

La Institucionalización / Transversalización del Género¹

Teresa Valdés E.
CEDEM-Género y Equidad

Los inicios la discusión acerca de la *institucionalización del género* en el contexto de la práctica del desarrollo y de la agenda internacional se remontan a lo que se llamó "*Mujeres en el Desarrollo*", en el marco de la Década de la Mujer declarada por Naciones Unidas en 1975, para luego pasar al enfoque de "*Género en el Desarrollo*", a finales de la década de los ochenta, inicios de los noventa.

Paralelamente, en el contexto de la Declaración de México sobre la Igualdad de Acción de las Mujeres y el Plan de Acción Mundial (1975) y en el marco de la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) se comienza a discutir sobre la necesidad de establecer "*una maquinaria interdisciplinaria y multisectorial dentro del gobierno, tales como comisiones nacionales, oficinas de la mujer y otros cuerpos, con un staff y recursos adecuados, lo que puede ser una efectiva medida transicional para la aceleración del logro de la igualdad de oportunidades para las mujeres y su total integración en la vida nacional*"².

Se crearon entonces las primeras "oficinas de la mujer" en algunos países latinoamericanos, influidas por el enfoque "Mujer en el Desarrollo" (MED) y por las características de los Estados donde se crearon. El objetivo era favorecer la integración de las mujeres a los procesos de desarrollo y las activistas de entonces hablaban de "*integrar a las mujeres en el desarrollo*". Buscaban, a la vez, atender a los grupos que se encontraban en situaciones de extrema vulnerabilidad (Guzmán, 2001).

La estrategia de *Institucionalización del género o Transversalización del Género* (*Gender Mainstreaming* en inglés), surge por primera vez en los textos posteriores a la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)³. Es adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) como principal estrategia dado el bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad. Este cambio de énfasis proviene del reconocimiento que ***las instituciones no son neutrales al género***, de manera que reproducen y producen desigualdades y estructuras jerárquicas de privilegio masculino. Así, se reconoce que sin el cambio institucional que refleje y represente los intereses de las mujeres, no será posible alcanzar la meta de la equidad y la igualdad de género.

En este contexto se identifica la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, que impregne todas las acciones, acelere los cambios

¹ Extraído parcialmente del texto de Fritz, H. y Valdés, T. (2006) "Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA". Santiago: EAT:UNFPA.

² Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Organización de las Naciones Unidas, México, 1975

³ Instituto de la Mujer (2001) Mainstreaming de Género. Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming. Madrid.

estructurales y, sobre todo, tenga un alcance global. A partir de Beijing, y a pesar de no contar con directrices sobre cómo desarrollar esta estrategia, la mayor parte de las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación bilateral y otras organizaciones de desarrollo, adoptan la estrategia de Transversalización de Género (TG).

Ello se relaciona con el nuevo marco interpretativo denominado Género en el Desarrollo (GED), que centra la atención no sólo en las relaciones desiguales entre los géneros sino también en las estructuras que generan la desigualdad. Es decir, los cambios en las relaciones de género requieren transformaciones profundas de las estructuras existentes y para ello se propone incorporar el género en el *mainstream* –la corriente principal. El enfoque GED orienta las recomendaciones emanadas de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985), que plantean la conformación de mecanismos situados en los más altos niveles de gobierno, con recursos adecuados para asesorar y dar seguimiento al impacto de las políticas en las mujeres (ibid).

La manera en que estos dos abordajes se han institucionalizado en los Estados y organismos e instituciones de desarrollo tiene énfasis diversos. El enfoque "*Mujeres en el Desarrollo*" (MED) puso énfasis –en términos institucionales y organizacionales- en la creación de estructuras y oficinas de la mujer, los *Mecanismos Nacionales para el adelanto de las Mujeres*. Así también, las agencias de desarrollo diseñaron unidades específicas para la mujer. Estas estructuras tenían como *foco de acción a la mujer* en tanto categoría analítica y operacional, es decir, como sujetos y/o objeto de las intervenciones. Los medios de intervención eran generalmente *políticas, programas y proyectos específicos para mujeres o "componentes para las mujeres" en el marco de proyectos generales*. Mayoritariamente estas instancias se caracterizaban por contar con presupuestos bastante magros en relación a otras.

