



Desarrollo de capacidades

Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social



HELVETAS
Swiss Intercooperation



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en Bolivia

Gestión de recursos naturales y cambio climático

Desarrollo de capacidades

Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social

Créditos

Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social

Esta publicación es un emprendimiento del proyecto Gestión de Recursos Naturales y Cambio Climático de la Cooperación Suiza en Bolivia, implementado por HELVETAS Swiss Intercooperation.

Equipo GESTOR:

- *Dennis Alborta*
- *Ivy Beltrán*
- *Martin del Castillo*
- *Roy Córdova*
- *Roselynn Ledezma*
- *Sergio Paz Soldán*
- *Bruno Poitevin*
- *Jaime Quispe*
- *Wendy Rivera*
- *Carlos Saavedra*
- *Rosario Uria*
- *Boris Urquizo*
- *Gina Vergara*
- *Javier Zubieta*

Compiladora: Ximena Aramayo

Edición: Fernando Molina

Fotografías: Banco de fotos proyecto GESTOR

Impresión: TELEIOO S.R.L.

Publicada en 2014 por HELVETAS Swiss Intercooperation

Proyecto Gestión de Recursos Naturales y Cambio Climático (GESTOR)

Rosendo Gutiérrez, Nro. 704. La Paz, Bolivia

bolivia@helvetas.org

Esta publicación podrá ser reproducida mientras se cite la fuente:

Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social, HELVETAS Swiss Intercooperation.

Cooperación Suiza en Bolivia.

Fase de GESTOR 01/09/2010 - 31/08/2014

Contenido

Presentación	/ 5
1. Enfoque de equidad social, interculturalidad y género en la definición de objetivos de un proyecto	/ 7
2. Plan de fortalecimiento de capacidades organizacionales	/ 9
3. Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social de parte de nuestros socios locales: una lista de verificación	/ 12



PRESENTACIÓN

A pesar de los avances a nivel mundial en temas de desarrollo humano y equidad social, muchos países aún presentan problemas de inequidad y diferencias sustanciales en los ingresos, siendo por lo general mujeres e indígenas los más desfavorecidos. Bolivia no es una excepción y, aunque en los últimos años se evidenció un interesante crecimiento económico, el mismo no se refleja en todos los sectores de la población.

El entendimiento de las relaciones de género en un país requiere de una amplia comprensión del contexto social, de las relaciones de poder y de la manera en la cual las diferentes creencias y prácticas culturales afectan a las mujeres y los hombres según su clase, etnicidad, religión, edad y otros elementos sociales relevantes. Se habla de igualdad de género porque se refiere a iguales oportunidades y a iguales derechos entre hombres y mujeres, lo que no necesariamente quiere decir que sean tratados de la misma manera. Se habla de equidad social porque implica imparcialidad o justicia social, tratando de remediar las desventajas sociales existentes de manera proactiva.

Por ello es fundamental contar con herramientas que permitan abordar de manera práctica la temática de equidad social e igualdad de género dentro de nuestros programas y proyectos.

A continuación se presentan tres herramientas que permiten verificar si es adecuadamente abordado, en los proyectos, el tema de género en específico y cómo se pueden incorporar acciones en un plan de fortalecimiento de capacidades.



1. ENFOQUE DE EQUIDAD SOCIAL, INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS¹ DE UN PROYECTO

Objetivo de la herramienta: Identificar vacíos y aspectos que ameritan ser revisados luego que se han definido los objetivos de un proyecto o programa en la temática de género para ajustar objetivos, resultados, y/o estrategias.

La lista de verificación se presenta bajo el formato de una matriz y debe ser llenada por el equipo que formula el programa o proyecto. Se recomienda su aplicación una vez el marco lógico hubiera sido elaborado y su consistencia está siendo analizada.

¹ Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

Esta herramienta es de fácil aplicación y es muy útil para no olvidar aspectos de equidad social y de género en la formulación de un pro-

yecto. El tiempo de aplicación es de alrededor de una hora que incluye la reflexión y elaboración de recomendaciones.

