es lo que deben o no hacer, pensar y ser, a partir de su pertenencia al sexo femenino o masculino. A estas construcciones sociales sobre el cuerpo apunta el género.

La *categoría de género*²¹, impulsada por el pensamiento feminista anglosajón de los años 70, fue creada para explicar que, el papel social asignado y ejercido por las mujeres y los hombres, *no es producto de diferencias biológicas "naturales" ni de sexo*, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas *históricamente*.

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

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

Entonces, el Género puede ser definido en tres niveles:

1) El género como una construcción social

Es un complejo conjunto de determinaciones y características económicas, sociales, legales, políticas, psicológicas y culturales que constituyen lo que en cada período, sociedad y

²¹ Castañeda, Itza. *Estrategia de género*. PNUD-México, 2005.

cultura se observa como femenino y masculino y configura un tipo de relación de poder de género que determina las oportunidades de desarrollo de las personas.

- Tiene *orígenes históricos*
- Es *construido sobre la diferencia sexual*, sobre los cuerpos
- Esta *sujeto a cambio y transformación*: puede ser alterado

2) El género como categoría para analizar la realidad

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

3) El género como categoría política que implica acciones para transformar las desigualdades

El género, en el marco de la teoría política basada en el reconocimiento del patriarcado como sistema de dominación y de la construcción androcéntrica de nuestras sociedades, implica cuestionar este sistema de dominación y contribuir a transformar la realidad y avanzar hacia la equidad.

Diferencia entre Sexo y Género	
SEXO	GÉNERO
Hecho biológico/ natural <i>Características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.) que distinguen a mujeres y a hombres.</i>	Hecho cultural/ social <i>Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo</i>
Macho/ Hembra	Mujer / Hombre Femenino / Masculino
Universal	Contextual, histórico
Adquirido al nacer	Aprendido

Las **relaciones de género están omnipresentes en la vida de todas las personas**. Tanto las conductas como las ideas (representaciones sociales) asociadas a los géneros se presentan en diversos dominios, sean las *relaciones de pareja, el dominio familiar* que incluye la construcción de la maternidad, la paternidad y la filiación, la sexualidad y el ámbito de la reproducción biológica. Asimismo, en un nivel de agregación mayor, el orden de género puede observarse en espacios institucionales como la *comunidad, el mercado, la escuela, las empresas, el Estado*, entre otros.

El género se relaciona con diversos aspectos entre los cuales podemos distinguir:

a) *las actividades y relaciones concretas que sostienen hombres y mujeres, entre ellas papeles o roles de género, la división sexual del trabajo, relaciones entre mujeres y varones, etc. es decir a lo que hacen mujeres y varones.*

b) *las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino, las cuales apunta a las ideas de qué es lo femenino y lo masculino, a las identidades de género, a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, etc.*

Entre los modelos de identidades de género puede mencionarse el siguiente, en tanto deber ser:

MODELO OCCIDENTAL PREDOMINANTE DE IDENTIDADES DE GÉNERO		
	Mujer / Femenino	Hombre / Masculino
Roles o Papeles Definidos	Trabajo Reproductivo no remunerado “Dueña de casa”/ “Madre-esposa” Ser para otros Objeto	Trabajo Productivo remunerado “Proveedor”/ “Jefe de hogar” Ser para sí Sujeto
Espacios Definidos	<i>Esfera del Cuidado</i> , Esfera doméstica - privada Naturaleza	<i>Esfera del Mercado</i> , Esfera pública Cultura
Estereotipos	Subjetiva Dependiente Pasiva/ espectador Frágil Cooperativa Emocional/ ilógica, irracional Seguidora Conciliadora Flexible	Objetivo Independiente Activo/ ejecutor Fuerte Competitivo Racional/ lógico Líder Agresivo Enfocado
Valoración Social, Estratificación de Género	Menor valoración Menor acceso a prestigio Menor acceso a posiciones de poder Restricciones en la toma de decisiones	Mayor valoración Mayor prestigio social Predominio en posiciones de poder Mayor acceso a toma decisiones

2. IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La *desigualdad* es sin duda el hecho universal de la humanidad que más ha afectado nuestra evolución, por ello, la lucha por la igualdad y la equidad se ha configurado siempre como el motor del cambio. Desde la Revolución Francesa, la reivindicación por la Igualdad entre sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han ido demandando su condición de ciudadanía. Desde entonces, sobretodo a lo largo del siglo XX, se ha conseguido el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, de ser propietarias y administrar sus pertenencias, entre otros. Sin embargo, a pesar de estos avances, el derecho propio de las mujeres a existir y controlar sus vidas aún hoy en día se encuentra con fuertes resistencias. Por ello los avances

sociales conseguidos no resultan suficientes. Es necesario partir de ellos para afianzar y consolidar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Avanzar hacia la *efectiva y plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y los hombres*, significa asentar el *principio de la Igualdad como valor central* de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad.

Bajo esta perspectiva se han desarrollado normativas, recomendaciones y propuestas de políticas a nivel mundial, de Estados, Agencias de desarrollo y diversos actores, de forma que hoy en día resulta impensable no hacer propia la necesidad de trabajar considerando la igualdad de género.

La igualdad de género es un elemento fundamental para el desarrollo dado que:

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

Estos aspectos no serán posibles de llevar a cabo sin la *acción directa e individual de mujeres y hombres que le otorguen la legitimación social y ciudadana* que requiere. Como ciudadanos y ciudadanas, *cada una de las personas son piezas claves del proceso de cambio social* que significa trabajar para la igualdad de género, a través de la negociación, la promoción de valores sociales que nos permitan desarrollar una verdadera cultura democrática, compartiendo, hombres y mujeres, las responsabilidades, las tareas y las funciones en las diferentes esferas de acción.

El significado de la igualdad

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

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

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

Significado de la igualdad
▪ <i>Todos y todas somos iguales</i>

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Igualdad de Trato)</i>▪ <i>Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres</i>▪ <i>Acciones positivas</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

IGUALDAD DE GÉNERO

La *Igualdad de Género implica equivalencia*, por ejemplo, las personas tienen el mismo valor independiente del género, y por lo tanto, son iguales. Esto incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se requieren para lograr la igualdad entre hombres y mujeres sin neutralizar sus diferencias. También podemos distinguir:

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

EQUIDAD DE GÉNERO

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

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

3. GLOSARIO

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

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

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

Cultura : Son aquellos patrones distintivos de ideas, creencias y normas que caracterizan la forma de vida y las relaciones en una sociedad concreta o un grupo dentro de una sociedad (Reeves y Baden, 2000), así como “las tradiciones y costumbres transmitidas mediante el aprendizaje, que rigen las creencias y el comportamiento de las personas expuestas a ella” (Kottak, 1994).

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

Datos desagregados por sexo: la recolección de información sobre mujeres y varones separadamente sobre diversos aspectos.

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

energías y aspiraciones de mujeres y varones para un pleno desarrollo humano (CEDAW²², 1979).

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

- trabajo reproductivo, el que realizan las mujeres desde su sexo biológico y del que se derivan todas las demás actividades que desarrollan, las que no son concebidas como trabajo propiamente tal. Este trabajo reproductivo se desarrolla en dos niveles: generacional, la reposición de los individuos particulares (procreación), y cotidiano, la renovación de sus condiciones de vida (comida, abrigo, etc.). Reproducir es femenino y va mucho más allá de la reproducción biológica, yendo a lo social y lo cultural.
- trabajo productivo, el que realizan los varones, la producción de bienes y servicios, que se concreta en el mercado, y la producción de la sociedad, la política y el liderazgo. Es considerado plenamente creativo (Lagarde, 2001).

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

Empoderamiento: es la expansión en la habilidad de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas en un contexto donde esta habilidad estaba previamente negada a ellos (Kabeer, 2001).

Estereotipos de género:

²² La CEDAW es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. 1979.

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

Femineidad: Corresponde al conjunto de características atribuidas por cada cultura del deber ser y hacer femenino, más allá de las características anatómicas de la mujer. El hecho de la maternidad ha sido determinante en la construcción cultural de lo femenino, existiendo importantes variaciones entre las culturas, a lo largo de la historia, y con la pertenencia de clase, raza, etnia, generación, entre otras. Al igual que la masculinidad es relacional y es construida por oposición a la masculinidad.