Observando de manera global, en la fase de Mujeres en el Desarrollo (MED) se sostiene que los aspectos relativos a las mujeres *permanecieron marginales a las corrientes centrales* de las actividades de desarrollo de los gobiernos y las agencias. De modo que, sus impactos en las mujeres fueron escasos o estuvieron y están presentes de formas que no cuestionan las estructuras y las maneras tradicionales de intervención social. Se sostiene que MED se institucionalizó en si mismo, pero no logro institucionalizar a las mujeres en las prácticas de las agencias de desarrollo. Lo que se logró fue abrir "ventanillas para las mujeres" (Kabeer, 1998).

Luego, en el marco de la orientación de "*Género en el Desarrollo*" (GED), la manera en que se fue institucionalizando agregó a las *estructuras separadas, la creación de competencias de género en los equipos de las estructuras existentes*. Sin embargo, la función de estas instancias de género separadas es fundamentalmente distinta de las estructuras específicas para mujeres del MED, ya que buscan *operar como catalizadores en la integración de la perspectiva de género, como parte regular de las prácticas* en todas las actividades de desarrollo. Los medios o formas de intervención, sean *acciones específicas para mujeres o la integración en la corriente central de las intervenciones*, es una cuestión de opciones estratégicas a tomar en función del contexto en que se trabaje. También, ha sido característico de estas

instancias estar desprovistas de los recursos necesarios para su acción. Aunque se han destinado recursos para intervenciones específicas de desarrollo, no se han destinado los suficientes para que los equipos que las implementan jueguen el rol catalizador e integrador del género en la corriente central del desarrollo.

Como parte de esta opción de institucionalizar el género en las estructuras del desarrollo surge a inicios de los noventa la propuesta metodológica de Caroline Moser (1995) sobre "*Planificación de género*". Ella plantea la necesidad de incorporar el género en todas las fases del proceso de planificación para lo cual desarrolla un conjunto de herramientas conceptuales y técnicas. Destaca un conjunto de principios, herramientas, procedimientos y técnicas para llevar adelante un proceso de planificación con enfoque de género. Entre los *principios* o aspectos centrales a identificar en un proceso de planificación de género destaca los *roles de género* (reproductivo, productivo y gestión comunal), las *necesidades de género* (prácticas y estratégicas), la *asignación de recursos equitativos*, el *balance de roles*, la *relación entre los roles y las necesidades* y el *control equitativo sobre la toma de decisiones* en el dominio de la política y la planificación. Entre las *herramientas y técnicas* que desarrolla puede destacarse:

- *el diagnóstico de género*
- *los datos desagregados por sexo*
- *el diseño de una estrategia de entrada del género*
- *la consulta y participación de género*
- *el monitoreo y evaluación de género.*

La *Transversalización del género* apunta a *incorporar la perspectiva y el análisis de género de manera sistemática y en forma integral en la corriente principal del pensamiento, la planificación y las acciones del desarrollo*. Según la definición del Consejo Económico y Social (ECOSOC), el *gender mainstreaming* tiene por objeto integrar el *enfoque de equidad de género* de forma transversal en todas sus *políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional*, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género. Esto no significa que no se realicen *acciones directas y específicas a favor de las mujeres*, ya que éstas últimas son claves para los grupos desvaforecidos.

Cuadro 1:

Definiciones de Institucionalización del Género/ *Mainstreaming Gender*

Es el proceso de considerar las implicaciones que tienen para mujeres y varones cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, las políticas o programas, en cualquier área y a cualquier nivel. Es una *estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres así como de los hombres, una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas* en las esferas social, económica y política de manera que mujeres y hombres se beneficien igualmente y las desigualdades no se perpetúen. La meta final es lograr la igualdad de género. (UN Economic and Social Council, 1997 citado en UNDP 2002).

