



**ANÁLISIS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE
GÉNERO EN EL PLAN INTERCOONECTA DE TRANSFERENCIA,
INTERCAMBIO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA
AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO:
una propuesta de mejora**

Raquel González Maldonado

Programa de becas de formación en Cooperación para el Desarrollo en los Centros de
Formación de la Cooperación Española en América Latina 2019 - 2020

Julio de 2020



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	Pág. 4
I. INTRODUCCIÓN	Pág. 5
II. EL GÉNERO: REALIDAD, TEORÍA, CATEGORÍA ANALÍTICA Y ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	Pág. 7
2.1 Teoría de género y género como categoría analítica social	Pág. 9
2.2 Enfoque de género y enfoque interseccional: dos enfoques necesariamente complementarios	Pág. 13
III. LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PROGRAMAS DE DESARROLLO	Pág. 15
3.1 Transversalizar el enfoque de género, ¿por qué?	Pág. 15
3.2 Gender mainstreaming o transversalización del enfoque de género: una propuesta inacabada	Pág. 17
3.3 Elementos definitorios de la transversalización del enfoque de género	Pág. 20
3.4 La transversalización del enfoque de género y la igualdad de género en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo: una apuesta segura	Pág. 22
3.5 Una propuesta operativa y metodológica para la transversalización del enfoque de género en programas de desarrollo	Pág. 25
3.5.1 Análisis - Diagnóstico	Pág. 26
3.5.2 Planificación	Pág. 27
3.5.3 Implementación y Seguimiento	Pág. 30
3.5.4 Evaluación	Pág. 32
IV. EL PLAN INTERCOONECTA BAJO UN ANÁLISIS DE GÉNERO	Pág. 34
4.1 Marco estratégico	Pág. 36
4.1.1 Gestión de Resultados para el Desarrollo	Pág. 38
4.1.2 Priorización de áreas geográficas y temáticas	Pág. 39

4.1.3	Comunidades temáticas de conocimiento	Pág. 43
4.2	Marco operativo	Pág. 43
4.2.1	Proyectos de Conocimiento para el Desarrollo	Pág. 44
4.2.1.1	Gestión de riesgos vinculados al cambio climático en el sector costero de América Latina y el Caribe – CF La Antigua	Pág. 46
4.2.1.2	Análisis de situación de la inclusión/cohesión social en América Latina y el Caribe a la luz del pilar social extendido de la Agenda 2030 - CF Santa Cruz de la Sierra	Pág. 49
4.2.1.3	Análisis de situación de la inclusión/cohesión social en América Latina y el Caribe a la luz del pilar social extendido de la Agenda 2030 – CF Santa Cruz de la Sierra	Pág. 51
4.2.1.4	Buenas Prácticas Agrícolas y Evaluación de Daños y Pérdidas para la gestión integral del riesgo de desastres y la agricultura sostenible adaptada al clima – CF de la Antigua	Pág. 54
4.2.2	Formación técnica especializada bajo un enfoque de género	Pág. 58
4.2.2.1	Convocatorias públicas para la selección de las programaciones	Pág. 59
4.2.2.2	Revisión bajo un enfoque de género de las programaciones llevadas a cabo a través la convocatorias de 2018	Pág. 67
4.2.2.2.1	Indicadores para la medición de la transversalización del enfoque de género	Pág. 70
4.2.2.3	Baremación de las programaciones 2018	Pág. 82
4.3	Marco de evaluación	Pág. 84
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Pág. 86
VI.	ANEXO I	Pág. 94
VII.	BIBLIOGRAFÍA	Pág. 96

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AA.PP. – Administraciones Públicas

AECID - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

ALC – América Latina y el Caribe

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

ECOSOC - Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

EIGE - Instituto Europeo de la Igualdad de Género

FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

ItDUPm - Centro de Innovación en Tecnología para el Desarrollo Humano de la Universidad
Politécnica de Madrid

MAP – Marco de Acción País

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PCD – Proyecto de Conocimiento para el Desarrollo

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca dentro del programa de becas MAEC - AECID 2019-2020. El trabajo ha sido realizado en cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa I.3 *Programa de becas de formación en cooperación para el desarrollo en los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina*, en cuanto a la elaboración de un trabajo de investigación. Así, el presente trabajo no supone el producto de una consultoría, ni representa la opinión de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en lo referente a la materia.

Resulta necesario recordar que el objeto inicial de la investigación se vio modificado debido a la situación de pandemia global causada por el COVID-19. A pesar de los esfuerzos realizados de sistematizar el trabajo de todo el personal durante aquellos meses de cuarentena, la imposibilidad de acceder al Centro de Formación de Cartagena de Indias durante casi 4 meses desde el inicio de la beca forzó al ajuste del contenido, así como metodológico, del presente informe.

El trabajo se ha desarrollado con el fin de contribuir a un mejor funcionamiento de los centros y, en concreto de la aplicación del enfoque de género en el principal plan operativo de los mismos, el Plan Interconecta de Transferencia, Intercambio y Gestión de Conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe. Para ello, se ha querido centrar el análisis en la transversalización del enfoque de género que hace el mismo plan en sus principales ámbitos operativos: los proyectos de conocimiento para el desarrollo (PCD) y los programas de formación técnica especializada. Ambos programas son implementados principalmente en los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe, a saber, los centros de Montevideo, La Antigua, Cartagena de Indias y Santa Cruz de la Sierra.

El presente proyecto es de entera autoría de su autora, habiéndose basado para su elaboración en distinta bibliografía e informes, así como en el análisis cuantitativo y cualitativo de datos. Se ha planteado un marco conceptual y teórico sobre la teoría de género y la transversalización del enfoque de género. Una vez obtenida una breve aproximación conceptual y metodológica al enfoque de género, se realiza un análisis de su aplicación en el propio plan Interconecta. Se ha realizado un análisis cualitativo, así como cuantitativo del

mismo y de sus principales programas operativos, los PCD y los programas de formación técnica especializada. La información ha sido obtenida a partir de documentos oficiales de la AECID, así como de la base de datos de la misma. Igualmente, se han realizado entrevistas informales con parte del personal técnico de la AECID para contrastar la información obtenida con su percepción de la realidad en cuanto a la implementación del plan Interncoonecta bajo un análisis de género. En base a los resultados, se realizan conclusiones y se emiten recomendaciones de mejora.

Hay que atender así a las limitaciones del presente informe y comprender su enfoque aplicado, buscando una mejora del enfoque de género a todos los niveles y siendo conscientes de las limitaciones del propio concepto y su operatividad, por un lado, y de las capacidades técnicas y financieras de la institución, por otro. Se busca dotar al informe de operatividad, realizando un análisis que pueda llevar a la mejora de esta cuestión dentro de la AECID y en la implementación del propio plan. Se anima a la AECID a tomar los resultados de la presente investigación como el inicio hacia una verdadera transversalización del enfoque de género en los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe.

II. EL GÉNERO: REALIDAD, TEORÍA, CATEGORÍA ANALÍTICA Y ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Los movimientos de mujeres, estados y organismos internacionales han insistido durante las últimas décadas en la importancia de que la autonomía de las mujeres esté en el centro de la agenda política internacional y en el cambio estructural en Latinoamérica y el Caribe. Diferentes estudios reiteran que no se dará una erradicación de la pobreza si las brechas de género no son cerradas. Diferentes expertas y expertos lo dejan claro: es imposible que se dé un avance en la implementación de los ODS sin el avance hacia la igualdad de las mujeres. Así, cerrar la brecha de género se ha convertido en un imperativo que cuestiona el papel de las democracias. Se ha dado un consenso internacional que considera que la pobreza y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres es uno de los mayores desafíos actuales.

Transcurridos 20 años desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, todos los análisis hasta la fecha coinciden en que, a pesar de los avances en la materia, las brechas de género no han sido modificadas sustancialmente. Lo cierto es que Latinoamérica y el Caribe sigue siendo una región marcadamente desigual. De los 15 países más desiguales del mundo, 10 se encuentran en esta región. En 2017 la brecha entre hombres y mujeres se amplió por primera vez desde el 2006 en los sectores de la salud, la educación, la política y la economía.

La desigualdad en la región viene fuertemente condicionada por la estructura de mercado de la región y por el entramado de relaciones que sostienen y reproducen el modelo capitalista, colonial y patriarcal. La brecha de género más desafiante permanece en los sectores económico y de salud. Con el progreso actual se estima que la brecha global de género tardará 100 años en cerrarse, sin embargo, la brecha económica no se cerrará antes de 217 años. Por su parte, la brecha política es la mayor y la que muestra un progreso más rápido. Se estima que esta última podría ser cerrada en 99 años. Centrándonos en el ámbito económico, estudios recientes muestran cómo las mujeres representan menos del 40% de la fuerza de trabajo a nivel global y únicamente el 25% de las posiciones de gerentes, sin embargo, éstas atienden el 75% del trabajo de cuidados no remunerado.

En concreto, las mujeres latinoamericanas y caribeñas continúan siendo el grupo más vulnerable y excluido en la región, a pesar de los avances de la última década. Dificultades como el acceso a la educación, al empleo, a la seguridad social, a la tierra y el tiempo empleado en el trabajo no remunerado afectan directamente a la pobreza y exclusión de estas mujeres. Las brechas salariales se mantienen no únicamente en cuanto al salario percibido, un 22% menor que el de los hombres, sino también en cuanto a las ramas en las que se emplean las mujeres, normalmente informales, de baja productividad y relacionadas con los servicios domésticos, en las que se emplea más del 70% de la población femenina.

En lo que a este trabajo incumbe, recordemos que el sector laboral es un ámbito dónde la brecha de género siempre ha estado, y sigue estando, muy presente. Así, es el empleo público un sector que también se ve influenciado por estereotipos y roles de género, dando lugar a una pronunciada segregación, tanto horizontal, como vertical. Y es que no únicamente la intensidad de la propia actividad laboral se ve manchada por estas brechas, habiendo un porcentaje mayor de hombres que de mujeres trabajadoras, sino también otros aspectos que cuesta más destapar.

Cuando nos referimos a segregación horizontal, hablamos de las brechas de género en relación al perfil del empleo. Porcentualmente, las mujeres están más representadas en determinados puestos relacionados con la tradicional división sexual del trabajo y los roles asignados a cada género. Así, en la Administración, las mujeres son más numerosas en puestos administrativos, los sectores educativos y de sanidad, debido a su tradicional rol como guardianas de los cuidados; mientras que los hombres sobresalen en sectores como la investigación, la ciencia, la defensa y la seguridad, todos más asociados a la fortaleza, la razón y la lógica.

La segregación vertical hace referencia a la distribución no equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad dentro de los diversos organismos. Este fenómeno también se conoce como techo de cristal. El techo de cristal representa la imagen de un tope invisible con el que se encuentran las mujeres cuando llegan a determinados puestos de responsabilidad y dirección. La segregación vertical se explica por los diferentes mecanismos de promoción existentes, como la libre designación y la idea asociada de que las mujeres no son igualmente válidas para dirigir, unido a la idea de que es incompatible el tiempo de trabajo que demanda un cargo directivo con la conciliación familiar y personal. Este

fenómeno no ocurre únicamente en la esfera privada, en las Administraciones Públicas también es un hecho evidente y sitúa a muchas mujeres en una situación de precariedad laboral, siendo éstas quienes se acogen en mayor número a contrataciones laborales y a tiempo parcial.

En cuanto a la precariedad laboral, las contrataciones temporales y a tiempo parcial sigue recayendo sobre las mujeres en las Administraciones Públicas también. Por otro lado, la brecha salarial de género es una realidad visible en las Administraciones del mundo. El último informe de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT afirma que la brecha salarial de género alcanza un 14% en las administraciones españolas. La causa principal de este fenómeno estriba en que la mayoría de las retribuciones variables, compuestas por gratificaciones extras por prestación de otros servicios como guardias, disponibilidad, trabajo en festivos, horas extras, etc. recaen principalmente en los hombres¹.

2.1 Teoría de género y género como categoría analítica social

Ha resultado indiscutiblemente aceptado en el ámbito social que las sociedades han sido y continúan siendo estructuradas, entre otros factores, a partir de un componente de género. Cada cultura, cada sociedad, elabora su propia cosmovisión sobre los géneros, es decir, su propia concepción de los mismos. Cada concepción, a su vez, incorpora ideas, una serie de prejuicios, valores, normas, deberes, prohibiciones e interpretaciones, al fin y al cabo, sobre el significado de ser hombre y ser mujer. Estas concepciones e ideas sobre el género forman parte y contenido de la autoidentidad de cada persona. Cada cosmovisión de género es profundamente etnocentrista, pues cada grupo considera que esta cosmovisión es universal.

La perspectiva de género, enfoque de género, mirada, visión, o análisis de género, son sinónimos que hacen referencia a una visión alternativa, basada en la teoría de género, en el paradigma cultural del feminismo y el paradigma teórico histórico-crítico. Su fin principal es

¹ Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT (2020) Informe La brecha de género en las Administraciones Públicas. Pág. 23

la contribución a la construcción de una nueva configuración social, a través de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política, desde las mujeres y con las mujeres².

Esta nueva visión es planteada como herramienta analítica, política y científica esclarecedora sobre el orden social de los géneros. Fue creada desde el feminismo y adopta sus miradas liberadoras sobre las opresiones y violencias ejercidas sobre la mujer. Aceptada tanto por la academia, la sociedad civil organizada y los ámbitos institucionales de políticas públicas, ha sido abiertamente aceptado que la perspectiva de género se constituye como una concepción óptima, académica y científica, para estudiar el orden y las relaciones entre los géneros.

La perspectiva de género aporta herramientas para analizar los elementos específicos que definen a las mujeres y a los hombres de manera diferencial. Examina las posibilidades vitales de ambos sexos, sus oportunidades, limitaciones, relaciones sociales, así como los conflictos que surgen en el plano institucional. Esta herramienta de análisis pone el foco también en los recursos materiales e inmateriales con los que cuentan hombres y mujeres, así como en la consecución de sus objetivos personales. Así, es considerada una teoría muy útil para examinar todas las sociedades estructuradas en torno al género.

Ha sido profundamente relevante que las propias mujeres y los diversos movimientos feministas hayan encontrado en esta perspectiva una herramienta para materializar sus propuestas también en el ámbito institucional. A su vez, gracias a su trabajo, se ha ido creando una red más fuerte de mecanismos institucionales, espacios, congresos y asambleas para formular nuevas propuestas. Gracias a este compartir, las mujeres han ido construyendo alternativas de forma participativa, siendo justamente en ese consenso donde radica su legitimidad. Y es que la perspectiva de género es una herramienta especialmente útil, ya que incorpora múltiples propuestas y alternativas a diversos problemas sociales.

La perspectiva de género establece que la estructuración de la vida se hace sobre normas de género, normalmente opresivas para el género femenino. Precisamente, la dominación de un género sobre el otro produce opresión e impide una sociedad democrática. El análisis de género es contrario al orden patriarcal establecido y elabora críticas sobre los aspectos opresivos basados en la jerarquización de las personas según su género.

² Lagarde, Marcela (1996)

La perspectiva de género nos cuestiona de manera individual y colectiva. La vida está estructurada en torno a género y todas nuestras actuaciones y comportamientos giran en torno a dichas asunciones. Aceptar la perspectiva de género supone destruir las actuales concepciones del mundo y cuestionar situaciones personales, al proponer ideas, valores y propuestas distintas, incompatibles con la estructura de género actual. La perspectiva de género evidencia violencias y desigualdades, muchas veces ocultas, y establece otro orden de poderes entre los géneros. Busca, sencillamente, cambiar la sociedad, por ello ocasiona descontento entre las instituciones y personas más conservadoras al orden patriarcal. Precisamente, en estas asunciones radican las muy comunes resistencias que nos encontramos las y los profesionales a la hora de aplicar un análisis de género en nuestro ámbito de trabajo, también el de la cooperación al desarrollo.

El género va más allá de constituirse como una mera categoría analítica. El género ha sido considerado por las académicas más influyentes en la materia una teoría que engloba, a su vez, diversas categorías de análisis, interpretaciones e ideas en torno a los sexos. El género es una categoría que hace referencia a los órdenes socioculturales y que se configura en torno a las sexualidades.

Todas las teorías feministas coinciden en que la construcción del género es un proceso sociocultural y se alejan completamente de la idea de que la construcción de género sea un proceso natural. Es decir, ser mujer o hombre es un proceso cultural, social e histórico que comienza precisamente en el mismo momento del parto. Existe un mecanismo cultural de asignación del género según los genitales del bebé recién nacido o nacida. Es a partir de ese momento, cuando se le da al cuerpo un significado sexual y todo el desarrollo de la persona depende de dicha asignación, de la construcción sobre su propia masculinidad o feminidad, siendo una norma permanente en el desarrollo de su historia. A la diferencia sexual se le atribuyen distintos significados y es ahí donde radica la subordinación femenina³.

Así, el género se constituye como construcción simbólica a partir del sexo de la persona, que incluye diversas características o dimensiones⁴:

³ Hernández, Yuliuva (2006). Pág. 8

⁴ Lagarde, Marcela (1996)

- Biológica: el género como categoría incluye la dimensión del sexo como conjunto de características biológicas.
- Económica: esta dimensión hace alusión a la organización del trabajo por géneros y se basa en el supuesto de que las sociedades estructuran sus actividades en tareas destinadas a hombres y tareas destinadas a mujeres. Al género femenino le corresponden actividades de reproducción social y de cuidados mientras que las actividades productivas son asignadas al género masculino. Culturalmente las mujeres han venido realizando el trabajo reproductivo debido a una atribución social, concebido como natural, inherente a la femineidad, así, el trabajo es a menudo una extensión de ese rol reproductivo.
- Psicológica: en cuanto a nuestra propia subjetividad, nuestra forma de pensarnos y relacionarnos, y en cuanto a su construcción en torno al género.
- Social: hace alusión a las normas sociales, prohibiciones, obligaciones, designadas según el género, que permiten el funcionamiento del orden social tradicionalmente entendido. El género está presente en todas las instituciones sociales, desde los ámbitos privados como pueden ser la familia y la pareja, hasta ámbitos sociales como instituciones políticas, económicas o religiosas, y reproducen las concepciones de ser hombre y mujer, es decir, los atributos de género.
- Política: establece que los géneros se rigen conforme a unas estructuras de poder, que establecen una jerarquía en función de la sexualidad de las personas. En esta distribución de poder jerárquica, las mujeres ocupan una posición inferior respecto a los hombres en casi todas las sociedades conocidas y se instaura y afianza así lo comúnmente conocido como patriarcado. Las mujeres quedan sometidas a una subordinación en todos los ámbitos de la vida, cultural, política, económicamente, etc.

-

Así, el género se constituye como categoría pertinente para entender tanto la condición femenina y masculina, como la situación de las mujeres respecto a los hombres. Permite entender la situación de cualquier persona sexuada, según las prohibiciones y deberes asignados conforme a su sexo. La teoría de género permite reescribir la historia desde la

posición de las mujeres, conocer los mecanismos a través de cuales se ha establecido un orden desigual.

2.2 Enfoque de género y enfoque interseccional: dos enfoques necesariamente complementarios

El enfoque de género se ha venido enriqueciendo de otros enfoques y perspectivas críticas, siendo un gran avance en los estudios de género. Los aportes más significativos en la materia se relacionan con el encuentro de los estudios feministas con otras perspectivas de las ciencias sociales, donde confluyen otras variables y otras formas de observar la realidad.

La categoría de género resulta insuficiente para analizar las situaciones de desigualdad y discriminación que las mujeres soportan. La condición de género determina la posición de las mujeres respecto a hombres según el modelo patriarcal, sin embargo, la inferiorización de la mujer se vive de manera muy diferente teniendo en cuenta otras condiciones. Los estudios de género feministas han analizado la situación de vulnerabilidad, exclusión y subordinación de las mujeres respecto a los hombres, buscando pautas y explicaciones que hagan entender no únicamente las condiciones asociadas al género, sino también a otras cuestiones como raza, clase, orientación sexual, lugar de residencia, etc. Han empleado lo que ha sido nombrado como enfoque interseccional.

La interseccionalidad se erige como una herramienta analítica que estudia y responde a las formas en las que el género intersecciona o se cruza con otras identidades, creando experiencias únicas de privilegio u opresión en cada persona. Las diversas categorías biológicas, culturales y sociales que encontramos en la vida, como la raza, etnia, clase, orientación sexual, religión, edad, casta, discapacidad, nacionalidad, se posicionan como ejes de identidad que interaccionan entre sí. El enfoque interseccional es un modelo de análisis que analiza y estudia el “desempoderamiento”, es decir, el fenómeno que se da cuando diferentes formas de discriminación se cruzan en una misma persona. Aborda las discriminaciones múltiples y permite comprender la forma en que las diferentes identidades influyen en el acceso a derechos y recursos. Así, resulta un enfoque especialmente útil en el ámbito de la sociología y en la elaboración de políticas públicas.

Los marcos conceptuales y la teoría de género se centran en las relaciones de género, sin embargo, se basan en afirmar que las mujeres no somos un sector homogéneo y se indica de manera superficial que algunas mujeres se ven más afectadas que otras por las desigualdades. Este enfoque no ahonda en qué otras variables influyen para que unas mujeres estén en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a otras.

Otros enfoques, muy empleados en el ámbito jurídico, entienden la discriminación como una acumulación de múltiples factores que afectan como si fuera una suma que se van agregando a la carga de la desigualdad y, en consecuencia, que no se entrecruzan. Estos enfoques no destacan la unicidad del fenómeno que se da cuando se cruzan diferentes tipos de discriminaciones. Se pierde así de vista el carácter especial de la discriminación como experiencia única y se pierde el sentido del reclamo que se pretende realizar.

El enfoque interseccional tiene como fin observar las diferentes identidades y, en consecuencia, realidades que permean a los sujetos. La combinación de estos distintos tipos de identidades lleva a distintas formas de discriminación y vulnerabilidad. La interseccionalidad pretende desvelar las formas en las que los diferentes sistemas de discriminación como lo son el racismo, el patriarcado o la opresión de clase, crean desigualdades que determinan la posición de las mujeres, en concreto, y de cualquier ser humano, en general. Para ello, tiene en cuenta los diversos contextos en los que se mueve (históricos, sociales y políticos) y las experiencias individuales que surgen de todas esas vivencias e identidades.

Pensar en el desarrollo personal y los derechos individuales desde un enfoque interseccional permite centrarnos en los contextos particulares y en las experiencias individuales y específicas. Así se abordará el estudio cualitativo con mayor rigor y se generarán medidas de actuación más ajustadas a la realidad sobre la que se actúa.

III. LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PROGRAMAS DE DESARROLLO

3.1 Transversalizar el enfoque de género, ¿por qué?

La transversalización del enfoque de género ha sido muy discutida en las últimas décadas. Comúnmente conocida como “gender mainstreaming”, “transversalidad de la igualdad de género”, “mainstreaming de género” o “género en el mainstream”, esta propuesta viene a recordar que el género es una realidad que permea todos los ámbitos de nuestra existencia y, por lo tanto, ha de ser tomado en cuenta en cualquier intervención social, bien sea una política pública, un programa, un proyecto o una actividad.