Cuadro 1: Lista de verificación

Preguntas de verificación	Sí	No	Comentarios y sugerencias si la respuesta es no
¿La formulación de los objetivos es clara respecto a la transversalización de los principios de equidad social, igualdad de género e interculturalidad?			
¿Los objetivos son coherentes y reflejan el análisis de equidad social, vulnerabilidad y género realizado y las brechas priorizadas ² ?			
¿De qué manera cada objetivo aporta a la disminución de las brechas de igualdad de derechos sin importar el sexo, cultura o procedencia geográfica?			
¿Existen algunos objetivos específicos de género o equidad social y económica que disminuya las brechas identificadas?			
¿La programación cuenta con cursos de capacitación y liderazgo para hombres y mujeres considerando su cultura, experiencia en el ámbito público y nivel educativo?			
¿Se toma en cuenta el trabajo diferenciado de hombres y mujeres en la programación? Como por ejemplo horarios para cursos, reuniones, material a utilizar, preparación de alimentos durante la reunión, otros.			
¿La formulación de objetivos es pertinente al contexto cultural?			
Conclusiones y sugerencias de modificación:			

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

2 La formulación de un proyecto precisa de un diagnóstico rápido de la situación de partida de la población con la que se espera trabajar, que incluya información social, económica, ambiental, entre otra, según el tema a desarrollar.



2. PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES³

Esta herramienta permite traducir el análisis de capacidades en un plan de fortalecimiento para transversalizar los principios de equidad social e igualdad de género, e implica la definición de resultados (cambios) para superar las debilida-

des identificadas. Es necesario en una primera fase realizar un diagnóstico, donde participen todos los involucrados para responder al análisis de fortalezas y debilidades.

³ Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010.

Preguntas orientadoras para el diagnóstico

- ¿Los objetivos del proyecto se basan en el conocimiento de las características de los grupos con los que se trabaja, hombres mujeres, indígenas, del área rural y urbana, instituciones?
- ¿Las estrategias garantizan la participación igualitaria de hombres y mujeres?
- ¿Las estrategias garantizan la distribución equitativa de los beneficios del proyecto?
- ¿Existen estrategias y acciones que promueven la reflexión sobre los derechos de las personas, hombres y mujeres?
- ¿Las acciones suponen sobrecarga de trabajo para las mujeres?
- ¿Las estrategias promueven la redistribución de responsabilidades y democratización del trabajo doméstico para una igual participación en el proyecto?



Foto 1: Productora de durazno de la región de Los Chichas.

Diagnóstico

Cuadro 2: Diagnóstico de capacidades

Nivel institucional	Fortalezas en la implementación de las transversales	Debilidades en la implementación de las transversales
Político estratégico interno		
Operativo interno (planificación, ejecución y seguimiento)		
Relacionamiento con los socios		
Con otros actores		

Fuente: Elaboración propia.

Plan de fortalecimiento

Una vez elaborado el diagnóstico, es necesario asignar responsables y recursos para cada tarea de fortalecimiento propuesta, como se muestra en la siguiente tabla:

Cuadro 3: Plan de fortalecimiento de capacidades organizacionales

Elemento a fortalecer	Resultado esperado	Acciones	Presupuesto	Responsables	Fechas	Responsables M&E

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

Producto esperado: Un Plan de Fortalecimiento de Capacidades Organizacionales para transversalizar el enfoque de género y equidad

social de manera concreta y realista, define resultados (cambios) para las áreas de debilidad identificadas en un tiempo determinado.



3. EVALUANDO LA SENSIBILIDAD AL GÉNERO Y LA EQUIDAD SOCIAL DE PARTE DE NUESTROS SOCIOS LOCALES: UNA LISTA DE VERIFICACIÓN⁴

No es fácil evaluar el grado de sensibilidad que tienen las mancomunidades, municipios y comunidades en Bolivia a los temas de género y equidad social, sobre todo en la etapa inicial, de una actividad o proyecto cuando se debe seleccionar a aquellas instituciones que van a entrar en un programa y todavía no se las conoce.