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

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

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

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

Igualdad de Género y Equidad de Género: La *igualdad de género* supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y

oportunidades no dependen de si han nacido hombres o mujeres. La *igualdad de género* implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la *equidad de género*, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La *equidad de género* implica la posibilidad de tratamiento diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. El PNUD adoptó el término desigualdad de género, pero en el marco del paradigma del desarrollo humano se adopta el concepto de equidad, por lo que es un debate pendiente al interior del Sistema de Naciones Unidas el uso de estos términos. (PNUD, *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

Igualdad de oportunidades: es la situación en la que los seres humanos tienen las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollo sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia. (PNUD-México, 2005).

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

Masculinidad: refiere a las maneras de ser hombre en cada cultura, lo cual no es un resultado biológico, sino una construcción sociocultural. No hay una única masculinidad, es decir, no existe un modelo masculino universal, válido para cualquier lugar y en cualquier momento. La masculinidad no constituye una esencia sino una construcción que la sociedad hace acerca de cómo deben ser y comportarse los hombres. Sus formas cambian pero subsiste el poder que el hombre ejerce sobre la mujer. Al considerar la masculinidad como un aspecto que se aprende y construye, permite pensarla también como un aspecto que varía en el tiempo. Es un concepto relacional, ya que sólo existe en contraste con la feminidad, y se halla en relación con la clase, raza, las etapas del ciclo de vida, lo que da origen a numerosas masculinidades. “La sexualidad, el trabajo y la pareja cambian de valoración para los varones de acuerdo, por ejemplo, a la etapa del ciclo de vida, juventud, adultez o vejez” (Olavarría, Benavente, Mellado 1998).

Masculinidad hegemónica: Es un modelo del deber ser de los hombres predominante, que se erige en “norma” - señala lo permitido y prohibido- y se incorpora en la

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

Relaciones de género: El género es una dimensión constitutiva de las relaciones sociales y de la cultura. No importa cuál fenómeno humano se estudie, se lo podrá entender en algunas de sus características y dinámicas a partir de la diferencia sexual y las construcciones culturales y sociales a las que da pie. Estas construcciones conforman lo que se ha denominado un sistema de sexo/género, o sea aquel conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo/fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana, y en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí; son la trama de relaciones sociales que determina las relaciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas. Define asimismo, atributos, formas de relación, especialización, normatividad, valores, jerarquías, privilegios, sanciones y espacios en los que organiza a los individuos según su asignación de género. El sistema de sexo/género que existe en América Latina está caracterizado por la subordinación de la mujer al varón, posibilitada a través de diversos mecanismos. Este sistema se estructura como una organización genérica particular, con carácter hegemónico, el patriarcado, entendido como un sistema de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el varón. Está basado en la supremacía de lo masculino sobre lo femenino, y de relaciones de dominación subordinación entre los géneros, que implica la existencia de diferentes oportunidades para varones y mujeres. Provee roles diferenciados para hombres y mujeres y valoraciones jerarquizadas de los mismos y ha asignado, a la vez, configuraciones de sentido para la construcción de identidades genéricas. (Rubin, 1996; De Barbieri, 1992; Lagarde, 1992; Lamas, 2000; Fuller, 1997).

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

Transversalización del género: es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas -política, económica y social-, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualmente y las desigualdades no se mantengan (ECOSOC, 1997 en UNDP s/f.) Apunta a incorporar de manera sistemática la igualdad de género en todas las políticas, programas, actividades administrativas y financieras, y procedimientos

organizacionales, contribuyendo por esa vía a profundas transformaciones organizacionales. (UNDP, 2001). También se usa el concepto de institucionalización del género y en inglés *mainstreaming gender*. Se considera como una responsabilidad de todos los miembros de la institución u organización.

