

Directrices de equidad entre las mujeres y los hombres

de la cooperación
al desarrollo
del Gobierno
de Cataluña



Directrices de equidad entre las mujeres y los hombres de la cooperación al desarrollo del Gobierno de Cataluña

Barcelona 2011





© 2010 Generalitat de Catalunya, Departament de la Vicepresidència, Direcció General de Cooperació al Desenvolupament i Acció Humanitària, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament

1a edició en castellano noviembre 2011

Todas las fotografías son propiedad de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

Diseño: Postdata

Maquetación: David Fàbregues i Rey



Esta obra esta sujeta a una licencia Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 de Creative Commons. Se permite su reproducción, distribución y comunicación pública siempre y cuando se cite el titular de los derechos (Generalidad de Cataluña, Departamento de la Vicepresidencia, Dirección General de Cooperación al Desarrollo y Acción Humanitaria, Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo) y no se haga de ella un uso comercial o una obra derivada, para lo cual se deberá pedir permiso. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es>

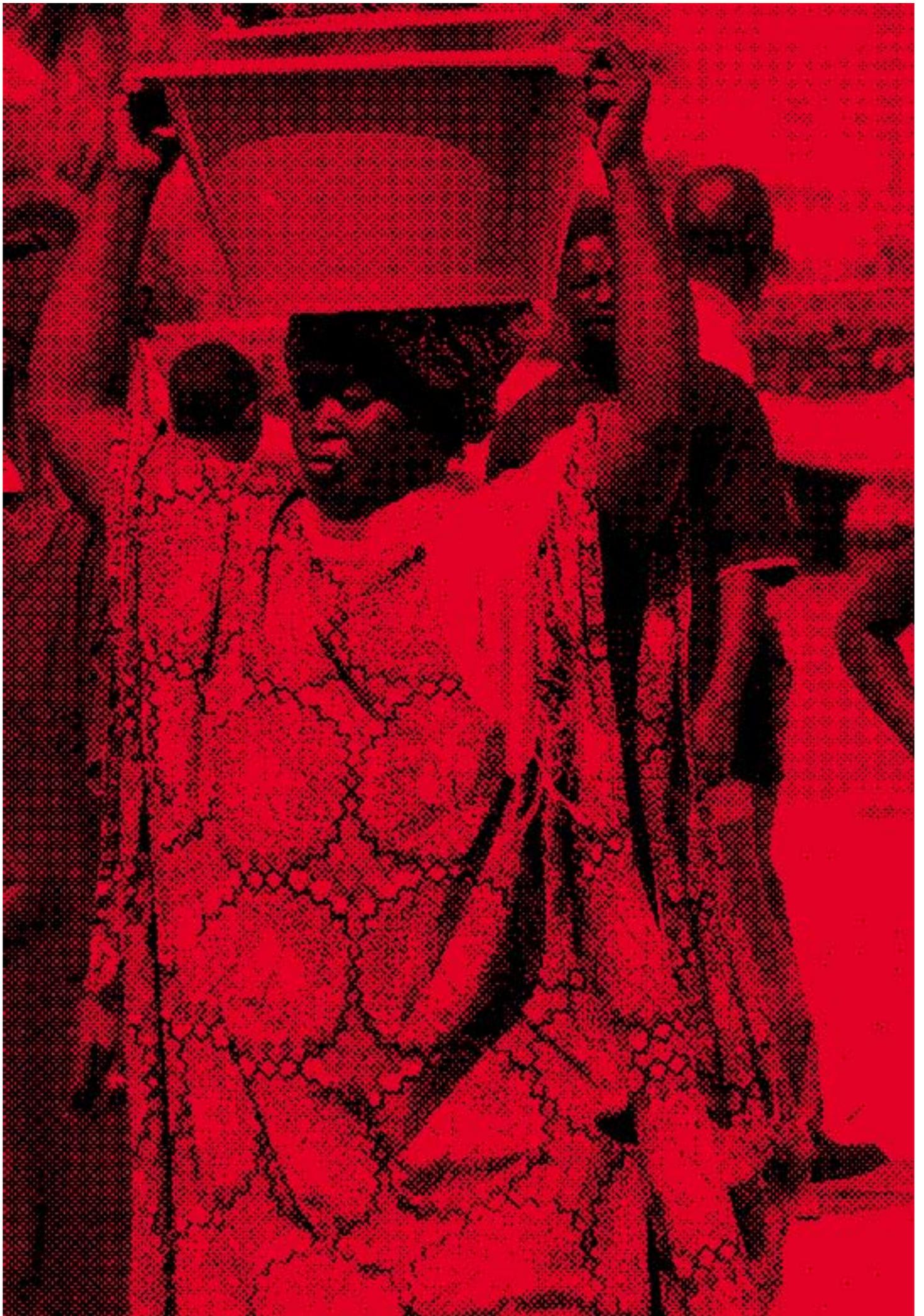
Esta publicación está imprimida en papel 100% reciclado totalmente libre de cloro y con tintas vegetales.

Esta publicación está diseñada de modo que puede ser reciclada al final de su ciclo de vida. Cuando ya no la utiliceis pasadla a otras personas que puedan estar ineteresadas o dipositadla en un contenedor de recogida selectiva de papel.

Sumario

Introducción

1. Marco y documentos de referencia
2. Antecedentes en la transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres en la cooperación catalana al desarrollo
3. Marco de referencia conceptual
4. Promover la equidad entre mujeres y hombres en el nivel estratégico
5. Promover la equidad entre las mujeres y los hombres en el nivel operativo
6. Promover la equidad entre las mujeres y los hombres en el nivel institucional
7. Implementación, seguimiento y evaluación
8. Referencias
9. Anexos



Introducción

1

La equidad entre las mujeres y los hombres es un objetivo que ha sido aceptado por gobiernos de todo el mundo y por organizaciones internacionales y consagrado en diferentes acuerdos y compromisos internacionales, para la consecución de los cuales ha sido fundamental el impulso de las mujeres y feministas de los movimientos sociales y del ámbito institucional gubernamental. En el marco de sus competencias exclusivas en políticas de género, el gobierno de la Generalitat de Catalunya ha traducido este consenso en diferentes textos normativos y de planificación consciente de que la consecución de este hito es a largo plazo, porque implica transformar las estructuras sociales e institucionales así como los valores y los modelos patriarcales hegemónicos que perpetúan y reproducen la desigualdad.

2

La equidad entre mujeres y hombres es también una cuestión crítica para el desarrollo. Conseguir niveles equivalentes de bienestar para mujeres y hombres no sólo es un asunto de justicia y, por lo tanto, un objetivo en sí mismo, sino que es parte integral del enfoque de desarrollo basado en derechos, al cual se adhiere la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya. En efecto, la búsqueda de un desarrollo humano sostenible, orientado a ampliar las capacidades de todas las personas y sus opciones de vivir la vida que desean, no puede tener resultados efectivos si no posibilita que las mujeres y los hombres disfruten en igualdad de condiciones de los beneficios, oportunidades, recursos y recompensas valoradas por la sociedad.

3

Dar apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres también contribuye a alcanzar otros objetivos de desarrollo como la erradicación de la pobreza, la eficiencia de las inversiones en el área social o la gobernabilidad democrática. La apuesta por la equidad se fundamenta, además, en evidencias de que las acciones de desarrollo son más eficaces si tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres: los proyectos fracasan muchas veces porque se supone que hombres y mujeres tienen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida, lo cual no es cierto, o porque no se ha considerado de qué manera las culturas actúan con respecto a aquello que está permitido o restringido para cada género, lo cual genera conflictos no deseados o previstos.

4

En la última década se ha llegado a un amplio consenso internacional según el cual, para promover la equidad entre mujeres y hombres en el desarrollo, hay que poner en marcha una doble estrategia. Por una parte promover la equidad entre mujeres y hombres en las políticas mediante la aplicación de la perspectiva de género (transversalización o mainstreaming de género) y por otra parte impulsar acciones específicas que favorezcan a las mujeres y promuevan su empoderamiento.

5

Las Directrices hacen referencia a la primera de estas estrategias y su objetivo es servir de guía para el gobierno de la Generalitat de Catalunya y los actores de la cooperación catalana en la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres en la política de cooperación al desarrollo. Estas Directrices constituyen así el principal instrumento de planificación previsto en el Plan director de cooperación al desarrollo 2007-2010 (PD 2007-2010) para desplegar el objetivo transversal de promover la equidad entre las mujeres y los hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género. Dado que se trata de un documento guía y, por su naturaleza de impulso y despliegue de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, el horizonte temporal de estas Directrices compromete más de un ciclo de planificación. Así pues, la secuenciación de las actuaciones en el corto, medio y largo plazo corresponde a dos ciclos de planificación.

6

El proceso de elaboración y publicación de las Directrices ha transcurrido por cuatro etapas. Una primera etapa de definición de la propuesta de metodología para la elaboración de las Directrices y validación de ésta por parte de los órganos de coordinación y colaboración y de los órganos consultivos de la cooperación catalana (Comisión interdepartamental de cooperación al desarrollo, Comisión de coordinación con los entes locales y Consejo de cooperación al desarrollo). Una segunda etapa de elaboración de la propuesta de documento de Directrices en la que se han encargado a consultoras especialistas en género tres documentos de referencia para los niveles de transversalización estratégica, operativa e institucional. Una tercera etapa de presentación del borrador, discusión y adopción en el marco de los órganos de coordinación y colaboración y los órganos consultivos. Y, finalmente, una cuarta etapa de publicación, difusión y presentación pública de las Directrices a los actores de la cooperación catalana y de los países socios.

7

Como en todos los documentos estratégicos, a lo largo del proceso de elaboración de las Directrices se ha querido dar cumplimiento al principio de participación. Eso se ha traducido en la adopción de una metodología de trabajo abierta a una multiplicidad de actores, públicos y privados, del sistema de cooperación catalana al desarrollo.

8

Concretamente, se constituyó un grupo ad hoc conformado por la Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria (DGCAH), la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD), los departamentos de la Generalitat y el resto de actores representados en los órganos de coordinación y colaboración y órganos consultivos, así como de otros actores con expertise relevante para el proceso. El grupo identificó de forma participativa y conjunta los contenidos y los requerimientos mínimos de las Directrices y consensuó y validó los principales lineamientos estratégicos del documento en los tres niveles de transversalización. De manera complementaria, las consultoras que han acompañado la elaboración de estas Directrices han realizado entrevistas, grupos focales y encuestas a personas con responsabilidades sectoriales, transversales e institucionales en relación con la equidad entre las mujeres y los hombres (ver anexo 2). Finalmente, como ya es habitual, se ha circulado el primer borrador entre las personas participantes de los órganos consultivos para que presentaran enmiendas y comentarios de forma previa a las sesiones plenarias de debate y dictamen del documento.

9

Estas Directrices se organizan de la siguiente manera. En el primer capítulo se aborda el marco y documentos de referencia catalanes, estatales, europeos e internacionales de las Directrices. En el segundo capítulo se examina brevemente en qué han consistido las actuaciones y los esfuerzos de la cooperación catalana orientados a la equidad entre las mujeres y los hombres. En el tercer capítulo se presenta el objetivo general del documento de Directrices así como el marco de referencia conceptual que se concreta en unas recomendaciones previas identificadas como buenas prácticas. En los capítulos cuarto, quinto y sexto se aborda el núcleo de las Directrices, es decir, se plantean los diferentes niveles y etapas de transversalización de la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres y que corresponden con los ámbitos estratégico, operativo e institucional.

10

El ámbito estratégico se refiere al espacio de interlocución y diálogo político con los diferentes actores de la cooperación en el Norte y en el Sur. Asimismo, incorpora la transversalización en el ámbito de la planificación, el seguimiento y la evaluación estratégicos de la política de cooperación al desarrollo. El ámbito operativo se refiere a la incorporación de la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres en el ámbito de la ejecución de la política, y su articulación en torno a las diferentes fases del ciclo del proyecto/programa (identificación, definición, ejecución, seguimiento y evaluación). Finalmente, el ámbito institucional se refiere a las dimensiones organizativa e institucional de la Generalitat de Catalunya y de los actores de la cooperación catalana.

11

Finalmente, en el séptimo capítulo se abordan aspectos relacionados con el despliegue, el seguimiento y la evaluación de las Directrices y se enumeran los medios y los recursos, tanto económicos como humanos, que tendrán que servir para dar cumplimiento a los objetivos previstos.





Marco y documentos de referencia

12

El marco normativo en que se insertan las Directrices está encabezado por el Estatuto de Autonomía de Catalunya (EAC) de 2006 como norma fundamental del ordenamiento jurídico catalán. El EAC establece que los poderes públicos de Cataluña tienen que promover el valor de la equidad de género (art. 4) y garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas -incluida, por lo tanto, la de cooperación al desarrollo- para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres (art. 4.2).

13

En relación con el esfuerzo por introducir la transversalidad de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, conviene señalar que la Ley 13/1989, del 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya se hace resonancia de la necesidad de introducir la igualdad en las políticas y medidas que adopte el Gobierno. Hace falta, pues, que el principio de la transversalidad impregne todas estas actuaciones y que, además, se haga un informe de impacto de género.

14

En esta línea se sitúa el Plan de Políticas de mujeres de la Generalitat de Catalunya (2008-2011) al establecer como uno de los ejes prioritarios la "transversalización de las políticas de mujeres en las administraciones públicas". El Plan prevé una serie de actuaciones orientadas a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planificación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de los departamentos de la Generalitat y a promoverlas en la administración local y en otros ámbitos de la sociedad.

15

Finalmente, hay que destacar también, entre otros, la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña; la Ley 5/2008, de 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista o la Resolución ASC/437/2007, de 5 de febrero, por la cual se da publicidad al Acuerdo de Gobierno de 14 de marzo de 2006, relativo a la producción y el desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos; y el Proyecto de Ley para una nueva ciudadanía y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobado el 7 de septiembre de 2010 por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya.