"Es un *proceso técnico y político que requiere cambios en la cultura organizacional y en las formas de pensar, así como en las metas, estructuras y asignación de los recursos* de las *agencias internacionales, los gobiernos y las ONGs*. El *mainstreaming* requiere cambios en diferentes niveles dentro de las instituciones: en la planificación de la agenda, la elaboración de políticas, la planeación general, la implementación y la evaluación" (IDS, 1997).

"Es una *estrategia organizacional* para llevar la perspectiva de género a todos los aspectos de una *política y actividades institucionales*, por medio de la *generación de capacidad de género y de responsabilidad (control / accountability)*". (Reeves y Baden, 2000).

Un balance crítico de las políticas de Transversalización de Género en los organismos internacionales de desarrollo (Moser y Moser, 2005) señala que la mayor parte de las instituciones han adoptado la terminología de la igualdad de género y la Transversalización de género y la usan de manera relativamente consistente. Entre los elementos comunes mencionados por la mayoría de las instituciones se encuentran:

- Una doble estrategia de transversalización del género y acciones específicas para la igualdad de género
- Análisis de género
- Una combinación de abordajes, en donde todo el equipo comparte responsabilidades, pero que esta apoyado por especialistas de género
- Capacitación de género
- Apoyo a la toma de decisiones de mujeres y su empoderamiento
- Monitoreo y evaluación

Los elementos menos frecuentes entre los organismos internacionales de desarrollo son trabajo conjunto con otras organizaciones, presupuestos de género y recursos de conocimiento.

Para lograr avances importantes la Institucionalización del Género debe considerar el género como una *parte fundamental en los procesos de planificación*, por lo tanto es central en *todos los aspectos del desarrollo y en todos los sectores*, no solamente en lo relacionado con la política social. El género requiere ser considerado en la

política macroeconómica y en un conjunto de áreas estratégicas, no relegado a áreas marginales dentro de la planeación del desarrollo.

Comprende la generación de capacidades en los aspectos de género y responsabilidad y sensibilidad sobre los mismos de manera transversal en los actores del desarrollo, sean Estados, agencias internacionales y ONGs. Requiere de recursos, compromiso político y autoridad para poder ser llevada a cabo.

Es relevante tener presente que es un *proceso*, que involucra una *intervención sistemática* que incluye *objetivos, indicadores de progreso, formación en todos los niveles, sistemas de seguimiento y monitoreo y una evaluación* constante de los resultados obtenidos. En términos de *proceso*, es a la vez *político y técnico*, en tanto requiere de la voluntad política de los distintos actores de llevar adelante el proceso y en cuanto involucra la disponibilidad de recursos materiales y la preparación de los recursos humanos para su desarrollo. Tiene como objetivo que todas las actividades de la institución –internas y externas– contribuyan a cerrar las brechas de género que persisten entre hombres y mujeres, tanto en las propias organizaciones como en el exterior.

Hay que considerar además que estos son procesos de *largo plazo* que requieren de intervenciones y preocupación permanente por el tema. No son intervenciones puntuales. Aunque se pueden fijar metas de corto, mediano y largo plazo, la meta general de la equidad de género requiere cambios profundos. Involucra *cambios en las normas y una redistribución del poder y los recursos*. Para el logro de estos procesos se requiere de la *sensibilización* frente a los aspectos de género, la *capacitación* del personal y la formación de equipos especializados, la *construcción de instrumentos que operacionalicen el género y/o la inclusión de los aspectos de género en las herramientas existentes*.