Varios estudios han demostrado que las desigualdades de género tienen costos directos. En muchas ocasiones, las políticas públicas se han basado en las necesidades del grupo dominante en la sociedad o en las necesidades de quienes tradicionalmente han sido los tomadores de las decisiones, en su mayoría hombres. El movimiento por los derechos de las mujeres, una mayor presencia de mujeres en la toma de decisiones, los compromisos firmes con los derechos humanos de las mujeres en todos los niveles, y el desarrollo de estudios de género y de datos desagregados por sexo han ayudado a revelar el hecho de que las políticas públicas a menudo no toman en cuenta las diferentes necesidades y situaciones de las mujeres.

Las relaciones de género están presentes a todos los niveles, esferas y ámbitos de la vida cotidiana. Éstas derivan de la forma en que los procesos culturales y de socialización han asignado distintas funciones y responsabilidades a hombres y mujeres, y son motivo de importantes desigualdades. Determinan, en primer lugar, la forma de acceder a recursos tanto materiales, como inmateriales (tierra o poder, por ejemplo). Sus consecuencias son múltiples y se manifiestan, entre otras, en la feminización de la pobreza, en la división sexual del trabajo, en las diversas oportunidades para acceder a los sistemas de salud, en la sobrecarga en las responsabilidades familiares, en las oportunidades profesionales y de promoción, o en la violencia ejercida hacia mujeres y niñas. La desigualdad de género, por tanto, tiene un carácter sistémico y estructural, al producirse en cada momento y en múltiples órdenes y ámbitos de la realidad simultáneamente.

Independientemente de la naturaleza de la intervención que estemos realizando o de la política pública que queramos implementar, lo cierto es que, debido a la jerarquización socio-cultural y al sistema binario que afecta a las relaciones de género, todo tipo de intervención en la sociedad genera un impacto en el modo de vida y las condiciones de las mujeres. No existen los impactos neutros, pues toda intervención se desarrolla en una situación inicial de desigualdad, y por lo tanto, la intervención la puede perpetuar, o repararla en cierta medida. En consecuencia, todo proyecto es programable y evaluable bajo un enfoque de género.

Resulta un dato necesario recordar que ningún país en el mundo ha logrado una verdadera igualdad de género: mujeres y niñas en todo el mundo siguen viviendo diversas discriminaciones y violencias por su condición. Por ello, como Administración Pública, es imprescindible tener presente esta realidad en todos los ámbitos de actuación, de forma especial en proyectos con componentes sociales, como la cooperación al desarrollo. El enfoque de género ha dado respuesta a esta necesidad, al constituirse como una estrategia, una propuesta conceptual, metodológica y técnica, que toma en consideración, en primer lugar y como premisa, que el género es una realidad presente en todos los ámbitos y que, por lo tanto, requiere asumirlo en todos los momentos de planificación y ejecución de cualquier actuación, programa o política, desde la identificación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación. Es decir, tiene presente las diferencias de género en todas y cada una de las dimensiones de la intervención para actuar en consecuencia.

La transversalización del enfoque de género constituye una de las estrategias más eficaces para construir una sociedad igualitaria entre las mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en cada momento de la formulación de políticas públicas o programas de desarrollo, garantiza que la respuesta sea de mayor calidad y tenga una mayor relevancia para la sociedad. La transversalización implica que las políticas respondan de manera más efectiva a las necesidades de todos los ciudadanos y ciudadanas: mujeres y hombres, niñas y niños. La integración de la perspectiva de género hace que las intervenciones públicas sean más efectivas y garantiza que las desigualdades no se perpetúen.

La integración de la perspectiva de género no tiene como objetivo únicamente evitar la creación o el refuerzo de las desigualdades, que pueden tener efectos adversos tanto en mujeres como en hombres, sino que también implica analizar la situación existente, con el

propósito de identificar desigualdades, y desarrollar políticas que tengan como objetivo corregirlas y deshacer los mecanismos que las causaron.

3.2 Gender mainstreaming o transversalización del enfoque de género: una propuesta inacabada

La transversalización del enfoque de género no se constituye como una propuesta completamente formulada ni acaba. Incluso su denominación ha venido presentando controversias en las diferentes esferas en las que se operaba con el concepto. A la transversalización del enfoque de género se le denomina de manera muy habitual “mainstreaming de género, “enfoque integrado de género”, “transversalización del enfoque de género” o “institucionalización del enfoque de género en políticas públicas”, todas ellas denominaciones con una clara conexión con procesos y programas de políticas públicas y desarrollo. Sin embargo, la falta de consenso en su denominación ya deja ver la falta de acuerdo en cuanto a su contenido.

Precisamente, la transversalización del enfoque de género ha sido paulatinamente tratada por la comunidad internacional, por lo que su contenido ha sido objeto de múltiples aportaciones. Podemos dividir su evolución en distintas etapas desde la creación de las Naciones Unidas, en 1945, momento en el que se comenzó a dar una visibilización respecto a las desigualdades de género, haciendo énfasis en la igualdad jurídica y formal. La denominación originariamente utilizada se dio en el seno de las Naciones Unidas y fue “gender mainstreaming”. El término no engloba un resultado, un producto o una metodología sobre la que se haya cerrado el debate teórico y conceptual, muy al contrario, éste sigue enriqueciéndose gracias a los diversos aportes de las y los investigadores en cuanto a desigualdades de género y nuevos paradigmas de justicia de género y de políticas públicas.

La temática de género y desarrollo fue abordada de manera explícita en la Convención para la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en 1979, y promocionada posteriormente en diversas Conferencias de las Naciones Unidas, en Viena, El Cairo o Beijing. La CEDAW es la primera Conferencia internacional que establece las bases para una igualdad de derechos y coloca en la agenda pública internacional cuestiones

tan importantes como la formulación de políticas públicas, los compromisos políticos y la institucionalización de la igualdad de género. Esta Conferencia sentó las bases para que otros instrumentos continuaran tratando la igualdad de género y la transversalización de forma más detallada. Tal es el caso del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer (1975 – 1985) o la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrada en México en 1975, donde se adopta un plan de acción plurianual en género, con estrategias y herramientas específicas para tratar la igualdad.

La transversalización del enfoque de género fue explícitamente abordada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995. Comúnmente conocida como la Plataforma para la Acción de Beijing, ésta requería a los gobiernos y otros actores “promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”⁵. La perspectiva de género se introducía así como una estrategia en la esfera política internacional, adquiriendo la fuerza de tema transversal. A raíz de este momento, todos los Estados miembros se comprometían a promover una política activa y visible para la incorporación de la perspectiva de género en todas sus estrategias y políticas nacionales.

Delegados de 189 países firmaron la Declaración de Beijing y la Plataforma Global de Acción de Beijing que establecía un programa único para la igualdad entre mujeres y hombres en doce áreas temáticas: "Mujeres y pobreza", "Educación y formación de las mujeres", "Mujeres y salud", "Violencia contra las mujeres", "Mujeres y conflictos armados", "Mujeres e industria", "Mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones", "Mecanismos para promover a las mujeres", "Derechos humanos de las mujeres", "Mujeres y medios de comunicación", "Mujeres y medio ambiente" y "Niñas". Estas doce áreas son de importancia fundamental para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Esta denominación precedente buscaba poner el énfasis en el proceso, remarcando que el gender mainstreaming y el empoderamiento son dos estrategias que operan de manera conjunta para la consecución de la igualdad. Esta idea inicial sobre el propio concepto asentó las bases para comprender que todo proceso hacia la igualdad, para ser completo y eficiente,

⁵ ONU (1995). Plataforma de Beijing, párrafos 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252 y 273.

debe contener una dimensión de empoderamiento. Es decir, el proceso de reversión del estado de desigualdad inicial requiere, al mismo tiempo, revertir la desigualdad de poderes tradicionalmente dada.

Otra perspectiva muy elaborada y trabajada ha sido la perspectiva de la institucionalización del gender mainstreaming. Esta corriente abogaba por la idea de que la transversalización del enfoque debía ser diseñado bajo una óptica que entendiera que las construcciones sociales, culturales y psicológicas que definen los géneros y sus relaciones son moldeadas por los marcos institucionales y organizaciones del estado. Este marco de análisis institucional fue desarrollado por Douglas North, dando lugar a una nueva corriente denominada “neoinstitucionalismo”. Tanto la perspectiva institucional como la perspectiva de empoderamiento, han ido concurriendo hacia un consenso en cuanto al significado de la transversalización del enfoque de género.

La Conferencia de Beijing abordaba por primera vez el concepto de gender mainstreaming en el párrafo 25 del Capítulo 2, referente al Marco Global de Referencia, donde se relata cómo de manera muy positiva diferentes gobiernos habían puesto en marcha políticas públicas y mecanismos nacionales que garantizaran la transversalización del enfoque de género en todas las esferas de la sociedad; sin embargo, el concepto no es claramente definido ni aparece de manera explícita en la Declaración. Ésta únicamente hace una pequeña alusión a la necesidad de poner en marcha políticas sensibles al género para el avance hacia la igualdad. A lo largo de la Plataforma de Acción de Beijing el concepto de gender mainstreaming aparece en 20 párrafos aproximadamente, en la misma se le asigna un sentido de política pública de necesario cumplimiento y una dimensión vinculada a la igualdad de género. Las traducciones posteriores a la Plataforma equiparan el gender mainstreaming con la incorporación o la integración de la perspectiva o enfoque de género a las políticas públicas y programas de las diferentes instituciones.

Esta primera falta de consistencia en cuanto al significado no debe entenderse de manera negativa. Gracias a estos primeros intentos, se dio posteriormente un esfuerzo unido por impulsar la transversalización del enfoque de género, generando un impacto muy positivo, pues permitió una posterior construcción del concepto con mayor coherencia y conocimiento.

3.3 Elementos definitorios de la transversalización del enfoque de género

Pocos años más tarde a la Conferencia de Beijing, fueron diferentes organismos los que intentaron aportar, gracias al apoyo de diversos grupos de expertas y expertos, una definición más acabada del concepto de gender mainstreaming, siendo necesario mencionar tres de los conceptos clásicos y más comunmente utilizados en la academia: la definición aportada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 1997, la Definición del Consejo de Europa de 1998 y la definición dada por el PNUD en el año 2000.

Institución	Definición
ECOSOC	“El proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros.” ⁶
Consejo de Europa	“La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.” ⁷
PNUD	“Tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Más específicamente es una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, 2) y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. (...)”

Así, de las tres definiciones aportadas podemos extraer los siguientes elementos comunes:

⁶ García Prince, Evangelina (2008)

⁷ Lombardo, Emanuela (2003)

- La transversalización del enfoque de género tiene como fin principal la consecución de la igualdad de género. Esto supone, en primer lugar, el reconocimiento de que la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema público. El término en inglés de mainstreaming vendría a traducirse como integración o transversalidad, lo que asume que el principio de igualdad tenga que impregnar todas las fases del proyecto de políticas públicas y de programas de instituciones privadas.
- La transversalización del enfoque de género es un proceso y una estrategia. Es decir, no nos encontramos ante un fin en sí mismo. La transversalización es un instrumento estratégico que permite caminar y avanzar hacia la igualdad, por ello, realizar una correcta transversalización supone hacer uso de herramientas estratégicas.
- Su aplicación es precisa en todos los niveles y esferas de la gestión organizacional, desde leyes, políticas, planes, estrategias, proyectos, y actuaciones concretas, en todas las áreas temáticas. Al igual, la transversalización es un proceso de necesaria aplicación a cada fase del proceso de elaboración de políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.
- Metodológicamente, la transversalización del enfoque de género engloba distintos procesos: en primer lugar, hacerse con las necesidades de las mujeres y hombres e integrarlas en todas y cada una de las iniciativas; en segundo lugar, evaluar las implicaciones que cualquier acción pueda tener en las vidas de las mujeres; por último, garantizar que las intervenciones tendrán una igual repercusión en hombres y mujeres.
- A menudo, la transversalización del enfoque de género requiere de la presencia de personas cualificadas para llevarlo a cabo. Es preciso que haya acuerdos en el equipo sobre lo que implica transversalizar el enfoque de género respecto a responsabilidades y, en consecuencia, que se busque personas o se creen unidades que asuman dicha responsabilidad desde una mirada profesional. Sin embargo, la transversalización no ha de ser responsabilidad únicamente las personas expertas en esta materia, sino de todo el personal, tanto en sede como en terreno. Solamente de esta manera se dará una transformación de la cultura organizacional que permee los procesos.

Los elementos presentados suponen el eje central de la transversalización del enfoque de género y sobre ellos mismos se ha construido su significado. Precisamente, lo excepcional del enfoque radica su carácter integrado e integral, en el consenso generado sobre la necesidad de que el mismo sea institucionalizado en todos los órdenes y niveles.

Se dan ciertas circunstancias que promueven el éxito de la transversalización del enfoque de género. En primer lugar y como es de esperar, la voluntad política y los compromisos institucionales adquiridos en cuanto a la igualdad de género, de manera general, y respecto a la estrategia de la transversalización de manera particular. Ello requiere de recursos financieros y humanos, así como capacidades técnicas.

En segundo lugar, la transversalización del enfoque de género no suprime la necesidad de continuar implementando acciones positivas, sectorialmente encaminadas hacia la igualdad de género, y su debida asignación de recursos específicos. La transversalización del enfoque en todas las políticas intenta que se incorpore una visión que promueva la igualdad en cada política y programa, independientemente del ámbito de actuación, no es equiparable, por tanto, a los programas específicos en igualdad de género, que buscan una aplicación sectorial.

Por último, la transversalización del enfoque de género requiere de una planificación previa. Es necesaria la creación de herramientas de análisis y planificación para su correcto uso, tomar en cuenta el enfoque desde el momento mismo de planificación y planificar su misma implementación.

3.4 La transversalización del enfoque de género y la igualdad de género en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo: una apuesta segura

En el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo, la equidad de género supone un elemento esencial en la ecuación del desarrollo sostenible y resulta imprescindible para el progreso económico y social. Así lo ha venido entendiendo la Cooperación Española en los últimos años. Ésta ha apostado por la igualdad de género de manera muy incisiva de

manera sectorial, así como por la institucionalización de la transversalización del enfoque de género.

En consonancia con las definiciones ya aportadas por diversos organismos internacionales, la Cooperación Española define la transversalización del enfoque de género como *“valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Se trata de conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en las esferas política, económica y social, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”*.⁸

Lo cierto es que la Cooperación Española ha sido un donante referente en materia de igualdad género, con programas de empoderamiento y derechos de las mujeres, al constituirse como uno de los principales donantes en esta materia, especialmente en la región de Latinoamérica. La OCDE, a través de su Comité de Ayuda al Desarrollo, evalúa periódicamente los esfuerzos de cada país miembro en la contribución a la cooperación al desarrollo. Ya en el 2011 determinaba que la apuesta por la igualdad de género era una de las señas de identidad de la Cooperación Española⁹.

Esto ha sido posible gracias a los avances legislativos en la materia y las políticas de desarrollo impulsadas. Desde el 2005, la AECID ha incorporado el enfoque de género en desarrollo como prioridad horizontal y sectorial a través del II Plan Director y la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española. Dicho compromiso fue retomado a través del III y IV Plan Director. El IV Plan Director (2013 – 2016) resultó especialmente innovador y garantista, al incorporar la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como una de las orientaciones de la Cooperación Española, compaginando la transversalización con políticas específicas para promover los derechos de las mujeres. En específico, el IV Plan apuesta por tres claras líneas de trabajo en esta dirección:

⁸ Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (2007)

⁹ OCDE (2011)

1. La **igualdad formal**, mediante el establecimiento de claros marcos normativos sobre género en los países en los que se opera y mediante la adecuación de la normativa estatal a la normativa internacional en este sentido.
2. La **igualdad real**, a través de la promoción de políticas públicas a favor de la igualdad de género, tanto a nivel local, nacional o regional.
3. Acciones específicas para el **empoderamiento de mujeres**, como el fortalecimiento de organizaciones de mujeres y feministas de la sociedad civil o el trabajo sobre líneas específicas sobre igualdad y fin de la violencia contra las mujeres y niñas.

En el 2007, la Cooperación Española lanzaba la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, como medio para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad en las políticas de desarrollo. La estrategia asumía la Plataforma de Beijing como guía y aportaba recomendaciones específicas en cuanto a la transversalización del enfoque de género y su adecuación a cada estrategia sectorial.

Convencida de la necesaria planificación en los procesos de desarrollo, la AECID estableció el Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo (PAS) en el 2010 con diversas líneas estratégicas, dos líneas de fortalecimiento institucional y acciones encaminadas a la transversalización del enfoque de género. Este instrumento se convierte en un instrumento clave en la mejora de la calidad y eficacia de la ayuda, al aportar coherencia entre el plano estratégico y operativo:

Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo		
Líneas estratégicas	Fortalecimiento institucional	Transversalización del enfoque de género
1. Participación social y política 2. Lucha contra la violencia de género 3. Derechos sexuales y reproductivos 4. Mujer y construcción de paz 5. Derechos económicos y laborales de las mujeres Se sumaron dos líneas de atención especial: 6. Mujeres y educación 7. Género y cultura	1. La transversalización del enfoque de género 2. La institucionalización del enfoque de género	1. Planificación y programación con enfoque de género 2. Inclusión del enfoque de género en las diferentes unidades de la AECID

El Plan de Actuación Sectorial fue complementado en el 2016 con el Documento Sectorial, que identifica las recomendaciones y los consensos en cuanto a la sector de género para su implementación en el ámbito de actuación de la AECID. El documento fue claro al respecto al determinar que en la AECID, a pesar de existir una transversalización formal gracias a la existencia de documentos para la planificación estratégica así como herramientas para la transversalización, el enfoque de género no transcendía este plano formal. Se da una ausencia de resultados e indicadores sensibles al género y una dotación deficiente de recursos económicos y humanos¹⁰.

Casi simultáneamente y en línea con los compromisos adquiridos de la Agenda de Desarrollo 2030 y el Plan estratégico, la AECID lanza la Guía de transversalización del enfoque de género en el 2015. Esta guía ofrece de manera detallada de herramientas prácticas y precisas para la transversalización del enfoque de género en el trabajo diario de la AECID. Recomendamos la remisión a la guía para mayor detalle.

El actual V Plan Director (2018-2021) se posiciona en la misma dirección que su antecesor, apostando por la transversalización y por acciones positivas encaminadas a la igualdad de género. Da cumplimiento así a la Agenda 2030 y las metas fijadas en el ODS 5, apoyando como línea de acción estratégica la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como su protección para que puedan ejercer plenamente sus derechos.

3.5 Una propuesta operativa y metodológica para la transversalización del enfoque de género en programas de desarrollo

Parece que ha sido asentada la necesidad de que todas las fases adopten un enfoque de género o una mirada crítica con “lentes moradas” o “lentes de género”, expresión que hace referencia a la necesidad de que los programas o políticas sean diseñados desde este posicionamiento, es decir, evidenciando y atajando las situaciones de desigualdad y diferencias de género para su transformación.

Es preciso recordar así mismo que la transversalización del enfoque de género no consiste simplemente en establecer cuotas de participación para las mujeres o introducir un

¹⁰ AECID (2016), pág. 23

párrafo introductorio donde se asegura que el programa o política de turno ha sido elaborado bajo este enfoque, recursos comúnmente empleados, que solo nos hacen perpetuar una situación inicial de desigualdad y una enfoque de igualdad formal sin verdaderos impactos.

Como ya se ha mencionado, la transversalización del enfoque de género debe ser entendida como un proceso y no un fin en sí mismo, un proceso de conocimiento en el que se busca aprender de las experiencias ya desarrolladas. Por ello, no existen herramientas ni fórmulas fijas y exactas que permitan una transversalización sistemática en cada supuesto. Es preciso que la transversalización sea aplicada de manera detallada, tomando en consideración la naturaleza del propio proyecto y de la organización que lo promueve. Cada transversalización implica sus propias herramientas y enfoques, es un proceso integral y dinámico, donde todas las partes cobran importancia y donde se demandan esfuerzos continuos por aplicar miradas autocríticas sobre la desigualdad de género.

El presente apartado no supone pues una propuesta acabada que será posible aplicar a cada programa de manera sistemática; muy al contrario, las recomendaciones y los pasos aquí indicados resultan una mera guía hacia una correcta transversalización, que deberá ser adaptada a cada contexto. Se busca, en primer lugar, la operatividad en la transversalización del enfoque en cualquier intervención dentro del marco de la Cooperación Española, como lo es el Plan Interconecta y sus apartados operativos, en especial, la Formación técnica especializada y los Proyectos de Conocimiento para el Desarrollo.

3.5.1 Análisis - Diagnóstico

También conocido como identificación, análisis de la realidad o investigación, constituye la etapa inicial de toda formulación de programas o políticas. En este primer momento, se analiza la realidad que nos rodea utilizando lo que ha venido a denominarse “las gafas moradas”, es decir, se analiza la realidad objeto del programa o política desde una perspectiva de género, recopilando información desagregada en género, haciendo caso a los roles y relaciones, analizando sus dificultades y necesidades, sus recursos y sus fortalezas.

Este primer análisis nos aportará información relevante sobre el estado de la cuestión. Es en este momento cuándo se establecen los temas y detalles de la futura intervención, y así se comprenderá que el contexto y las circunstancias resultan factores determinantes que

afectan de manera diferencial a hombres, mujeres e identidades no binarias. A su vez, un análisis con enfoque diferencial facilitará la elaboración de una formulación que recoja estrategias que permitan atajar las desigualdades de género.

Este análisis visibiliza cómo las mujeres, niñas y otras minorías se ven afectadas de manera diferencial respecto a los hombres, por ello, para poder realizar esta tarea de una manera profesional, resulta necesario elaborar este primer análisis con el acompañamiento de personas formadas en género.

En esta fase se recomienda:

- Tener presente el marco normativo actual en cuanto a la igualdad de género.
- Realizar una identificación de actores, instituciones e instrumentos trabajando en la igualdad de género que puedan apoyar en la implementación del enfoque.
- Tener identificados y presentes los datos estadísticos sobre igualdad de género.
- Identificar la población objeto desagregada por sexo.
- Analizar si las mujeres y otras minorías se ven afectadas por la realidad de manera diferencial respecto a los hombres.
- Prestar atención a otras variables como la edad, diversidad sexual, etnia, religión, situación de vulnerabilidad, etc. de la población sujeto.

Desde esta posición, podremos identificar cuáles son nuestros objetivos desde un enfoque de género y, en consecuencia, diseñar el programa o política teniendo en cuenta las diferentes experiencias y necesidades de las mujeres y de las identidades no binarias.

3.5.2 Planificación

En esta etapa se perfilan las estrategias que el proyecto va a adoptar. Implica, por un lado, prestar atención a las cuestiones técnicas de la intervención, desde la metodología, las actuaciones y el impacto buscado, pero también busca un cambio en las actitudes sexistas de las personas que participan en el proceso. Hay que tener presente que una buena planificación, puede ser el motor que inicie cambios en las relaciones y roles de género y en la distribución equitativa del trabajo entre hombres y mujeres.