Referencias Bibliográficas

- Castañeda, Itza. *Estrategia de género*. PNUD-México, 2005.
- De Barbieri, Teresita 1992. "Sobre la categoría de Género. Una introducción teórico metodológica.", en *ISIS Fin de Siglo, Género y Cambio civilizatorio*. Ediciones de las mujeres N°17. Santiago de Chile.
- Fuller, Norma (1993) *Dilemas de la femineidad. Mujeres de Clase media en el Perú*. Lima: PUCP.
- _____ 1998b. "Reflexiones en torno al machismo en América Latina", en Valdés, T. y J. Olavarría (eds) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO.
- _____ 1997. "Identidades de género". En *Identidades Masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.
- Kabeer, N. 2001. "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Stockholm: Novum Grafiska AB.
- Kottak, C.P. 1994. *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*. Madrid: Editorial MacGraw-Hill.
- Lagarde, M. 2001. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM, PUEG.
- Lamas, M. 2000a. "La antropología feminista y la categoría 'género'". En Lamas, M. (comp.) *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México D.F.: PUEG, UNAM.
- Lamas, Marta (1995) "Cuerpo e Identidad", en Arango, G. y otras (comp) *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: T M Editores, Ediciones Uniandes, Facultad de Ciencias Humanas
- Olavarría, José; Benavente, M. Cristina y Mellado, Patricio (1998) *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes en Santiago*. FLACSO, Santiago.
- Olavarría, José (2001) *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexualidad*. FLACSO, Santiago.
- ONU (1979) Convención sobre Todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- PNUD (2005) *Estrategia de Género 2005-2006*. México: PNUD.
- PNUD, *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*
- Reeves, H. y Baden, S. 2000. Gender and Development: Concepts and definitions. Report No. 55. BRIDGE. Institute of Development Studies, Sussex. www.bridge.ids.ac.uk

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

UNDP (2002) El Salvador. "Gender Strategy". UNDP. El Salvador.

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

POR QUÉ TRANSVERSALIZAR GÉNERO EN EL PNUD²³

MATERIAL DE APOYO Nº 2

1. Fundamentación

1) Seguir las *políticas del NNUU y el PNUD*

2) Seguir los *lineamientos del gobierno en materia de igualdad de oportunidades*

Lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un objetivo de la mayor trascendencia para los gobiernos de la Concertación.

Superar la discriminación que afecta en los planos político, económico, social y cultural a las mujeres, es decir a más del 50 por ciento de la población, es una exigencia para alcanzar el desarrollo, la profundización de la democracia y el país moderno que queremos construir.

Con la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, el Servicio Nacional de la Mujer, Sernam, consagró la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este principio fue acogido por el Ejecutivo al asumir este Plan, en 1995, como parte de su programa de gobierno.

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

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

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

- cuando se llevan a cabo proyectos de reforestación, se actúa sobre bosques,
- si se trata de mejoras en las comunicaciones, se actúa sobre transportes y carreteras
- si se incentiva la productividad de la pequeña empresa, se actúa sobre la empresa
- si se regula la pesca, se trata de los ríos, lagos o mares
- si se actúa para que no haya contaminación de las aguas, también
- si se invierte en educación, se actúa sobre normas o se mejoran infraestructuras educativas (universidades, institutos, colegios, etc.)

²³ Adaptado sobre la base de Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género. *Guía para Identificar la Pertinencia de Género, N° 6*. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

Al actuar sobre estructuras intermedias (infraestructuras, empresas, etc.) *tiende a no verse que estos proyectos afectan finalmente a mujeres y hombres*, sea porque las composiciones de las empresas no son igualitarias para hombres y mujeres, porque las demandas de infraestructura urbana no son las mismas para mujeres y hombres o porque los efectos finales pueden aumentar la desigualdad, etc.