16

En el marco de la cooperación al desarrollo, la Ley 26/2001, de cooperación al desarrollo, reconoce como valores de la cooperación catalana la igualdad y la equidad en las relaciones entre personas así como la defensa y la promoción de las personas y colectivos más desfavorecidos o de los que sufren discriminaciones políticas o económicas por razones de sexo (art. 3. b y e). Además, plantea que una de las finalidades de la cooperación al desarrollo tiene que ser el impulso de la igualdad de oportunidades entre sexos en el acceso efectivo a los recursos, a los servicios, a la educación y a la formación y, en especial, la potenciación de la plenitud de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y de los niños (art. 4.d). En coherencia, la defensa de la equidad entre mujeres y hombres y la promoción de los derechos de las primeras se convierte en una de las principales prioridades de las actuaciones de cooperación al desarrollo (art. 5.3.e).



17

En aplicación de la Ley, el PD 2007-2010 recoge como objetivo transversal la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres, hecho que obliga a la Generalitat de Catalunya a incorporarla de forma efectiva en todas las actuaciones de cooperación al desarrollo que promueva. El PD 2007-2010 combina esta estrategia con actuaciones específicas orientadas al empoderamiento de las mujeres. Es decir, la integración de la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres en la política de cooperación al desarrollo se complementa con un objetivo estratégico de la línea de desarrollo dirigido a promover el incremento de las capacidades y de la autonomía de las mujeres.

18

El marco normativo y de planificación del estado español se presenta en unos términos muy similares. La Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo otorga una base jurídica a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector de la cooperación española. El arte. 7.c establece como una de las prioridades sectoriales la "protección y respeto de los derechos humanos, igualdad de oportunidades, participación e integración social de la mujer (...)". En coherencia, el Plan director de la cooperación española 2009-2012 reafirma "la necesidad de combinar la doble prioridad del empoderamiento y el mainstreaming de género para alcanzar la igualdad y la equidad de género como objetivos para el desarrollo" (pág. 101). De manera complementaria, la cooperación española aprobó en el 2007 la Estrategia de Género en Desarrollo en la que se establecen los pasos a seguir para aplicar la transversalización de manera efectiva, en los niveles formal y real, así como las líneas de intervención, las actuaciones prioritarias y los actores involucrados.

19

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge un precepto específicamente orientado a la cooperación al desarrollo en el cual se dice que "Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo" (art. 32).

20

Con respecto al ámbito europeo, hay que destacar la Comunicación de la Comisión en el Parlamento europeo y al Consejo sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo [SEC(2007) 332]. Esta Comunicación refrenda la estrategia doble que comprende, por un lado, la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y, por otro, la financiación de medidas que den apoyo al empoderamiento de las mujeres. Para implementarla se ha aprobado un documento operacional llamado Plan de Acción de la Unión Europea sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el desarrollo 2010-2015. El Plan reconoce la multiplicidad de objetivos si bien busca acelerar la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) además de contribuir a la consecución de los objetivos recogidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Plataforma de Acción de Beijing y el Programa de Acción del Cairo sobre la población y el desarrollo.

21

Para acabar, conviene destacar que estas Directrices también se fundamentan y están en consonancia con los principales acuerdos y objetivos internacionales para la igualdad de género y el desarrollo firmados y ratificados por muchos países socios de la cooperación catalana y por el Estado español. Entre éstos hay que destacar, en primer lugar, la CEDAW, que establece que “Los Estados Partes tomarán en todos los ámbitos, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y progreso de la mujer, con el objetivo de garantizarle el ejercicio y disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (art. 3).

22

Por otra parte, la Declaración y la Plataforma de Acción emanadas de la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer de Beijing de 1995 establecen actuaciones y medidas orientadas al empoderamiento de las mujeres en diferentes ámbitos (salud, educación y capacitación, economía, participación política, etc.) junto a la transversalización de la perspectiva de género (gender mainstreaming). En relación con este último punto, la Declaración y la Plataforma de Acción señalan que: “Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del avance de la mujer, los gobiernos y otros agentes tienen que fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de manera que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo” (art. 202).

23

Al mismo tiempo, el tercero de los ODM fijados el año 2000 por las Naciones Unidas a alcanzar en el 2015 hace referencia a la equidad de género. Los hitos a alcanzar comprenden la igualdad de género en todos los niveles de educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos por parte de las mujeres y de los hombres y una representación igual en la vida pública y política.

24

De manera complementaria, Naciones Unidas ha aprobado una serie de resoluciones en el ámbito de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, entre las que queremos destacar la resolución 1325, aprobada por el Consejo de Seguridad en octubre de 2000, y que reconoce específicamente las consecuencias de los conflictos, y especialmente de la violencia sexual contra las mujeres y las niñas e insta a incrementar la participación de las mujeres en la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

25

Este marco de referencia internacional se ha desarrollado y aterrizado por medio de algunos instrumentos de alcance regional que hay que tener en cuenta. En relación con la violencia contra las mujeres, destaca la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994, conocida como Convención de Belem do Pará. En esta Convención se afirma el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y de cualquier forma de discriminación. Por su parte, el continente africano adoptó en el 2003 el Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, conocido como el Protocolo de Maputo, en el cual los estados signatarios se comprometen a promover los derechos de las mujeres africanas de acuerdo con los estándares internacionales.



Antecedentes en la transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres en la cooperación catalana al desarrollo

26

Estas Directrices no surgen en el vacío sino que se enmarcan en un esfuerzo colectivo en que sociedad civil y administración pública han trabajado por incorporar, de manera progresiva, la perspectiva de género en sus estructuras orgánicas y actuaciones de cooperación al desarrollo. Las Directrices son, pues, herederas de una serie de iniciativas que se han ido adoptando progresivamente en los niveles estratégico, operativo e institucional.

27

En el nivel estratégico, el primer Plan director de cooperación al desarrollo (2003-2006) elaborado a partir de la aprobación de la Ley de cooperación establecía que las cuestiones relacionadas con el género tenían que inspirar de manera transversal toda la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat. El género se convertía en uno de los cuatro principios transversales de esta política, junto con la gobernabilidad democrática y el fortalecimiento del tejido social, la cultura de la paz y los derechos humanos y el medio ambiente.

28

En la revisión que se hizo de este Plan director en 2005, a través de la Resolución 351/VII del Parlamento de Catalunya, se amplió el reconocimiento de la importancia estratégica de la equidad de género al incluir una nueva área de trabajo específica, inexistente hasta entonces, dedicada a la equidad entre mujeres y hombres, con el objetivo aso-

ciado de “Reducir las desigualdades reales entre mujeres y hombres, aplicando los enfoques de género y el principio de acción positiva para mejorar el acceso de las mujeres a los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales”. Asimismo, se sustituyó la denominación “principios transversales” por la de “objetivos transversales” y el objetivo de género pasó a llamarse de “equidad hombre-mujer”. En el Plan director 2007-2010 se renovaba este compromiso y se mantenía el objetivo transversal de promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género, junto con el objetivo estratégico de empoderamiento de las mujeres, al cual se asociaba un porcentaje mínimo de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) de la Línea estratégica de desarrollo situado en el 15%.

29

La agenda para la transversalización de la equidad se ha desplegado en cada uno de los Planes anuales de cooperación al desarrollo, como principal instrumento de programación de la actividad de la administración de la Generalitat en este ámbito. Los Planes anuales han establecido, por ejemplo, la necesidad de aplicar la perspectiva de género en los principales documentos de planificación, seguimiento y evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo que haya que adoptar en cada ejercicio, como las Estrategias País Prioritario (EPP), la Memoria de cooperación al desarrollo o las Directrices de evaluación, entre otros.



30

Así, la Memoria 2008 de la cooperación catalana, como principal herramienta de seguimiento de las actuaciones ejecutadas, incorporó por primera vez el Marcador de Igualdad de Género del Comité de Ayuda en el Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La finalidad de este Marcador es mejorar la detección de la transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres en las diferentes actuaciones financiadas de cooperación al desarrollo. La información que proporciona el Marcador del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) es más cualitativa que cuantitativa porque identifica las actuaciones que se orientan hacia este objetivo. Así, el Marcador clasifica las actuaciones en función de tres valores (marcador principal, marcador significativo y marcador no orientado), de acuerdo con el grado en que éstas han promovido la equidad entre las mujeres y los hombres.

31

Paralelamente, ha habido una iniciativa orientada a analizar la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) de la cooperación catalana en relación con las cuestiones de género. En el marco de la campaña Muévete por la igualdad. Es de justicia (Ayuda en acción, InterRed y Entreculturas), se publicó el Análisis de género en el AOD de la cooperación catalana (Indera, 2009). En este informe se analizaba “el abordaje que hace el gobierno catalán de la promoción de la equidad de género mediante la cooperación al desarrollo, para identificar tanto las fortalezas como las debilidades en la construcción de una agenda política que formalice acciones hacia la equidad de género” (pág. 5). El informe, después de haber identificado y analizado las actuaciones de la cooperación catalana de los años 2007 y 2008 así como las capacidades institucionales, formulaba algunas recomendaciones para reforzar el enfoque de género.

32

En relación con el nivel operativo, la cooperación catalana ha incorporado e impulsado la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres en las diversas modalidades a través de las cuales se canaliza la ayuda. En relación con la modalidad multilateral, la ACCD, a través de diferentes acuerdos con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), que desde el 2 de julio de 2010 forma parte de la entidad ONU Mujeres, ha dado apoyo, entre otros: 1. Al Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay (INMujeres), la unidad del gobierno encargada de liderar las políticas para la igualdad de género en el país; 2. A cuatro secciones de familia de los tribunales regionales de Tánger-Tetouan (Marruecos) para la aplicación del nuevo código de familia; 3. A la iniciativa América Latina Genera del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que tiene por objetivo la creación y difusión de un sistema de gestión del conocimiento para la equidad de género; 4. A la planificación y la elaboración de presupuestos sensibles al género a escala local en Marruecos. Paralelamente, la ACCD ha dado apoyo, mediante la modalidad bilateral de iniciativa directa, al Ministerio de la Mujer de Mozambique en el despliegue de su Programa Nacional de Acción para el Avance de la Mujer.

33

En cuanto a la modalidad a iniciativa de otros actores, en 2009 se produjo un salto cualitativo en la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de proyectos de la ACCD. Así, se transversalizó la perspectiva de género a lo largo del formulario de solicitud de subvenciones incorporándola en la descripción del contexto, los criterios de selección de la población destinataria, la visibilidad en el presupuesto, los recursos humanos y la política y estrategia de la entidad solicitante y la contraparte, entre otros. En consecuencia, se actualizaron los criterios de valoración para incrementar el peso relativo de la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres en la valoración final de los proyectos.

34

Asimismo, en 2010 se aprobó, a raíz de la aplicación del Marcador de género del CAD, una metodología para la elaboración de Planes de Acción de Género en el ámbito de cooperación de la ACCD y que se aplicará de manera prioritaria a las actuaciones de cooperación directa y multilateral.

35

Finalmente, es necesario poner de relieve algunos avances de la Generalitat de Catalunya y de los actores de la cooperación en el nivel institucional. Desde 2007 la ACCD dispone de una técnica de género que se ha encargado de impulsar actuaciones orientadas no sólo al empoderamiento de las mujeres, sino también a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación catalana al desarrollo en los niveles estratégico, operativo e institucional. Por su parte, la Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales al Desarrollo (FCONGD) cuenta desde 1995 con una Comisión de Género encargada de promover, asesorar y coordinar las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) federadas a fin de que incorporen en sus políticas, organización interna, programas y proyectos la perspectiva de género, y desde 2007 cuenta con una técnica de género. Una de las actuaciones de la Comisión fue la elaboración, con el apoyo de la ACCD, de un Diagnóstico de Género 2005-2006 de las ONGD catalanas y la organización de un curso de formación para sensibilizar sobre la necesidad de introducir cambios organizativos en las entidades para promover la equidad.

36

Para acabar, conviene señalar que en los últimos años se ha intensificado la coordinación y las relaciones de cooperación entre, por un lado, la DGCDAH y la ACCD y, por otro, el Instituto Catalán de las Mujeres (ICM). La muestra más evidente de eso fue la participación de la DGCDAH y la ACCD en la elaboración del V y VI Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat. Además, la ACCD forma parte de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Políticas de Mujeres. Este entendimiento creciente se tradujo el 23 de diciembre de 2009 en la firma de un convenio marco de colaboración entre estas tres unidades del gobierno con la “finalidad de impulsar conjuntamente actuaciones y políticas en materia de cooperación al desarrollo desde la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres mediante la incorporación y la aplicación de la perspectiva de género (...)”. En este sentido, se ha constituido una Comisión Mixta que tiene como funciones aprobar el Plan de Trabajo Anual y los convenios de colaboración específicos, entre otros.

37

Cabe mencionar también que, en el marco del trabajo de coordinación interdepartamental, la ACCD ha participado en el grupo de trabajo técnico impulsado por la Dirección General de Función Pública del Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas para la elaboración de la Guía para el diseño y la implantación del Plan de Igualdad en la Administración de la Generalitat de Catalunya.

A large, bold white number '3' is centered on a red background. The background features a halftone pattern of people's faces, rendered in shades of red and black, creating a textured, stippled effect. The number '3' is the primary focus, standing out sharply against the busy, patterned background.

3

Marco de referencia conceptual

38

El documento de Directrices de Equidad entre mujeres y hombres de la cooperación catalana tiene como objetivo desarrollar el compromiso político de la cooperación catalana con la equidad entre las mujeres y los hombres, como requisito indispensable del desarrollo humano sostenible por el cual trabaja.

39

Las Directrices para promover la equidad entre las mujeres y los hombres en la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya se enmarcan en el enfoque de género en el desarrollo que ha ido evolucionando a la vez que lo hacía el concepto de desarrollo, gracias a las aportaciones de la teoría de género y feminista. Este enfoque lo han ido adoptando en sus estrategias y políticas la comunidad de donantes y actores de desarrollo, especialmente los que tienen una apuesta más firme por una cooperación al desarrollo transformadora.

40

En el núcleo de este enfoque se sitúan, por un lado, las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres que frenan un desarrollo igualitario y, por otra, la plena participación de las mujeres y las niñas en las oportunidades y beneficios del mismo. En este sentido, el concepto género tiene una carga política y valorativa importante y alude a una construcción cultural de cada sociedad, basada en las diferencias sexuales, y los roles asignados y que se reproduce mediante procesos de socialización y por las instituciones sociales. Así este concepto designa los roles, comportamientos, creencias y valores que cada sociedad asocia a cada uno de los sexos, y las relaciones de poder y subordinación y las desigualdades que derivan de ello. Además, el hecho de que las identidades de género sean socialmente aprendidas las hace susceptibles de transformación, lo que explica que cambien de un contexto socio-cultural a otro y con el tiempo.