Durante esta etapa se definirá qué se va a hacer y cómo se va a hacer de forma detallada. Para ello, en primer lugar, es preciso definir los objetivos estratégicos de la intervención, que tratarán de dar solución a los problemas planteados. Para definir los objetivos de forma exitosa y bajo una perspectiva de género, más allá de trazar el camino a través de actividades, habrá que reflexionar primero sobre las alternativas con las que se cuenta para transformar las relaciones de género e incluir en los mismos dichas consideraciones de género. Para enriquecer este debate y la calidad de la respuesta, es clave que esta etapa sea elaborada de una manera participativa con múltiples actores.

De igual forma, hay que procurar que exista una participación equitativa de mujeres y hombres. Las cuotas han sido comúnmente utilizadas, sin embargo, no debe confundirse participación con asistencia. Para promover un cambio sustancial en el rol de las mujeres y su participación, es necesario identificar los obstáculos y los potenciales con lo que se cuenta para lograrlo. Asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones o en diferentes actividades es un primer paso necesario y un objetivo en sí mismo, sin embargo, la presencia de mujeres no significa que se dé un ejercicio de integración de la perspectiva de género y no conduce automáticamente a un cambio cualitativo hacia la igualdad de género en una política, programa o actividad específica.

Si lo que se pretende es generar verdaderos cambios en las relaciones de género, hay que establecer medidas cuantitativas y cualitativas que sean capaces de medir dichos cambios. Para ello, los indicadores de género se establecen como formas de medición específica que permiten cuantificar las desigualdades y las transformaciones, y señalar los cambios producidos en el estatus, roles, actitudes y comportamientos de cada género. Para la elaboración de estos indicadores hay que buscar cambios que sean trazables a través y acordes con el objetivo general y los objetivos específicos establecidos en el proyecto. Así, un sistema de indicadores de género resulta crucial en el desarrollo de políticas públicas y programas de cooperación al desarrollo. Múltiples organismos, entre ellos el Instituto Europeo de Igualdad de Género, han elaborado diferentes guías y herramientas para apoyar el desarrollo de estos indicadores en todo tipo de políticas públicas y programas.

Diferentes herramientas han sido utilizadas para la gestión de proyectos a través de objetivos e indicadores. En ellos, la construcción de una matriz o, más recientemente, la

elaboración de una Teoría del cambio, aseguran dar un seguimiento al proyecto y medir las transformaciones que se produzcan.

Al igual que en el resto de etapas, resulta de mucha importancia establecer espacios de reflexión y diálogo para dar seguimiento al programa en cuestión, a través de reuniones periódicas, reportes, informes, etc., y que se den discusiones sobre el progreso del programa. Esto permitirá que el programa se vaya adaptando a la realidad cambiante y que se haga un seguimiento paulatino de resultados, también en cuestiones de género.

Para que este proceso sea exitoso se recomienda:

- Que se establezca un consenso entre las partes para la planificación desde un enfoque de género
- La asignación de una partida presupuestaria para la transversalización del enfoque, así como para las actividades específicas dedicadas a esta temática.
- Elaborar un objetivo específico en género.
- El diseño y seguimiento a través de indicadores de género.
- Dar seguimiento al proyecto/programa/política a través de reuniones periódicas y que se abran espacios de diálogo.
- Que parte del equipo planificador tenga conocimientos acreditados en cuestiones de género.
- Tener en cuenta los roles de género así como la división sexual del trabajo a la hora de planificar las actividades.
- Procurar que las actividades contribuyan a una redistribución equitativa del trabajo no remunerado, al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y minorías,
- En el caso de actividades de intercambio de conocimiento y de establecimiento de buenas prácticas, que la igualdad de género sea uno de los criterios de discusión, selección y presentación.
- Que la metodología empleada tenga en consideración y ataje la participación de hombres y mujeres por igual.
- Tener en consideración el impacto sobre la carga de las mujeres y hombres y atender a cuestiones de disponibilidad y flexibilidad.

3.5.3 Implementación

En esta tercera etapa se implementan las acciones y actividades previstas en la planificación y, a su vez, se les da un seguimiento. Lo que se busca en esta fase es una retroalimentación constante del estado del proyecto, la recopilación de datos sobre el progreso y el impacto, tomando en cuenta los impactos diferenciales de género. La fase de seguimiento busca examinar el grado de cumplimiento de la programación, así como la paulatina consecución de resultados y sus efectos. Examina tanto aspectos técnicos como financieros. Lo determinante es la mirada que aplicamos sobre la ejecución del programa o política, lo que implica consensuar con las partes del proceso para después sistematizarlo y volcarlo en la evaluación.

En esta fase se evidencia realmente si la transversalización del enfoque de género es asumido e integrado en el programa como un proceso continuo que puede ser revisado y adaptado a nuevas circunstancias o si, por el contrario, el proyecto se limita a la ejecución de actividades de género sin una correcta visión sobre las mismas.

Hay que poner especial atención a los escenarios que van surgiendo a partir de la implementación del proyecto, a las cuestiones favorables o desfavorables en relación a cuestiones de género. Al igual, debemos observar si a través de la implementación se dan transformaciones vinculadas al género en el proyecto, descifrar de qué tipo y en qué área.

En esta fase es necesario tomar en consideración la diferente naturaleza de los organismos y organizaciones que implementan los programas o políticas. No existen mecanismos y herramientas unificadas en este sentido, por ello, es fundamental que exista una flexibilidad en las formas y herramientas, para que el proyecto pueda ir adaptándose a las nuevas circunstancias y los inconvenientes que puedan surgir. Recordemos que la cooperación es un ámbito sujeto a múltiples cambios. En este sentido, las Administraciones Públicas encuentran un gran reto a la hora de contar con herramientas que permitan una mayor flexibilidad para adaptarse a las pautas establecidas.

Entre las distintas herramientas con las que contamos para hacer seguimiento al proyecto, se encuentran las fichas de control o seguimiento generadas para cada programa o proyecto específicamente, que deberán aportar detalles de los avances, transformaciones y

obstáculos, también en temáticas de género. Generar herramientas de seguimiento adecuadas es imprescindible para poder reflexionar, recoger y sistematizar los aprendizajes que el proyecto nos trae. La información generada en esta etapa del proyecto nos permitirá mejorar la gestión del mismo y de los próximos. Permitirá que la adaptación al cambio sea mayor, se identifiquen debilidades y se refuercen en las siguientes ocasiones.

Al identificar las transformaciones que se quieren realizar para lograr los objetivos establecidos, se debe definir también el tipo de indicadores que nos permitirán medir ese progreso; por ello, todas las intervenciones bajo un enfoque de género deben incluir indicadores específicos. En este sentido, se precisan de indicadores que sean capaces de aportar información desagregada por sexo que recojan otras variables sobre las personas participantes y beneficiarias de las actividades. Los indicadores de género medirán, entre otras cuestiones¹¹:

- Las diferencias en la participación, beneficios, resultados y efectos para las mujeres, hombres, niños y niñas;
- Los cambios en las relaciones de género, tanto positivas como negativas.
- La forma en la que estos cambios afectan a la consecución de los objetivos de desarrollo, como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible.

Se recomienda la identificación de indicadores adecuados, capaces de mostrar el progreso en áreas significativas y relevantes a la temática que nos ocupa, que midan de una manera detallada, precisa y exhaustiva. Para ello, se requiere de indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, una mezcla equilibrada que aporte información diversa y credibilidad a los datos. En el desarrollo de estas tareas, se recomienda no tratar al grupo beneficiario de la intervención de manera uniforme, pues la situación de las mujeres es específica respecto a la de los hombres. Hay que diseñar la intervención en esta dirección y adecuar los indicadores que permitan medir el cambio. Así, se puede consultar a las partes interesadas a la hora de formular los indicadores, pues éstas seguramente conozcan mejor el contexto de la intervención y serán capaces de entender los cambios desde su visión.

¹¹ González Garcés, Laura y González Martínez, Laura (2017). Pág. 194

En esta fase se evidencia realmente si la transversalización del enfoque de género es asumido e integrado en el programa como un proceso continuo que puede ser revisado y adaptado a nuevas circunstancias o si, por el contrario, el proyecto se limita a la ejecución de actividades de género sin una correcta visión sobre las mismas.

Se recomienda:

- Que se recoja la información con la participación de todas las partes del proceso
- Que se abran procesos de diálogo y que se generen herramientas con las que sistematizar esa información.
- Atender de forma específica a las transformaciones que el proceso esté llevando en las relaciones de género
- Generar indicadores de género cualitativos y cuantitativos, que midan de forma fehaciente las transformaciones en esta cuestión.
- Flexibilizar los procedimientos para que las adaptaciones tengan cabida.

3.5.4 Evaluación

Una vez implementado y ejecutadas todas las actividades del proyecto, debemos establecer una fase de evaluación y sistematización del proceso a través del cual se pueda dar cuenta sobre la consecución de los resultados esperados. Esta fase es fundamental en todo tipo de proyecto, pues nos permite extraer aprendizajes y constituir la base de la gestión del conocimiento para el desarrollo. Este ejercicio permite mejorar las futuras planificaciones de programas.

Debe, en primer lugar, hacer una comparación entre los resultados y objetivos esperados en la planificación del proyecto, con los impactos realmente generados a través de la implementación del mismo. Es de suma importancia que la evaluación abra espacios de reflexión y diálogo, para que de manera conjunta se lleve a cabo un análisis de los aprendizajes que deja el proceso. Y es que precisamente, la evaluación y la sistematización, más allá de una rendición de cuentas, busca la extracción de aprendizajes, el contraste entre las partes desde una mirada de inclusión y cambio social generado. En este sentido, es

determinante establecer pautas para verificar que el programa ha traído también cambios sustanciales en la contribución a la igualdad de género.

La evaluación debe ser transversalizada, es decir, debe realizarse sobre todas las fases del proceso, desde el análisis, la planificación, la implementación y el seguimiento; y su desarrollo debe estar impregnado de cuestionamientos sobre las relaciones de género. Las metodologías mixtas, que mezclan tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, resultan herramientas acertadas para dar una visión completa de la realidad, aportando información sobre la desigualdad de género.

Por su parte, una evaluación con enfoque de género, trata de averiguar las causas estructurales de la desigualdad entre hombres y mujeres en el contexto concreto sobre el que se está actuando. Convierte al género en marco analítico de referencia, por lo que el análisis de género es sistematizado en todo el proceso de evaluación.

Se recomienda:

- Verificar el grado de consecución de los objetivos establecidos relacionados con género.
- Analizar, desde una mirada crítica y compartida, el grado en que el proyecto logró una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Del mismo modo, analizar el grado de empoderamiento conseguido, el cambio en la asunción de roles de género y de situaciones de privilegio.
- Minuciosidad a la hora de aportar detalle sobre la consecución de la igualdad de género.
- Revisar si los recursos presupuestarios y técnicos del personal han sido los adecuados para transversalizar el enfoque de género.
- Examinar si se han dado impactos de género no esperados o contemplados.
- Elaborar un plan de comunicación del proyecto desde una perspectiva de género.

IV. EL PLAN INTERCOONECTA BAJO UN ANÁLISIS DE GÉNERO

En los últimos años, la AECID ha venido reforzando su papel dentro de la gestión e intercambio de conocimiento y ha apostado por otras nuevas formas de hacer cooperación a la vez que buscada la innovación de sus programas. En el 2016, viendo la necesidad de lograr una mayor eficiencia y la obligación de alinear sus acciones con la agenda internacional al desarrollo, la AECID presenta el Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión de Conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe – INTERCOONECTA.

Han sido tres los hitos dentro de la Cooperación Española que preceden el presente programa: el Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE), enfocado principalmente en profesionales de las Administraciones Públicas de América Latina y el Caribe; la colaboración y apoyo a los proyectos de desarrollo de los Organismos Internacionales trabajando en la región con diferentes actividades de transferencia, intercambio y generación de conocimiento; y la formación en línea, a través de redes virtuales, para profesionales de América Latina y el Caribe.

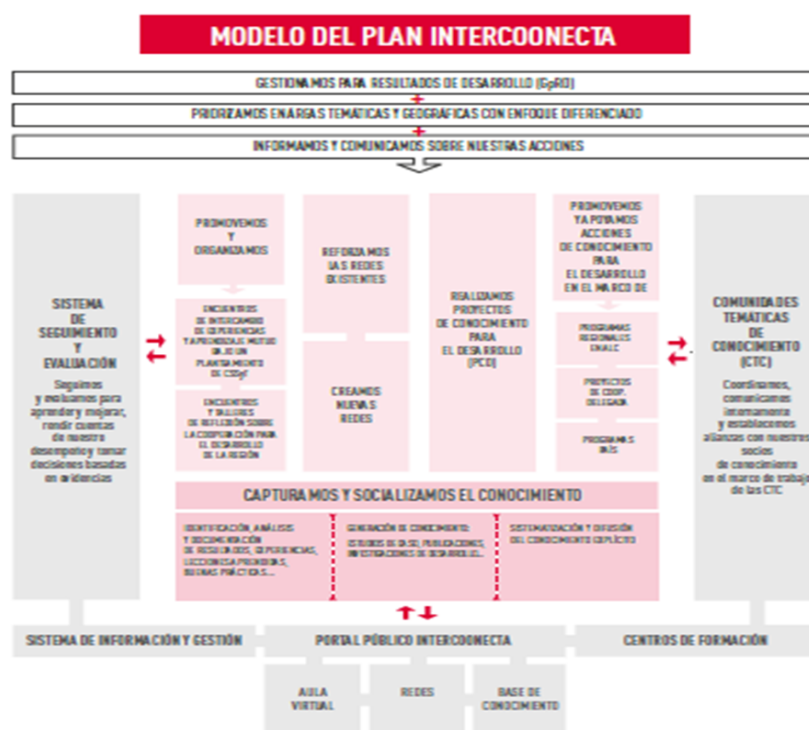
El Plan Intercoonecta recoge entre sus objetivos la adecuación de la cooperación española a la nueva realidad latinoamericana, el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones y expertos/as y el fomento del intercambio de conocimiento en la región. Para ello, pretende fortalecer las instituciones y mejorar las políticas públicas, fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas, e incorporar nuevos actores como sociedad civil, sector privado empresarial y academia.

En este intercambio de conocimiento, los cuatro Centros de Formación de la cooperación Española en América Latina y el Caribe en Montevideo (Uruguay), Cartagena de Indias (Colombia), La Antigua (Guatemala) y Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), se sitúan como actores estratégicos, al constituirse como los enclaves donde se da la implementación principal del Plan, así como su seguimiento, junto con el personal en sede (Madrid).

Ante los nuevos escenarios en los que nos movemos y siendo conscientes de la realidad cambiante en la que operamos, la creación de planes, estrategias y metodologías innovadoras, sostenibles y transformadoras resulta un imperativo para todos los actores de la

cooperación. Así, bajo un programa tan ambicioso en lo que a generación e intercambio de conocimiento se refiere, cabe preguntarnos qué peso adopta el enfoque de género en el mismo y cuál es la implementación efectiva en el propio Plan. A pesar de que el Plan establece explícitamente como principios el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EDBH), la Gestión para Resultados de Desarrollo (GpRD), la mejora de transparencia, la rendición de cuentas, y la priorización en áreas temáticas y geográficas con enfoque diferenciado, cabe analizar, en primer lugar, qué papel ocupa dentro del propio Plan el enfoque de género y, en segundo lugar, cómo ha sido aplicado en la transversalización de sus acciones concretas.

Para abordar la primera cuestión debemos hacer una lectura y un análisis detallado del propio plan. El mismo, tras establecer un marco conceptual, configura un marco operativo, un marco de gestión y un plan de actuaciones, junto a un sistema de evaluación. Recordemos, pues, que la transversalización del enfoque de género es un proceso que debe estar presente en toda la elaboración, desde el análisis de realidad, el diseño, la implementación, así como en la evaluación del propio plan.



Estrategia del Plan Interconecta elaborado por AECID. Accesible en el Plan Interconecta.

Antes de entrar en el análisis estructural del propio plan, es pertinente realizar alguna anotación característica. En primer lugar, el plan no es redactado con la utilización de un lenguaje inclusivo, al hacer referencia en múltiples ocasiones a jefes de estado, socios de conocimiento o beneficiarios.

En segundo lugar, el plan no recoge ni hace mención en ninguno de sus apartados a la realidad sobre la que quiere incidir. Se desconoce si se efectuó un análisis de realidad para su planificación, así como si se tomó en cuenta la realidad de género en la región y en los ámbitos de actuación. En consecuencia, se desconoce si se ha llevado a cabo una planificación acorde a dicho análisis. Con el siguiente examen del Plan, se tratará de dar respuesta a esta cuestión.

4.1 Marco estratégico

El Plan Interconecta establece como Resultado de Gestión “una cooperación más eficaz basada en el conocimiento para el desarrollo”, para cuya consecución establece los siguientes Objetivos Específicos:

- Abrir nuevas líneas de cooperación de conocimiento para el desarrollo, para responder a los desafíos de la región.
- Reforzar la consecución de los objetivos de los programas regionales y bilaterales de América Latina y el Caribe mediante una adecuada gestión de conocimiento para el desarrollo.
- Gestionar para Resultados de Desarrollo y mejorar la transparencia y rendición de cuentas.

Estos objetivos marcan el parámetro de referencia de todo el Plan. Como marco estratégico, el plan marca la Gestión para Resultados de Desarrollo, la priorización de áreas geográficas y temáticas, y la coordinación a través de la generación de Comunidades Temáticas de Conocimiento, compuestas por el conjunto de instituciones, entidades y profesionales que trabajen la temática determinada.

En cuanto a la dimensión estratégica, de la redacción del texto no se desprende que el enfoque transversal de género sea evidente en ninguno de los objetivos, ni el general, ni los específicos. Habría que analizar de qué forma la igualdad de género se entiende integrada y

prioritaria entre de los propios objetivos específicos, es decir, si en esa “consecución de los objetivos de los programas regionales y bilaterales (...)” tiene cabida la igualdad de género.

Bajo un análisis de género, puede considerarse que los desafíos de la región tienen que ver también con una perspectiva de género. Como ya se explicitó, múltiples han sido los acuerdos adoptados en esta materia en la cooperación española, donde se hace referencia a la necesidad de ahondar en el enfoque. Puede entenderse, igualmente, que el enfoque de género, tanto sectorial como transversalmente, podría encontrarse implícito en los objetivos que hacen referencia a otros instrumentos, como los Programas regionales y bilaterales de América Latina y el Caribe.

Sería pertinente que entre los objetivos de planificación, al menos uno, constara sobre la igualdad de género. Al igual, sería preciso analizar si en la planificación, en el proceso participativo de diseño del Plan Interconecta, las personas que elaboraron el proceso entendían que la igualdad de género era un objetivo fundamental de éste, si la igualdad de género fue tomada en cuenta como parte indisoluble del mismo o si ésta se encuentra en el espíritu del texto. Igualmente, es preciso dejar esta intención clara en el texto y habría sido adecuada la incorporación de esta cuestión de manera explícita.

El texto presta especial atención a la gestión de resultados para el desarrollo. Cabe preguntarnos el papel que el enfoque de género y la consecución de resultados relacionados con la igualdad adopta en el propio plan Interconecta. Es decir, habría que analizar si la igualdad de género se encuentra dentro de los resultados perseguidos. De un análisis detallado del plan, no se desprende dicha conclusión.

La incorporación del enfoque de género en un plan requiere de una reflexión sobre el peso que se quiere dar a esta cuestión y de la planeación de mecanismos concretos para hacerla efectiva. La perspectiva de género adopta una relevancia primordial en todo ámbito estratégico. Si en la planificación estratégica no se identifica la desigualdad de género como un problema real, la estrategia generada no va a contemplar esta desigualdad como un ámbito de actuación. Por ello, es fundamental que el enfoque de género tenga un peso en todo el proceso, pues es éste el que marca todo el funcionamiento del plan.

4.1.1 Gestión de Resultados para el Desarrollo

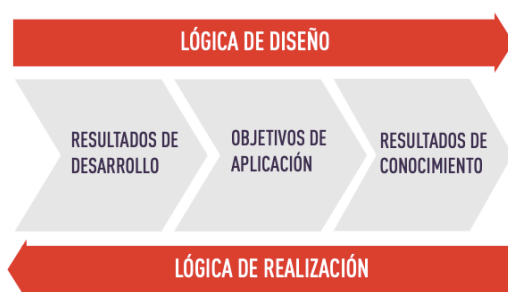
La Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo (2005) promovió que los donantes y los países socios se comprometieran a gestionar la ayuda “con vistas a los resultados deseados y utilizando la información para mejorar las tomas de decisión” (punto 43). Este modelo de gestión, denominado gestión de resultados para el desarrollo, supone trabajar sobre objetivos concretos y medibles y, en consecuencia, puede tener un impacto muy positivo en temáticas como la igualdad de género.

Para la consecución de resultados de desarrollo se ha empleado una estrategia fundamental tanto por Naciones Unidas como por múltiples agencias de desarrollo, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos. El Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDG) determina la Gestión Basada en Resultados como una estrategia de gestión mediante la cual todos los actores, contribuyendo directa o indirectamente al logro del conjunto de resultado, aseguren que sus procesos, productos y servicios contribuyan al logro de los resultados deseados (productos, efectos/resultados e impactos). Los actores, a su vez, emplean la información y la evidencia sobre los resultados reales para informar la toma de decisiones sobre el diseño, recursos y entrega de programas y actividades, así como para la rendición de cuentas y la presentación de informes”. Así, dicha gestión consiste en una herramienta de gestión que se asemeja bastante a los comúnmente conocido en el mundo de la cooperación como ciclo de vida de un proyecto, siendo los resultados el principal aspecto de la intervención hacia los cuales se dirige la planificación. Este modelo permite una mejor gestión, al realizar un seguimiento del progreso a través del empleo de indicadores, metas y líneas de base. Así, tanto el monitoreo como la evaluación forman parte integral de la gestión basada por resultados, lo que permite corroborar si se ha dado una consecución de los resultados previamente fijados.

La consecución de unos resultados concretos viene condicionada a que éstos sean prioritariamente definidos entre los objetivos del programa o política. Así, incluir objetivos generales o específicos relacionados con la igualdad de género en la planificación es un paso importante para que ésta sea tenida en cuenta en la gestión del proyecto y que los resultados fluyan en esa dirección. El Plan establece su compromiso por trabajar con herramientas como

la GRpD que, si se uniese a una planificación clara a favor de la igualdad de género, sería muy efectiva como herramienta.

La Gestión orientada a resultados enfocados en género permitiría, por ejemplo, conocer el porcentaje de niñas que reciben mejor educación, el porcentaje de mujeres capacitadas a través de formación, el número de nuevos documentos legislativos aprobados en materia de igualdad, o conocer si la salud o los niveles de educación de la población han mejorado. A pesar de no haber sido detallado explícitamente en el Plan Interconecta, la GRpD puede ser considerada una ventana de oportunidad para la consecución de objetivos relacionados con la igualdad de género.