En otros casos, las *acciones recaen directamente sobre personas, y por lo tanto, el efecto es directo*. En estos casos, la justificación de la neutralidad de género se plantea en la medida en que no existe una norma explícita que prohíba la entrada de mujeres (por ejemplo, en cursos de formación, servicios sociales, comisiones, pero no consideran que las mujeres pueden enfrentar restricciones prácticas en función del tiempo, sus recursos, etc.) o porque los criterios con que se presentan no muestran signos discriminatorios a priori (hay deportes que no están prohibidos para las mujeres, simplemente ellas no los practican y esto tiene que ver con oportunidades de acceso distintas y con estereotipos de género; la entrada al teatro tiene el mismo precio para todos, pero el poder adquisitivo de las mujeres no es el mismo). Pero hay circunstancias sociales, normas, reglas, formas de organizarse y funcionar que no toman en cuenta las limitaciones que pueden enfrentar las mujeres, derivado por ejemplo de los papeles sociales asignados, de el menor acceso a recursos, de

¿Desde dónde se mira las acciones?

CENTRADAS EN LOS RECURSOS	CENTRADAS EN LAS PERSONAS
- Se coloca en primer plano los recursos	- Se coloca a las personas en el centro de la intervención
- Los hombres y las mujeres se invisibilizan	- Se ven mujeres y hombres
- No se vislumbra el impacto sobre mujeres y hombres	- Se puede identificar desequilibrios entre mujeres y hombres
- Se considera la intervención neutra	- Se puede prever impactos diferenciales sobre mujeres, sobre hombres y sobre la igualdad entre ambos
- No se prevén impactos diferenciados entre sexos	
NO SE CONSIDERA PERTINENTE	SI SE CONSIDERA PERTINENTE

Todas las políticas, programas, proyectos, actuaciones, etc. *afectan en primera o última instancia a la ciudadanía, y las mujeres y los hombres se encuentran en situaciones de partida desiguales como consecuencia del ordenamiento socio-cultural que jerarquiza las funciones y roles de género.*

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

a. El hecho de *no impedir la participación de mujeres y hombres* no implica que vayan a aprovechar del mismo modo los recursos públicos invertidos en las actuaciones, si se considera que el orden social asigna roles diferentes y desiguales a cada uno. Esto sitúa a mujeres y hombres en *posiciones de partida diferentes* (por ejemplo, en el caso de los deportes). La interiorización de estas pautas culturales marca la distinta presencia de los géneros. Como consecuencia, las subvenciones para deportes serán copadas casi en su totalidad por hombres. En estos casos se entiende que no es pertinente el análisis de género, porque las decisiones individuales llevan a que estén en situaciones diferentes. Entonces, los que están –los hombres- acceden y disponen de más recursos que las que no están –las mujeres. El que no se destine recursos para el trabajo doméstico, la atención y el cuidado –tareas que realizan las mujeres- las hace más pobres, porque se les está “robando” tiempo remunerado o tiempo de descanso.

b. Las *diferentes tareas asignadas a mujeres y hombres hace que tengan demandas y necesidades básicas distintas*, ellos más ligadas al ámbito público y ellas a las labores socialmente impuestas (cuidado y tareas domésticas). Eso hace que, por ejemplo, las demandas en el espacio urbano y frente a los servicios difieran.

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

TODAS LAS POLITICAS, PROYECTOS Y ACCIONES SON PERTINENTES AL GENERO, pues afectan, en última instancia a la población, a mujeres y hombres.

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

Por ello es fundamental:

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

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

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

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

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

**DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE GÉNERO EN EL PNUD**

Jornada I

Cambios y tensiones en las relaciones de género
(20 de octubre de 2005)

Temas a tratar en otras jornadas

- Sexualidad
- Participación y representación política: paridad y leyes de cuotas
- Familia y género
- Asedio sexual y relaciones laborales
- Violencia intrafamiliar
- Estereotipos de género en los medios de comunicación
- Adolescentes y género
- Derechos Sexuales y reproductivos
- Panorama de la situación de mujeres y hombres en Chile
- Opinión pública y mujeres

Otros (especificar)

Información que les gustaría tener a mano

- Estadísticas desagregadas por sexo
- Leyes pertinentes
- Links a instituciones académicas especializadas
- Links a organismos públicos que abordan el tema de género

**DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE UNA ESTRATEGIA DE
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD**

Jornada II

DIAGNOSTICO
(26 de octubre de 2005)