41

El género se ha convertido en un concepto político, desarrollado por la crítica feminista al sistema patriarcal que expresa, produce y reproduce una masculinidad hegemónica en las sociedades y que, por extensión, refuerza la posición dominante de los hombres sobre las mujeres. A partir del impulso dado por la Plataforma de Acción de Beijing a la estrategia de integración de la perspectiva de género en la corriente principal, la apuesta por la transversalización contribuye a un cambio de paradigma a escala internacional. Éste ha transitado de manera progresiva de un enfoque centrado en la integración funcional y productiva de las mujeres en los procesos de desarrollo, conocido como enfoque Mujeres en el Desarrollo (en adelante MED) a un enfoque de tipo más estructural, orientado a analizar y combatir las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, conocido como enfoque Género en el Desarrollo (en adelante GED).

42

En otras palabras, el enfoque MED ha considerado a las mujeres aisladamente, a la vez que ha diseñado actuaciones de desarrollo específicas para este colectivo, pero no dirigidas a su empoderamiento. Por el contrario, el enfoque GED pone el acento en las relaciones de poder desiguales y de subordinación que frenan un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres y la plena participación de las mujeres en el desarrollo y utiliza el empoderamiento como estrategia para promover la equidad de género. Como se observa, el enfoque GED intenta hacer frente a las asimetrías de poder incidiendo en las causas estructurales que las reproducen y proponiendo actuaciones transformadoras del statu quo y de las relaciones desiguales, a la vez que plantea el empoderamiento de las mujeres como una estrategia complementaria. El enfoque GED reclama la transversalización de la equidad no sólo en cualquier actuación de cooperación al desarrollo, sino también en el seno de las organizaciones que tienen que promoverlas, en tanto que éstas producen y reproducen desigualdades.



43

Aunque no hay un consenso unánime sobre una definición de la integración de la perspectiva de género en la corriente principal, diferentes organismos internacionales han hecho una propuesta para delimitar los contornos del concepto. Entre las múltiples definiciones que se han dado a conocer, hay que destacar las del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y la del Consejo de Europa.

44

En 1997 el ECOSOC definió la transversalización de la perspectiva de género como el “proceso para evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas y programas en cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres, una dimensión integral del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de manera que mujeres y hombres se beneficien por igual y que las desigualdades no se perpetúen. El objetivo último de la transversalización es alcanzar la igualdad de género”.

45

Un año más tarde, en 1998, el grupo de expertas del Consejo de Europa sobre integración de la perspectiva de género la definió en unos términos similares como “la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad y equidad 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”. De estas definiciones se pueden extraer las siguientes implicaciones:

a) La transversalización implica la integración de la equidad de género en la “corriente principal del desarrollo”, como valor fundamental que debe reflejarse en las decisiones sobre el desarrollo y en las prácticas institucionales. Los esfuerzos por alcanzar la equidad de género deben realizarse “desde el centro” de las actuaciones y no “desde los márgenes”, incluyendo, en consecuencia, en la toma de decisiones los puntos de vista y prioridades de las mujeres, tanto como las de los hombres.

b) La transversalización es al mismo tiempo una propuesta política y técnica que tiene como objetivo el avance hacia la equidad de género. La integración de la perspectiva de género supone un proceso de trabajo centrado en alcanzar la equidad, no es un fin en sí mismo. Implica nuevas maneras de enfocar los objetivos, la planificación, el seguimiento, la evaluación y los procesos de toma de decisiones así como cambios en las estructuras y en la cultura institucional.

c) La transversalización es una responsabilidad que corresponde a todos los actores implicados en las políticas de cooperación al desarrollo. Se requiere de altas dosis de voluntad política, de recursos económicos y humanos especializados y de un compromiso explícito en el discurso y la práctica con la equidad de género no sólo por parte de los poderes públicos sino también de las organizaciones de la sociedad civil.

d) La transversalización es una estrategia plenamente compatible y complementaria con la promoción del empoderamiento de las mujeres. La transversalización no sustituye, pues, a las políticas específicas destinadas al empoderamiento de las mujeres, así que no se debería utilizar el argumento de la transversalización para sustraer recursos a las actuaciones dirigidas al empoderamiento a las mujeres.

e) La transversalización requiere más tiempo y recursos para ser aplicada, pero tiene un mayor potencial de cambio que las políticas específicas dirigidas a las mujeres, entre otras razones, porque involucra a una gama más amplia de actores, incluidos los hombres, y porque exige un análisis interdisciplinario de los desequilibrios de género, ya que se centra en las múltiples causas que determinan la relación desigual entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

46

El documento de Directrices para promover la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo de la Generalitat gira alrededor de tres grandes ámbitos. En primer lugar, las Directrices establecen un marco estratégico que permita integrar la perspectiva de género en la definición de prioridades políticas. En segundo lugar, proporcionan herramientas de planificación y análisis de género para llevar a la práctica la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación catalana. En tercer lugar, contribuyen a asentar las bases para crear las condiciones y fortalecer la capacidad institucional de género de la DGCDH y de la ACCD, y del resto de actores de la cooperación catalana al desarrollo para trabajar en favor de la equidad entre mujeres y hombres.

47

Estas Directrices derivan, en gran parte, de la experiencia acumulada por parte de la comunidad internacional de donantes, de centros de investigación y de investigadoras y expertas en teoría feminista y en género y desarrollo en su tarea de transversalizar la equidad entre las mujeres y los hombres en las políticas de cooperación al desarrollo, así como de las buenas prácticas identificadas. Estos antecedentes sirven para establecer algunas recomendaciones básicas que forman parte del núcleo duro de la agenda de transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres y que después habrá que traducir en directrices concretas para el caso de la cooperación catalana al desarrollo. A continuación se desarrolla de forma sintética esta recopilación de recomendaciones básicas.

3.1. Elaborar un análisis de género de la realidad donde se actuará.

48

Previo a cualquier actuación en materia de equidad entre las mujeres y los hombres, hay que realizar un análisis de género que servirá para conocer y comprender los elementos clave que contribuyen a o perpetúan las desigualdades de género. Este análisis es imprescindible para entender las dinámicas locales, las relaciones de poder, la distribución relativa de recursos, el acceso a las oportunidades y la situación, rol y posición de las mujeres y los hombres en el contexto donde se quiere incidir y los factores que influyen en las relaciones de género (jurídicos, políticos, institucionales, socioeconómicos, culturales y religiosos, etc.).

49

El análisis de género centra su atención en las estructuras y procesos que generan o reproducen desigualdades y se preocupa además sobre cómo diseñar políticas, programas y proyectos que contribuyan a unas relaciones de género más equitativas y que se sustenten en información real y no en generalizaciones, prejuicios o supuestos falsos sobre las vidas y las necesidades de mujeres y hombres. En caso contrario, es muy probable que las actuaciones de desarrollo, desde la planificación hasta la evaluación, sean “ciegas” al género, y profundicen las desigualdades entre mujeres y hombres en un contexto determinado.

50

El análisis de género se puede abordar desde los niveles macro, meso y micro:

1. El nivel macro abarca los factores políticos, socio-económicos y jurídicos nacionales e internacionales e identifica las desigualdades y brechas de género. También incluye el análisis de los factores y tendencias sociales, culturales y religiosas con implicaciones en la construcción y reproducción de las identidades de género, y las condiciones demográficas y geográficas.

2. El nivel meso se concentra en el análisis de género de las instituciones del contexto y abarca aspectos como las capacidades de género de las instituciones de los sectores público y privado, la representación de mujeres y hombres en posiciones de toma de decisión en estas instituciones y las capacidades de la sociedad civil con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, incluyendo las del movimiento de mujeres, de feministas, y de lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

3. El nivel micro analiza el nivel del hogar y la comunidad e incluye algunas de las herramientas conceptuales clave para analizar y entender las relaciones de género en un contexto determinado.

51

Uno de estos conceptos es la división sexual del trabajo de la sociedad en la que se desarrollan las actuaciones. Es decir, la manera como la sociedad atribuye papeles y responsabilidades a mujeres y a hombres de manera diferenciada. Mayoritariamente, aunque con variaciones según el contexto social y cultural específico, las mujeres tienen la responsabilidad del cuidado de las personas (tanto de la infancia como de las personas enfermas, mayores o discapacitadas), mientras que los hombres tienen la responsabilidad de trabajar fuera de casa aportando los recursos financieros principales necesarios para la familia. La realidad hace que en muchos contextos las mujeres tengan un doble y triple rol que supone una sobrecarga de trabajo, una parte muy importante del cual queda invisibilizado, especialmente el trabajo familiar, doméstico, de cuidado y comunitario que no tiene un valor monetario. Otro de los conceptos explicativos en este nivel es el acceso y control por parte de las mujeres y los hombres de los recursos y beneficios del desarrollo, así como los factores que influyen en la división sexual del trabajo y en el acceso y control de los recursos. Estos factores incluyen todo aquello que se ha analizado en los niveles meso y macro y que determina distintas oportunidades y limitaciones para los cambios en las relaciones de género del contexto.

52

En el análisis de género, además, hay que distinguir entre la identificación de las necesidades prácticas de género y los intereses estratégicos de género, éstos últimos son los que están estrechamente relacionados con las relaciones de género del contexto y son los que se han incorporado en la planificación de género desde finales de los años 80.

53

Por un lado, las necesidades o intereses prácticos de género, son aquéllos que se identifican a partir de la división sexual del trabajo en un contexto determinado y cuya satisfacción modifica y mejora las condiciones de vida de las mujeres, responden a la percepción de una necesidad inmediata y no suponen un reto para las relaciones entre mujeres y hombres. En general las mujeres y los hombres las identifican más fácilmente, porque responden a la realidad que viven y a las funciones que desarrollan de acuerdo con los roles y responsabilidades que se les asigna.

54

Por otro lado, los intereses estratégicos de género, derivan del análisis de las relaciones de dominio y subordinación entre hombres y mujeres, que definen la posición de las mujeres y los hombres en un contexto determinado. Dicho de otro modo, los intereses estratégicos de género son el reflejo de las demandas por unas relaciones de género más igualitarias, estén legitimadas o no en el contexto en el que se dan. Son más difíciles de identificar e incluyen, en el caso de las mujeres, intereses en torno al acceso y al control de los recursos del desarrollo, del poder político, la violencia machista y el control de la sexualidad de las mujeres, y por extensión de los derechos sexuales y reproductivos.

55

En coherencia con el enfoque de género en el desarrollo (GED), la cooperación catalana no considerará que una actuación despliega todo su potencial para promover la equidad entre mujeres y hombres si no aborda los intereses estratégicos de género y sólo se centra en mejorar la condición de las mujeres, abordando las necesidades



prácticas. Sin embargo, algunas necesidades prácticas pueden tener un potencial transformador de cara a abordar, también, en el medio y largo plazo intereses estratégicos de género. Esta voluntad transformadora deberá hacerse patente también a la hora de abordar las modalidades, instrumentos, etc.

56

Existen diversos marcos de análisis que permiten plasmar toda esta información recopilada en el proceso de análisis de género, y que también han ido evolucionando a la vez que lo hacían los conceptos de desarrollo y de género en el desarrollo. El abanico de marcos de análisis permite diversas opciones, algunas complementarias, en función de la tipología de la actuación, del contexto y del alcance del análisis. Sin embargo, la cooperación catalana da prioridad a aquéllos que van más allá de describir la situación de las mujeres y los hombres en un contexto determinado y permiten captar las relaciones de género del contexto y no sólo las necesidades prácticas de género sino también los intereses estratégicos de género de las mujeres y los hombres en dicho contexto.

3.2. Disponer de información cuantitativa y cualitativa sobre las relaciones de género.

57

Esta recomendación se fundamenta, en buena parte, en la anterior. Es difícil, si no imposible, realizar un buen análisis de género sin disponer de información desagregada por sexos, y de indicadores sensibles al género o sin haber consultado directamente a las mujeres y a las organizaciones de mujeres sobre sus prioridades y preocupaciones. Es importante que estos datos e indicadores proporcionen información comparada entre la situación de las mujeres y la de los hombres y sobre las relaciones de género con el fin de poder apreciar con más claridad la existencia, el alcance y contenido de las desigualdades de género. Asimismo, hay que poder cruzar y analizar estos datos en relación con otros datos relativos a la edad, la clase social, a la etnia, etc. ya que proporcionan un conocimiento más profundizado del contexto y de la diversidad de relaciones y de experiencias de las mujeres y los hombres.

58

La disponibilidad de esta información, tanto cuantitativa como cualitativa, es primordial en todo el ciclo de la política pública de cooperación al desarrollo, porque permite disponer de evidencias sobre las que basar las decisiones y diseñar políticas y planes que satisfagan las necesidades e intereses de los hombres y las mujeres y evaluar el impacto diferenciado que tienen sobre las mujeres y los hombres y sobre las relaciones de género las políticas, programas, proyectos y asignaciones presupuestarias. El esfuerzo por medir la realidad desde una perspectiva de género es clave también para conseguir que las organizaciones e instituciones y, por extensión, las personas involucradas, asuman la responsabilidad del trabajo que desarrollan a favor de la equidad, además de ser una fuente de aprendizaje sobre los errores cometidos.

59

Los indicadores sensibles al género son importantes tanto en el momento del análisis de género como en la planificación, el seguimiento y la evaluación de los cambios en las relaciones de género, pero también a la hora de dar seguimiento a la aplicación de la perspectiva de género en todos los niveles. En cuanto a la tipología de indicadores sensibles al género, se convertirán en relevantes tanto los indicadores de input - relativos, por ejemplo, a recursos económicos o humanos comprometidos para la promoción de la equidad -, como los indicadores de proceso, y resultados (tanto de output, como de outcome) y de impacto. Especial atención recibirán los indicadores de proceso ya que son los que permiten detectar los avances y aciertos de las actuaciones y el grado de apropiación y participación de la población destinataria durante su ejecución con respecto a los compromisos con relación a la equidad de género, y reconducir] las actividades y estrategias para conseguir su cumplimiento.