El plan se ciñe, en cambio, a la priorización geográfica y sectorial identificada para determinar las temáticas prioritarias. En cuanto a dicha selección, es evidente la priorización que se puede dar en cuanto al género a través de este mecanismo, promoviendo iniciativas que traten la igualdad, el empoderamiento y el fin de la violencia contra las mujeres de manera sectorial. Como más tarde se evidencia, se dejó la priorización de estas temáticas a los estados socios y no a la AECID, por lo que la temática de género no es priorizada.

4.1.2 Priorización de áreas temáticas y geográficas

En relación al apartado anterior y teniendo presente la necesidad de establecer objetivos que nos ayuden a buscar unos resultados concretos, el plan recoge una priorización geográfica y temática como herramienta de selección de los sectores sobre los que se va a trabajar. Para llevar a cabo la priorización de áreas geográficas y temáticas, y con el objetivo de que el Plan Interconecta contribuyera a las demandas institucionales de la región, en

2016 se llevó a cabo una consulta general sobre las necesidades y la oferta de conocimiento para el desarrollo en relación con el Plan, elaborada por todas las embajadas y OTCs de América Latina y el Caribe, y destinada al Ministerio o Agencia de Cooperación o Desarrollo contraparte de los 20 países de ALC. La priorización resulta crucial, pues marca la distribución de recursos del Plan y las líneas de trabajo prioritarias.

En dicha consulta, de entre las 62 temáticas disponibles, los países podían elegir seis temáticas de prioridad máxima y otras seis de prioridad media. Los países también tenían la opción de indicar dos temáticas libremente. Conforme a la selección realizada por los países, se daba a cada área temática una baremación, otorgando un valor de 4 puntos a las temáticas indicadas como de prioridad máxima y 3 a las de prioridad media.

Los países señalaron las siguientes áreas como temáticas de prioridad máxima:

- “Desarrollo Económico-Promoción del tejido productivo”
- “Gobernabilidad-Gestión del Sector Público y Políticas Públicas para la Cohesión Medio Ambiente y Cambio Climático- Mitigación
- “Empresa y Desarrollo”
- “Gobernabilidad-Estado de Derecho y Derechos Humanos”
- “Agua y Saneamiento básico”
- “Desarrollo Rural y Seguridad alimentaria y nutricional”

Resulta destacable que, teniendo en cuenta los grandes desafíos en la región en relación a la igualdad y la violencia de género, las áreas temáticas relacionadas con género hayan sido consideradas como prioridad por muy pocos estados. Más concretamente, las temáticas:

- “GÉNERO-Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Equidad de Género”, fue considerada prioridad máxima por un único país, y prioridad media por cuatro.
- “GÉNERO-Mujeres y Educación”, fue considerada prioridad máxima por un único país y prioridad media por otro.
- “GÉNERO-Derechos Económicos y laborales de las Mujeres”, considerada prioridad máxima por uno y prioridad media por ninguno.

- “GÉNERO-Derechos Sexuales y Reproductivos”, únicamente considerada prioridad media por un país.
- “GÉNERO-Lucha contra la Violencia de Género”, únicamente considerada prioridad media por un país.

Vemos así que género queda fuera de la priorización realizada y que su selección por parte de los estados integrantes ha sido a menudo residual. La priorización de los estados contrasta con la que ha venido haciendo la propia AECID respecto a dicha temática. El enfoque de género ha sido una apuesta segura de la cooperación española. El IV Plan Director ya transversalizaba las dimensiones de derechos humanos, género, diversidad cultural y sostenibilidad ambiental. El V Plan Director, en esa misma línea, señala la igualdad de género como uno de los principales retos de actuación y de gestión de la cooperación española a los que contribuirá de forma diferenciada. Al igual que la Agenda 2030, subraya la igualdad de género como elemento transversal imprescindible en el desarrollo sostenible y lo coloca como uno de los principios estratégicos clave en la implementación del Plan.

La igualdad de género ha sido incluida como prioridad horizontal y sectorial en los últimos Planes Directores. En 2007 se elaboró la Estrategia de Género en Desarrollo como instrumento para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. El V Plan Director es claro al respecto cuando determina que “la CE impulsará políticas que incorporen de forma sistemática la perspectiva de género, abordará las causas estructurales de la desigualdad, desarrollará medidas destinadas a paliarla y fortalecerá el apoyo a instituciones y organizaciones que promuevan la igualdad y el empoderamiento de mujeres y niñas y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra ellas.”

En consonancia, resulta recomendable fijarnos en la priorización sectorial dada por otro instrumento clave en el trabajo de la cooperación española en la región, los Marco de Acción País. El MAP Colombia 2015 – 2019 promueve la transversalización efectiva del enfoque de Derechos Humanos, Género en Desarrollo, Derecho a la diversidad cultural y de Desarrollo sostenible en todas sus acciones. Establece además que se dará una priorización de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género. Sectorialmente, el MAP establece como orientación estratégica la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, para lo que “se considera de gran importancia una segunda etapa de

acompañamiento, junto con las instituciones, en la implantación y mejora de las políticas públicas impulsadas, dirigida al fortalecimiento de la institucionalidad en el sector, con especial énfasis en el fomento de la equidad y la erradicación de la violencia contra las mujeres”.

Este hecho evidencia que, a pesar de existir una clara priorización temática sectorial respecto a género por parte de la AECID a través de diferentes instrumentos, siendo el más importante el V Plan Director y, en el caso que nos ocupa, los MAP de cada país, muchos de los estados participantes en la encuesta, a través de sus Ministerios o Agencias de Cooperación al Desarrollo contrapartes no han considerado que género deba ser considerado una prioridad temática.

En las prioridades de los países de ALC, las cuestiones económicas y de gobernabilidad tienen cada vez más peso y ocupan un mayor y creciente protagonismo en la agenda política, hasta el punto de anteponerse a las igualdades entre hombres y mujeres. Es necesario recordar que ALC es de las regiones más desiguales del mundo en cuanto a la igualdad de las mujeres y las niñas. Como se anunciaba en el capítulo anterior, sin igualdad de género no hay desarrollo. El hecho de que las temáticas de igualdad de género hayan sido dejadas de lado en la priorización, hace reafirmarnos en la necesidad de seguir acentuando los esfuerzos en esta dirección.

El plan Interconecta, por su parte, ha establecido un mecanismo de baremación y priorización en el que la priorización sectorial realizada por la AECID a través de otros instrumentos de planificación no prevalece, llegando a suceder, como es el caso, que un área temática tan importante como la igualdad de género no haya sido priorizada por los países de la región. El plan indica que los resultados de la encuesta serán cotejados con las líneas prioritarias de la cooperación española en la región, sin embargo, no establece un mecanismo para su priorización. Indudablemente, la priorización geográfica y sectorial está directamente relacionada con los objetivos del propio plan. Dicha priorización responde al análisis de realidad y los objetivos marcados. La falta de un mecanismo institucional para posicionar la igualdad de género como prioridad temática evidencia que la igualdad de género no se ha establecido como objetivo y conlleva una menor atención a estas cuestiones por parte de las contrapartes, los centros y las programaciones bajo el plan.

4.1.3 Comunidades temáticas de conocimiento

Con el fin de establecer un marco de trabajo, el Plan Interconecta preveía la creación de Comunidades Temáticas de Conocimiento (CTC) para cada una de las principales áreas temáticas. Cada CTC estaría compuesta por un conjunto de instituciones, entidades y profesionales expertos en un área temática determinada y serían las encargadas de coordinar y darle seguimiento a la gestión del conocimiento para el desarrollo de las actividades relacionadas con dichos temas. Así, todo programa, proyecto o actividad realizada en el marco de la misma CTC se encontraría bajo la misma Unidad de Coordinación, residiendo su secretaría en uno de los cuatro CF, conforme a su especialización.

Operativamente, nos encontramos ante un intento acertado de profesionalizar ciertos sectores y dotarles así de coherencia y consistencia. Buscar una profesionalización del sector de género, con personas que cuenten con una formación, experiencia y mirada crítica en esta dirección, es una ventana de oportunidad para generar programas con una verdadera transversalización del enfoque de género y avances reales en este sentido. Se considera un ejemplo de buenas prácticas, contar en el equipo con profesionales y expertas en esta cuestión.

En un principio, la secretaría de género fue asignada al CF de Montevideo realizando un trabajo preparatorio de alta calidad con el mapeo de actores, normativas, programas y ejemplos de buenas prácticas; sin embargo, actualmente las CTCs se encuentran inoperativas. Esto supone un retroceso en cuanto a la especialización sectorial buscada y una pérdida de oportunidad en la mejora del enfoque de género sectorial y transversalmente en los centros de formación.

4.2 Marco operativo

En el ámbito operativo, el Plan Interconecta establece 8 ejes de actuación principales a través de los cuales el Plan cobra operatividad:

- Proyectos de conocimiento para el desarrollo (PCD)
- Formación técnica especializada

- Consecución de los objetivos de los programas regionales de la AECID
 - Programas horizontales y fondo de cooperación para agua y saneamiento
 - Programa escuelas taller
 - Programa Coo-tec
 - Integración regional
 - Espacio Iberoamericano
 - Programas Acerca y Patrimonio para el desarrollo
- Apoyo de los programas regionales de los organismos multilaterales para el desarrollo
- Consecución de los objetivos de los programas país
- Apoyo a proyectos de cooperación delegada con impacto regional
- Captura y socialización el conocimiento transmitido y generado
- Innovación de enfoques, temáticas y herramientas.

En este apartado, el enfoque de género únicamente queda reflejado de manera explícita al establecer que tanto los PCDs, como la formación técnica especializada tendrán en consideración las prioridades transversales; sin embargo, el plan no hace mención al enfoque de género en ningún otro apartado operativo. Si bien puede entenderse que el enfoque diferencial mencionado en el marco estratégico puede ser aplicado a las siguientes áreas, se realizará un análisis pormenorizado de la aplicación del enfoque de género en sus principales apartados actualmente en operación, que son los PCDs y la formación técnica especializada.

Cabe recordar igualmente que ninguna acción es neutral al género, por tanto, todos los ejes operativos del plan deberían tomar en consideración la desigualdad de género e incluir la transversalización del enfoque tanto en su formulación, como al darle operatividad, a pesar de que el Plan no haga mención a esta cuestión de manera expresa.

4.2.1 Proyectos de Conocimiento para el Desarrollo

Con el fin de generar nuevos instrumentos y espacios que sean capaces de incentivar la gestión y la transferencia de conocimiento para el desarrollo entre distintos actores,

promoviendo un fortalecimiento de capacidades de manera innovadora, el programa Interconecta promueve la creación de un nuevo instrumento: los proyectos de conocimiento para el desarrollo. Este instrumento, tal y como recoge el plan, busca la creación de redes interdisciplinarias y de espacios de intercambio en temáticas claves para el desarrollo en la región, bajo un nuevo modelo de formación.

Los PCD consisten en proyectos regionales de desarrollo, diseñados por los centros de formación con el fin de ser implementados en un periodo de tiempo largo, por lo general dos o más años. Al tratarse de proyectos, cuentan con un ciclo de proyecto completo, desde su formulación o diseño, pasando por la implementación, seguimiento y evaluación de los mismos. Los PCDs versan sobre temáticas concretas, son enmarcados dentro de una CTC y son gestionados por los propios centros de formación. El plan determina que los PCD resultan una “absoluta prioridad” en el marco del Plan INTERCOONECTA, remarcando su importancia tanto para la implementación del plan como para la actividad de los centros.

Además de la presentación que de los mismos que hace el propio plan, la AECID elaboró otros documentos para facilitar la gestión de los mismos y para apoyar su formulación, tal es el caso de la guía para la formulación de este tipo de proyectos. Por lo tanto, bajo un punto de vista analítico y tomando como referencia el enfoque de género que se da a los mismos, los PCDs pueden ser examinados bajo tres puntos de vista: en primer lugar, bajo la presentación que hace de los mismos el propio plan; en segundo lugar, analizando el enfoque de género en la guía para la formulación de este tipo de proyectos; por último, bajo un análisis del enfoque de género de manera transversal en todo el ciclo del proyecto.

En cuanto a la redacción que el plan Interconecta realiza de los mismos, éste establece la necesidad de que los PCDs estén alineados con los ejes transversales del plan y que versen, incluso, enteramente sobre dichas temáticas. En concreto indica que, entre las principales potencialidades de un PCD, está el “asegurar la toma en consideración de las prioridades transversales, programando incluso actividades que traten de modo específico esta perspectiva para la temática tratada”.

En este contexto, en el 2017 la AECID contrató la asistencia técnica para el desarrollo de una propuesta de conceptualización de los proyectos de conocimiento para el desarrollo. Así, elaboró, junto al Centro de Innovación en Tecnología para el Desarrollo Humano de la

Universidad Politécnica de Madrid (itdUPM), un documento referente a un Modelo de Diseño de Proyectos de Conocimiento para el Desarrollo (PCD) del programa INTERCOONECTA. El documento recoge la conceptualización de los PCDs, así como sus objetivos, los criterios de diseño, acciones, productos y tipos. El mismo establece que el objetivo de los PCDs es “generar un cambio favorable en el comportamiento y desempeño de instituciones públicas latinoamericanas, con posibilidades de incidir de manera clara, directa y relevante en políticas públicas”.

Del marco operativo se desprende, por tanto, la obligatoriedad de que los PCDs transversalicen los enfoques transversales. En este sentido, es preciso recordar la realidad en cuanto a la falta de la igualdad de género en el continente latinoamericano y, más concretamente y en relación a lo que nos ocupa, las instituciones públicas.

Hasta la fecha, cuatro han sido los PCDs desarrollados y aprobados, siendo únicamente los centros de formación de La Antigua y Santa Cruz de la Sierra los que han llevado a cabo estos proyectos entre sus actividades, con temáticas distintas a género.

4.2.1.1 Gestión de riesgos vinculados al cambio climático en el sector costero de América Latina y el Caribe – CF La Antigua

El proyecto se aprobó en junio de 2018 y fue elaborado por el Centro de Formación de Guatemala en colaboración con la OTC de Costa Rica. Su objetivo específico estriba en el fortalecimiento de las capacidades y el desarrollo de instrumentos capaces de afrontar la gestión de riesgos costeros ante el cambio climático, la variabilidad climática y eventos extremos en los países de América Latina y el Caribe, así como la formulación de soluciones.

Para la consecución de dicho objetivo y sus resultados, el proyecto planea la generación de diferentes productos de conocimiento:

- Guía metodológica de análisis de los riesgos en la costa de América Latina y el Caribe
- Mapa de conocimiento regional
- Análisis de viabilidad técnica y financiera de observatorio regional de cambio climático

- Transferencia regional de conocimientos específicos a través de talleres regionales
- Estudio de caso piloto para la aplicación de la guía

Nos encontramos ante un proyecto de conocimiento con una temática técnicamente científica, en temas de gestión de riesgos por cambio climático. En los proyectos con un componente científico, a primera vista, el enfoque de género tiene un encaje complicado si las personas técnicas encargadas de su formulación no se están familiarizadas con el enfoque. Sin embargo, recordemos que las diferencias y las desigualdades de género son problemas que permean todas las realidades sociales. Los y las profesionales de la cooperación al desarrollo nos enfrentamos constantemente a la disyuntiva sobre cómo incorporar el enfoque de género en proyectos científicos. Para responder a esta pregunta, hay que tomar siempre en consideración las diferencias entre los hombres y las mujeres en el sector en el que se trabaja y reflexionar sobre cuáles son los factores culturales, históricos, sociales, políticos y económicos que perpetúan la desigualdad, tanto en el sector, como en la población a la que va enfocada la acción o el proyecto.

Así, a pesar de la imposibilidad de aplicar un enfoque de género de manera sectorial en el presente proyecto, sí pueden generarse diversas acciones o procesos dentro del mismo que promuevan un cambio social a favor de la igualdad de género en el sector científico que nos ocupa. El enfoque de género no tiene únicamente que ver con el efecto diferencial que tienen las crisis humanitarias, como las ocurridas por el cambio climático, en hombres y mujeres, sino que también tiene que ver con su gestión y con las medidas que se toman para garantizar derechos y gestionar el desastre, es decir, con la respuesta articulada. Al igual, recordemos que el sector científico es un sector tremendamente marcado por roles de género y, por lo tanto, masculinizado. La transversalización del enfoque de género nos interpela a contemplar estas realidades dentro del proyecto para romper con dichas barreras sociales.

El presente proyecto no está orientado a avanzar hacia la igualdad, ni asume la decisión de planificar desde un enfoque de género. En la fase de identificación, el mismo no realiza un análisis de la realidad desde este enfoque, no establece objetivos relacionados y, en consecuencia, no planifica ninguna actividad específica en género. Tampoco establece

ninguna acción destinada a la transversalización del mismo y no aporta información relativa sobre las partidas presupuestarias destinadas a esta cuestión.

El presente PCD no realiza un análisis de la realidad de forma diferencial. Si bien habla de las consecuencias del cambio climático y sus peligros para la población mundial y, en concreto, para las poblaciones costeras latinoamericanas, no especifica el impacto diferencial que dicho riesgo toma en las mujeres y niñas. El proyecto obvia que las mujeres se ven afectadas de manera directa y diferente por los problemas identificados que los hombres. En consecuencia con todo lo anterior, los resultados buscados no contribuyen a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y no se garantiza la participación de mujeres en sus actividades.

En el apartado referente a la igualdad entre hombres y mujeres, el proyecto especifica que “es fundamental que el proyecto permita avanzar hacia la igualdad de género y el cumplimiento del rol que le compete al Estado en esta tarea”, sin embargo, ni su objetivo general, ni su objetivo específico, ni las actividades planificadas contribuyen a reducir las desigualdades de género.

El proyecto detalla que para la construcción de la guía metodológica, ésta “tendrá una amplia cobertura sectorial y dará respuesta a todo tipo de cuestiones relativas a la caracterización de la peligrosidad, la exposición y la vulnerabilidad, el modelado de impactos, la evaluación del riesgo y sus consecuencias sobre los sistemas socioeconómicos y natural y la adaptación y reducción de riesgos”, sin embargo, no especifica si ese análisis contendrá un enfoque diferenciado, ni si recogerá un apartado específico para abordar esta realidad.

La ejecución del proyecto es externalizada en cierta medida. Son varias las unidades responsables de la ejecución técnica del mismo, entre ellas, El Instituto de Hidráulica Ambiental de la Universidad de Cantabria, la Fundación de la Universidad de Costa Rica, expertas y expertos en la materia y, por último la AECID. La CEPAL y representantes de la Red Iberoamericana de Oficinas de Cambio Climático también forman parte del Comité de Supervisión. Es necesario destacar que el hecho de que las entidades con las que se trabaja sean reconocidas en cuanto a la transversalización del enfoque de género y generación de proyectos y productos de calidad resulta una ventaja respecto a la aplicación del enfoque de género. Ocurre lo mismo cuando se establecen acuerdos con organismos multilaterales donde

el enfoque de género es transversalizado de forma general en todas sus actuaciones y, además, cuentan con la capacidad técnica y material para ello. Aún con todo, habría sido conveniente que el proyecto recogiera de qué forma el enfoque va a quedar transversalizado y mostrara evidencias al respecto.

No se detalla y no hay evidencias de que se haya desarrollado una estrategia de comunicación que informe sobre la existencia, progreso y resultados del proyecto desde una perspectiva de género. La formulación del proyecto no adopta un lenguaje inclusivo y, en consecuencia, se pone en duda que los productos generados bajo el mismo lo hagan.

Al igual, se desconoce el proceso de seguimiento y de evaluación y, en consecuencia, es imposible saber si éste mide la participación o la realidad de mujeres y hombres o el impacto del proyecto a favor de la igualdad de género.

4.2.1.2 Análisis de situación de la inclusión/cohesión social en América Latina y el Caribe a la luz del pilar social extendido de la Agenda 2030- CF Santa Cruz de la Sierra

El proyecto, elaborado por el Centro de Formación de Santa Cruz de la Sierra con colaboración del PNUD en el 2018, establece como objetivo específico el contribuir a promover la implementación de políticas en diferentes contextos bajo un enfoque multidimensional resultado del uso de la metodología de combos, que contribuya al fomento de la cohesión social en los países de ALC a la vista de la Agenda 2030.

En una primera fase del proyecto se elabora un documento base acerca la cohesión social en América Latina y el Caribe, con casos documentados que ilustran los diferentes contextos. Sobre dicho documento se discutirá, en una segunda fase, en un taller con representantes de gobierno, academia y personal del ámbito de la cooperación internacional. Los comentarios realizados en dicha actividad serán recopilados en el documento final titulado “Combo teórico sobre cohesión social para América Latina y el Caribe”.

La cohesión social es una temática sumamente susceptible a las desigualdades de género. La situación de las mujeres en cada sociedad determina el grado de cohesión social existente en la misma. A la hora de realizar el análisis de la problemática a abordar, el

proyecto enumera una serie de factores que inciden en el debilitamiento de la cohesión social, como por ejemplo, la exclusión social, la polarización de las comunidades, la indiferencia, la ausencia de un sentido de pertenencia, la desconfianza en las instituciones la tensión y el encono social. Resulta destacable que, entre dichos factores, no se haya enunciado las enormes cifras de desigualdad de género en la región y su repercusión en la cohesión social. Al igual, el proyecto habla en numerosas ocasiones de la necesidad de que las intervenciones diseñadas para abordar la cohesión social adopten una visión multidimensional, pero no da detalle sobre la perspectiva de género. Puede establecerse que el análisis de realidad que realiza para justificar la intervención no lo hace desde un enfoque de género.

Igualmente, su objetivo específico versa sobre la adopción de un enfoque multidimensional, muy relacionado con la igualdad de género. Dicho enfoque propone la construcción de una agenda diferente, en la que la medición de la pobreza tenga en cuenta otros indicadores diferentes a los tradicionalmente empleados. Busca fortalecer el tejido social de los países y fortalecer la protección social de los mismos. Entre esos nuevos indicadores, debemos cuestionarnos el papel que puede adoptar de la igualdad de género como indicador que marca el desarrollo y progreso de los países; sin embargo, de la redacción del PCD no se desprende que haya sido tomado en cuenta.

A pesar de encontrarnos ante una temática muy pertinente y fácilmente abordable bajo un enfoque de género, de la lectura del proyecto no se desprende que haya habido una decisión de planificar desde este enfoque. El proyecto no adopta en su análisis un enfoque diferenciado. En consecuencia, el proyecto no está orientado a avanzar hacia la igualdad de género. En el análisis de la realidad no se toma en cuenta esta problemática de manera diferenciada y no se planifica en consonancia. Tampoco se asigna una partida presupuestaria para esta cuestión. El modelo de monitoreo y evaluación no es claro al respecto. El proyecto no adopta un lenguaje inclusivo y no se define una estrategia de comunicación inclusiva.