Observaciones

1. Concuera en general con el diagnóstico presentado

2. En qué aspectos NO concuerda

3. Qué agregaría al diagnóstico

4. Qué sugerencias haría para incorporar la perspectiva de género en las actividades que Ud. desarrolla

Area de trabajo: _____

ANEXO N° 6: BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Documentos Institucionales PNUD y sistema Naciones Unidas

1. UN. 2004. *Informe Anual para 2004 del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en Chile*.
2. UN. 2004. *Guía para preparar el Informe Anual del Coordinador Residente 2004*. PNUD Chile.
3. UN. 2005. *Plan de Trabajo para el Sistema de Coordinación de las Naciones Unidas*.
4. RBLAC. 2005. *Workplan 2005*.
5. ?? Results achieved during 2004 and Challenges for 2005-2006.
6. UNDG. New Press Briefing on 16 August 2005 with MR. Kemal Dervis, Administrator of the UNDG. Resident Coordinators Annual Report 2004: UNDG.
7. UNDG. *Common Country Programming Processes: UNDG*.
8. PNUD. *Marcos de Cooperación Nacional y Asuntos Conexos. Primer Marco de Cooperación con Chile 1997-1999*. Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Fondo de Población de las Naciones Unidas.
9. PNUD. *Marcos de Cooperación Nacional y Asuntos Conexos. Segundo Marco de Cooperación con Chile 2001-2003: PNUD*.
10. UN (2003) *Nota de Orientación sobre Programación Conjunta*. Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
11. UN. *Memorando: Policy on Gender Balance in Management (Phase III): 1998- 2001*.
12. PNUD (2003) *Política de Equidad de Género en la Gestión, 2003- 2006*.
13. UNFPA. 2001. *Workplace Flexibility: UNFPA' s Work/Life Policy*
14. UNDP (2004) *The blue book. A hands-on approach to advocating for the millennium development goals*. UNDP.
15. UNDP y UNFPA (2003) *Second multi-year funding framework, 2004-2007*.
16. UNDP. 2005. *Programming Manual* en: <http://www.undp.org/bdp/pm/>
17. PNUD. 1999. *Manual de Programación del PNUD*.
<http://www.undp.org/bdp/pm/translation.htm>
18. PNUD Chile (2005) *Manual de Gestión de Proyectos de Ejecución Nacional*.
19. PNUD. 1995. *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. México: PNUD.
20. ECOSOC. 2002. *Gender Mainstreaming. An Overview*.

PNUD Chile

Documentos de gestión

1. PNUD Chile (2003) *Manual de gestión de proyectos de cooperación técnica ejecutados por el Gobierno*. Santiago: PNUD.
2. PNUD, Gobierno de Chile (2003) “Actualización del Memorando de Entendimiento entre el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el ámbito de la cooperación y asistencia técnica” (23 de octubre).

PNUD– Género

Documentos generales sobre política

1. UNDP (1996) *Direct Line 11: Gender Equality and de Advancement of Women*. NY. (en español, Direct Line 11: Igualdad de Género y el Avance de las Mujeres).
3. PNUD (2005) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*. s/l: PNUD.
4. UNDP (2005) *UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan*.
5. UNDP (1997) *Guidance Note on Gender Mainstreaming*. NY: UNDP.
6. UNDP (2003). *Gender Balance in Management*. NY: UNDP.
7. PNUD (2002) *Equidad de Género. Cuaderno Político*. (Gender Equality. Practice Note).
8. UNDP. *Transforming the Mainstream. Gender in UNDP*.
9. UNDP (2005) *Resource Guide for Gender Theme Groups*. USA: UNIFEM. DAW, UNICEF, UNIFEM, UNFPA. (en español también).
10. PNUD (2005- 2006) *Estrategias de Género*. UNDP.
11. PNUD (2003) “El PNUD y los Desafíos hacia la Igualdad de Género en América Latina y el Caribe”. *Transversalización del Género en las Estrategias Regionales del PNUD para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
12. Martinez, Elena (2005) Results achieved during 2004 and Challenges for 2005-2006.
13. UNDP (2005) RBLAC Workplan 2005.