Condiciones necesarias para la Transversalización del Género

Hay ciertas condiciones mínimas fundamentales para llevar adelante un proceso de transversalización del género, las cuales hay que considerar al momento de planificar:

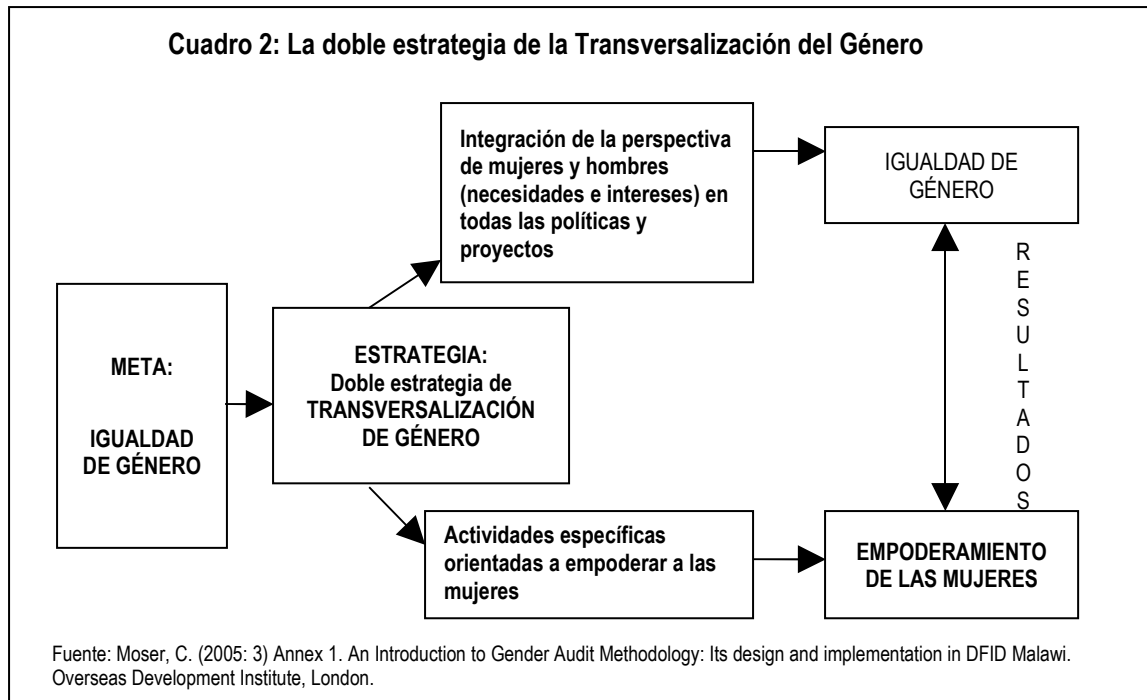
1. La *voluntad política* de alcanzar la equidad y la igualdad de género.
2. La incorporación de la perspectiva de género en el *proceso de planificación de todos los ministerios y departamentos de los Estados o divisiones de las Instituciones de Desarrollo*, particularmente las relacionadas con macroeconomía, planificación del desarrollo, políticas de personal y gestión, y asuntos legales.
3. Integrar la perspectiva de género en todas las *fases de los ciclos de planificación sectorial*, incluido el análisis de desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas programas y proyectos.
4. La *producción y uso de información desagregada por sexo* en los análisis estadísticos para revelar el impacto diferencial en hombres y mujeres.
5. Aumentar la cantidad de *mujeres en posiciones de toma de decisiones* en los gobiernos y en los sectores públicos y privados.

6. Proveer *herramientas y capacitación* en conciencia de género, análisis de género y planificación de género a los tomadores de decisiones, y otro personal clave.
7. Generar *vínculos y alianzas* entre los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y otros actores para asegurar mejores resultados.