El proyecto, redactado de manera muy escueta y sin incidir en la metodología del mismo, planea la contratación de un consultor/a para la elaboración del documento base, recayendo en el PNUD la selección y contratación del mismo. Al igual que ocurría en el proyecto anterior, la externalización de parte del proyecto, sobre todo las referidas a cuestiones metodológicas y técnicas, resulta una garantía de calidad. PNUD ha desarrollado una larga trayectoria en la aplicación del enfoque de género en sus actuaciones y cabe confiar

en que se dé de la misma manera en este caso; sin embargo, un mayor detalle en la formulación del proyecto habría podido actuar como garantía en cuanto a la transversalización y como término de referencia para la consultoría contratada.

La consultoría será la encargada del diseño de una propuesta de taller. Nos encontramos ante una cuestión susceptible en la que resulta necesario trabajar la metodología, así como las cuotas de asistencia y el tipo de participación buscada. Las metodologías participativas, a las que hace alusión el texto, han resultado herramientas óptimas para la inclusión de enfoques feministas, sin embargo, habría sido muy acertado incluir estas cuestiones en la formulación del propio proyecto.

La ambigüedad del documento puede tener doble lectura. Por un lado, puede interpretarse que la falta de incidencia en cuestiones metodológicas y de enfoque es intencionada, precisamente para que sean la consultoría y el PNUD quienes ahonden en estas cuestiones o, por otro lado, puede entenderse como una oportunidad perdida de llevar a cabo un análisis y una transversalización del enfoque de género correctamente. Sea como sea la cuestión, un mayor detalle en cuanto al enfoque de género habría sido adecuado.

4.2.1.3 Análisis de situación de la inclusión/cohesión social en América Latina y el Caribe a la luz del pilar social extendido de la Agenda 2030 – CF Santa Cruz de la Sierra

El presente proyecto es promovido por el CF de Santa Cruz de la Sierra junto a la CEPAL, recibiendo esta última la cantidad monetaria a modo de subvención del estado. Nos encontramos ante un proyecto sencillo, en el que un gran parte de la formulación e implementación del mismo recae sobre CEPAL, atendiendo a su conocimiento consolidado en la materia.

El proyecto establece como objetivo específico el “contribuir a informar las políticas de inclusión y cohesión social en América Latina y el Caribe a la luz de la Agenda 2030”, para cual establece como resultado la elaboración de un informe, análisis de la situación o diagnóstico de la inclusión y la cohesión en la región, con énfasis en el pilar social y sus vínculos e interrelaciones con los componentes económicos y medioambientales. Para la

elaboración de dicho informe se prevé la realización de reuniones y consultas con actores relevantes como gobiernos, agencias internacionales de desarrollo, sociedad civil, academia, etc. Esto garantizará un enfoque participativo, que repercutirá en la calidad del producto resultante. El informe final contendrá un análisis de los procesos y tendencias de la inclusión y la exclusión en la región.

Aparentemente, el proyecto no establece metas directamente relacionadas con la igualdad de género. Existe un silencio en el texto en este sentido, pues no establece objetivos, ni actividades, ni resultados, claramente enfocados a la igualdad. A simple vista, podría parecer que el proyecto no está enfocado a avanzar hacia la igualdad de género. El análisis de la realidad que realiza y su vinculación con la problemática a tratar habla de la importancia de que las sociedades sean menos desiguales y estén más cohesionadas, como fin en sí mismo, y como medio para asegurar la estabilidad de la zona. Menciona el necesario avance hacia la igualdad y el goce de derechos, de manera general, y enumera una serie de factores como la erradicación de la pobreza, la promoción del bienestar, la salud, la educación, la igualdad de género, etc.

No se detalla cómo los resultados esperados contribuyen a reducir las desigualdades de género y, en consecuencia, no se establecen mecanismos de medición del impacto relacionados a esta cuestión. El proyecto no especifica si el resultado del mismo contribuirá a la sensibilización sobre los derechos y la situación de las mujeres y las niñas. A pesar de establecer un sistema de evaluación, no da mayor detalle sobre el mismo. El texto tampoco emplea un lenguaje inclusivo en su redacción haciendo referencia a expertos, académicos, y representantes. De todo lo anterior se desprende la falta de planificación desde una mirada de género y la consecuente falta de transversalización del enfoque.

Sin embargo, nos encontramos ante un proyecto con un claro componente social, directamente relacionado con la igualdad de género. A pesar de no incluir la igualdad de género entre sus líneas de manera explícita, el proyecto versa sobre esta cuestión. Relaciona continuamente los resultados esperados con un mejor análisis de la Agenda 2030, concretamente sobre su pilar social: el ODS 10 sobre desigualdad y el ODS 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas. Recordemos que el ODS 10 busca, entre otros motivos, reducir la desigualdad causada por el sexo, es decir, la desigualdad de género. Igualmente, el producto final estará en línea con el trabajo de la CEPAL, marcadamente enfocado hacia la

igualdad de género, y la Agenda Regional sobre Desarrollo Social Inclusivo, que busca constituirse como instrumento que aborda desigualdades estructurales y nuevos desafíos en la región, desde una perspectiva de derechos, igualdad de género, raza/etnia y ciclo de vida.

Así, podría considerarse que nos encontramos ante un proyecto que, al versar sobre cuestiones de desigualdad y cohesión social, trata también y de manera implícita sobre la igualdad de género. Sin embargo, el enfoque de género no ha sido transversalizado en el diseño del mismo. Sería conveniente analizar de qué forma este enfoque ha sido transversalizado durante la fase de implementación para tener una idea más acertada al respecto. La transversalización puede tener lugar durante la implementación del proyecto, por ejemplo, tomando en consideración las desigualdades de género e indicadores de género en el análisis de la realidad que pretende realizar, asegurando unas cuotas igualitarias de participación en la elaboración del documento, la representación femenina en las reuniones y encuentros de discusión, la evaluación y seguimiento desde una perspectiva de género, o la comunicación posterior del proyecto. Sin embargo, para evitar dejar esta cuestión al buen hacer de las personas encargadas de la implementación del proyecto y como garantía de que el enfoque de género sea tenido en cuenta en todas las fases, habría sido muy pertinente la transversalización desde el mismo periodo de diseño y su inclusión en la formulación del proyecto.

En este sentido, el proyecto se divide en tres fases (fase de preparación del análisis, fase de elaboración del documento, y fase de difusión de las conclusiones), siendo la primera la de mayor importancia en cuanto a la transversalización del enfoque. El proyecto prevé la elaboración de una nota de concepto sobre el proyecto, donde se incluirá un primer debate conceptual, la justificación, las fases de la investigación y una posible estructura del trabajo. Resulta determinante que en esta fase se discutan cuestiones relacionadas con la transversalización del enfoque de género y que el contenido verse igualmente sobre esta realidad.

Al igual que ocurre con otros proyectos, el hecho de que la AECID colabore con instituciones reconocidas en la realización de trabajos de calidad desde una perspectiva de género y de derechos resulta muy positivo; tal es el caso de la CEPAL, institución con experiencia demostrada en la elaboración de informes sobre desigualdades y políticas públicas bajo estos enfoques. Es cierto que trabajar en colaboración con la CEPAL podría

considerarse una garantía de calidad en el presente proyecto, sin embargo, habría sido adecuado transversalizar el enfoque de género desde la formulación del mismo para asegurar su implementación en todas las fases.

4.2.1.4 Buenas Prácticas Agrícolas y Evaluación de Daños y Pérdidas para la gestión integral del riesgo de desastres y la agricultura sostenible adaptada al clima – CF de la Antigua

El último proyecto aprobado hasta la fecha, promovido por el CF de la Antigua, versa sobre la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades en relación a la Agricultura Sostenible Adaptada al Clima (ASAC) y la Gestión Integral del Riesgo de Desastres (GIRD). Su objetivo específico busca precisamente la mejora de la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades a nivel subregional y nacional en ambas temáticas en el sector agropecuario en países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA). Para ello, el PCD busca la consecución de dos resultados: en primer lugar, un análisis de buenas prácticas, incluidas en un plan para su escalamiento en las políticas y programas agrícolas nacionales y subregionales; y en segundo lugar, la generación e intercambio de formación en relación a la evaluación y registro de daños y pérdidas económicas debido a desastres.

Al detallar el análisis de la realidad y la problemática a abordar, habla del impacto del riesgo climático y de los desastres naturales en los países y especifica el daño en la producción, el acceso y estabilidad en la alimentación y a los ingresos de hombres y mujeres productores y jornaleros; sin embargo, cuando el PCD especifica dicha problemática no lo hace desde una perspectiva de género. Detalla cómo la mayor parte de los habitantes de las zonas rurales centroamericanas se dedican a la agricultura como principal medio de subsistencia, trabajando generalmente a pequeña escala y gracias a la mano de obra familiar. La agricultura a pequeña escala es fuertemente vulnerable debido a su dependencia al clima, la ocupación de terrenos degradados o de baja productividad, el uso de prácticas poco sostenibles y la débil capacidad de preparación y recuperación ante desastres. Este sector hace frente, además, a importantes limitaciones debido al difícil acceso a recursos

productivos, servicios sociales, infraestructura básica, servicios, financiamiento y extensión. En este contexto, habría resultado pertinente realizar un análisis y tomar en consideración, al menos, dos cuestiones claves. En primer lugar, la manera en la que las crisis climáticas afectan de manera diferencial a las mujeres y otros colectivos vulnerables; y en segundo lugar, el rol de las mujeres en entornos rurales y campesinos, como cuidadoras del hogar y proveedoras a sus familias. Su vulnerabilidad es múltiple e interseccional. La realidad de estas mujeres debería ser abordada de manera específica a la hora de planificar cualquier programa.

A pesar de no haber abordado esta realidad en el análisis de problemas, las alternativas propuestas sí recogen, en parte, esta cuestión. Especialmente el primer resultado buscado, referente a la inclusión de buenas prácticas agrícolas para la ASAC y la GIRD y su inclusión en un plan para su escalamiento en políticas y programas agrícolas nacionales y subregionales. El proyecto determina que en dicho análisis se tomarán en consideración, además de los aspectos científicos, los saberes tradicionales indígenas y locales con una atención específica al enfoque de género. Nos encontramos ante una declaración de intenciones valiosísima; sin embargo, habría sido muy adecuado que se aportara mayor detalle respecto a la metodología.

Incorporar un enfoque de género y una atención a las tradiciones indígenas y locales, supone un avance muy significativo, pues implica recoger las formas de ser y hacer de las comunidades y las mujeres en lo referente a prácticas agrícolas, revalorizando así su conocimiento, también dentro de la comunidad. A su vez, incorporar su visión de la tierra y el territorio en el proyecto implica incorporarla también en esferas políticas, al prever la elaboración de un plan para el escalamiento de buenas prácticas en políticas.

El segundo resultado previsto en el proyecto, por su parte, referente a la generación e intercambio de información, no hace referencia a cuestiones de género. Las actividades planeadas para la consecución de dicho resultado se llevarán a cabo a través de diversos talleres que facilitarán el diálogo y la formación entre instancias del SICA. Sin embargo, de la redacción del PCD no se desprende que incorporen cuestiones relativas a la igualdad de género, ni que se tome esta realidad en consideración.

El presente PCD está completamente alineado con otros instrumentos y con las prioridades gubernamentales de los países en los que se implementa, donde la Gestión

Integral de Riesgos de Desastres y la Agricultura Sostenible Adaptada al Clima han sido definidas como prioridad. En este sentido, el proyecto resulta muy pertinente, debido a los múltiples desafíos y las limitaciones existentes en cuanto a generación y gestión del conocimiento para la toma de decisiones políticas informadas en la materia. Resulta evidente la importancia de esta cuestión y de las consecuencias positivas para el desarrollo de la región. Si la transversalización del enfoque de género tiene lugar en todo el proyecto, el programa, además de los beneficios en cuanto a gestión de riesgos y agricultura sostenible, también tendrá un impacto en la realidad de las mujeres; es decir, el proyecto supone una ventana de oportunidad para que, aunque en dichos países la igualdad de género no sea una prioridad, se dé un abordaje a la cuestión.

Como ocurre en otros PCDs, parte de la implementación del presente proyecto es externalizada a otra institución, en este caso la FAO en colaboración con el Centro de Innovación en Tecnología para el Desarrollo Humano de la Universidad Politécnica de Madrid (itdUPM). Ambas instituciones tienen una amplia experiencia y recorrido en programas de desarrollo y de gestión de conocimiento como este. Su presencia durante la implementación del proyecto supone una garantía de que el enfoque de género estará presente. Se reitera que, a pesar de que muchas veces el enfoque de género no ha sido considerado en la misma formulación del proyecto, debemos prestar atención igualmente a su implementación y determinar en qué grado puede ser introducido.

De la misma manera, la propuesta de proyecto fue compartida y retroalimentada por estancias subregionales y nacionales. A pesar de que esta retroalimentación suponga un elemento positivo en cuanto a calidad y consenso, no supone una garantía de que la transversalización de género haya sido llevada a cabo.

Entre los riesgos identificados en el proyecto no se toman en cuenta cuestiones de género, como por ejemplo una menor asistencia y participación por parte de las mujeres en los encuentros y talleres previstos, la perpetuación de roles de género en relación a las prácticas agrícolas o la imposibilidad de las agricultoras de participar en el proyecto debido a su rol de cuidadoras y trabajadoras.

El detalle aportado sobre el sistema de seguimiento, evaluación y rendición de cuenta no explicita si incorporará un enfoque de género, sin embargo, el proyecto estará sujeto a una revisión a mitad de periodo y a una evaluación interna, siendo una ventana de oportunidad

para introducir los ajustes necesarios también en cuanto a cuestiones de género. Además, personas de todas las instituciones estarán involucradas en las actividades de seguimiento, así como consultoras y consultores de la itdUPM, lo que refuerza la calidad del proyecto.

El proyecto emplea un lenguaje inclusivo en la mayoría de las ocasiones. A pesar de no aportar mayor detalle en la redacción del mismo, el proyecto declara que “transversalizará el género en sus acciones, integrando consideraciones de género en todos los niveles de gestión corporativa, planificación, estándares y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral, presupuesto y evaluación”, y detalla que la incorporación del enfoque de género se hará a través de las siguientes acciones:

- Generar y comunicar datos desagregados por sexo en los procesos precisos en el proyecto.
- Asegurar la perspectiva de género en los cursos de capacitación y otros procesos previstos en el proyecto (participación y abordaje)
- Evaluar buenas prácticas que ahorren trabajo y mejoren la productividad para que las mujeres tengan más tiempo libre para fortalecer su participación en los niveles organizacionales y económicos.

De todos los PCDs realizados hasta la fecha, nos encontramos ante el único proyecto que hace un posicionamiento tan claro en cuanto a la transversalización del enfoque de género. Esto resulta sumamente positivo, al detallar, además, el procedimiento a seguir. La transversalización podría haber mejorado a través de un posicionamiento y una transversalización más clara a lo largo de la formulación de todo el proyecto. Habría sido recomendable un mayor detalle técnico en algunas cuestiones, como por ejemplo, la inclusión de la realidad de las mujeres de manera específica en el análisis de la realidad y problemas, planificando alguna actividad específica para la consecución de resultados acordes a la igualdad de género, introduciendo indicadores específicos en la materia, asignando una partida presupuestaria a la transversalización, y generando una evaluación donde se tenga en cuenta esta realidad.

4.2.2 Formación técnica especializada bajo un enfoque de género

En 1987, prácticamente desde su constitución, y con el fin de establecer programas basados en la colaboración técnica entre los países de ALC, la AECID puso en marcha el Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada, comunmente conocido como programa PIFTE, por sus siglas. El PIFTE tenía como finalidad la contribución y el fortalecimiento de las capacidades de las AA.PP. de ALC a partir de la colaboración de las administraciones españolas en formación técnica a funcionarias y funcionarios públicos. El programa ofreció capacitación a más de 100.000 profesionales. Las actividades del PIFTE eran implementadas en los CF en su gran mayoría, otras en España y alguna a través de cursos en línea.

El PIFTE fue sujeto a revisión en 2009 de la mano de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de Calidad de los Servicios, que recomendó una mayor eficiencia de los recursos, así como un mejor alineamiento con los principios de la CE mediante la identificación de necesidades concretas, el establecimiento de resultados a alcanzar y respondiendo a lógicas sectoriales priorizadas. El programa PIFTE permitió la constitución de Redes Iberoamericanas institucionales, que facilitan la relación entre las y los diferentes profesionales, aportando un mayor impacto.

En esta línea, la AECID ha seguido promoviendo de manera sostenida en el tiempo las actividades de conocimiento para el fortalecimiento institucional en la región de ALC, teniendo lugar principalmente en los CF. El plan Interconecta regió las antiguas actividades de formación anteriormente englobadas bajo el programa PIFTE, alineándolas con la agenda de desarrollo de la AECID y flexibilizando su operatividad, al abrir la oferta formativa a otros públicos distintos a las administraciones. El plan Interconecta establece de manera muy clara que cada actividad deberá:

- Enmarcarse en las temáticas priorizadas por la CE, sobre la base de la demanda de los países y bajo enfoques actuales de desarrollo.
- Llevar a cabo una formulación conforme a Resultados de Desarrollo.
- Considerar los criterios transversales, entre los que se encuentra el enfoque de género.

El presente análisis se centra en el examen de la legislación mediante la cual las distintas convocatorias de programaciones de capacitaciones y formación técnica del plan Interconecta abordan el enfoque de género y la aplicación que hacen las propias entidades a través de las programaciones presentadas.

Las convocatorias son lanzadas a través de Resoluciones de la Dirección de la AECID por la que se convoca el procedimiento de selección de entidades colaboradoras para el desarrollo de programaciones de capacitación y formación técnica del Plan INTERCOONECTA. A través de dichas convocatorias, se presentan las programaciones por parte de las diferentes entidades para ser objeto de valoración y evaluación, gracias al establecimiento de unos criterios de baremación.

El análisis abarcará las convocatorias de los años 2017, 2018 y 2019, para poder comprobar cómo el enfoque ha sido modificado de convocatoria en convocatoria, así como la implementación que se ha hecho del mismo. No trata, por tanto, de detallar las propias convocatorias, sino de determinar el valor que toma el enfoque de género en la convocatoria en sí, así como los mecanismos empleados para su implementación.

Igualmente, el siguiente análisis recoge todas las programaciones aprobadas bajo la convocatoria 2018 y las somete a un examen bajo el enfoque de género. El diseño de diferentes indicadores sobre la transversalización del enfoque de género nos servirá para ilustrar la aplicación efectiva del enfoque de género en las propias programaciones. Dicho análisis cuantitativo será complementado con un análisis cualitativo de las mismas.

4.2.2.1 Convocatorias públicas para la selección de las programaciones

Convocatoria 2017 para la selección de programaciones de capacitación y formación técnica del Plan INTERCOONECTA

El objeto de la convocatoria del 2017 para la selección de programaciones residía en la selección de las entidades colaboradoras para la realización de programaciones plurianuales de actividades formativas dirigidas a empleados públicos y profesionales al servicio de la AAPP de ALC, durante el periodo 2018 – 2019. La AECID suscribía un Convenio de colaboración con cada una de las entidades seleccionadas. Dicho convenio

articulaba la colaboración entre ambas partes para la realización de las programaciones de actividades formativas presentadas por las entidades.

Las obligaciones de las entidades colaboradoras eran indicadas en el Convenio y consistía, principalmente, en el desarrollo de la gestión de la programación, desde la formulación, la planificación, la implementación, el seguimiento y la evaluación. Por ello, eran las entidades las encargadas de seleccionar tanto al equipo docente como a las personas beneficiarias de la formación. Recaía en ellas, por tanto, la transversalización del enfoque de género en todas las fases de la formulación y no únicamente en las actividades. Se presuponía que las entidades contaban con un conocimiento técnico en la materia o con el apoyo para que el enfoque pudiera ser correctamente transversalizado. De la convocatoria se entiende que la guía y el apoyo al que hace referencia la convocatoria recaía en la AECID como organismo especializado.

Así, entre las principales competencias de la AECID, le correspondía a ésta la identificación general de las necesidades y demandas de conocimiento para el desarrollo de la región. Al igual, tenía la capacidad de dar apoyo en la gestión del ciclo completo de la programación, el proceso de selección de personas que reciben la formación y la generación de productos del conocimiento. Sin embargo, la convocatoria no definía hasta qué punto correspondía a la AECID la identificación de las demandas de conocimientos, ni los mecanismos a utilizar. Tampoco explicitaba qué se entendía como apoyo, ni qué competencias albergaba. Estas cuestiones resultan cruciales, pues supondrían, por un lado, la oportunidad de definir la igualdad de género como necesidad de conocimiento en la región y, por otro, la oportunidad de revisar y redefinir la transversalización del enfoque de género en todas las programaciones.

De manera clara, en cambio, le correspondían a la AECID actividades de apoyo, principalmente, en tareas administrativas, logísticas, de difusión, y de financiación. Se entiende que estas tareas no eran determinantes en el análisis que nos ocupa, pues no influían en el contenido ni en la transversalización del enfoque de género en las programaciones, con la salvedad de la necesaria difusión bajo un enfoque de género, con un lenguaje inclusivo y haciendo eco de esa realidad.

Junto a la solicitud, las entidades debían presentar un documento de formulación de la propuesta de programación. El principal objetivo de la formulación era la mejora de las

competencias profesionales y del desempeño de las funciones de los empleados públicos y profesionales al servicio de las AA.PP. de ALC. Las programaciones debían ser de ámbito regional, principal característica del programa Interconecta.

La formulación debía contener un análisis sobre la problemática de la región a la que pretendía dar respuesta. Podría entenderse aquí, que un análisis desagregado en cuanto a género sería necesario, pues, como ya se ha explicado, las diferencias de género permean todos los sectores de población y colocarnos las gafas moradas en el análisis, es lo que nos permite abordar las problemáticas que se plantean.

En cuanto a los enfoques transversales, la convocatoria establecía que “(las programaciones) contemplarán la aplicación del enfoque basado en derechos humanos y la incorporación efectiva de la transversalización del enfoque de género y medio ambiente y cambio climático, de acuerdo a las guías y manuales de la AECID”. Es determinante conocer la naturaleza jurídica del presente enunciado. La utilización del futuro simple en la tradición legislativa española, como lo es la presente convocatoria, indica obligación o requisito de obligado cumplimiento. Por lo tanto, según la redacción del texto, se entiende que, sin la aplicación de los citados enfoques, las programaciones no podrían ser aprobadas. Hay que ver, pues, la verdadera implementación del presente precepto a través del proceso de selección y la baremación de las programaciones presentadas a la convocatoria.

Así, si entendemos que la transversalización de los enfoques es un requisito *sine qua non* de la convocatoria, ésta establece un plazo de subsanación de las solicitudes en el caso de que no se cumpla algún requisito, entendiendo que el enfoque de género es considerado dentro de esta categoría: “si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en esta convocatoria se requerirá a la entidad solicitante para que en el plazo improrrogable de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así lo no hiciera, se le tendrá por desistido de su petición (...)”.