Herramientas

1. UNDP (2001). “Gender Mainstreaming Learning and Information Pack”. *Gender in Development Programme*. (8 documentos)
2. UNDP. *Gender Mainstreaming In Practice: A Handbook*
3. UNDP. *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. NY.
4. UNDP (2001) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.
5. UNDP. *Gender Mainstreaming: What it Means, How to do it a Resource Kit*. UNDP.
6. ILO (2002) “Bureau for Gender Equality”. *Gender Audit. 2001-02. Final Report*. Geneva: ILO.
7. ILO (2004) *Promoting Gender Equality at Work: ILO Gender Mainstreamin Strategy (GEMS) in Asia and the Pacific, 2004-2007*. Bangkok: ILO- Regional Office for Asia and the Pacific, ROAP.
8. FAO, ISNAR (2001). Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module; Hambly, Helen (2001) Engendering the Logical Framework. ISNAR
9. SDC (2003) *Gender Tool Kit*
10. CE (1993) *Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo*. Bruselas.

PNUD – otros países

1. UNDP (2005). “South-África Gender Mainstreaming Project”. *Progress Report*.
2. UNDP (2002) El Salvador. “Gender Strategy”. UNDP. El Salvador.
3. PNUD (2004). El Salvador. “La equidad de género en El Salvador”. *Cuadernos sobre Desarrollo Humano: Género*. San Salvador: PNUD El Salvador.

4. PNUD (2005) El Salvador. *Memoria del Seminario Regional de Formación en Género para América Latina y Caribe, 13-15 de junio 2005*. San Salvador: PNUD El Salvador.
5. PNUD (2004) El Salvador. “*Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*”. San Salvador: PNUD El Salvador.
6. UNDP (2002). El Salvador “Gender Strategy – United Nations Development Programme Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2003)”. *Nota de Orientación sobre Programación Conjunta*. s/l: PNUD.
7. PNUD (2005) *Estrategia de Género 2005-2006*. México: PNUD.

Transversalización de género de otros organismos

1. Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género. 2005. *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Nº1. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.
2. Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género. 2005. *Guía para Identificar la Pertinencia de Género*. Nº 6. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.
3. OIT, 2003. *Online Training Module on Gender*. www.ilo.org
4. ____ 2002. “Promotion of Gender Equality through Gender Mainstreaming”. ILO Brief. www.ilo.org
5. UNESCO. “Gender equality and development. Questions and Answers on Gender relations”. www.portal.unesco.org
6. UNIFEM Bringing Equality Home. www.unifem.org,
7. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/>
8. SDC, 2003. *Gender Tool Kit*. Swiss Agency for Development and Cooperation. http://162.23.39.120/dezaweb/ressources/deza_product_es_563.pdf
9. ILO. 2002. Promotion of Gender Equality through Gender Mainstreaming. www.ilo.org
10. Gobierno de Suecia, 2002. *The Swedish Government's National Action Plan for the Gender Equality*. <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/02/01/44/7043280d.pdf>
11. Working Group for Method Development in Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden (s/f) *Just Progress! Applying gender mainstreaming in Sweden*. Stockholm.
12. CIDA, 2002. *Promoting Gender Equality: An Online Learning Course*. <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality/course>
13. CEPDA, 1996. *Gender and Development*. The CEPDA Training Manual Series. Vol. III.
14. Comunidad Europea, 2001. *Marco estratégico para la igualdad de género 2001-2005* http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html
15. European Commission (2004) *Equal Guide on Gender Mainstreaming* http://www.gov.si/mddsz/doc/equal_gender_mainst_guide.pdf
16. BRIDGE. 1997 “Approaches to Institutionalizing Gender”, Development and Gender, In Brief, Issues 5, Brighton: IDS.
17. UE (2004) *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation* Section 1: Handbook on concepts and methods for mainstreaming gender equality http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_1.pdf
18. UE (2004) *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation* Section 2: EC priority areas for development cooperation: aspects for gender analysis http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_2.pdf

19. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de la Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo (1998). *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en Proyecto y Programas de Desarrollo*. VITORIA - GASTEIZ <http://www.ongd-clm.org/PUBLICACIONES%20DIGITALES/mujer%20y%20desarrollo/Gu%EDa%20Proyectos%20Genero.pdf>