Estrategias de Transversalización del Género

Hay dos estrategias o maneras principales de institucionalizar el género, que se plantean como complementarias entre sí. Una la *transversalización o mainstreaming* (utilizado aquí en sentido más restringido) y dos las *acciones específicas dirigidas a mujeres*. La transversalización del género significa incorporarlo no como un problema aparte, sino al interior de los diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras e instituciones existentes, requiriendo de la transformación de las instituciones y el cambio organizacional. Las acciones específicas orientadas a mujeres se llevan a cabo a través de lo que se llama *políticas de afirmación y acción positiva*, que tienen como foco de intervención a las mujeres y buscan mejorar su condición y posición a través de diversas acciones y cuya meta final generalmente es el empoderamiento de las mujeres⁴.

⁴ Por ejemplo, el PNUD en su agenda para la igualdad de género tiene como estrategia la transversalización del género y contiene *tres enfoques*: desarrollo de capacidades en el país y en las oficinas - para integrar intereses de género en sus seis áreas prácticas; incidir políticamente a favor de los pobres y a favor de las mujeres; y apoyar intervenciones operacionales específicas para la equidad de género en colaboración con UNIFEM. Para ello ha elaborado directrices que regulan sus acciones en torno al *gender mainstreaming*, especialmente a partir de 1995, vinculadas a las actividades en diversos aspectos (recursos humanos, áreas prácticas, documentos corporativos, etc.). (UNDP, 2002).



Las estrategias específicas para la institucionalización pueden ser:

- Una *unidad central de género catalizadora* con el papel de promover una visión general de políticas de género y monitoreo
- Una *red de especialistas en género* insertos de manera transversal en diversas instancias institucionales
- *Alianzas* tanto al interior de las instituciones como con agentes externos, como pueden ser organizaciones de mujeres.

Entre las *herramientas* que se mencionan para la institucionalización del género se plantean:

- La *capacitación en género* a los equipos de agencias, estados y ONGs de manera sistemática
- *Estructuras de incentivos* para preocuparse por los aspectos relativos al género
- *Elaboración de presupuestos con enfoque de género*
- *Instrumentos o Herramientas operacionalizados específicos de género* como son las listas de comprobación (*checklist*) y guías con líneas de acción (*guidelines*).

A partir de una revisión desarrollada por Kabeer (2003) de las experiencias de transversalización del género en las políticas de superación de la pobreza y las metas del Milenio, se establece que serían dos las estrategias más efectivas para contribuir a los procesos de institucionalización del género. Una, es una herramienta específica preparada por el Commonwealth Secretariat para la institucionalización del género: el Sistema de Gestión de Género. La otra estrategia es promover la ciudadanía activa, lo cual se relaciona directamente con el empoderamiento de las mujeres.

- a) El *Sistema de Gestión de Género (Gender Management System)* consiste en un conjunto de conceptos y metodologías para construir una red de estructuras, mecanismo y procesos para asegurar que la perspectiva de género sea puesta en práctica en las políticas, programas y proyectos de desarrollo. Se sugiere que es central para lograr la institucionalización del género la creación e implementación de Planes de Acción de Género (*Gender Action Plan*). De modo que, el sistema de gestión de género se liga principalmente con el desarrollo de mecanismos nacionales para el logro de estas metas. Implica un cambio en la sociedad en su totalidad, pero comienza con el cambio organizacional en los gobiernos, en la medida que los Estados son responsables en principio por la representación de los intereses de todos sus ciudadanos.
- b) La *Ciudadanía Activa* apunta a la necesidad de construir componentes activos y organizados a nivel de base, que sean capaces de ejercer presión sobre las metas de equidad e igualdad de género y hacia los gobiernos y agencias donantes. La movilización desde abajo tiene un rol fundamental en su capacidad de influir en los procesos de planificación y elaboración de políticas. La ciudadanía activa de las mujeres no es posible en el contexto de desigualdad y de marginalidad respecto del poder en que se encuentran las mujeres, por ello es que se hace necesario implementar estrategias para el empoderamiento de las mujeres.