En cuanto al procedimiento de selección de las entidades, podemos entender que el enfoque de género quedaba recogido en dos de los criterios establecidos para realizar la baremación, en uno de manera implícita y en otro de manera explícita. El primero, cuando establece como criterio de baremación la complementariedad y alineación con los principios, prioridades y objetivos de la CE en la región y del Plan Interconecta, para lo que se tendría en cuenta la aplicación del enfoque de derechos humanos, de gestión por resultados de

desarrollo, y el grado de adecuación a las prioridades de la CE, en el marco del Plan Director, los MAP y Programas País de la Región, donde claramente la igualdad de género y su transversalización tienen un peso fundamental. Dicho criterio obtenía una baremación máxima de 15 puntos. En segundo lugar, la convocatoria establecía como criterio de selección la claridad de la formulación y sostenibilidad, para lo que se tendrá en cuenta, entre otras cuestiones, el grado de aplicación de los enfoques transversales, dando a este criterio una puntuación máxima de 40 puntos.

La Comisión de Valoración estaba integrada por la Dirección de la AECID, la Dirección de América Latina y el Caribe, la Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera, la Dirección de relaciones culturales y Científicas, recibiendo el apoyo de los Centros de Formación de la CE como secretarías. Se asume así que todas las direcciones, así como los centros de formación en cuanto a órganos especializados en la cooperación al desarrollo cuentan con los conocimientos necesarios para realizar una baremación crítica en cuanto a formulación de las programaciones con una correcta transversalización del enfoque de género.

La convocatoria no establecía mecanismos de seguimiento, en detrimento de una adecuada revisión del enfoque.

Convocatoria 2018 para la selección de programaciones de capacitación y formación técnica del Plan INTERCOONECTA

La convocatoria de 2018 recoge básicamente los mismos contenidos que la anterior convocatoria, siendo su aplicación temporal a los programas 2019 – 2020; sin embargo, hay una modificación a nivel operativo, al desaparecer el formato de los convenios. La convocatoria tiene como finalidad la selección de programaciones, sin la necesidad de la subscripción de convenios con las entidades. Igualmente, la convocatoria contiene exactamente el mismo contenido en cuanto a las competencias de las entidades y de AECID. Cuentan con el mismo procedimiento de selección y los enfoques transversales son enunciados en los mismos términos, mediante la utilización del futuro simple (“contemplarán...”), lo que se entiende como imperativo de la convocatoria.

La baremación cambia ligeramente respecto a la anterior convocatoria, ya que el criterio de “Complementariedad y alineación con los principios, prioridades y objetivos de la CE en la región y del Plan Interconecta” es valorado con un máximo de 15 puntos, mientras que el criterio de “Calidad de la formulación y sostenibilidad”, donde se evaluaba, entre otras cuestiones, el grado de aplicación de los enfoques transversales, es valorado con un máximo de 35 puntos, frente a los 40 de la convocatoria pasada.

Entre las novedades de la presente convocatoria, destaca el hecho de que se adjunta una Guía para la presentación de solicitudes, aportando mayor claridad a las entidades a la hora de formular sus programas y constituyendo un apoyo técnico y metodológico para estas.

Tal y como explica la guía, las entidades deben realizar una formulación conforme a una gestión por resultados para la presentación de sus programaciones, donde se realice con claridad un diagnóstico de necesidades de la región, unos resultados de desarrollo esperados con la programación, objetivos, enfoques transversales, objetivos de conocimiento, y un sistema de seguimiento y evaluación.

Como ya se ha comentado, resulta muy relevante el necesario diagnóstico de necesidades, donde se incluyan datos estadísticos referentes al problema. Incluir datos desagregados por sexo nos da una buena imagen de la realidad que nos ocupa y, en concreto, de las diferencias de género en el sector. Al igual, recordamos que todos los sectores son vulnerables a las desigualdades de género, con especial atención al sector de las políticas públicas.

La guía se detiene de forma especial en los enfoques transversales. Explica que en el documento de formulación las entidades deberán indicar tanto la relevancia del enfoque como el tipo de impacto. En cuanto a la relevancia, habrá que indicarse si ésta es principal, si es significativa o si la programación no está orientada hacia esos enfoques. En el caso del tipo de impacto, ha de seleccionarse si es positivo, indicando los mecanismos o medidas para asegurar o reforzar este impacto positivo, si es potencialmente negativo en algunos aspectos, obligando a prever mecanismos o medidas que eviten o reduzcan significativamente, o si es neutro, siendo esta opción adecuadamente justificada después de realizar un detallado análisis. Cualquiera que sea la elección deberá ser explicada, es decir, deberá haber un razonamiento motivado para la no inclusión de dichos enfoques.

A pesar de suponer un gran apoyo a la hora de formular las programaciones, la guía no aporta detalles suficientes sobre la transversalización de los enfoques. Teniendo en cuenta el ámbito de actuación, entidades de las AA.PP. sin sólida experiencia en cooperación al desarrollo o cuestiones de género, es probable que éstas carezcan de los conocimientos adecuados para la transversalización del enfoque de género, como más tarde se evidenciará. A opinión de la autora, la guía y la convocatoria caen en el error de considerar que existen impactos neutros en lo que a género se refiere e incluirlo como opción en el formulario.

De la redacción de las convocatorias de 2017, 2018 y la guía se desprende la obligatoriedad en cuanto al uso de los enfoques transversales, entre los que se encuentra el enfoque de género; sin embargo, no se aporta demasiados detalles sobre su procedimiento, ni conocimientos técnicos sobre el mismo enfoque, lo que puede desencadenar en una mala transversalización.

Convocatoria 2019 para la selección de programaciones de capacitación y formación técnica del Plan INTERCOONECTA

La convocatoria presente, mediante la que se han presentado las últimas programaciones tiene el mismo objetivo: la selección de programaciones de acciones de capacitación dirigidas fundamentalmente a empleados y empleadas públicos y a profesionales de las AA.PP. de ALC, a ejecutar en un periodo de 24 meses, comprendiendo los años 2020, 2021 y 2022.

La convocatoria tiene la misma lógica de intervención, al pretender fortalecer los sistemas de gestión del sector público a través de la ejecución de programas regionales de capacitación. La misma explicita que las programaciones “contemplarán la aplicación del enfoque basado en derechos humanos y la incorporación de los principios transversales (medio ambiente y cambio climático; género; derechos humanos, discapacidad) de la Cooperación Española”. De igual forma, las programaciones deben ir enfocadas a una lógica de orientación a resultados de desarrollo. Como ocurría en las convocatorias anteriores debemos fijar el alcance de la conjugación del verbo en futuro simple como obligación o mandato.

La convocatoria incorpora el enfoque sur-sur y determina que “se procurará la inclusión en las actividades de metodologías que fomenten el aprendizaje mutuo bajo un enfoque de Cooperación Sur-Sur y Triangular”. La formulación de la presente oración refuerza el argumento anterior: si la convocatoria hubiese buscado la inclusión opcional de los enfoques de medio ambiente y cambio climático, género, derechos humanos y discapacidad en los programas, habría utilizado expresiones más laxas como “se procurará”.

Encontramos otras novedades respecto a las convocatorias anteriores. En primer lugar, la presente convocatoria permite que las entidades presenten propuestas de manera individual o en asociación entre varias de ellas.

En segundo lugar, la convocatoria explicita que las programaciones deben estar alineadas con la Agenda 2030 y orientadas a la consecución de los ODS. Al igual, deberán tener un enfoque regional latinoamericano, que aporte un valor adicional a las intervenciones de cooperación técnica dirigidas a un país en exclusiva.

En tercer lugar, se han modificado ligeramente algunas de las competencias asignadas a cada entidad participante y a la propia AECID. En cuanto a nuestro análisis se refiere, destaca que son las entidades en colaboración con la AECID las que realizarán la identificación y selección de las personas que recibirán la formación. Esto resulta relevante en cuanto al enfoque de género se refiere, pues se entiende que la AECID goza de competencia para asegurar unas cuotas que garanticen la igual participación de hombres y mujeres y una mejor representación de personas negras, mestizas e indígenas.

Sin embargo, lo determinante de esta nueva convocatoria reside en las competencias que se ha guardado la AECID en cuanto a la aprobación y gestión de los propios programas. La convocatoria garantiza que la AECID realizará “el apoyo a la entidad cuya programación resulte seleccionada en aspectos conceptuales, metodológicos y de logística para contribuir al logro de los objetivos de la programación y de cada una de sus actividades”. El texto no es claro en cuanto a la competencia de la AECID para exigir mejoras, sobre todo, en cuestiones conceptuales y metodológicas. Habría que definir pues, la competencia que alberga la palabra apoyo. Resultaría fundamental que la AECID contara con competencia para sugerir modificaciones y mejoras en lo que al enfoque de género se refiere en los programas, especialmente, teniendo en cuenta que la AECID es una entidad con suficientes conocimientos técnicos y consolidados en la transversalización del enfoque de género.

En relación con lo anterior, la nueva convocatoria abre la posibilidad de modificar y mejorar el Documento de Formulación de Programación previamente presentado. Una vez concluida la fase de valoración y estando las programaciones adjudicadas, las entidades participantes podrán modificar la programación a propuesta de la AECID, evitando desviaciones sustantivas de la convocatoria. En lo que nos ocupa, esto permite que la AECID pueda incluir recomendaciones sobre la aplicación de los enfoques transversales en las programaciones y que las entidades puedan introducir dichas mejoras.

En cuanto al procedimiento de selección de las programaciones, la convocatoria es igualmente clara, al determinar como criterio de valoración la complementariedad y alineación con los principios, prioridades y objetivos de la Cooperación Española en la región y el Plan Interconecta. Sería suficiente con dicha enunciación entender pues que los programas deben estar en consonancia con los enfoques aplicados por la CE, expresado en el Propio Plan Director. Aún así, aclara que “para la valoración de este criterio se tendrán en cuenta: (...) el grado de aplicación del enfoque de derechos humanos y los principios transversales (...)”.

El enfoque de género debe ser, por tanto, una realidad que permee todas las programaciones, encontrando su justificación tanto en el V Plan Director, como en la propia convocatoria.

4.2.2.2 Revisión bajo un enfoque de género de las programaciones llevadas a cabo a través la convocatoria de 2018

Bajo la convocatoria del 2018, se aprobaron un total de 25 programaciones presentadas por diferentes AA.PP. de España. Para su estudio, se ha realizado un examen minucioso del enfoque de género en las mismas y se ha sistematizado su información con el fin de obtener mejores datos sobre su aplicabilidad y poder realizar las pertinentes recomendaciones. El siguiente análisis se basa en mi propio criterio y no en las opiniones de los formularios de programación presentadas por las AA.PP.

Para la presentación de sus propuestas de programación, las AA.PP. deben rellenar un formulario de formulación de la programación previamente estandarizado por AECID. Atendiendo a su formato, se desprende que se sigue una lógica de Marco Lógico y de gestión basada en resultados. Así, las AA.PP. deben realizar una descripción sobre la problemática a abordar y su relación con los ODS, las metas relacionadas con los ODS, su alineación con los objetivos y el Plan Director de la Cooperación Española. De igual manera, deben presentar unos resultados de desarrollo y unos objetivos específicos, para lo que se requiere un análisis de necesidades de la región, resultados y objetivos claramente detallados, adecuación a los enfoques transversales, y la planificación de sus actividades con productos específicos. La plantilla pide otras informaciones como los entes colaboradores, metodología de seguimiento y evaluación, y recursos empleados.

La sistematización de la información presentada fue recabada conforme a unos criterios ajustados a la teoría de género previamente presentada y de acuerdo a mi propia valoración. Es muy común, por ejemplo, los casos en los que las AA.PP consideran que las programaciones tienen un impacto positivo en la igualdad de género y los derechos de las mujeres cuando el enfoque de género no ha sido transversalizado si quiera parcialmente. Por tanto, la metodología presentada y la valoración de una persona externa a las dinámicas de las propias AA.PP. y de la AECID es pertinente en el caso que nos ocupa, pues en muchas ocasiones los criterios de éstas dejan de ser objetivos.

Para la elaboración del análisis de la transversalización del enfoque de género en las programaciones del 2018 se ha atendido a los siguientes indicadores:

- La temática principal de la programación versa sobre la igualdad de género.

- La temática principal está relacionada de alguna forma con el trabajo en la igualdad de género (denominado, bajo mi análisis, temática secundaria). Por ejemplo, si se está trabajando una temática referente al impacto de los desastres naturales en la población, se identificará como temática susceptible a ser abordada fácilmente bajo una enfoque de género, pues existen impactos diferenciados de los desastres naturales en los hombres y las mujeres y, en consecuencia, puede ser trabajado desde ambos enfoques.
- La relevancia del enfoque transversal de género en la programación, según el criterio del ente que presenta la programación. Éste puede ser principal, significativo, no orientado, o sin contestar.
- Relevancia del impacto de la transversalización en la programación, según el criterio del organismo. Éste puede ser positivo, negativo o neutro.
- Relación de los ODS identificados con temáticas de género.
- Empleo de un lenguaje inclusivo en la propia formulación de la programación. Este dato nos aportará pistas sobre el enfoque empleado en cuanto a género en la programación.
- Declaración de intenciones de la programación de transversalizar el enfoque de género, a modo de declaración de intenciones.
- Realización de un análisis de necesidades bajo un enfoque de género y planificación en consonancia. Este primer análisis resulta de suma importancia, pues son las bases sobre las que se asientan la formulación de la programación. Se examinará si el diagnóstico se realiza desde un enfoque diferenciado, atendiendo a la realidad y las necesidades de las mujeres de manera específica. Igualmente, a pesar de que la temática principal no verse sobre cuestiones sociales, porque nos encontramos ante una programación que lidia con cuestiones técnicas, tecnológicas o científicas, donde la transversalización del enfoque de género se hace mucho más difícil, cabe recordar que nos encontramos ante el sector de la Administración Pública, sujeto también a grandes barreras que impiden el avance hacia la igualdad de género. El enfoque de género debería también hacerse eco de esta cuestión.

- Objetivo principal relacionado con la igualdad de género o acorde a las necesidades previamente identificadas.
- Objetivos intermedios o de conocimiento relacionados con la igualdad de género o acorde a las necesidades previamente identificadas.
- Establecimiento de actividades específicas que abordan, total o parcialmente, la igualdad de género.
- Establecimiento de mecanismos de seguimiento conforme al género, con establecimiento de indicadores que midan el progreso en este sentido.
- Establecimiento de indicadores de género capaces de medir el impacto.
- Aclaración en la programación sobre la metodología empleada. Es pertinente la innovación de enfoques participativos, que busquen la igualdad.
- Establecimiento de cuotas de participación para mujeres en las programaciones, tanto en las personas participantes, como en las ponencias.
- Trabajo con otras entidades con reconocida experiencia en la transversalización del enfoque de género, lo que facilita, en parte, que el enfoque de género tenga lugar.
- Comunicación inclusiva y bajo un enfoque de género.
- Generación de productos de conocimiento sensibles al género.
- Establecimiento de un mecanismo de evaluación sensible al género.

Para el siguiente examen de datos, se han tenido en cuenta las programaciones presentadas bajo la convocatoria de 2018, abarcando actividades a ser implementadas entre 2019 y 2020. Se ha tenido como referencia la propia formulación aportada por las entidades, así como mi propio criterio en cuanto a la transversalización del enfoque de género. Se entiende así la limitación del análisis en dos sentidos; en primer lugar, en cuanto al ámbito temporal que abarca, siendo considerablemente limitado; en segundo lugar, en cuanto al criterio personal y, por tanto, subjetivo de la calidad de las transversalizaciones realizadas.

Los datos aquí mostrados nos muestran, en cambio, una imagen bastante acertada del compromiso y las capacidades de los entes para la transversalización del enfoque de género. Si bien los siguientes casos son incapaces de mostrarnos evidencias exactas sobre la transversalización del enfoque de género, nos aportan la imagen de un escenario sobre el que podremos introducir mejoras y recomendaciones. Es el primer paso para que la

transversalización del enfoque de género sea una realidad en la planificación de políticas públicas de desarrollo.

4.2.2.2.1 Indicadores para la medición de la transversalización del enfoque de género

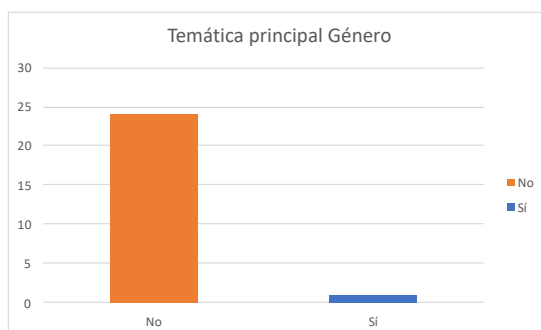
Para la elaboración y sistematización de los presentes indicadores y gráficos, se ha elaborado una tabla de Excel, incluida en el ANEXO I.

Indicadores	Número	Porcentaje
Nº de programaciones con temática principal sobre la igualdad de género.	1	4,17%
Nº de programaciones con temática secundaria referente a la igualdad de género (según mi propio criterio)	21	83,33%
Nº de programaciones con objetivo principal directamente relacionado con la igualdad de género.	2	8,33%
Nº de programaciones con objetivos intermedios y/o de conocimiento directamente relacionado con la igualdad de género.	6	25%
Nº de programaciones que realizan un análisis de necesidades bajo un enfoque de género.	4	16,67%
Nº de programaciones que establecen actividades específicas que abarquen la igualdad de género.	9	37,5%
Nº de programaciones que establecen mecanismos de seguimiento sensibles al género.	4	16,67%
Nº de programaciones que establecen indicadores de género en sus programaciones.	3	12,5%
Nº de programaciones que detallan la metodología empleada con enfoques que garanticen una mayor participación de las mujeres.	2	8,33%
Nº de programaciones que identifican la relevancia del enfoque de género como principal.	8	33,33%

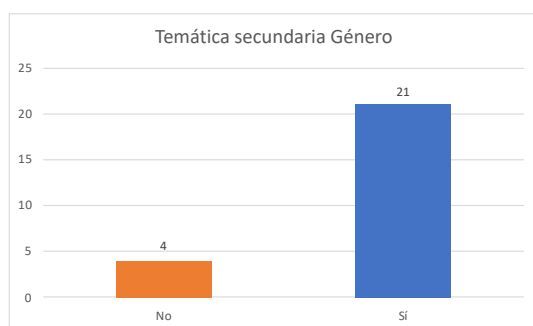
Nº de programaciones que identifican la relevancia del enfoque de género como significativo.	12	45,83%
Nº de programaciones que identifican la relevancia del enfoque de género como no orientado.	4	16,67%
Nº de programaciones que no contestan la pregunta sobre la relevancia del enfoque de género.	1	4,17%
Nº de programaciones que identifican el impacto sobre la igualdad de las mujeres como positivo.	19	75%
Nº de programaciones que identifican el impacto sobre la igualdad de las mujeres como neutro.	2	8,33%
Nº de programaciones que no responden al impacto previsto por la programación en la igualdad de género.	4	16,67%
Nº de programaciones que identifican ODS relacionados con la igualdad de género.	7	29,17%
Nº de programaciones que emplean un lenguaje inclusivo en la propia formulación.	1	4,17%
Nº de programaciones que realizan declaración de intenciones en cuanto a la transversalización del enfoque de género.	15	62,5%
Nº de programaciones que incluyen entre sus socios organizaciones reconocidas por su trabajo por la igualdad de género.	9	37,5%
Nº de programaciones que establecen cuotas de participación.	4	16,67%
Nº de programaciones que desarrollan una comunicación bajo el enfoque de género.	2	8,33%
Nº de programaciones que generan productos de conocimiento con perspectiva de género.	1	4,17%
Nº de programaciones que establecen un sistema de evaluación con enfoque de género.	3	12,5%

Temáticas relacionadas con la igualdad de género:

De las 25 programaciones presentadas bajo la convocatoria 2018, únicamente 1 de ellas trata sobre una temática directamente relacionada con la igualdad de género.



Sin embargo, de un análisis pormenorizado de las temáticas de las programaciones se entiende, bajo mi propio criterio, que 21 de las temáticas de las 25 programaciones podrían estar fácilmente relacionadas con cuestiones de género y podría, por tanto, realizarse una transversalización del enfoque de género de manera relativamente sencilla. Esto supone un detalle importante: el 84% de las programaciones podrían introducir la temática de género en la propia programación de manera sectorial.



Se desprende igualmente que aquellas actividades con temáticas más técnicas son en las que la transversalización del enfoque de género resulta más difícil. No se establece, en cambio, que en dichas programaciones la transversalización del enfoque de género sea imposible. La transversalización del enfoque de género nos aporta las herramientas y la posibilidad de analizar todas las realidades desde una mirada diferencial. Sin embargo, en ámbitos técnicos, donde se carece de profesionales especializadas en la materia, el enfoque de género resulta mucho más difícil de transversalizar. Cabe recordar, igualmente, que al encontrarnos ante programaciones y entidades profundamente relacionadas con las AA.PP y con el sector laboral, ámbitos marcados por desigualdades ya mencionadas, el enfoque

transversal de género tiene un encaje muy adecuado y podría realizarse atajando las desigualdades dentro de las propias estructuras de las entidades. Por ejemplo, el encaje sectorial de la temática de género resulta más farragoso en las siguientes programaciones, sin embargo, la transversalización podría haber sido exitosa fijando el foco de atención en las propias estructuras internas, y no tanto en la temática:

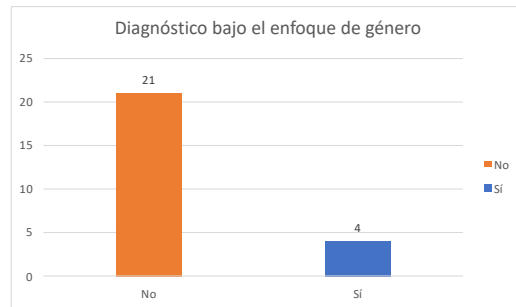
- Gestión integral y responsable de infraestructuras aeroportuarias
- Desarrollo del marco de seguridad jurídica inmobiliaria y mercantil en Iberoamérica
- Desarrollo de los mercados de valores en Iberoamérica a través de su regulación y supervisión
- Los frutales nativos latinoamericanos en la agricultura del siglo XXI

Efectivamente, 2 de estas 4 programaciones donde el enfoque habría sido más complicado no contiene ninguna referencia, ni si quiera parcial, en cuanto al enfoque de género.

A pesar del mandato establecido en el plan Interconecta, en la propia convocatoria y en la Guía, en términos generales puede establecerse que las programaciones presentadas bajo la convocatoria 2018 no perciben la transversalización del enfoque de género como requisito importante y, por lo tanto, olvidan su inclusión en la formulación del programa.

Diagnóstico bajo un enfoque de género:

De todas las programaciones aprobadas muy pocas de ellas basan su programación en un adecuado diagnóstico o análisis de necesidad bajo un enfoque de género. Concretamente, 21 de ellas, es decir, el 84% de las programaciones aprobadas olvidan esta cuestión. Recordemos la importancia de este primer paso. Un análisis de necesidades correctamente establecido bajo un enfoque diferencial de género nos permitirá fijar objetivos consecuentes con el propio diagnóstico y planificar en la misma línea.