Este documento tiene el objetivo de proporcionar una lista de verificación, una herramienta que permita reunir los datos cuantitativos y cualitativos de los socios, y así determinar sus características. Provee insumos para el relevamiento de la situación y provee recomendaciones para mejorarla.

⁴ Lista diseñada por Eliana Gallardo para el taller de sensibilización en género de HELVETAS Swiss Intercooperation. 2013. La Paz, Bolivia.

Las fases en las cuales esta herramienta se podría aplicar son las siguientes:

- Al momento de priorizar los municipios con los cuales un programa o proyecto va a trabajar.
- Cuando se revisa las propuestas que mancomunidades, municipios y/o comunidades presentan a un programa o proyecto.
- En las discusiones posteriores con mancomunidades, municipios y comunidades para presentar las expectativas del programa o proyecto con relación al tema de equidad social y género e identificar las necesidades de fortalecimiento de las capacidades institucionales.

A continuación se presentan unas tablas para calificar el grado de valoración que las instituciones dan a la equidad social, de género y cul-

tural. Por supuesto, las instituciones con más sensibilidad serán las que incluyan una mayor cantidad de representantes de los segmentos excluidos (mujeres, indígenas). En función de esto, se calificará el grado de sensibilidad de la siguiente manera:

- Se pondrá 5 cuando haya un alto nivel de compromiso de todo el equipo con la equidad social, de género.
- 4 cuando el nivel de compromiso de hombres y mujeres sea bueno.
- 3 cuando el compromiso sea puramente retórico y casi inexistente en las decisiones prácticas.
- 2 cuando el nivel de apropiación de las temáticas sea bajo.
- 1 cuando no haya ninguna apropiación o compromiso.

Cuadro 4: Calificación de las mancomunidades municipales

Instancias de decisión	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Cantidad de representantes étnico-culturales	Características (grado de participación, competencias, capacidades, etc.) (1)	Grado de valoración equidad social, género y cultural (2)
Asamblea					
Directorio					
Equipo técnico gerencial y operativo					

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

(1) Se describen en una frase, que servirá de respaldo a la calificación que se realizará en la columna de la derecha.

(2) En esta columna se aplica la escala de calificación que se presenta en el texto, más arriba.

Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en las mancomunidades

Cuadro 5 : Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en las mancomunidades

Preguntas	Sí	No	Explicar brevemente qué pasa	Recomendaciones para mejorar la situación
¿Tiene la mancomunidad conocimiento de los nuevos marcos normativos de equidad e igualdad de género?				
¿Cuenta la mancomunidad con un diagnóstico de la inequidad social y económica, y sobre la situación de género en su territorio?				
¿Cuenta con una estrategia de género y equidad social?				
¿Existen acciones específicas a favor de los grupos en riesgo de exclusión o más pobres?				
¿Se toma en cuenta el trabajo doméstico y de cuidado en la programación de las actividades de la mancomunidad? (Por ejemplo horarios para reuniones, existencia de guarderías, etc.)				
¿Se cuenta con un presupuesto asignado a acciones de equidad en el POA anual y cuál es el porcentaje de éste?				

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

Cuadro 6: Calificación de los municipios

Instancias de decisión	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Cantidad de representantes étnico-culturales	Características (grado de participación competencias, capacidades, etc.) (1)	Grado de valoración equidad social, género y cultural (2)
Concejo Municipal					
Alcalde					
Equipo técnico operativo					

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

(1) Se describen en una frase, que servirá de respaldo a la calificación que se realizará en la columna de la derecha.

(2) En esta columna se aplica la escala de calificación que se presenta en el texto, más arriba.

Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en los municipios

Cuadro 7: Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en los municipios

Preguntas	Sí	No	Explicar brevemente qué pasa	Recomendaciones para mejorar la situación
¿Tiene el municipio conocimiento de los nuevos marcos normativos de equidad e igualdad de género?				
¿Cuenta el municipio con un diagnóstico de la inequidad social y económica, y sobre la situación de género en su municipio?				
¿Cuenta con una estrategia de género y equidad social?				
¿Existen acciones específicas a favor de la equidad social y de género?				
¿Se toma en cuenta el trabajo doméstico y de cuidado en la programación de las actividades del municipio? (Por ejemplo horarios para reuniones, existencia de guarderías, etc.)				
¿Se cuenta con un presupuesto asignado a acciones de equidad en el POA anual y cuál es el porcentaje de éste?				

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

Cuadro 8: Calificación de las comunidades

Instancias de decisión	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Cantidad de representantes étnico-culturales	Características (grado de participación competencias, capacidades, etc.) (1)	Grado de valoración equidad social, género y cultural (2)
Sindicato, capitanía, ayllu, junta de vecinos u otro					
Líderes o lideresas de la comunidad					
Secretarías o comisiones					
Otras organizaciones vecinales de importancia en la comunidad					

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

(1) Se describen en una frase, que servirá de respaldo a la calificación que se realizará en la columna de la derecha.

(2) En esta columna se aplica la escala de calificación que se presenta en el texto, más arriba.

Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en las comunidades

Cuadro 9: Lista de requisitos que muestran sensibilidad social y de género en las comunidades

Preguntas	Sí	No	Explicar brevemente qué pasa	Recomendaciones para mejorar la situación
¿Tiene la comunidad conocimiento de los nuevos marcos normativos de equidad e igualdad de género?				
¿Cuenta la comunidad con un diagnóstico de la inequidad social y económica, y sobre la situación de género?				
¿Tienen las mujeres participación en espacios comunitarios de decisión? ¿En cuáles?				
¿Existen acciones específicas a favor grupos en riesgo de exclusión o más pobres?				
¿Se toma en cuenta el trabajo doméstico y de cuidado en la programación de las actividades de la comunidad? (Por ejemplo horarios para reuniones, existencia de guarderías, almuerzos grupales, etc.)				

Fuente: Guía metodológica de Transversalización de Género. Grupo Técnico de Género de las NNUU. 2010. Una de tres herramientas para el trabajo con objetivos, resultados y estrategias.

PUBLICACIONES DE LA SERIE: HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN TERRITORIAL SUPRAMUNICIPAL

Componente 1: Proyectos supramunicipales concertados y concurrentes

- Guía para la gestión, protección y conservación de fuentes de agua y áreas de recarga hídrica. Experiencias de las mancomunidades de municipios
- Área de Reserva Natural de Agua (ARENA), una medida de adaptación al cambio climático. Guía Práctica de implementación
- Guía simplificada de evaluación del suelo y manejo sostenible de la tierra para una agricultura en laderas
- Manual para plantaciones forestales en la zona andina de Bolivia
- Guía para la conformación de Sistemas Municipales de Alerta Temprana
- Escuelas de campo para agricultores con enfoque de adaptación al cambio climático
- Metodología de Satisfacción al Cliente. Evaluación desde los beneficiarios

Componente 2: Desarrollo de capacidades

- Plan de Desarrollo de Capacidades y Plan Estratégico Institucional
- Principales aspectos impositivos y normativos vigentes en Bolivia (Resumen didáctico para el área administrativa – financiera de las mancomunidades socias)
- Evaluando la sensibilidad al género y la equidad social
- La facilitación
- Guía de liderazgo y negociación
- Comunicación y Gestión del Conocimiento

Componente 3: Procesos y Mecanismos de Concertación

- Mapeo de actores
- Elaboración de Agendas de Responsabilidad Compartida para espacios de concertación público-privados
- Guía para la gestión de proyectos en situaciones de conflicto

Componente 4: Articulación entre niveles del Estado

- Pautas para celebrar acuerdos intergubernativos en gestión del agua
- Plataformas de concurrencia y concertación

Componente 5: Incidencia en Política Públicas

- Orientaciones para la incidencia en Políticas Públicas Locales

www.cosude.org.bo
www.helvetas.org/bolivia