60

Complementariamente, en referencia a los indicadores sensibles al género, hay que tener en cuenta la existencia de diferentes tipologías a las que hay que recurrir desde una lógica de complementariedad. Por una parte, destacan los indicadores derivados de obtener la información desagregada por sexo en relación a los diferentes fenómenos de desarrollo -cuyo más reconocido es el índice de desarrollo de género (IDG). Por otra, aquéllos que están diseñados explícitamente para medir desigualdades u oportunidades de género - existencia de mecanismos de participación, movilización de recursos específicos, etc.- y también aquéllos que implícitamente pueden capturar desigualdades u oportunidades - relativos al uso del tiempo, o en general condiciones que indirectamente pueden favorecer la equidad etc. Finalmente, hay que tener en cuenta aquellos indicadores diseñados propiamente por las mujeres, que resultan de la identificación de prioridades definidas por las mujeres y los colectivos de mujeres sobre lo que es relevante medir en relación con la equidad.

3.3. Promover la participación de las mujeres y sus organizaciones en la planificación, seguimiento y evaluación del desarrollo de sus países.

61

Una de las condiciones indispensables en la elaboración de políticas de género en relación al desarrollo es que el proceso de planificación sea más democrático e inclusivo, y, en concreto, que dé voz a las mujeres y a sus organizaciones. Las mujeres tratan de influir sobre la corriente principal del desarrollo en sus propios países, a través de sus organizaciones y redes y en alianza con otras organizaciones y movimientos sociales. Por ello, es importante dar apoyo al movimiento hacia la equidad de género en los países socios, incluyendo los movimientos de mujeres y feministas en estos países, y las redes internacionales, pero también otros movimientos que tengan en su agenda y prioridades promover la equidad entre las mujeres y los hombres. Eso permitirá complementar los esfuerzos de las activistas locales para conseguir que las estrategias de desarrollo nacionales, regionales e internacionales incorporen metas de equidad de género.

62

Dicho de otra manera, para que las experiencias y prioridades de las mujeres sean parte de la corriente principal del desarrollo, éstas tienen que conseguir también una implicación mayor en los procesos de toma de decisiones sobre las directrices del desarrollo y la asignación de recursos. Ello supone una forma de participar que habilita a las mujeres para influir en toda la agenda y en las prioridades básicas del desarrollo, expresando sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad, influyendo en las decisiones que afectan a sus vidas, sea cuál sea el contexto cultural en el que viven. Este tipo de participación de las mujeres requiere procesos de empoderamiento que fortalezcan sus capacidades para tomar conciencia

de las relaciones desiguales de poder con los hombres, tomar control de sus propias vidas, y tener una voz que les permita superar la desigualdad en el hogar, en el puesto de trabajo y en la comunidad.

63

El empoderamiento de las mujeres no es un proceso que se imponga desde fuera. Es un proceso autónomo, de cada mujer, que incluye tanto una dimensión individual (concienciación) como colectiva (social, económica, cultural y política). No obstante, es importante que se generen las condiciones externas para que cada mujer aumente sus oportunidades y capacidades para escoger aquello que quiere para su vida y los instrumentos para concretarlo.

64

En este punto se encuentra el nexo entre las estrategias y mecanismos de transversalización de la perspectiva de género y las de empoderamiento de las mujeres, ya que si el objetivo último de la transversalización es avanzar hacia una agenda de desarrollo en los países socios que integre la equidad de género, los avances no serán efectivos mientras las mujeres no se empoderen con el objetivo de conseguir “colocar su agenda” en las prioridades del desarrollo en sus propias sociedades. Para la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya enlaza con los objetivos estratégicos de empoderamiento de las mujeres y de derechos humanos, gobernanza democrática y fortalecimiento del tejido social. Así con el fin de que las actuaciones de la cooperación fortalezcan este nexo es necesario establecer una fuerte asociación entre las instituciones de cooperación y las organizaciones de mujeres, de feministas y las lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, de los países con los que se coopera, para desarrollar sus capacidades de investigación incidencia política y defensa de sus intereses.

3.4. Promover y contar con el interés, la implicación y el compromiso de los hombres.

65

La incorporación de la perspectiva de género permite hacer visibles las desigualdades de género como un problema social importante con implicaciones para las mujeres y los hombres y para el desarrollo. Las brechas de género existentes no se pueden combatir sin el interés, la implicación y el compromiso de los hombres, por lo cual los esfuerzos tienen que ir encaminados también a involucrar a más hombres en el objetivo de promover la equidad entre mujeres y hombres. Como el género es un concepto relacional, de lo que se trata es de conseguir que los hombres reflexionen también sobre su manera de ser y de actuar y que descubran otros modelos de masculinidad más alineados con la equidad entre mujeres y hombres, dado que las pautas y roles marcados por la masculinidad hegemónica perpetúan unas relaciones de subordinación claramente perjudiciales para las mujeres.

66

El proceso de cambio hacia unas relaciones de género más equitativas es, por lo tanto, responsabilidad tanto de los hombres como de las mujeres. Por ello hay que realizar tanto actuaciones dirigidas a las mujeres como a los hombres, entendiendo que la naturaleza de las mismas será diferente en función de la manera cómo se concretan las relaciones de género desiguales a cada contexto. En definitiva, con la intención de alterar las relaciones de poder desiguales y los privilegios de los hombres en un modelo de masculinidad hegemónica y excluyente, hay que incluir también en los análisis las formas de control hacia los hombres para avanzar hacia una sociedad más democrática, libre y justa, identificando en el proceso sus intereses estratégicos de género. Así, se combinarán actuaciones dirigidas tanto a hombres como a mujeres que pongan en práctica la transversalidad y fomenten el diálogo y también actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres que fomenten su empoderamiento.

3.5. Incorporar la diversidad de las mujeres en la aplicación de la perspectiva de género.

67

Hay que tener en cuenta que las relaciones de género no son relaciones horizontales de poder entre grupos homogéneos de mujeres y grupos homogéneos de hombres. Las relaciones de poder están determinadas por diferentes variables (sexo, orientación afectiva y sexual, clase, origen étnico, edad, etc.) y son también verticales entre mujeres/mujeres así como entre hombres/hombres, y son todavía más complejas cuando incorporan la diversidad de identidades sexuales existentes. Así, al hacer el análisis hay que comprender la situación, experiencias y factores externos que influyen la vida de los hombres y las mujeres en un contexto determinado en toda su complejidad, y en qué medida la variable género se cruza con otras variables que configuran las identidades complejas de las personas, con el fin de poder identificar, diseñar, implementar y evaluar actuaciones que promuevan la equidad de género y afronten las desigualdades independientemente de cómo se manifiesten.

68

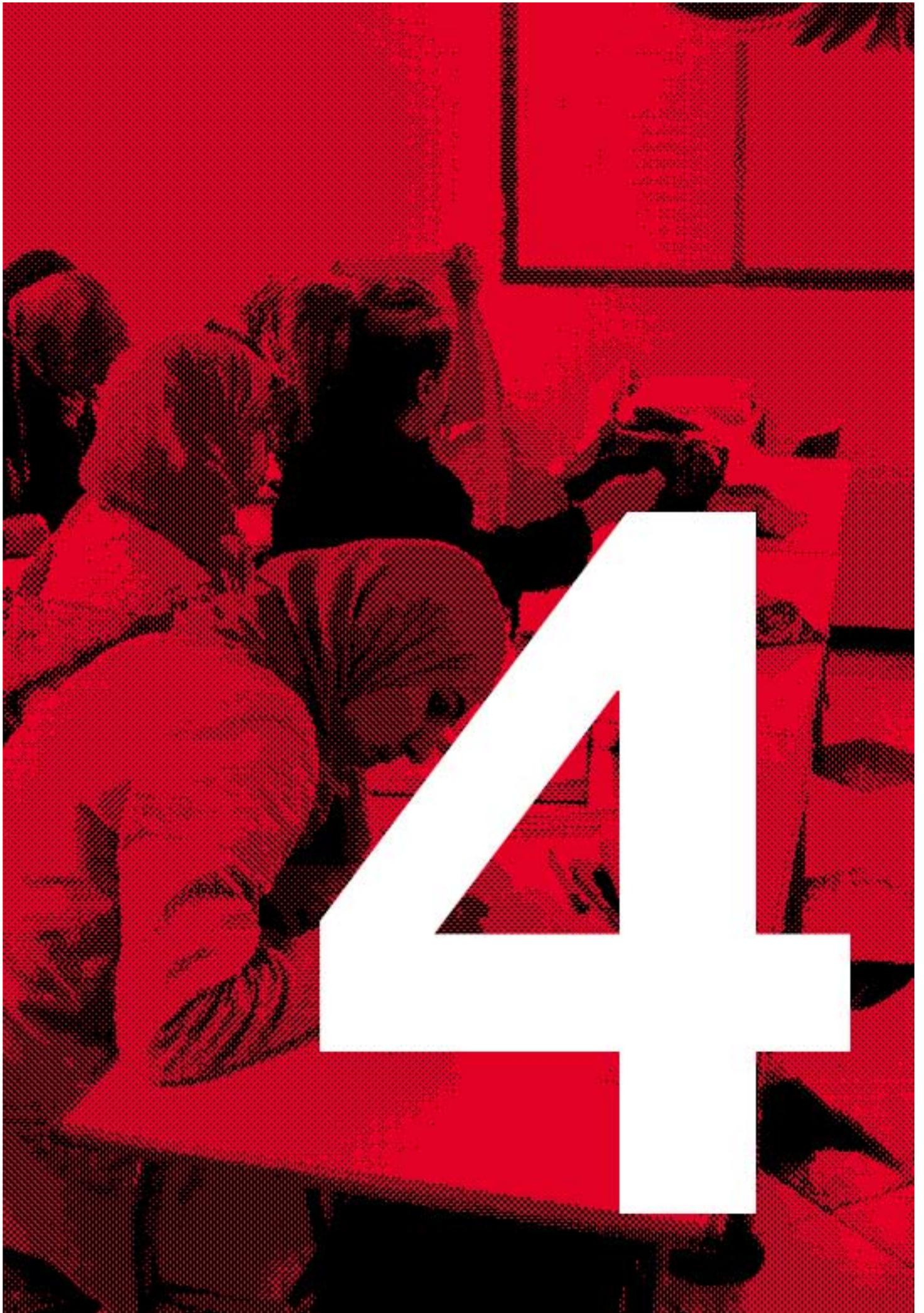
Por eso es importante que las mujeres diversas de los países socios puedan participar en los procesos de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la cooperación al desarrollo impulsada por la Generalitat de Catalunya. De la misma manera, hay que contar con conocimientos especializados en género y desarrollo de estos países al plantear asesoramientos externos.

3.6. Establecer mecanismos para evitar la evaporación de los compromisos con respecto a la equidad entre las mujeres y los hombres.

69

Por “evaporación” de las políticas de género se alude al riesgo de que el discurso a favor de la equidad pueda desaparecer o entrar en colisión con la puesta en marcha de actuaciones concretas. Para evitarlo, la perspectiva de género tiene que impregnar efectivamente todo el ciclo de la política pública de cooperación al desarrollo. La institucionalización de la perspectiva de género requiere un proceso de cambio organizativo profundo, de largo plazo y, como se ha puesto de relieve, de dimensiones políticas y técnicas. Entre los mecanismos que pueden ayudar a mantener el compromiso político en todos los niveles destacan:

- a) La promoción de la equidad tiene que contar con personal y recursos suficientes para desplegar los compromisos adquiridos en este ámbito de manera eficaz. Es fundamental el fortalecimiento de las unidades de género no sólo para implementar actuaciones concretas a favor de la equidad, sino también para crear las condiciones y velar para que el resto de unidades se apropien de las políticas de transversalización.
- b) El personal que ejerce funciones de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas de cooperación al desarrollo tiene que disponer de tiempo, recursos, preparación y habilidades para entender su papel y asumir la responsabilidad en la aplicación de la perspectiva de género en el nivel estratégico.
- c) Es necesario que la aplicación de la perspectiva de género no se confunda con la realización de actuaciones en las que el género quede reducido a un “componente mujer” en la planificación y en la dotación de recursos que se deriva en todos los niveles de aplicación, estratégico, operativo e institucional.
- d) Las políticas sectoriales tienen que reflejar los compromisos de alto nivel con la equidad, combatiendo la tendencia a no enfocar la equidad de género en los procesos habituales del análisis y la planificación sectorial.



Promover la equidad entre mujeres y hombres en el nivel estratégico

70

El primer nivel en el que se concreta el compromiso político con la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación catalana al desarrollo es el estratégico. Integrar la equidad de género en la “corriente principal del desarrollo” sitúa este ámbito en el centro de una estrategia de transversalización ya que implica reorganizar el proceso de elaboración de las políticas de cooperación, repensar los objetivos, instituciones y procesos de la cooperación con el objetivo de que promuevan activamente la equidad entre mujeres y hombres.

71

Expresado en otros términos, la promoción de la equidad en el ámbito estratégico supone que los intereses, visiones y experiencias de las mujeres se integren en el diálogo de políticas y la definición de prioridades de desarrollo en el más alto nivel. Pero no sólo, ya que la transversalización implica la propia transformación y reorientación de las políticas y de los procesos de toma de decisiones y establecimiento de prioridades con el objetivo de que los cambios para promover la equidad lleguen a ser duraderos y sostenibles.

72

Así, la transversalización en el nivel estratégico requiere: en primer lugar, promover la equidad entre mujeres y hombres en la interlocución y el diálogo sobre políticas de cooperación al desarrollo; y en segundo lugar, promover la equidad entre mujeres y hombres desde la planificación, el seguimiento y la evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

73

A continuación, se plantean directrices para una transversalización efectiva en el ámbito estratégico de la política pública de cooperación catalana al desarrollo en torno a estos dos grandes apartados: el diálogo de políticas, y la elaboración de la política pública de cooperación al desarrollo.