Ante la falta de un buen análisis bajo una perspectiva de género, nos va a ser imposible planificar en consecuencia. Así lo demuestra también el análisis realizado: 3 de las 4 programaciones que realizan un análisis bajo un enfoque de género, fijan cuestiones de igualdad en como objetivo principal, objetivo intermedio u objetivo de conocimiento de la programación. Igualmente, las 3 programaciones que fijan objetivos relacionados con la igualdad de género establecen actividades que abordan en su temática esta cuestión.

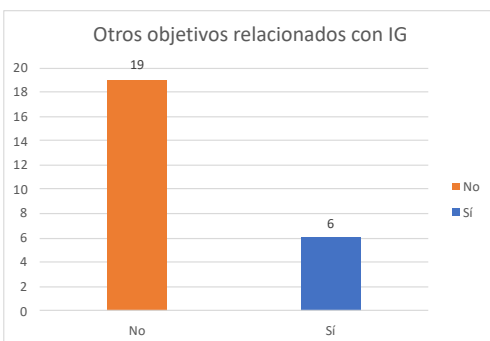
Mediante las presentes conclusiones no se está expresando que la calidad de los diagnósticos bajo el enfoque de género realizados en las programaciones sea la correcta. Los diagnósticos realizados resultan generalistas y podrían haber ahondado en mayor detalle en las causas estructurales de la desigualdad o haber aportado datos desagregados por género que permitan ver el impacto diferencialmente. Sin embargo, sí evidencian que el análisis bajo un enfoque de género resulta un antes y un después en la planificación, pues descubre desigualdades y nos interpela a planificar en consecuencia.

Objetivos relacionados con la igualdad de género:

Existen otras programaciones, en cambio, que a pesar de no haber abordado un análisis de necesidades o diagnóstico bajo un enfoque de género, sí establecen objetivos directamente relacionados con esta cuestión. Así, 2 de las 25 programaciones establecen la igualdad de género dentro de su objetivo principal.



En el caso de los objetivos intermedios u objetivos de conocimiento 6 de las 25 actividades abordan cuestiones de igualdad de género de manera explícita, entre los que se encuentran las programaciones que también incluían la igualdad de género entre su objetivo principal.

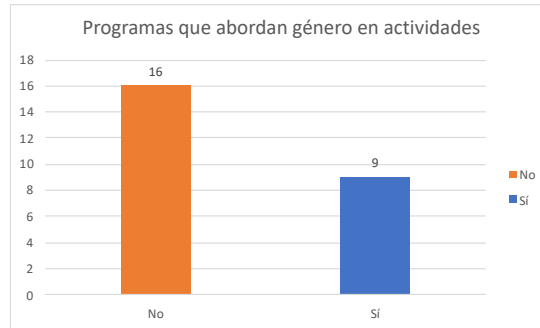


Resulta importante establecer un hilo conector entre los objetivos establecidos y las actividades planificadas. Del total de las 6 actividades que incluyen la igualdad de género entre su objetivo principal, sus objetivos específicos o de conocimiento, 5 de ellas planifica actividades que abordan esta cuestión.

Al igual, 5 de esas 6 actividades que incluyen la igualdad de género entre sus objetivos, realizan claras declaraciones en cuanto a la transversalización del enfoque de género en su programación. Estas declaraciones no deben entenderse como suficientes. La transversalización del enfoque de género no puede reducirse a declaraciones de intenciones en las futuras actividades que se llevarán a cabo, sino que tiene que comenzar en la propia formulación de la programación.

Actividades que abordan en su programación la igualdad:

En muchas ocasiones, a pesar de no haber realizado una transversalización correcta del enfoque de género en toda la programación, las entidades incluyen de alguna forma la temática de género entre sus actividades. No debemos fiarnos en este hecho ni confundirlo con una transversalización que aborde la desigualdad de género. Entre las 25 programaciones, 9 de ellas incluye la temática de género en algunas de las programaciones.

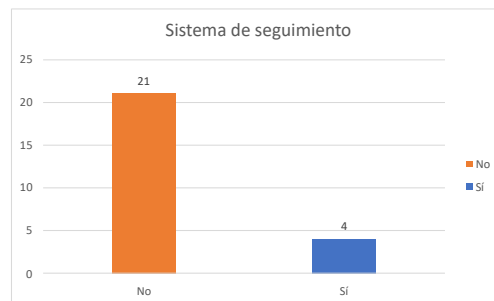


Recordar que, a pesar de no incluir el enfoque de género de manera específica entre la temática o las actividades de la programación, el enfoque de género es aplicable mediante otros mecanismos, como el favorecimiento de una mayor participación femenina mediante metodologías que rompa roles y potencie el empoderamiento de las mujeres.

Sistema de seguimiento e indicadores de género

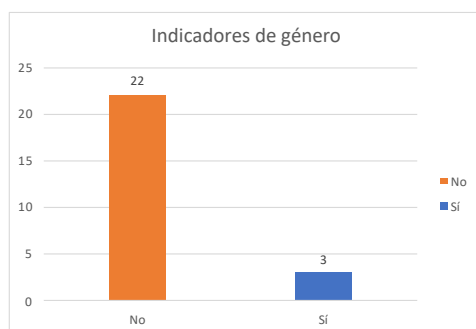
Conforme al análisis realizado, la transversalización del enfoque de género va siendo cada vez más deficiente si nos adentramos en su ámbito operativo y en cuestiones medibles. El establecimiento de mecanismos de seguimiento e indicadores y, en concreto indicadores de género, es lo que nos permite comprobar que la programación ha sido adecuadamente formulada y comprobar si realmente se ha planificado teniendo en cuenta el fin de lograr unos objetivos concretos a favor de la igualdad de género medibles.

Así, únicamente 4 de las programaciones establece un sistema de seguimiento en su formulación.



Si nos fijamos en el establecimiento de indicadores el porcentaje es aún menor. Solamente 3 de las 25 programaciones establecen indicadores de género para medir los avances realizados en esta dirección, siendo a su vez programaciones que habían establecido

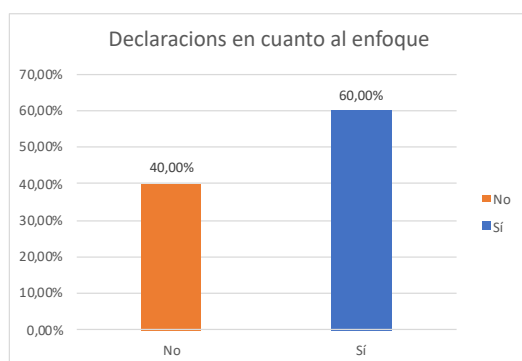
la igualdad de género entre sus objetivos. Existen por tanto otras 3 programaciones que, a pesar de haber establecido la igualdad de género como objetivo, no han establecido mecanismos para su seguimiento y medición.



Declaraciones en cuanto al enfoque de género:

En cuanto a la declaración expresa sobre la transversalización del enfoque de género, el análisis de las programaciones evidencia un dato cuanto menos esclarecedor en cuanto a la percepción del enfoque de género: el enfoque de género es a menudo visto como un requisito a cumplimentar y no como una ventana de oportunidad para mejorar la calidad de las programaciones.

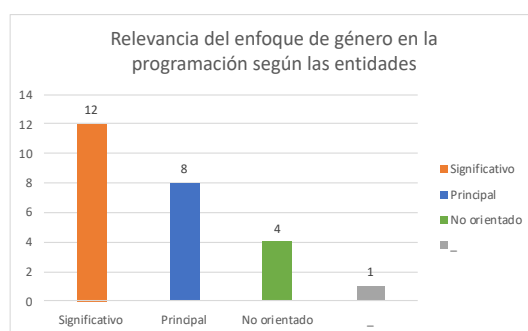
Así, 15 de las 25 programaciones establece en algún punto de la formulación, la declaración de que la programación incluirá un enfoque de género en algún momento de la implementación, a menudo obviando el hecho de que el formulario a cumplimentar ya es parte de esa formulación.



Es decir, a pesar de ser únicamente 4 programaciones las que realizan un diagnóstico bajo el enfoque de género, 6 las programaciones que incorporan el enfoque de género en algunos de sus objetivos y 3 las programaciones que efectivamente establecen indicadores de género, el 60% de las programaciones hacen declaraciones en cuanto a la importancia de transversalizar este enfoque. Como profesionales de la cooperación al desarrollo en el ámbito de las políticas públicas debemos saber que las declaraciones de intenciones no son suficientes para garantizar el cumplimiento y deben ser presentadas otras evidencias como una formulación acorde o el establecimiento de indicadores que nos permitan medir el progreso y cumplir los objetivos establecidos.

Apartado del enfoque de género en la formulación (relevancia e impacto):

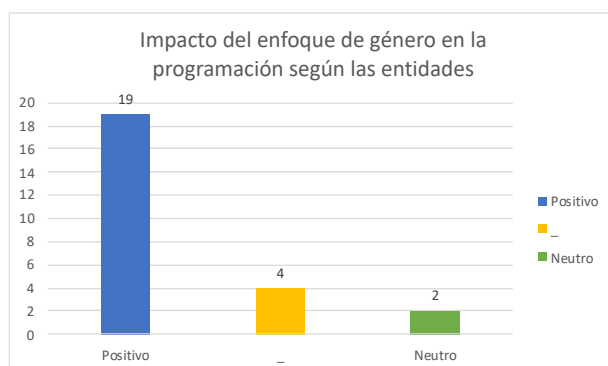
Ocurre lo mismo cuando las entidades complementan el apartado referente al enfoque de género en la formulación. La revisión de este apartado evidencia la opinión sesgada de los entes y la falta de una comprensión adecuada sobre las implicaciones del enfoque de género. Así, 12 programaciones consideran que la relevancia de la transversalización del enfoque de género en su programación es significativa y 8 de ellas considera que la relevancia es principal. Únicamente son 4 las programaciones que reconocen una programación no orientada y 1 programación la que no contesta la pregunta. Estos datos se confrontan fuertemente con mi propia opinión.



La valoración sobre la transversalización del enfoque de género que realizan las entidades no puede simplificarse a lo expresado por las entidades en este apartado. Como ya hemos visto, la transversalización es un proceso que acompaña toda la formulación, implementación y evaluación del proyecto. Aunque se haya evidenciado que casi ninguna

AA.PP. realiza una transversalización adecuada, el 80% consideran que la relevancia del enfoque de género en la programación es significativo o principal.

Encontramos la misma evidencia si analizamos el impacto en la igualdad de género de las programaciones. 19 programaciones consideran que el impacto sobre la igualdad es positivo, 2 programaciones consideran que es neutro, y 4 de ellas no contestan a esta cuestión.

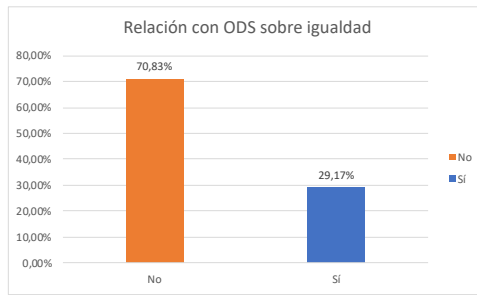


Esta última información es contrastada con la aportada sobre el establecimiento de mecanismos de seguimiento y, en particular, de indicadores que sean capaces de medir los impactos generados por la programación. Recordemos que únicamente 3 de las 25 programaciones establecía indicadores de género para hacer seguimiento a esta cuestión.

Relación de la programación con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible:

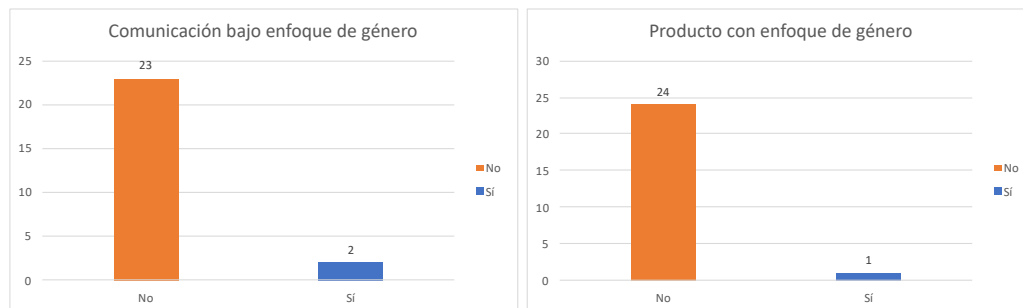
Atendiendo a los ODS señalados por las propias programaciones, encontramos que 7 entes identifican que sus programaciones están directamente relacionadas con ODS relacionados con la igualdad de género.

Una de las principales características de los ODS es su interrelación, es decir, la Agenda 2030 de desarrollo sostenible no puede desarrollarse si no se cumplen satisfactoriamente todos los objetivos. Esto requiere de un trabajo y un esfuerzo simultáneo por dar cumplimiento a todas las cuestiones que impregnan la agenda. Y así, el cumplimiento de un objetivo tendrá un impacto positivo en el resto de ODS, y viceversa. Esta característica de los ODS nos recuerda algo muy necesario a la hora de transversalizar el enfoque de género en los casos que nos ocupan: la transversalización es necesaria, a pesar de no encontramos con programaciones que versen temáticamente sobre la igualdad de género.



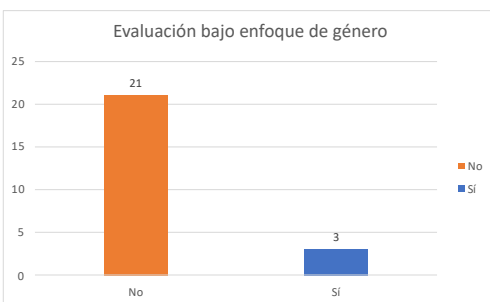
Producto de conocimiento y comunicación bajo enfoque de género

En cuanto a las comunicaciones realizadas sobre la programación y los productos de conocimientos generados a partir del programa, en escasas ocasiones se expresa el compromiso por realizar ambas acciones bajo un enfoque de género. Únicamente 2 programaciones establecen que la comunicación se hará bajo este enfoque y 1 sola programación indica que el producto de conocimiento generado adoptará una perspectiva de género.



Evaluación bajo enfoque de género:

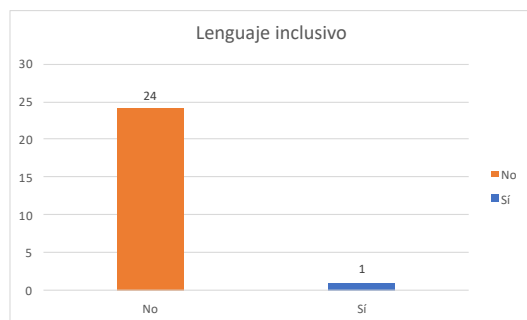
En relación a todo lo anterior, son 3 las programaciones que abordan el género en su evaluación, siendo 2 de ellas programaciones que sectorialmente están enfocadas hacia la igualdad. Resulta inapropiado y demasiado ambicioso establecer que dichas programaciones vayan a realizar una evaluación bajo una perspectiva de género. El detalle aportado por las mismas en la ficha de formulación no es suficiente para llegar a esta conclusión. Las entidades han establecido de manera general que la evaluación tendrá en consideración cuestiones de género.



La evaluación bajo un enfoque de género cobra sentido y resulta de máxima importancia en programas donde se ha transversalizado el enfoque en toda la programación, pues nos permite ver efectivamente el impacto.

Empleo de un lenguaje inclusivo:

Si nos fijamos en cuestiones menos técnicas y más generales como puede ser el uso de un lenguaje inclusivo, sobre el que existe un consenso generalizado en el sector del desarrollo y los derechos humanos, el panorama tampoco es alentador. El empleo de un lenguaje inclusivo nos permite posicionarnos en cuanto a la igualdad de género, mientras que resulta una clara oportunidad de modificar escenarios. Lo cierto es que la palabra cobra mucho significado en las sociedades y su empleo es capaz de abrir la propia mente a nuevos escenarios posibles. El uso de un lenguaje inclusivo es una herramienta fuertemente recomendada por organismos internacionales para la lucha por la igualdad de género.



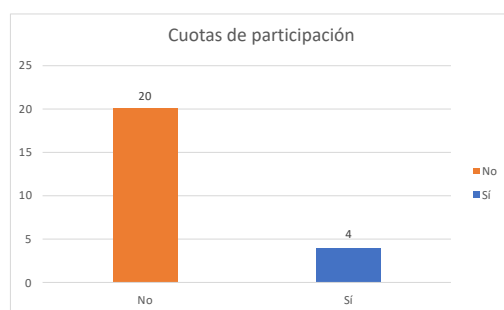
Cuotas de participación

Otro mecanismo recomendado para asegurar, en parte, la participación de las mujeres es el establecimiento de cuotas de participación. En este sentido, es importante establecer que la fijación de cuotas de participación no se equipara a la efectiva participación de las mujeres

ni a la transversalización del enfoque de género. Las cuotas de participación son, al fin y al cabo, un número que marca la asistencia física de mujeres. Habrá que establecer otros mecanismos metodológicos que favorezcan la participación de las mismas y el cambio en los roles de género.

De las programaciones aprobadas durante la convocatoria 2018, únicamente 4 de ellas determinan en el texto de su programación el establecimiento de cuotas de participación. De la revisión de las hojas de participación de las programaciones y del contenido de la propia programación se evidencia que en sectores sumamente masculinizados la mayoría de asistentes sean hombres, tanto si hablamos en términos de ponencias, como si nos referimos a las cuotas de participación. Destacables son los casos en los que, en la programación únicamente hay una o dos ponencias femeninas. Este hecho perpetúa estereotipos y la división sexual del trabajo.

Las entrevistas informales realizadas a 5 miembros del equipo técnico del CF de Cartagena también ponen de manifiesto esta cuestión, señalando que la mayoría de asistentes a las programaciones que tienen lugar en dicho centro normalmente son hombres blancos, con escasa participación de mujeres, y la casi inexistente participación de mujeres negras, mestizas o indígenas.



4.2.2.3 Baremación de las programaciones 2018

En este contexto, resulta determinante la valoración realizada por AECID para la aprobación de las programaciones. Las programaciones presentadas son valoradas por diferentes unidades entre las que se encuentran la Unidad de Apoyo (Madrid) y los Centros de Formación. En ocasiones se ha contado con el apoyo técnico del Centro de Innovación en Tecnología para el Desarrollo Humano de la Universidad Politécnica de Madrid (itdUPM).

La guía de valoración de 2018 en la que se apoyan las distintas unidades para realizar esta tarea, resulta muy escueta y enfocada a cuestiones metódicas sobre los criterios de baremación.

Un análisis detallado de todas las evaluaciones realizadas bajo esta convocatoria, arroja diversas evidencias. En primer lugar, las valoraciones a menudo son laxas en lo que a la transversalización de los enfoques se refiere y no se realiza demasiada incidencia en el tema. En otras ocasiones, se aprueba la transversalización del enfoque de género como correcta al comprobar que la casilla referente a esta cuestión ha sido cumplimentada, en vez de atender a la verdadera transversalización realizada a lo largo de toda la programación.

Se requiere un mayor esfuerzo en esta dirección, con criterios más claros sobre los criterios de baremación para la transversalización de los enfoques transversales y, en concreto, sobre el enfoque de género, no reduciendo la aprobación del cumplimiento del requisito a la cumplimentación de ese apartado en la ficha técnica, sino aportando detalles sobre su inclusión en todas las fases de formulación. Recordemos que, en primer lugar, asegurar la transversalización de los enfoques en las programaciones también es una responsabilidad de la propia AECID; en segundo lugar, que el mejor mecanismo para que se dé una adecuada transversalización del enfoque de género es a través de unos mecanismos eficaces que garanticen su empleo.

4.3 Marco de evaluación

El monitoreo y la evaluación son partes integrales de la gestión basada en resultados. Como veníamos estableciendo, el enfoque de género debe estar presente en toda la planificación, incluido el seguimiento y la evaluación, siendo estas cuestiones muy comúnmente olvidadas en la gestión de proyectos. El monitoreo o seguimiento consiste en una “recogida sistemática y continua de datos por parte de los y las gestoras de programas que ayuda a las organizaciones a dar seguimiento al progreso en relación con los resultados previstos y los indicadores, con el fin de hacer correcciones sobre la base de nueva información a medida que se desarrolla la ejecución”¹². Como ya hemos establecido, para el desempeño de esta tarea es fundamental la recogida de indicadores de género que nos permitan medir el cambio deseado en esta dirección.

Atendiendo a lo anteriormente establecido y a lo visto hasta ahora, es sumamente pertinente que el Plan Interconecta establezca unos mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir los cambios efectuados por la transversalización de los enfoques en cuanto a la igualdad de género. Así, el plan establece unos indicadores específicos que midan la implementación del Plan y la consecución de sus Objetivos específicos (indicadores de eficiencia, de calidad, de cobertura y de impacto). Al no haber establecido objetivos estratégicos directamente relacionados con la transversalización de los enfoques ni con la igualdad de género, ninguno de ellos aborda de manera clara y directa cuestiones sobre la transversalización de los enfoques. Como ocurría a la hora de analizar los 3 objetivos estratégicos definidos en el plan, la transversalización de los enfoques transversales puede entenderse dentro de algunos indicadores. Por ejemplo, al establecer indicadores que miden el nivel de calidad de los proyectos, programaciones y actividades, así como de las producciones generadas. Como venimos diciendo, una mayor claridad en el plan en este sentido habría sido adecuada a través, por ejemplo, de la inclusión de indicadores centrados específicamente en la transversalización de los enfoques.

El plan Interconecta no establece una metodología de evaluación clara, sino que establece el objeto de la futura evaluación y aporta algunas pautas para su desarrollo. En cuanto a los enfoques transversales establece que “ la evaluación de Interconecta ha de tener

¹² ONU Mujeres (2015)

en cuenta los enfoques transversales señalados en la Política de Evaluación de la CE”. Se observa así que, a pesar de no quedar clara y ser suficientemente evidente la transversalización del enfoque de género en la redacción del plan, sí se toma en cuenta como criterio para su evaluación.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través del presente informe se han aportado evidencias para mostrar que la transversalización del enfoque de género se ha constituido como una necesidad, por un lado, y como una de las herramientas más apoyadas por la comunidad internacional y más útiles a la hora de planificar políticas públicas o programas de desarrollo bajo el enfoque de género, por otro. Igualmente, la CE se ha alineado con esta filosofía y ha convertido la transversalización del enfoque de género en una herramienta central de su funcionamiento, en primer lugar, mediante su inclusión como enfoque obligatorio dentro del V Plan Director y, en segundo lugar, con su inclusión en el marco operativo de la AECID.

En esta línea, la inclusión del enfoque de género en el plan Interconecta es igualmente una necesidad y una obligación. Sin embargo, del análisis realizado puede establecerse que la inclusión del enfoque que presenta el Plan Interconecta es demasiado escueta, al incluir los enfoques transversales de manera muy superficial en el texto. A pesar de nombrar en ciertas ocasiones el alineamiento del plan con los enfoques transversales, el texto del propio plan no se alinea a los mismos de manera decidida. Del análisis realizado puede establecerse que una mayor claridad y coherencia en el plan en cuanto a estos aspectos habría sido adecuada.