El *empoderamiento de las mujeres* es un aspecto vinculado con la institucionalización del género en tanto permite presionar para afianzar estos procesos. No es parte interna de los procesos de institucionalización, pero requiere promoverse y desarrollarse para que la institucionalización sea posible. Es decir, la única manera en que la institucionalización pueda ser llevada a cabo de manera efectiva, es con la presión de los movimientos de mujeres, de ONG's y activistas para ejercer un control ciudadano de las acciones de los Estados y las agencias de desarrollo, ampliando sus niveles de participación y decisión en dichas acciones. Por lo tanto, es necesario el empoderamiento de las mujeres tanto en términos individuales como colectivos para lograr institucionalizar el género en la corriente principal del desarrollo.

Barreras para la Transversalización del Género

Entre las barreras más frecuentes para la institucionalización (*mainstreaming*) del género por parte de quienes elaboran políticas se encuentran:

- La falta de voluntad política
- El subfinanciamiento para las unidades y ministerios responsables por los esfuerzos de institucionalización (*mainstreaming*)
- Los intereses patriarcales institucionalizados en normas, reglas y prácticas de las organizaciones
- La resistencia de las diferentes divisiones de adoptar una visión transversal de aspectos como el género que van a quitarles su asignación de presupuestos (Kabeer, 2003).

En general, las barreras que involucra la institucionalización del género tienen que ver con las relaciones de poder involucradas, las pugnas de intereses diversos, la pugna por valores y visiones de la realidad diferentes. Esto se deriva de que la meta de la equidad de género involucra aspectos normativos de justicia social y de reconocimiento de la diferencia, y lo cual implica que al incorporar el género en la planificación y las acciones de desarrollo, lo que se busca finalmente es transformar y reorganizar las relaciones, las formas de hacer y pensar respecto de qué es lo adecuado para mujeres y varones, hacia una mayor equidad e igualdad.

Evaluación de los avances de la Transversalización de Género

En *América Latina y El Caribe*, las políticas públicas para enfrentar las desigualdades de género se han desarrollado de manera heterogénea y en diversos sectores, pero predominan aquellas destinadas a combatir la pobreza, habilitar a las mujeres para su inserción en el mundo laboral y a favorecer sus derechos políticos, siendo escasas las iniciativas que busquen compatibilizar la vida familiar con los avances en el mundo público. Los esfuerzos de los movimientos de mujeres de la región por instalar en la agenda pública las políticas de equidad de género han sido exitosos, aunque se admite que, transcurrida casi una década de la Conferencia Mundial, los resultados han sido insuficientes desde el punto de vista del desarrollo institucional y de los recursos disponibles (CEPAL, 2004a).

La CEPAL reconoce en *su evaluación de la década de los '90*, que la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en las políticas es la más idónea para avanzar hacia la equidad de género en América Latina y El Caribe. En la región todos los países cuentan con un organismo para el adelanto de la mujer y se han modificado los marcos legales. Sin embargo, también se destaca que permanece como principal desafío en la región el superar la fragilidad institucional de muchos países, que se intensifica en el caso de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, ya que no sólo adolecen de insuficiencia de los recursos necesarios -presupuestarios, humanos y técnicos- para formular políticas y garantizar su implementación, sino que se cuestiona su existencia misma.

Sin embargo, a pesar del mayor grado de conciencia sobre los aspectos de género, del sólido conjunto de investigaciones y análisis, y de que muchos Estados cuentan con algún mecanismo preocupado por las cuestiones del género y/o de las mujeres; y que las agencias de desarrollo también lo han incorporado entre sus preocupaciones y políticas: *la institucionalización de los aspectos de género no deja de ser una meta a lograr*, y que en muchos casos dista mucho de ser cumplida. Generalmente, aparece más como una retórica o un discurso que no se condice con las prácticas sistemáticas de las instituciones, de manera que las políticas y los programas continúan mostrando una *preocupación por la equidad de género muy limitada o compartimentalizada*.