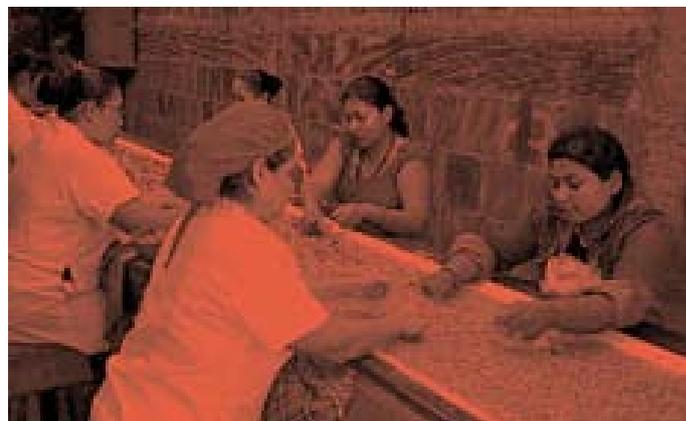
4.1 Promover la equidad entre mujeres y hombres en la interlocución y el diálogo sobre políticas de cooperación al desarrollo

74

La interlocución y el diálogo sobre políticas de cooperación, con las partes implicadas en Catalunya, en los países socios y con la comunidad internacional de donantes, es una buena oportunidad para demostrar el compromiso de la cooperación catalana al desarrollo con la equidad de género. El CAD lo plantea en estos términos: “en el proceso de diálogo y negociación, los organismos de cooperación tendrían que ser capaces de demostrar, mediante la forma de tratar este tema en las discusiones, que la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión relevante”.

75

Promover la equidad en el nivel estratégico involucra a los “actores habituales de las políticas habituales” en la definición de los objetivos y prioridades de las políticas, planes y estrategias de cooperación al desarrollo. Eso supone, como mínimo, incorporar la perspectiva de género en dos niveles de interlocución: con las partes implicadas en los países socios y la comunidad internacional de donantes por una parte, y con las partes implicadas del sistema catalán de cooperación al desarrollo, por otra. Los apartados que siguen establecen directrices para estos dos niveles de interlocución.



4.1.1. Promover la equidad entre mujeres y hombres en el diálogo sobre políticas de cooperación con los países socios y con la comunidad internacional de donantes.

76

Los espacios relevantes para promover el diálogo político sobre equidad de género se dan tanto en el momento de fijar los marcos de asociación u hojas de ruta compartidas entre los países donantes y los países socios, como también en la arena internacional en las cumbres y conferencias donde se generan los consensos entre la comunidad internacional de donantes y se fijan los compromisos y prioridades de la agenda de desarrollo y de la cooperación al desarrollo. La cooperación catalana al desarrollo tiene que dotarse de directrices para la acción en los dos ámbitos.

77

Con respecto a la interlocución con los países socios, la cooperación catalana debe promover el diálogo político y programático sobre equidad de género en sus relaciones con las instituciones, organizaciones y agentes de los países socios no sólo cuando se tratan aspectos centrados en las mujeres o la igualdad, sino también cuando se abordan las reformas macroeconómicas, las estrategias para reducir la pobreza y las desigualdades, o las políticas sectoriales. Para la cooperación catalana la elaboración, seguimiento y evaluación de las EPP es el principal mecanismo en el que abordar el diálogo de políticas con los países socios. Sin embargo, estas directrices también son aplicables a los diálogos establecidos ad hoc con motivo de la definición de programas de apoyo a los países socios.

78

La naturaleza de este diálogo queda en buena medida caracterizada por los principios que se derivan de la Declaración de París sobre Eficacia de la Ayuda (2005) y el consiguiente Programa de Acción de Accra que contribuye a hacerlos más inclusivos y menos estado-céntricos. Estos principios -que son, a su vez, principios orientadores de la política pública de cooperación al desarrollo y que ya quedaban recogidos en buena medida en la Ley de cooperación al desarrollo y, más específicamente, en el Plan Director 2007-2010- guían las relaciones entre los países donantes y sus socios con el objetivo común de que la ayuda internacional sea un instrumento más efectivo para reducir la pobreza y las desigualdades y alcanzar los ODM.

79

Las organizaciones de mujeres y feministas, tanto del Norte como del Sur, han criticado la Declaración de París, por su “ceguera de género” y por la exclusión de la voz y los puntos de vista de las mujeres en los debates sobre la reforma de la arquitectura de la ayuda. No obstante, las redes feministas globales se han movilizado para incidir en los debates internacionales, y sus análisis y recomendaciones han estado presentes en las conferencias realizadas durante 2008 -Tercer Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda, en Accra y Conferencia de Seguimiento del Consenso de Monterrey, en Doha. Sus planteamientos parten de la premisa que hay que medir la eficacia de la ayuda por su contribución a la erradicación de la pobreza y las desigualdades, y que por lo tanto, la igualdad de género y los derechos de las mujeres son pertinentes en este debate.

80

Así, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres a la hora de definir conjuntamente las prioridades de la cooperación catalana al desarrollo en los países y pueblos prioritarios se articulará en torno a los principios que derivan de la Agenda de la eficacia de la ayuda, y entre los que destacan, en clave de equidad de género, el de apropiación democrática y el de alineación crítica. A su vez, esta articulación supondrá la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el despliegue de estos principios que orientan la relación entre países socios.

81

Las directrices para la acción en la arena internacional con respecto a la promoción de la equidad de género toman como marco de referencia la Estrategia de cooperación multilateral al desarrollo que recoge la voluntad de la cooperación catalana al desarrollo de contribuir al debate sobre el desarrollo y la cooperación al desarrollo desde las peculiaridades de una cooperación descentralizada. La Generalitat, en su papel de agente relevante y complementario en la arquitectura internacional de la ayuda, contribuirá también al nuevo multilateralismo y a la doctrina sobre cooperación al desarrollo mediante la incorporación de la perspectiva de género al debate sobre la cooperación al desarrollo y la eficacia de la ayuda.

82

A continuación se establecen directrices para promover la equidad entre mujeres y hombres en el diálogo con las partes implicadas de los países socios en torno a los principios de apropiación democrática, alineación crítica y armonización. Más adelante se plantean directrices para que la participación y contribución de la cooperación catalana al debate internacional sobre cooperación al desarrollo y eficacia de la ayuda de la cooperación catalana incorpore la perspectiva de género.

A. Apropiación democrática de las estrategias de desarrollo

83

El Programa de Acción de Accra recoge entre sus principios la importancia de la apropiación y la participación de la sociedad civil, y no sólo la de los gobiernos centrales, en los procesos de planificación nacional para el desarrollo, y además establece que los países donantes tienen que contribuir a ello. Es en este sentido que a partir de Accra el principio de apropiación adquiere el adjetivo democrática al volverse más inclusivo. Esta evolución se convierte en especialmente relevante con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el diálogo de políticas entre partes socias.

84

En este sentido, las organizaciones de mujeres y feministas señalan que en relación al principio de apropiación, éste tiene que entenderse como una apropiación democrática que involucra a la ciudadanía, incluidas las organizaciones de mujeres, en la formulación y ejecución de políticas y también programas. Con el fin de garantizar que los intereses y prioridades de las mujeres, igual que los de los hombres, estén representados en las estrategias de desarrollo, mediante la participación de los mecanismos nacionales de igualdad y de las organizaciones de mujeres y feministas en el diálogo sobre políticas de cooperación se plantean las siguientes directrices:

Directriz 1: Incorporar en la agenda del diálogo sobre políticas, planes y estrategias de cooperación al desarrollo cuestiones específicas sobre equidad de género y plantear la cuestión sobre cómo conseguir avances en la equidad de género.

Actuaciones

Plazo

.....

Llegar a acuerdos con el país socio sobre qué aspectos relacionados con los derechos de las mujeres y la equidad de género serán abordados explícitamente en el diálogo, y cómo se garantizará que las organizaciones de mujeres, de feministas y las lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, del país participan.

.....

Medio

Disponer de listas de comprobación para garantizar que los temas de equidad de género se han tenido en cuenta en el diálogo de políticas.

.....

Medio

Disponer de información sobre las brechas de género y las políticas públicas para enfrentarlas, los compromisos internacionales adquiridos por el país socio en materia de equidad entre mujeres y hombres y empoderamiento de las mujeres, la agenda de las mujeres y las estrategias del movimiento de mujeres, del movimiento feminista y de las mujeres lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, para incidir en la política nacional.

.....

Corto

Proporcionar información a las organizaciones de mujeres, de feministas y a las lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, sobre la forma en que se están abordando los temas de equidad de género en el diálogo con las instituciones socias (en caso de que no estén participando en el diálogo).

.....

Corto

Directriz 2: Crear, formalizar o fortalecer espacios para la participación efectiva de los mecanismos de igualdad, nacionales o locales, y las organizaciones de mujeres y feministas y de lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, de los países socios, en el diálogo político con la cooperación catalana al desarrollo, principalmente a través de los mecanismos de elaboración y seguimiento de las EPPs.

Actuaciones

Plazo

.....

Establecer un % de AOD de la cooperación catalana dirigido a promover la participación de las organizaciones de mujeres y feministas y de lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, en el diálogo político (elaboración de diagnósticos, intercambio de información, sistematización de debates, realización de reuniones previas al diálogo).

Medio

.....

Establecer un % de AOD de la cooperación catalana dirigido a fortalecer las capacidades de incidencia política de las organizaciones de mujeres, de feministas, de mujeres lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, en la promoción de la equidad de género en el diálogo de políticas.

Medio

.....

Incorporar criterios de equidad en la identificación de partes implicadas a entrevistar y/o participar en los grupos focales para la elaboración de los documentos de planificación geográfica (EPPs).

Corto

.....

B. Alineación crítica en materia de equidad de género con las políticas, estrategias instituciones y procedimientos de los países socios.

85

Las recomendaciones en torno al principio de alineación, surgidas de los debates sobre eficacia de la ayuda se orientan a que la acción en cooperación al desarrollo de los países donantes tiene que dar apoyo y se tiene que alinear con las estrategias, las prioridades, las instituciones y los procedimientos de los países socios. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que las políticas y planes nacionales, regionales o locales de desarrollo de los países socios, no siempre incorporan entre sus prioridades la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

86

Por eso, la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya opta por el concepto de alineación crítica para poner el énfasis en que los procesos de desarrollo que acompaña siempre tendrán que ser coherentes con los valores que inspiran esta política pública, y consiguientemente, con la promoción de la equidad entre mujeres y hombres. De esta manera, una alineación crítica hará lo posible por dar apoyo a procesos, políticas y programas coherentes con los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género, en el marco de un diálogo abierto e inclusivo. Por lo tanto, la cooperación catalana debe alinearse de manera crítica con los esfuerzos de los países socios por cumplir sus compromisos internacionales y sus políticas nacionales sobre equidad de género, planteando cuestiones relevantes sobre este tema en todas las discusiones políticas de alto nivel, las discusiones programáticas y en las decisiones que se toman sobre la asignación de los recursos de la cooperación.



87

Complementariamente, para desplegar de forma satisfactoria este principio se requerirá de acciones positivas y de apoyo a las instituciones y organizaciones de promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres, al fortalecimiento de capacidades y a la generación de conocimiento experto y a la adopción de mecanismos de seguimiento. Estas acciones positivas enlazan con la agenda de empoderamiento de las mujeres que forma parte de las prioridades sectoriales de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat.

88

Con el fin de contribuir a que en el diálogo de políticas con los países socios, la alineación crítica incorpore la perspectiva de género se plantean las siguientes directrices para la cooperación catalana:

Directriz 3: Analizar sobre la base de la alineación crítica con perspectiva de género las prioridades, sectores y modalidades de intervención de la cooperación catalana en el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de las EPP.

Actuaciones

Plazo

Establecer una metodología para incorporar la alineación crítica con perspectiva de género en todas las fases de las EPP.

Corto

Incorporar el diagnóstico de género en la identificación de prioridades sectoriales y territoriales y en la generación de consensos con las partes implicadas.

Corto

Establecer criterios de equidad de género y listas de comprobación para tomar decisiones sobre las modalidades de actuación y las alianzas estratégicas en el despliegue de prioridades.

Medio

Directriz 4: Fortalecer las capacidades de los países socios -no sólo las de las administraciones públicas- para responder a los compromisos nacionales e internacionales en materia de equidad de género y para promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Actuaciones

Plazo

Fortalecer los mecanismos de igualdad nacionales, regionales y locales, de los países socios, y la capacidad técnica para elaborar presupuestos con perspectiva de género.

Corto

Fortalecer las capacidades y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor de la equidad entre mujeres y hombres, incluidas las organizaciones de mujeres, de feministas y las mujeres líderes indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

Corto

Promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre el ICD, las unidades del Gobierno de la Generalitat con expertise demostrada en la materia, y los países socios, sobre estrategias para institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas.

Corto

Priorizar los instrumentos programáticos plurianuales en los programas de empoderamiento de las mujeres y mejorar la previsibilidad de los flujos de la AOD catalana en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Dar apoyo a actuaciones de fortalecimiento de capacidades vinculadas a la mejora en la disponibilidad y uso de datos desagregados por sexo y la mejora de los sistemas estadísticos de los países socios para incorporar datos e indicadores sensibles al género.

Largo

C. Promoción de la equidad de género en los esfuerzos de armonización con la comunidad internacional de donantes.

89

El principio de armonización busca hacer frente a los problemas asociados a la fragmentación de la ayuda y a los costes de coordinación que se le asocian. La incorporación de la perspectiva de género en los esfuerzos en pro de la armonización supone destinar más esfuerzos a la coordinación entre donantes en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres. Dicho de otro modo, se trata de conseguir que los temas de equidad de género se incluyan en las estrategias armonizadas de cooperación al desarrollo, mediante la capitalización de los conocimientos y habilidades de los agentes más adelantados en el trabajo por la equidad de género.

90

Con el fin de contribuir a la promoción de la equidad de género en los esfuerzos de armonización de la cooperación catalana con la comunidad internacional de donantes se plantean las siguientes directrices para la cooperación catalana al desarrollo:

Directriz 5: Participar y promover las Mesas de Género y otros espacios y plataformas de coordinación y armonización en los países socios para hacer análisis de género compartidos y promover actuaciones conjuntas en pro de la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

Dedicar recursos a análisis compartidos en torno a los indicadores del ODM-3, violencia machista, los derechos sexuales y reproductivos, el fortalecimiento de los movimientos feministas y su incidencia política, o la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de cooperación al desarrollo.