En primer lugar, recordemos que el sector de las AA.PP. es un sector atravesado por múltiples desigualdades de género. El plan deja de la mano de los y las socias la priorización temática, lo que supone una oportunidad perdida para posicionar la temática de género como prioritaria en una región con los mayores índices de desigualdades de género. Se desconoce si se ha realizado un análisis bajo un enfoque de género para la elaboración del plan. Lo cierto es que el mismo no referencia ningún análisis de la realidad tomando en cuenta las diferencias de género. Lo determinante, sin embargo, no es la inclusión de dicho análisis en el propio plan, sino la posibilidad de enfocar alguno de sus objetivos hacia esos resultados.

En relación a lo anterior, el plan no establece ningún objetivo directamente relacionado con la transversalización del enfoque de género, ni con la igualdad; entre otras cuestiones, en la planificación basada en resultado no se establece como resultado la contribución a igualdad de género ni la transversalización del enfoque. Si bien puede

entenderse que la transversalización va implícita en alguno de los objetivos del plan, habría sido recomendable una planificación más acorde. En consecuencia, tampoco se establecen indicadores de seguimiento directamente relacionados con el cumplimiento del enfoque de género en la parte operativa del plan. El plan recoge, en cambio, que la evaluación contemplará los enfoques transversales. El plan guarda silencio en lo que a cuestiones presupuestaria se refiere, desconociendo si la transversalización de los enfoques es dotada de presupuesto.

Para un análisis más completo, se han examinado dos de los principales programas operativos del mismo bajo un enfoque de género: los PCDs y los programas de formación técnica especializada. Un análisis minucioso de los 4 PCDs aprobados hasta la fecha nos muestra que solamente uno de ellos realiza un claro posicionamiento en cuanto a la transversalización del enfoque de género. A pesar de que ninguno de ellos toma como temática principal la igualdad de género, sí pueden generarse diversas acciones o procesos dentro del mismo que promuevan un cambio social a favor de la igualdad de género en el sector que ocupa.

El análisis realizado muestra que los PCDs no realizan un análisis de necesidades bajo un enfoque de género y, en consecuencia, no se incluyen estas cuestiones en la planificación. 3 de los proyectos no son orientados a avanzar hacia la igualdad en ninguna de sus fases: ni en los objetivos, ni los resultados, ni las actividades, ni el seguimiento/evaluación están orientados. También se desconocen otras cuestiones como la dotación de partida presupuestaria a la transversalización de los enfoques, la comunicación bajo un enfoque de género o la inclusión del enfoque de género en los productos de conocimiento generados. Los citados PCDs no emplean un lenguaje inclusivo.

Suponen ventanas de oportunidad las colaboraciones generadas entre distintos socios y socias a partir de la elaboración de los PCD. Estas asociaciones pueden asegurar que la transversalización del enfoque sea efectiva en la implementación del proyecto, a pesar de no ser explicitado en la formulación. La experiencia de otros socios y socias es sumamente valiosa, especialmente cuando tienen una experiencia consolidada en la transversalización de los enfoques, como puede ser el caso de la CEPAL o la FAO. A pesar de ser importante, la esperanza de que la transversalización se lleve a cabo en la implementación del proyecto no

es suficiente. La transversalización en la formulación asegura una correcta aplicación. Así, se considera que mayores esfuerzos deben ser orientados a la transversalización del enfoque de género en los proyectos de conocimiento para el desarrollo.

En cuanto a los programas de formación técnica especializada, el plan Interconecta establece la obligatoriedad de la incorporación de los enfoques transversales en los mismos. Las convocatorias 2017 y 2018 también aportaban una regulación clara en cuanto a la obligatoriedad de la incorporación de los enfoques transversales en las programaciones. De la redacción de la convocatoria misma se entiende que la adopción del enfoque de género era un requisito indispensable para la aprobación de las programaciones. Para mayor apoyo, la AECID aprobó en el 2018 una guía para la formulación de las programaciones destinada a las entidades, donde se hacía mayor hincapié en la necesaria incorporación de los enfoques transversales y se aportaban pautas para su operatividad. La guía, a pesar de suponer un apoyo para las entidades, no aporta conocimientos sólidos en cuanto a la transversalización de los enfoques.

A pesar de contar con un marco legislativo adecuado y del intento realizado a través de las convocatorias y de la guía por aportar claridad a las entidades en cuanto a la formulación y darle una especial relevancia a la inclusión de los enfoques transversales, la realidad es que el enfoque de género no es correctamente transversalizado en las programaciones. Para llegar a estas conclusiones, se ha realizado un análisis meticuloso del enfoque de género en cada una de las programaciones aprobadas en el 2018 bajo la nueva convocatoria.

Tanto del análisis de las convocatorias de 2017 y 2018, como del examen de la guía para la formulación, se desprende que para una correcta formulación son necesarios unos conocimientos técnicos en la materia, que ni la convocatoria, ni la guía aportan. Las formulaciones se asemejan mucho a las formulaciones conforme al Marco Lógico, tan usado en el ámbito de la cooperación y, por ello, se cae en el peligro de que no todas las entidades cuenten con el conocimiento técnico necesario para aportar programaciones innovadoras también bajo el punto de vista de los enfoques transversales. Se observa también que muchas de las programaciones resultan muy parecidas de convocatoria en convocatoria, innovando poco, o nada, en la revisión de contenidos y metodologías.

En términos generales puede establecerse que, salvo los casos en los que se abarca la temática de género sectorialmente, las entidades no adoptan un enfoque de género en sus programaciones. Ante esto, hay algo que recordar: con la excepción de las cuestiones puramente técnicas y científicas, donde se entiende que la transversalización del enfoque de género puede resultar más complicada, todas las programaciones son susceptibles de enfocarse bajo una perspectiva de género. Existen programaciones identificadas en la presente convocatoria en las que el enfoque de género es completamente necesario y útil, por ejemplo, en el sector de la justicia, la implementación de la Agenda 2030, la mediación, la cohesión e inclusión social, la gestión responsable y sostenible, el turismo sostenible, mujeres en la ciencia, o cualquier política pública. Suponen oportunidades perdidas al tratarse de temáticas donde la igualdad de género puede ser muy bien trabajada y al poder contribuir de una mejor manera a avanzar hacia la igualdad de género. Los siguientes resultados evidencian una falta de conocimientos, capacidades técnicas o voluntad política en cuanto a la transversalización.

En términos generales puede establecerse que las programaciones no realizan un diagnóstico teniendo en cuenta las desigualdades de género en el sector en el que se trabaja, tampoco lo hace teniendo en cuenta el propio sector de las AA.PP., tan susceptible a estas desigualdades. En consecuencia, no se aborda la problemática a través de los programas y no se planifica teniendo en cuenta esta realidad.

Especialmente relevante resulta el análisis de contexto o diagnóstico, pues es lo que marcará una planificación acorde a las necesidades detectadas. En la mayoría de ocasiones, el diagnóstico no se centra en estas cuestiones y las veces que sí lo hace se limita a realizar pequeñas menciones a la igualdad de género. Es preciso aportar datos desagregados y realizar un análisis que nos permita comprender de qué manera la situación de las mujeres es distinta en el ámbito en el que se actúa, conocer cómo están las mujeres representadas y qué roles ocupan. Se identifica una programación referente a temas de salud en el que, a pesar de identificar el impacto diferencial de determinada enfermedad en hombres y mujeres, no se planifica en consecuencia.

Salvo las programaciones orientadas completamente a la igualdad de género, en pocas ocasiones se establecen objetivos relacionados con la igualdad, ni se orientan las actividades

a dicho resultado. En términos genéricos puede decirse que no se establecen mecanismos de seguimiento ni de evaluación susceptibles a este enfoque.

A pesar de las evidencias sobre las numerosas programaciones en las que no se realiza ninguna referencia al género ni a la transversalización del enfoque, recordemos que el 62,5% realiza declaraciones sobre la incorporación del mismo, el 79,16% considera que la relevancia del enfoque es principal o significativo, y el 75% que el impacto de la programación sobre la igualdad de género es positivo. Son numerosos los casos en los que se habla sobre el establecimiento de medidas para la igualdad de oportunidades, pero éstas no son detalladas. Se aportan pocas o ninguna evidencia sobre la transversalización, sin embargo, se establece un compromiso con la igualdad. Son continuas las referencias a una futura transversalización y las previsiones de que alguna actividad contemplará la igualdad de género.

Resulta preocupante las declaraciones en cuanto a la transversalización del enfoque, que después no son complementadas con una formulación acorde. Este fenómeno también es apreciable en los PCDs. Este hecho llama la atención, pues evidencia la percepción generalizada respecto al enfoque de género, al percibirse como un requisito en vez de como necesidad y criterio de calidad. Se corre el peligro así de desvirtuar el enfoque de género a través de declaraciones vacías de contenido.

El enfoque de género también está ausente en el lenguaje utilizado. Tal es el caso que aproximadamente el 96% de las programaciones no emplean un lenguaje inclusivo. Son representativos los casos en los que las entidades se comprometen a emplear un lenguaje inclusivo, sin embargo, olvidan realizarlo en la propia formulación.

En la mayoría de ocasiones, el 83,33% de los casos, tampoco se establecen cuotas de participación, lo que resulta en una mayor asistencia de hombres. Este hecho preocupa especialmente en el caso de las ponencias, pues la representación de figuras únicamente o mayoritariamente masculinas perpetúa roles de género. Ambos fenómenos han sido también observados y manifestados por personal técnico del CF de Cartagena de Indias.

En los casos en los que la temática versa entera o parcialmente sobre cuestiones directamente relacionadas con la igualdad de género, nos encontramos con un escenario diferente. Si bien la programación es enfocada hacia esos objetivos (objetivos – resultados – actividades – seguimiento/indicadores), no se aportan los suficientes detalles para poder

establecer que la transversalización es suficiente y adecuada. Generalmente, los formularios son completados de manera escueta. Podemos establecer, por tanto, que en estos casos se realiza una transversalización del enfoque de género parcial.

Se documenta el caso de una programación completamente dirigida temáticamente a la igualdad y la violencia de género, referente a los feminicidios desde un enfoque judicial y forense, donde se aporta una formulación excesivamente escueta. A pesar de contar con objetivos orientados y actividades relacionadas con los mismos, no se establecen mecanismos de seguimiento o evaluación, ni se aporta mayor detalle sobre los enfoques y metodologías a utilizar. La falta de mayor detalle del enfoque de género en estos casos tan sensibles puede llevar a la perpetuación de roles, estereotipos y la revictimización, en última instancia.

Del examen de las valoraciones realizadas para la aprobación de las programaciones de 2018, se evidencia en ciertas ocasiones una atención insuficiente a los enfoques transversales en la fase de baremación. Se requieren unos mayores esfuerzos en esta dirección y la unicidad de criterios, definiendo también si la transversalización del enfoque de género es un requisito indispensable de la programación.

En la revisión de las programaciones para el presente informe, son evidentes los casos en los que existe un verdadero compromiso por la transversalización, y viceversa. A pesar de que las entidades cuentan con el pleno conocimiento de que la transversalización del enfoque de género supone un requisito indispensable en la convocatoria, se deduce que la deficiente transversalización del enfoque deriva de la falta de capacidades técnicas y/o de voluntad política.

Haciendo una lectura global de los datos aportados, se concluye que la transversalización del enfoque de género falla en su fase de implementación, al contar con un marco legislativo y las herramientas adecuadas para ser llevado a cabo. Se deduce que la deficiente implementación del mismo se debe a una falta de capacitación técnica en la materia por parte de las personas encargadas de su diseño, la falta de percepción de la necesidad del enfoque o una falta de voluntad política de seguir avanzando hacia la igualdad de género.

La convocatoria 2019, cuyas programaciones todavía no han sido implementadas debido a la situación causada por el Covid-19, realiza algunas modificaciones respecto a las convocatorias anteriores que pueden resultar beneficiosas desde un punto de vista de género. Entre otras cuestiones, se amplían las competencias de la AECID y se permite su apoyo a la

entidad en la mejora de cuestiones conceptuales y metodológicas, lo que abre la posibilidad de que se dé una mejora del enfoque de género transversal y sectorialmente y la inclusión de metodologías innovadoras y feministas. Al igual, no son las entidades únicamente las que realizarán la identificación y selección de las personas que participarán en la formación, sino que la AECID colaborará en esta tarea, lo que permite que las cuotas de participación sean respetadas, en cuanto a personas participantes y en cuanto ponentes. Es posible que, bajo esta nueva competencia, se observen criterios de interseccionalidad a la hora de seleccionar la participación en los espacios y se cuente con mayor representación de hombres y mujeres negras, mestizas e indígenas.

Así, en base a todo lo anterior, se recomienda:

- Promoción de mayor un alineamiento del plan con los enfoques transversales, más decidida, trazando un sistema de seguimiento y de evaluación sensible a estos enfoques.
- Establecimiento de una priorización geográfica acorde a las necesidades de la región y alineada con el V Plan Director y los MAP de cada país, por lo tanto, en la que la igualdad de género tenga un peso fundamental.
- Promoción de la capacitación técnica en cuanto a la transversalización del enfoque de género a todo el personal, interno y externo, con especial énfasis en las personas encargadas de la implementación y seguimineto del plan Intercoonecta y el personal de los Centros de Formación.
- Dotación de recursos económicos y de personal técnico enfocados a la transversalización de los enfoques en todas las actuaciones y, en concreto, en el plan Intercoonecta.
- Empleo de un lenguaje inclusivo en todos los programas del plan.
- Programación de la transversalización del enfoque de género en los PCD desde el inicio de la formulación del proyecto y aplicación en todo el ciclo de gestión, incluidos los productos generados.
- Fomento de sinergias y programas con entidades conocidas por la calidad en cuanto a aplicación de los enfoques transversales en su trabajo.

- Mayor apoyo técnico en cuanto a la transversalización del enfoque de género a las entidades que presentan programaciones a la convocatoria de formación técnica especializada.
- La elaboración por parte de la AECID de una guía que facilite o apoye el entendimiento y aplicación de los enfoques transversales en las programaciones, con especial atención a cada sector de actuación.
- Modificación de la guía y la convocatoria 2018 en cuanto a los impactos de género de las programaciones, recordando que no existen impactos neutros.
- Actualización la guía de apoyo de la convocatoria de formación técnica especializada con un mayor detalle y explicación en cuanto a la transversalización del enfoque de género.
- Promoción con mayor ímpetu el respeto de las cuotas de género y el enfoque étnico en la participación de las formaciones.
- Dotación de partida presupuestaria para la transversalización de los enfoques transversales en todos los programas de la AECID.

VI. ANEXO I

Entidad	Temática principal	Temática secundaria	Relevancia	Impacto	ODS relacionado	Lenguaje inclusivo	Objetivo principal	Objetivo de intermedio/ conocimiento	Análisis de necesidades bajo el enfoque	Cuotas de participación
AENA	No	No	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS	No	SI	Principal	Positivo	No	No	SI	SI	No	No
CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
COLEGIO DE REGISTRADORES	No	No	No orientad	Neutro	No	No	No	No	No	No
JUNTA ELECTORAL CENTRAL	No	SI	Principal	Positivo	No	No	No	No	No	No
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCI	SI	SI	Principal	Positivo	SI	SI	SI	SI	SI	SI
MINISTERIO DE JUSTICIA	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	SI	No	No
CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO	No	SI	Significativo	Positivo	SI	No	No	SI	SI	No
SECRETARÍA GENERAL DE INSPECCIÓN DE SERVICIOS (SGG)	No	SI	No orientad	_	No	No	No	No	No	No
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENENDEZ PELAYO	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
SEGITUR	No	SI	Principal	_	SI	No	No	No	No	No
ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NATURALES	No	SI	Significativo	Positivo	SI	No	No	No	SI	No
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	No	SI	Significativo	Positivo	SI	No	No	No	No	No
INSTITUTO DE SALUD CARLOS III	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA	No	SI	Principal	Positivo	No	No	No	No	No	SI
INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES	No	SI	Principal	Positivo	SI	No	No	SI	No	No
FUNDACIÓN INSTITUTO IBEROAMERICANO DE MERCADOS DE VALORES	No	No	No orientad	Neutro	No	No	No	No	No	No
INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL	No	SI	No orientad	_	No	No	No	No	No	No
ENARE	No	SI	_	_	No	No	No	No	No	No
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS	No	SI	Principal	Positivo	SI	No	No	SI	SI	No
AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)	No	No	Principal	Positivo	No	No	No	No	No	SI
CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (CIEMAT)	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	No
	No	SI	Significativo	Positivo	No	No	No	No	No	SI

Entidad	Actividades que abordan temática género	Trabajo con otras entidades que transversal zan enfoque a	Metodología	Seguimient	Indicadores	Comunicación con enfoque	Producto de conocimiento o con enfoque de género	Evaluación	Declaración es en cuanto al enfoque de género
AENA	Sí	No	No	No	No	No	No	No	Sí
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	No	No	No	No	No	No	No	No	Sí
CENTRO DE ESTUDIOS JURIDICOS	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No	No
CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL	Sí	No	No	No	No	No	No	No	Sí
COLEGIO DE REGISTRADORES	No	No	No	No	No	No	No	No	No
JUNTA ELECTORAL CENTRAL	No	No	Sí	No	No	No	No	No	No
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
MINISTERIO DE JUSTICIA	Sí	No	No	No	No	No	No	No	Sí
CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	Sí
SECRETARÍA GENERAL DE INSPECCIÓN DE SERVICIOS (SGG)	No	No	No	No	No	No	No	No	No
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	Sí	No	No	No	No	No	No	No	No
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENENDEZ PELAYO	No	No	No	No	No	No	No	No	Sí
SEGITTUR	No	No	No	No	No	No	No	No	No
ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NATURALES	No	Sí	No	No	No	No	No	No	Sí
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	Sí	No	No	No	No	No	No	No	Sí
INSTITUTO DE SALUD CARLOS III	No	Sí	No	No	No	No	No	No	Sí
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí
INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES	No	Sí	No	No	Sí	No	No	No	Sí
FUNDACIÓN INSTITUTO IBEROAMERICANO DE MERCADOS DE VALORES	No	No	No	No	No	No	No	No	No
INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No
ENARE	No	No	No	No	No	No	No	No	No
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)	No	Sí	No	No	No	No	No	No	Sí
CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (CIEMAT)	No	No	No	No	No	No	No	No	No

VII. BIBLIOGRAFÍA

AECID (2010). Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo vinculado al III Plan Director. Disponible en: https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificación%20estratégica%20por%20sectores/AF_PAS_NARRATIVO_GENERO.pdf

AECID (2013). IV Plan Director de la Cooperación Española. Disponible en: AECID. Disponible en: https://www.aecid.es/ES/cultura/Paginas/Publicaciones/Coop_Espanola/Plan_director/Plan-Director.aspx

AECID (2015). Guía de la AECID la transversalización del enfoque de género. Disponible en: <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GUÍA%20DE%20GÉNERO.pdf>

AECID (2016) Documento Sectorial. Perspectivas y Recomendaciones del Sector Género en Desarrollo. Disponible en: https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificación%20estratégica%20por%20sectores/DOCUMENTO%20SECTORIAL%20GÉNERO_def.pdf

AECID (2016). Plan Intercoonecta. Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión de conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/Plan_INTERCOONECTA.pdf

AECID (2018). V Plan Director de la Cooperación Española. Disponible en: https://www.aecid.es/ES/Paginas/Sala%20de%20Prensa/Noticias/2018/2018_03/26_plan.aspx

Biencinto Natalia y González Ángeles (2010). La transversalidad de género. Métodos y técnicas. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/355>

CEPAL (2010). La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. Trigésimo Tercer Período de Sesiones de la CEPAL. Disponible en:
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/13309-la-hora-la-igualdad-brechas-cerrar-caminos-abrir-trigesimo-tercer-periodo>

Consejería de Igualdad y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía (2007). Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Disponible en:
<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/78162.html>

De la Cruz, Carmen (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer.
Disponible en:
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

Espinosa, Julia (2011). La Igualdad de Género en la evaluación de la Ayuda al Desarrollo: los casos de la Cooperación Oficial británica, sueca y española. Tesis doctoral en Universidad Complutense de Madrid. Disponible en:
<http://eprints.ucm.es/13206/1/T33169.pdf>

European Institute for Gender Equality (2014) Benefits of gender equality. Online discussion report. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/benefits-gender-equality-online-discussion-report>

García Prince, Evangelina (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco conceptual. Edición revisada y actualizada. Para el PNUD y Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. Disponible en:
http://www.americalatinalgenera.org/es/documentos/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf

González Garcés, Laura y González Martínez, Laura (2017). Género y Desarrollo: cuestiones clave desde una perspectiva feminista. Madrid: Catarata.

Hernández, Yuliuva (2006). Acerca del Género como categoría analítica. En *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias sociales y Jurídicas*. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>

Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha (2010) Guía para la elaboración de indicadores de género (IG). Disponible en:
https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

Lagarde, Marcela (1996). ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Pág. 15.

Ligero, Juan Andrés; Espinosa, Julia; Mormeneo, Carmén y Bustelo, María, (2014). Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo. Disponible en:
https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluación/diferentes_aprox_on-line_definitivo.pdf

Lombardo, Emanuela (2003). El mainstreaming de Género en la Unión Europea. En *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Disponible en:
http://americ latinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_181_Mainstreaming-genero-UE.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (2007) Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española. Disponible en:
https://intercoonecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Estrategia_Género.pdf

Muñoz Cabrera, Patricia (2011). Violencias interseccionales. Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Central America Women’s Network. Disponible en:
http://americ latinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/publicaciones/igualdadynodiscriminacion/violencias_interseccionales.pdf

OCDE (2011). España. Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD): examen de pares 2011. Disponible en: http://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Informe_final_Examen_Pares_España_2011.pdf

ONU (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

ONU Mujeres (2014). Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, DDHH e interculturalidad, ONU Mujeres. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/3/evaluacion-de-programas>

ONU Mujeres (2015) How to manage gender responsive evaluation. Accesible en: <https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

OXFAM Latinoamérica (2015). Privilegios que niegan derechos. Desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.nodal.am/2017/10/america-latina-la-desigualdad-genero-agudiza-la-pobreza-segun-expertos/>

PNUD (2006). Guía para la transversalización de género. Disponible en: http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT (2020) Informe La brecha de género en las Administraciones Públicas. Disponible en: https://www.fespugt.es/images/INFORME_BRECHA_SALARIAL1.pdf

Swedish Gender Mainstreaming Committee (2007). Gender Equality in Public Services: Some useful advice on gender mainstreaming. Disponible en: <https://www.government.se/49b730/contentassets/3d89b0f447ec43a4b3179c4a22c370e8/gender-equality-in-public-services-sou-200715>

World Economic Forum(2018). The Global Gender Gap Report 2018. Disponible en: <https://es.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>