En la evaluación realizada por Moser y Moser (2005)⁵ de las políticas de Transversalización de Género en organismos internacionales de desarrollo se destaca que la mayoría de éstas instituciones sólo se han apropiado parcialmente de ella. Esto en tanto han adoptado la terminología y han dado lugar a una política explícita de Transversalización de género, pero tienen serias falencias en la fase de implementación de la política, ya que generalmente los esfuerzos son inconsistentes e involucran sólo algunas actividades más que reflejar un proceso integrado y coherente. Las evaluaciones realizadas muestran que los esfuerzos por transversalizar el género frecuentemente se diluyen en el proceso de planificación e implementación.

Las dificultades en esta fase según las autoras se relacionan con falta de capacidad en los equipos, ya que generalmente se contrata profesionales junior y/o consultores externos; la cultura organizacional y las actitudes; el tratamiento de la igualdad de género como un proceso separado; la simplificación que hacen los equipos de las cuestiones de género; y la falta de apropiación de la política de TG por parte de las instituciones.

La revisión de las diversas políticas de TG de los organismos de desarrollo da cuenta que la mayoría de los esfuerzos de implementar la Transversalización de Género se han centrado en los inputs institucionales más que en los relacionados con el proceso de implementación operacional y programática. Y en términos de resultados e impactos de la implementación sobre la igualdad de género, aún requieren mayor atención.

Finalmente las autoras concluyen que los desafíos pendientes aluden a la implementación de la Transversalización del género y a la evaluación de los resultados e impactos de la misma en la igualdad de género.

⁵Considera un total de 14 instituciones u organizaciones internacionales de desarrollo, incluyendo donantes bilaterales, instituciones financieras internacionales (BM, BID, por ej.), agencias del sistema de Naciones Unidas (UNDP, UNICEF, etc.), y organizaciones no gubernamentales internacionales (OXFAM, Hivos, etc.).

Referencias Bibliográficas

- CEPAL 2004a. *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y El Caribe*. 9ª Conferencia regional para la Mujer en América Latina y El Caribe. www.cepal.cl
- Guzmán, Virginia (2001) *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Serie Mujer y Desarrollo N° 32, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL
<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/1/LCL1511P/lcl1511e.pdf>
- IDS, 1997 "Approaches to Institutionalizing Gender", Development and Gender, In Brief, Issues 5, Brighton: IDS. www.bridge.ids.ac.uk
- Instituto Andaluz de la Mujer (Ed.) 2003. *Introducción al Enfoque Integrado o Maistreaming de Género*. Guía Básica. Junta de Andalucía, Fondo Social Europeo,
<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>
- Instituto de la Mujer, 2001. *Mainstreaming de Género*, Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming. Madrid.
- Kabeer, N. 2003. *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals. A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders*. Commonwealth Secretariat, IDRC, CIDA. www.idrc.ca
- _____ 1998 (94). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*, en México D.F., PUEG, UNAM, Paidós.
- Levy, C. 1996. "The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization", DPU Working Paper No. 74.
- Moser, C. 2005. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, London.
- _____ 1995. *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres.
- Moser C. y Moser, A. 2005. Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions, en OXFAM GB *Mainstreaming Gender in Development: A critical Review*.
<http://publications.oxfam.org.uk/oxfam/display.asp?isbn=0855985518>
- Rao, A. y Kelleher, D. 2005. Is there life after gender mainstreaming? en OXFAM GB *Mainstreaming Gender in Development: A critical Review*.
<http://publications.oxfam.org.uk/oxfam/display.asp?isbn=0855985518>
- Reeves, H. y Baden, S. 2000. *Gender and Development: Concepts and definitions*. Report No. 55. BRIDGE. Institute of Development Studies, Sussex.
<http://www.bridge.ids.ac.uk>
- SDC, 2003. *Gender Tool Kit*. Swiss Agency for Development and Cooperation.
www.deza.admin.ch
- UN Economic and Social Council, ECOSOC (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview*. United Nations. New York. January.
- UNDP. 2002. *Gender Equality. Practice Note*. (En español: Igualdad de Género. Cuaderno Político). <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-Policy>