Medio

Elaborar un mapeo de las mesas interagenciales de género, mesas de armonización temática, plataformas de donantes, etc., existentes en los países prioritarios de la cooperación catalana y promover la participación del ACCD y de los otros actores de la cooperación catalana en las mismas.

Corto

Establecer y consolidar alianzas entre la sociedad civil catalana y el movimiento de mujeres, de feministas del Norte y del Sur global, de lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

Medio

Promover evaluaciones conjuntas de género en pro de la equidad entre mujeres y hombres.

Medio

Directriz 6: Mejorar el nivel de coordinación con respecto a la equidad entre mujeres y hombres con el conjunto de agentes del sistema de cooperación español y de la Unión Europea, con especial atención en la cooperación descentralizada y las redes de gobiernos no centrales.

Actuaciones

Plazo

Incidir a favor de la equidad entre mujeres y hombres en los espacios de coordinación del gobierno español específicamente en la Conferencia Sectorial de la Cooperación para el Desarrollo y la Comisión Interterritorial.

Medio

Establecer mecanismos de relación regular con las unidades de género del sistema de cooperación español, con especial atención en las cooperaciones descentralizadas y promover el intercambio de experiencias.

Corto

Incidir en favor de la equidad entre mujeres y hombres en los espacios de coordinación -redes regionales o internacionales, especialmente en el marco de la Unión Europea.

Corto

Participar de manera activa en la red GEDEA -Género en Desarrollo y Eficacia de la Ayuda- impulsada por la cooperación española como un mecanismo de despliegue de la Estrategia de género de la cooperación española.

Corto

D. Participación y contribución al debate internacional sobre desarrollo y eficacia de la ayuda desde las especificidades de la cooperación catalana.

91

El gobierno, en el despliegue de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat, se alinea con el paradigma del nuevo multilateralismo y es en este marco que se plantea la necesidad de contribuir y participar en el debate internacional sobre el desarrollo, la cooperación al desarrollo y la eficacia de la ayuda, como un agente con voz propia y portador de una agenda específica que puede contribuir a mejorarla.

92

Esta necesidad y voluntad de contribuir se concreta en la ampliación de esfuerzos para la apertura de espacios de participación estables para el conjunto de actores de la cooperación catalana en los diferentes foros, cumbres y encuentros sobre el desarrollo, la cooperación al desarrollo y la eficacia de la ayuda. Igualmente se concreta en la participación en redes internacionales con entidades homólogas del Norte y del Sur para establecer y promover agendas compartidas en estos ámbitos.

93

Con el fin de hacer efectiva la promoción de la equidad entre mujeres y hombres se proponen las directrices siguientes:

Directriz 7: Garantizar que la promoción de la equidad entre mujeres y hombres se convierte en un eje prioritario de la contribución de la cooperación catalana al desarrollo en los espacios de participación y debate sobre desarrollo y eficacia de la ayuda.

Actuaciones

Plazo

Incorporar la importancia de la equidad entre mujeres y hombres en el momento de elaborar los contenidos y formato de la participación de la Generalitat en los espacios de debate sobre desarrollo y eficacia de la ayuda promovidos por Naciones Unidas (NNUU), el CAD de la OCDE, la Unión Europea o las redes internacionales con entidades homólogas del Norte y del Sur.

Corto

Establecer alianzas estratégicas con los países donantes, las organizaciones de la sociedad civil y las redes que promueven la incorporación de la equidad entre mujeres y hombres en la agenda del desarrollo y la eficacia de la ayuda.

Medio

Incorporar el debate sobre eficacia de la ayuda y su vinculación con la equidad entre mujeres y hombres en la relación con los actores especializados (comisiones de género, ONGDs especializadas, ICD, etc.).

Medio

Establecer un % de recursos de AOD dirigidos a promover la participación de actores de la cooperación catalana que tienen como objetivo prioritario la promoción de la equidad entre mujeres y hombres (incluidas las organizaciones de mujeres y feministas) en los espacios de debate sobre desarrollo y eficacia de la ayuda.

Medio

Directriz 8: Dar seguimiento a los debates sobre género, desarrollo y eficacia de la ayuda en el ámbito estatal e internacional y garantizar que los avances y compromisos adquiridos se incorporan en los documentos de planificación estratégica de la cooperación catalana.

Actuaciones

Plazo

Identificar anualmente los espacios de debate sobre género y eficacia de la ayuda y planificar la participación de la cooperación al desarrollo catalana en estos espacios.

Corto

Incorporar en los procesos de planificación la actualización sobre los compromisos adoptados en estos espacios de debate.

Corto

Establecer un % de recursos de AOD dirigidos a promover la participación de actores de la cooperación catalana que tienen como objetivo prioritario la promoción de la equidad entre mujeres y hombres (incluidas las organizaciones de mujeres y feministas) en los espacios de debate sobre desarrollo y eficacia de la ayuda.

Medio

4.1.2 Promover la equidad entre mujeres y hombres en la interlocución y el diálogo sobre políticas de cooperación al desarrollo con los agentes catalanes de cooperación al desarrollo.

94

La Ley de cooperación al desarrollo establece como principio ordenador la participación de los agentes de cooperación en la planificación, seguimiento y evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo. Este rasgo confiere a la cooperación catalana un valor añadido basado en su naturaleza participativa y participada, por la importancia de los espacios de concertación política, y caracterizada por una pluralidad de agentes públicos y privados con un fuerte protagonismo en la ejecución de la política, pero también, y muy importante, en su definición y seguimiento.

95

Estas características sitúan los espacios de concertación y diálogo de políticas entre las diferentes partes implicadas de la cooperación catalana al desarrollo como espacios privilegiados para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres ya que: contribuyen a la construcción de una visión compartida sobre la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo, y al mismo tiempo pueden transformar estos consensos en compromisos políticos en relación a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

96

En este sentido, el sistema catalán de cooperación al desarrollo ya dispone de espacios formales para articular este diálogo, ya que, por ley se dota de órganos de coordinación, consulta y colaboración en funcionamiento desde el 2003. Estos órganos pueden ejercer un papel importante en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación catalana, mediante el fortalecimiento de sus funciones de seguimiento y evaluación de los avances en materia de equidad de género, así como de sus capacidades de debate y propuesta de mecanismos para impulsar a promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

97

A continuación se plantean directrices para promover la equidad entre mujeres y hombres en el diálogo de políticas, interlocución, y colaboración con los agentes catalanes de cooperación al desarrollo.

Directriz 9: Desarrollar una comprensión común sobre la equidad entre mujeres y hombres y la manera de promoverla en la cooperación al desarrollo, para mejorar la calidad y la coherencia de las actuaciones de la cooperación catalana.

Actuaciones

Plazo

Elaborar un plan de difusión y comunicación de las Directrices de Equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo en Cataluña -DGCDAH y ICD- dirigido a todos los agentes de la cooperación catalana, cada uno en su especificidad.

Corto

Sistematizar experiencias, celebrar debates sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas de transversalización de la perspectiva de género entre los agentes de la cooperación catalana.

Corto

Participar o celebrar jornadas de intercambio y debate entre organizaciones feministas, de mujeres, lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, sobre temas de la agenda de las mujeres, estrategias de empoderamiento, alianzas feministas para el desarrollo, etc.

Corto

Directriz 10: Impulsar compromisos políticos con la equidad de género en la cooperación al desarrollo con los agentes de cooperación al desarrollo catalanes.

Actuaciones

Plazo

Establecer cláusulas que expresen el compromiso político con respecto a la equidad de género en la cooperación al desarrollo en las alianzas estratégicas y convenios marco con las federaciones y coordinadoras de ONGDs, las Universidades, los Sindicatos, y los colectivos de personas migradas, así como en los convenios marco entre la DGCDAH/ACCD y los departamentos de la Generalitat.

Corto

Incorporar en los planes de trabajo de los convenios marco entre la DGCDAH/ACCD y los Departamentos y los entes locales metas relacionadas con la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Instar al gobierno a que presente una Resolución en el Parlamento sobre la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo, que complemente y acentúe el compromiso adquirido al propio Plan Director de cooperación al desarrollo.

Medio

Directriz 11: Potenciar los órganos consultivos de la cooperación catalana al desarrollo como espacios de debate e impulso de iniciativas de equidad entre mujeres y hombres y de seguimiento y evaluación de los progresos registrados por la política pública de cooperación al desarrollo con respecto a este objetivo.

Actuaciones

Plazo

Impulsar, en el reglamento interno de funcionamiento del Consejo de Cooperación al Desarrollo, la creación de la figura de Vocal experta en género y desarrollo en el Consejo de Cooperación.

Medio

Promover la participación en el Consejo de Cooperación al Desarrollo de una vocal del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (CNDC).

Medio

Definir un plan de trabajo para dar seguimiento a la implementación de las Directrices de Equidad entre mujeres y hombres en el marco del Plan de Trabajo del Consejo de Cooperación al Desarrollo.

Corto

Incorporar en el plan de trabajo de la Comisión Interdepartamental de Cooperación al Desarrollo reuniones monográficas sobre equidad de género en la cooperación.

Corto

Impulsar la participación del ICD en la Comisión Interdepartamental de Cooperación al Desarrollo y buscar sinergias entre el Plan de Políticas de mujeres y la política pública de cooperación al desarrollo.

Corto

Establecer compromisos en el plan de trabajo anual de la Comisión de Coordinación con los entes locales sobre el impulso, seguimiento y evaluación de acciones relativas a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Medio

Tratar el seguimiento de los compromisos establecidos con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en una reunión anual de la Comisión de Coordinación con los entes locales, así como el seguimiento de las convocatorias o instrumentos de ejecución conjuntos (Generalitat-entes locales).

Largo

4.2 Transversalización de la perspectiva de género en la elaboración, seguimiento y evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo.

98

Uno de los puntos clave para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el nivel estratégico es la aplicación de la perspectiva de género en la planificación, el seguimiento y la evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo catalana. Para abordar la transversalización en todo el ciclo de la política, en este apartado se establecen, en primer lugar, directrices para planificar con perspectiva de género, aplicables a todos los ejercicios de planificación. En segundo lugar, se definen directrices para aplicar la perspectiva de género en los ejercicios de seguimiento y finalmente para la evaluación de la política.

4.2.1. Promover la equidad entre mujeres y hombres en la planificación estratégica de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat.

99

Para conseguir que los ejercicios de planificación estratégica de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Cataluña se orienten a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, la perspectiva de género debe integrarse en los procesos y dinámicas, así como en los instrumentos de planificación estratégica. De esta manera los procesos de planificación serán coherentes con la importancia atribuida por esta política pública a los objetivos de promoción de la equidad y al empoderamiento de las mujeres.

100

La aplicación de la perspectiva de género en este ámbito supone que todos los documentos de planificación estratégica de la cooperación catalana contribuyan al avance de la equidad de género en los países socios y en las actuaciones de Educación para el Desarrollo. En este sentido, los ejercicios de transversalización deben hacerse en el marco de la elaboración de los planes (planes directores y planes anuales) estrategias (EPP, estrategias vinculadas a modalidades e instrumentos de cooperación, etc.) directrices (directrices de evaluación, etc.), y otros documentos de planificación estratégica de los que se pueda dotar esta política pública.



Directriz 2: Incorporar el análisis de género en la elaboración de los documentos de planificación estratégica.

101

Para conseguirlo se plantean las directrices siguientes:

Directriz 1: Garantizar la participación de las instituciones y organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, así como de personas expertas en género y desarrollo, en las dinámicas de planificación.

Actuaciones

Plazo

Garantizar que en los espacios formales de participación que tienen que dar trámite a los documentos estratégicos hay expertise en género y desarrollo.

Corto

Incorporar criterios de equidad en la identificación de partes implicadas a entrevistar y/o participar en los grupos focales para la elaboración de EPP y otros documentos estratégicos y programáticos donde se prevea la participación de los países socios.

Corto

Incorporar criterios de equidad y de expertise en equidad de género en la composición de grupos de trabajo, comisiones, o grupos consultivos más allá de los previstos por ley, vinculados a la elaboración, de documentos estratégicos.

Corto

Actuaciones

Plazo

Elaborar diagnósticos sobre las brechas de género -en clave nacional, regional, local y también sectorial- en los países socios en el marco de la elaboración de las EPP.

Medio

Incorporar en los términos de referencia de los encargos externos para la elaboración de los documentos de base preguntas específicas con respecto a las desigualdades de género y a la situación y posición de las mujeres en relación a los hombres en el país o tema objeto del encargo.

Corto

Elaborar líneas de base de género en la elaboración de los documentos de planificación estratégica.

Medio

Fijar compromisos específicos relativos al objetivo transversal de promover la equidad entre las mujeres y los hombres en clave de resultados en los Planes Directores y en clave de acciones en los Planes Anuales que derivan de los primeros.

Corto

Reflejar, en los ejercicios presupuestarios, los recursos que se dedican a promover la equidad entre mujeres y hombres.

Medio

Incorporar indicadores - de input, de resultados, proceso e impacto- y establecer metas en clave de equidad de género en los documentos de planificación estratégica que permitan dar seguimiento y evaluar los progresos en la consecución de este objetivo.

Medio

Directriz 3: Establecer mecanismos para evitar la evaporación de los compromisos con respecto a la equidad entre mujeres y hombres en la elaboración de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat.

Actuaciones

Plazo

Elaborar o encargar un informe de impacto de género de los documentos de planificación estratégica de la cooperación al desarrollo de la Generalitat. Medio

Impulsar anualmente actuaciones dirigidas al seguimiento y la evaluación de los compromisos adquiridos en materia de equidad de género en los documentos de planificación estratégica. Corto

4.2.2. Promover la equidad entre mujeres y hombres en el seguimiento y la evaluación estratégica de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat.

102

El seguimiento y la evaluación se convierten en piezas clave de una política de cooperación al desarrollo de calidad, tal como se extrae del consenso internacional que subraya la importancia de la gestión por resultados de desarrollo, para mejorar la eficacia y la calidad de la cooperación. Así, el seguimiento y la evaluación son procesos necesarios para asegurar la calidad y coherencia de las políticas de cooperación para el desarrollo, para constatar el progreso en la ejecución, el grado de consecución de objetivos y resultados, los procesos generados, así como el impacto de las actuaciones. Todo ello debería permitir sacar lecciones y, alimentar el proceso de toma de decisiones, introduciendo cambios, si es necesario.

103

La aplicación de la perspectiva de género en los ejercicios de seguimiento estratégico busca conocer de forma periódica: en qué medida se aplican los compromisos, adoptados por los diferentes documentos estratégicos relativos a la promoción de la equidad de género, y, en qué medida se están aplicando los planes y estrategias adoptadas para promover la equidad entre mujeres y hombres. En gran parte, el éxito de la aplicación de la perspectiva de género en los ejercicios de seguimiento estratégico depende de las capacidades de recopilación, sistematización, explotación y análisis en clave de equidad.

104

La aplicación de la perspectiva de género en la evaluación estratégica supondrá: valorar los resultados de las estrategias aplicadas, medir la eficacia y eficiencia de las actuaciones realizadas, y valorar el impacto y la sostenibilidad de los avances conseguidos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo promovida por la Generalitat de Catalunya. También se podrá incorporar la perspectiva de género al resto de criterios de evaluación presentes en las Directrices de evaluación y otros que se pueda considerar oportunos.

105

Los ejercicios de seguimiento y de evaluación requieren disponer de una información inicial sobre el punto de partida de la integración de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo catalana que permita comparar los resultados que se obtendrán en el medio y largo plazo. Para que así sea, además de la importancia de la disponibilidad de datos habrá que desarrollar las capacidades para analizarlos con una perspectiva que vaya más allá de los cambios en la situación de las mujeres, y perciba los cambios en las relaciones de género y en cuanto a las brechas de desigualdad.



106

En este sentido, la Memoria Anual de Cooperación al Desarrollo de la Generalitat es el principal instrumento de seguimiento de la política pública, mediante el seguimiento de los Planes Anuales que concretan los compromisos de los planes directores. Por eso, será una prioridad incorporar en el principal instrumento de seguimiento de la política, instrumentos y mecanismos que sean capaces de reflejar los avances en cuanto a la equidad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres.

107

Con respecto a la evaluación estratégica, las evaluaciones estratégicas geográficas, sectoriales, por modalidades e instrumentos y las del Plan director de cooperación al Desarrollo tendrán que incorporar los elementos necesarios para reflejar los avances en cuanto a la equidad de género. También se deberá aplicar la perspectiva de género de forma efectiva en todo el ciclo del proceso de la evaluación.

108

A continuación se plantean directrices para promover la equidad entre mujeres y hombres en el seguimiento y la evaluación de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

Directriz 4: Hacer el seguimiento y la evaluación de los compromisos en relación con la equidad entre mujeres y hombres de la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya mediante los instrumentos y mecanismos de seguimiento y evaluación de los que dispone esta política.

Actuaciones	Plazo
.....	
Profundizar en el uso del marcador de género del CAD para comprender hasta qué punto las actuaciones que conforman la AOD de la Generalitat de Catalunya promueven de manera significativa o principal la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
.....	
Promover la participación de las organizaciones de mujeres, de feministas, de mujeres líderes indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, en los ejercicios de seguimiento y evaluación estratégica de esta política pública.	Medio
.....	
Incorporar criterios de equidad de género en los instrumentos de seguimiento y evaluación estratégica de la política pública (planes estratégicos y documentos de directrices).	Medio
.....	
Incorporar criterios de equidad de género en los instrumentos de ejecución de la política pública - para disponer de datos desagregados por sexo, que contengan suficiente información sobre las relaciones de género, etc. - que permitan generar datos relevantes para los ejercicios de seguimiento y evaluación estratégica.	Corto
.....	
Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las evaluaciones estratégicas y en todos los productos y subproductos que se deriven de las mismas.	Medio
.....	

Directriz 5: Diseñar y aplicar instrumentos ad-hoc para el seguimiento y la evaluación de los resultados y el impacto de género en la cooperación catalana al desarrollo.

Actuaciones

Plazo

Adoptar técnicas cuantitativas y cualitativas para recopilar y sistematizar información sobre las desigualdades de género que permitan identificar las diferencias entre mujeres y hombres en percepciones, actitudes, prácticas, acceso y control sobre los recursos, oportunidades económicas y poder e influencia política.

Medio

Impulsar evaluaciones de impacto de género por país, sector, modalidad e instrumento de cooperación.

Medio

Directriz 6: Mejorar las capacidades de recopilación y sistematización de información desagregada por sexo y para generar indicadores sensibles al género.

Actuaciones

Plazo

Fortalecer las capacidades del personal técnico con funciones estratégicas de los actores de la cooperación catalana para el seguimiento con perspectiva de género, para realizar análisis de género y análisis feminista de la información recopilada y para construir indicadores de género (de resultados, proceso e impacto) e indicadores de empoderamiento de las mujeres.

Medio

Sistematizar, analizar y difundir buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre promoción de la equidad entre mujeres y hombres y aplicación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo. Se tendrá especialmente en cuenta el uso de lenguajes adaptados a los diferentes grupos y colectivos implicados y a los que vayan dirigidos.

Corto

Asignar un % de recursos a la recopilación y sistematización de información desagregada por sexo.

Medio

4.3 Transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres en los objetivos transversales y en las líneas estratégicas de la cooperación catalana.

109

La transversalización de la equidad entre las mujeres y los hombres en el nivel estratégico de la política de cooperación al desarrollo implica no sólo incidir sobre los procesos de planificación, seguimiento y evaluación, sino también sobre los componentes estratégicos que se definen y valoran a través de estos procesos. Estas prioridades se articulan alrededor de los objetivos transversales - entre los que se cuenta el mismo objetivo de promover la equidad entre las mujeres y los hombres- y de las líneas y objetivos estratégicos sectoriales tanto en el Sur como en el Norte.



4.3.1. Equidad de género en los Objetivos Transversales.

110

Los objetivos transversales de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya están vinculados a los cambios profundos que hay que promover en las relaciones y en las estructuras que inciden sobre los procesos de desarrollo de los países socios y sobre las relaciones entre los países del Norte y del Sur. Concretamente, se refieren a la necesidad de promover la equidad entre las mujeres y los hombres; de impulsar los derechos humanos, la gobernanza democrática y el fortalecimiento del tejido social; y a velar por la sostenibilidad del desarrollo.

111

Su carácter transversal implica abordar estos objetivos de manera sistemática y coherente en el despliegue de la política de cooperación al desarrollo en su conjunto, en todos los ámbitos y a todos niveles, en tanto que condiciones mínimas para que se puedan dar procesos verdaderamente transformadores y sostenibles de desarrollo en los países socios.

112

Con el fin de promover la equidad entre mujeres y hombres al aplicar el objetivo transversal de Promover el respeto integral y la consolidación de los derechos humanos, la gobernanza democrática y el fortalecimiento del tejido social y el de Promover la sostenibilidad del desarrollo en su triple dimensión -social (que incluye cultural y política), ambiental y económica- en todos los ámbitos de la cooperación para el desarrollo de la Generalitat de Catalunya, se plantean un conjunto de directrices y actuaciones asociadas, también referidas a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la elaboración y los contenidos de los documentos de directrices para hacer operativos estos objetivos transversales.

A. Promover el respeto integral y la consolidación de los derechos humanos, la gobernanza democrática y el fortalecimiento del tejido social.

113

Los esfuerzos por aplicar la equidad de género en el objetivo transversal de promover el respeto integral y la consolidación de los derechos humanos, la gobernanza democrática y el fortalecimiento del tejido social giran en torno a tres grandes directrices. La primera pretende superar la visión androcéntrica de los derechos humanos así como velar por la incorporación efectiva de los derechos humanos de las mujeres en la política de cooperación. La segunda pretende asegurar que la perspectiva de género se incorpore efectivamente en las actuaciones de las instituciones públicas de los países socios y en todo el ciclo de las políticas públicas. La tercera pretende fortalecer las capacidades organizativas y de incidencia política del movimiento de mujeres y feminista y, en especial, de las mujeres indígenas lideresas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, de los países socios.

Directriz 1: Revisar la visión androcéntrica de los derechos humanos, y velar por la incorporación de los derechos de las mujeres y por un sistema de exigibilidad que asegure su pleno ejercicio.

Actuaciones	Plazo
-------------	-------

<p>.....</p> <p>Incorporar la revisión de la visión androcéntrica de los derechos humanos en el diálogo de políticas con las partes implicadas en el país socio y las del sistema de cooperación catalana al desarrollo.</p> <p>.....</p>	<p>Corto</p>
---	--------------

<p>.....</p> <p>Establecer alianzas entre los actores de la cooperación catalana al desarrollo para trabajar los derechos humanos con perspectiva de género -DGCDH/ACCD, Oficina de Promoción de la Paz y los Derechos Humanos, Federación Catalana de ONG por los Derechos Humanos, etc.</p> <p>.....</p>	<p>Medio</p>
--	--------------

<p>.....</p> <p>Promover el uso de listas de comprobación para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el análisis sobre la situación de los derechos humanos en la fase de diagnóstico de la planificación geográfica (EPP).</p> <p>.....</p>	<p>Medio</p>
---	--------------

<p>.....</p> <p>Promover el uso de indicadores del cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, en particular de los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los DSyR (Derechos Sexuales y Reproductivos) en los instrumentos de planificación que permitan el seguimiento y la evaluación, y en los instrumentos de ejecución de la política.</p> <p>.....</p>	<p>Medio</p>
---	--------------

<p>.....</p> <p>Incorporar en la formación y sensibilización sobre Derechos Humanos, temáticas relacionadas con los derechos humanos de las mujeres, en particular los DESC y los DSyR en el ámbito del desarrollo y de la acción humanitaria.</p> <p>.....</p>	<p>Corto</p>
---	--------------

<p>.....</p> <p>Impulsar anualmente actuaciones dirigidas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de mujeres para exigir sus derechos, en el ámbito local, nacional e internacional.</p> <p>.....</p>	<p>Corto</p>
---	--------------



Directriz 2: Aplicar la perspectiva de género en la promoción de la gobernanza democrática mediante el fortalecimiento de instituciones y políticas públicas pro-equidad como requisito indispensable para la democracia y el desarrollo de los países socios.

Actuaciones **Plazo**

.....

Promover el uso de listas de comprobación y criterios para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la participación, representatividad y control democrático de las instituciones públicas de los países socios, con especial atención en el ámbito local. Corto

.....

Promover el uso de listas de comprobación y criterios para garantizar la Incorporación de la perspectiva de género en el acompañamiento a la elaboración de políticas públicas, planes y presupuestos, especialmente en el ámbito local. Corto

.....

Promover el uso de indicadores sensibles al género para planificar, dar seguimiento y evaluar la aplicación de la perspectiva de género en el fortalecimiento de instituciones y políticas públicas. Medio

.....

Incorporar en la formación y sensibilización sobre gobernabilidad democrática y desarrollo aspectos relacionados con la equidad entre mujeres y hombres. Medio

.....

.....

Impulsar anualmente actuaciones dirigidas a promover y/o fortalecer espacios de interlocución entre las organizaciones de mujeres y las instituciones públicas de los países socios para garantizar la participación de las mujeres y sus organizaciones en la toma de decisiones política, con una especial atención en las lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados. Corto

.....

Promover, desde el ICD y la DGCDAH/ACCD el intercambio de experiencias sobre la institucionalización de las políticas pro-equidad y los mecanismos de igualdad con gobiernos locales y nacionales de los países socios. Medio

.....

Directriz 3: Aplicar la perspectiva de género en la promoción del tejido social mediante el fortalecimiento de las capacidades organizativas y de incidencia política del movimiento de mujeres, del movimiento feminista y de las mujeres indígenas lideresas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, de los países socios.

Actuaciones **Plazo**

.....

Promover el uso de listas de comprobación y criterios para garantizar la participación de las organizaciones de mujeres en las actuaciones orientadas al fortalecimiento del tejido social. Corto

.....

Promover el uso de indicadores de empoderamiento colectivo y político de las organizaciones de mujeres en la planificación, seguimiento y evaluación de documentos y actuaciones. Medio

.....

.....
 Incorporar, en la formación y sensibilización sobre fortalecimiento del tejido social, el análisis de las organizaciones de mujeres, y de sus contribuciones a la democracia y al desarrollo.

Medio

.....
 Impulsar anualmente actuaciones dirigidas a promover y/o fortalecer a las organizaciones de mujeres de los países socios para garantizar su papel activo en el tejido social de los países socios, con especial atención a las lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

Corto

B. Promover la sostenibilidad del desarrollo en su triple dimensión -social (que incluye cultural y política), ambiental y económica.

114

Las directrices para la transversalización de la equidad entre mujeres y hombres en la promoción de la sostenibilidad del desarrollo, que se presentan a continuación, tienen un doble objetivo. Por una parte, reconocer explícitamente el papel de las mujeres en el desarrollo humano sostenible además de darle valor y procurar el establecimiento de unas relaciones equitativas entre mujeres y hombres en las esferas pública y privada. Por otra, incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en la promoción de la sostenibilidad ambiental del desarrollo a través de la mejora de las capacidades y las titularidades de las mujeres en el acceso, uso y control de los ecosistemas y de los recursos naturales.

Directriz 1: Reconocer y valorar la contribución de las mujeres al desarrollo humano sostenible, y en la promoción de un concepto de sostenibilidad (social, económico y ambiental) que tenga en cuenta sus capacidades, experiencias y prioridades, y unas relaciones equitativas entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

.....
 Incorporar el valor del trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado), productivo no monetarizado, familiar y comunitario que hacen las mujeres y los hombres en la sostenibilidad del desarrollo en los debates y en la definición de políticas, estrategias y actuaciones.

Medio

.....
 Promover intercambios de buenas prácticas y experiencias innovadoras en el abordaje de la sostenibilidad del desarrollo con enfoque de género.

Medio

.....
 Promover el uso de indicadores para hacer el seguimiento y la evaluación en los cambios conseguidos en cuanto al reconocimiento y valoración social de las contribuciones de las mujeres a la sostenibilidad del desarrollo.

Medio

.....
 Incentivar el uso de las herramientas de análisis de género para recoger información sobre el “triple rol” de las mujeres, los tiempos y valores de los trabajos realizados (Herramienta de Perfil de Actividades).

Medio

.....
 Impulsar anualmente actuaciones dirigidas a dar apoyo a la incidencia política de las organizaciones de mujeres y de las organizaciones pro-equidad en torno al reconocimiento y valoración del trabajo de cuidado, familiar y doméstico.

Medio

.....
 Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado y sostenibilidad de la vida, mediante la movilización de recursos para dar apoyo a actuaciones que promueven la participación de los hombres en las tareas de cuidado.

Medio

Directriz 2: Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la sostenibilidad ambiental del desarrollo mediante la mejora de las capacidades y titularidades de las mujeres para asegurar un acceso, uso y control sostenible y equitativo de los ecosistemas y de los recursos naturales y los servicios ambientales.

Actuaciones

Plazo

Promover el diálogo entre los actores de la cooperación catalana al desarrollo especializados en sostenibilidad ambiental sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género.

Corto

Promover el uso de listas de comprobación y criterios para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la sostenibilidad ambiental del desarrollo y en la gestión de los recursos naturales y de los servicios ambientales.

Corto

Promover el uso de indicadores sensibles al género en la planificación, seguimiento y evaluación de documentos y actuaciones orientadas a la promoción de la sostenibilidad ambiental, que permitan valorar los avances en cuanto al acceso, uso y control sostenible y equitativo de los recursos naturales y de los servicios ambientales.

Medio

Impulsar anualmente actuaciones dirigidas a dar apoyo a actuaciones que promuevan el acceso equitativo a los recursos medioambientales, en ámbitos clave para las mujeres como el aprovisionamiento de agua, de alimentos y de energía, la habitabilidad, la propiedad de la tierra, etc.

Corto

Promover la investigación y el uso de indicadores para evaluar el impacto de género del cambio climático.

Medio

Promover la formación y sensibilización sobre la aplicación de la perspectiva de género en la sostenibilidad ambiental, teniendo en cuenta el cambio climático, y contribuir a la sistematización de experiencias y lecciones aprendidas sobre sostenibilidad ambiental con equidad de género.

Medio

Incentivar el uso de las herramientas de análisis de género para recoger información sobre el acceso y control de activos medioambientales (Matriz de Acceso y Control) en las estrategias y actuaciones, sea cuál sea el ámbito sectorial donde se adscriban.

Medio

4.3.2. Directrices generales para aplicar la perspectiva de género en las líneas estratégicas de la cooperación catalana.

115

Las líneas estratégicas estructuran las prioridades de intervención sectorial de la cooperación catalana. Según establece el Plan director vigente, las líneas estratégicas son tres: dos orientadas al trabajo para la promoción del desarrollo y la acción humanitaria en los países socios, y una tercera orientada a la promoción de la Educación para el Desarrollo en el Norte.

116

Dado que las cuestiones de género no hacen referencia sólo a un ámbito de actuación sectorial sino que forman parte integral de todos los ámbitos, es fundamental mejorar el vínculo entre la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y las prioridades de actuación sectorial con el fin de incorporar objetivos con respecto a la equidad de género en los ámbitos temáticos y sectoriales de las líneas que hacen referencia tanto a las actuaciones en el Sur (desarrollo y acción humanitaria) como el trabajo de educación, sensibilización e incidencia en el Norte.

A. Línea estratégica desarrollo.

117

La Línea de Desarrollo concentra la mayor parte de los recursos de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya y se refiere a las actuaciones orientadas a la promoción del desarrollo y articuladas alrededor de los objetivos estratégicos definidos por el Plan director de cooperación al desarrollo. Para aplicar la perspectiva de género a la línea estrategia de desarrollo, este apartado plantea directrices y actuaciones orientadas a incorporar la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el despliegue de los siete objetivos estratégicos de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

Directriz 1: Promover la equidad entre mujeres y hombres en el derecho a la salud a través del acceso equitativo a los sistemas de salud públicos o con vocación de servicio público de calidad.

Actuaciones

Plazo

Considerar la responsabilidad mutua y compartida de hombres y mujeres en relación con la salud en todas las actuaciones de este sector. Corto

Incorporar los condicionantes de género en la salud en la identificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones. Corto

Dar apoyo y promover acciones específicas encaminadas a la promoción, defensa y protección de los derechos sexuales y de los derechos reproductivos en hombres y mujeres desde la corresponsabilidad. Corto

Identificar y establecer alianzas con redes internacionales de salud, salud sexual y salud reproductiva que estén trabajando desde una perspectiva de género. Corto

Apoyar iniciativas de cooperación que vayan encaminadas a promover la implicación de los hombres en la gestión de la salud y de manera equitativa con las mujeres. Medio

Directriz 2: Promover la equidad entre mujeres y hombres en la mejora de la cobertura, la calidad y las capacidades de los sistemas educativos públicos o con vocación de servicio público para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de los sectores de la población con menos oportunidades, así como en la potenciación de la educación intercultural multilingüe.

Actuaciones

Plazo

Apoyar iniciativas encaminadas a fortalecer los sistemas públicos educativos teniendo en cuenta los condicionantes de género en el currículum oculto, sistema y procesos educativos. Corto

Promover iniciativas que fomenten un acceso y permanencia equitativos de niñas y niños y chicos y chicas en la enseñanza primaria y secundaria. Corto

Promover iniciativas que rompan con los estereotipos sexistas en la formación técnica y profesional y en la orientación académica y profesional. Medio

Promover actuaciones que promuevan la erradicación de la violencia machista contra las niñas y jóvenes en la escuela y alrededor de la escuela. Corto

Apoyar iniciativas que promuevan políticas educativas inclusivas, donde la equidad de género sea un objetivo prioritario. Medio

Apoyar iniciativas que tengan en cuenta los intereses estratégicos y el fomento de capacidades de hombres y mujeres en los programas educativos. Medio

Promover la participación de las mujeres y chicas en los órganos de participación y decisión de los centros educativos y que fomenten la presencia equilibrada de las mujeres y los hombres en el sistema educativo, en el profesorado, los cargos directivos y las asociaciones de padres y madres. Medio

Apoyar iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad entre padres y madres como parte activa de la comunidad educativa. Medio

Apoyar iniciativas encaminadas a erradicar la feminización del analfabetismo, desde una visión de derechos humanos y de género. Corto

Abordar los estereotipos sexistas al identificar necesidades formativas en personas adultas y promover el acceso de las mujeres a la formación en ámbitos orientados tradicionalmente a los hombres y viceversa. Medio

Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas dirigidas al profesorado. Corto



Directriz 3: Promover la equidad entre mujeres y hombres en la promoción y el fortalecimiento de las capacidades productivas, comerciales y sindicales, con un especial énfasis en la soberanía alimentaria, así como en la ampliación de las oportunidades de ocupación de los sectores más desfavorecidos.

Actuaciones

Plazo

Promover iniciativas encaminadas a dar valor a la economía de cuidado, doméstica y familiar y a hacer visible su impacto en las economías nacionales de los países donde se desarrollen.

Medio

Apoyar iniciativas orientadas a promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado.

Medio

Apoyar iniciativas encaminadas a promover la promoción, protección y defensa de los derechos económicos de las mujeres.

Corto

Promover la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres, de feministas, de lideresas indígenas, afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados en los espacios de incidencia política orientados al desarrollo sostenible, y a la defensa de la soberanía alimentaria.

Corto

Apoyar iniciativas encaminadas a hacer visible y combatir el impacto de las políticas productivas y comerciales en las relaciones de género (trabajo en las maquilas, sobreexplotación femenina en las transnacionales, etc.).

Medio

Consolidar iniciativas que hayan conseguido impactos positivos en las políticas productivas y comerciales dirigidas a superar las desigualdades de género.

Medio

Apoyar iniciativas encaminadas a establecer medidas para evitar la discriminación de género y favorecer el acceso de las mujeres a la titularidad sobre la tierra, así como al acceso, el control y el uso de los recursos productivos a partir de los que se obtienen los alimentos.

Corto

Promover iniciativas encaminadas a superar los estereotipos sexistas en cuanto a las oportunidades de ocupación y a las actividades generadoras de ingresos.

Corto

Promover iniciativas orientadas a incentivar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Corto

Promover iniciativas orientadas a la mejora de las capacidades sindicales para hacer frente a los intereses estratégicos de género de las mujeres trabajadoras.

Corto

Apoyar iniciativas orientadas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medio

Directriz 4: Promover la equidad entre mujeres y hombres en el marco de la promoción de la gobernanza democrática para favorecer la participación, la inclusión y la transparencia en la toma de decisiones pública, la garantía y el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos individuales y colectivos y el empoderamiento de los actores y del tejido social con más capacidad transformadora.

Actuaciones

Plazo

Promover y dar apoyo a la consolidación de iniciativas innovadoras que canalicen fondos autónomos para la garantía y el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Medio

Impulsar y dar apoyo a la consolidación de actuaciones encaminadas a promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Corto

Considerar a las mujeres como agentes activas, con poder para colocar temas en la agenda y capacidad de toma de decisiones, en los procesos democráticos.

Corto

Promover y dar apoyo a la consolidación de iniciativas encaminadas a fomentar la participación política de las mujeres en los procesos democráticos.

Corto

Promover y dar apoyo a la consolidación de iniciativas encaminadas al fortalecimiento organizacional de grupos de mujeres para la incidencia política, velando por la participación de las mujeres jóvenes, y promoviendo el diálogo intergeneracional.

Corto

.....
 Dar apoyo a iniciativas que potencien el trabajo con organizaciones de países socios que estén comprometidas con la defensa de las necesidades y el apoyo a la participación de las trabajadoras, especialmente de aquéllas que sufren discriminación o explotación.

Corto

.....
 Priorizar iniciativas que consoliden mecanismos de protección jurídica, social y económica en el ámbito laboral de las mujeres en condiciones de exclusión.

Corto

.....
 Promover iniciativas encaminadas a fortalecer a las organizaciones sindicales de mujeres en empresas transnacionales ubicadas en zonas fronterizas.

Corto

Directriz 5: Promover la equidad entre mujeres y hombres en el aumento de las capacidades y la autonomía de las mujeres, en el reconocimiento, visibilización y promoción de su participación equitativa, real y efectiva en los procesos de desarrollo humano, particularmente en todos los ámbitos de la vida pública, la toma de decisiones y la economía, en la defensa y la promoción de todos los derechos de las mujeres y el combate de la violencia machista.

Actuaciones

Plazo

Dar prioridad a aquellas actuaciones que tengan en cuenta y se orienten a dirigir los intereses estratégicos de las mujeres. Corto

Promover sinergias entre las actuaciones de empoderamiento de las mujeres y otras actuaciones que incorporen la perspectiva de género en el marco de otros objetivos estratégicos. Corto

Abrir un espacio de interlocución permanente con las comisiones, unidades, y personal técnico responsable de género de los diferentes agentes. Corto

Directriz 6: Promover la equidad entre mujeres y hombres en la gestión sostenible, equitativa e integral de los ecosistemas y el acceso, control y uso de sus recursos naturales y de los servicios ambientales, entre ellos el agua, a través del empoderamiento de los actores del Sur, en especial de aquéllos más desfavorecidos.

Actuaciones

Plazo

Considerar los diversos usos de los recursos naturales y del agua y la distribución de los servicios ambientales desde un enfoque de género. Corto

Reconocer y considerar la existencia de diferentes grupos de interés, con diferentes necesidades, relaciones y oportunidades, así como el papel de la institucionalidad formal e informal con respecto al acceso, el uso, el control y la gestión de los recursos naturales y de los servicios ambientales. Corto

Promover iniciativas de gestión adecuada de los recursos naturales y de los servicios ambientales que incluyan de manera explícita las necesidades, prioridades y opiniones de los hombres y de las mujeres y que promuevan la participación activa y el liderazgo de éstas. Corto

Apoyar organizaciones y redes de mujeres para fortalecer las capacidades de éstas para incidir y participar en la toma de decisiones sobre los recursos naturales y los servicios ambientales. Corto

Apoyar y consolidar iniciativas encaminadas a capacitar a organizaciones comunitarias en habilidades específicas para la gestión ambiental desde una perspectiva de género. Corto

Apoyar actuaciones específicas que identifiquen y aborden las barreras a la participación plena de las mujeres en la gestión integral de los recursos hídricos. Corto

Apoyar iniciativas que hagan visible la participación y responsabilidad de las mujeres en la gestión de los recursos hídricos con carácter no remunerado. Corto

Considerar los riesgos e impactos diferenciados entre mujeres y hombres de la degradación de los recursos naturales -deforestación, escasez de agua, agotamiento del suelo, contaminación del aire y del agua- al diseñar, implementar y evaluar las actuaciones. Corto

Incorporar los condicionantes de género al identificar las prioridades para hacer frente al deterioro ambiental a partir de los roles y responsabilidades asignadas a mujeres y hombres en un contexto determinado. Corto

Directriz 7: Promover la equidad entre mujeres y hombres en la mejora de las capacidades de los actores del sur para prevenir conductas violentas en los conflictos, en la contribución a una solución política negociada de éstos y a la rehabilitación post-conflicto, así como en la contribución a los procesos de transformación de los conflictos violentos y a la construcción de la paz desde un enfoque de seguridad humana.

Actuaciones

Plazo

Promover la aplicación de las resoluciones 1325 y 1889 sobre mujeres paz y seguridad y de las resoluciones 1820 y 1888 sobre violencia sexual en situaciones de conflicto y post-conflicto. Corto

Promover iniciativas centradas en concentrar esfuerzos en las etapas previas al estallido de la violencia, teniendo en cuenta las necesidades e intereses estratégicos de hombres y mujeres. Medio

.....
Apoyar actuaciones que promuevan la prevención y la erradicación de la violencia contra las mujeres en los conflictos armados y otros contextos de violencia. Corto
.....

Apoyar iniciativas dirigidas a promover la atención a las mujeres víctimas de los conflictos armados, en especial de la violencia sexual. Corto
.....

Apoyar iniciativas de paz lideradas por organizaciones de mujeres y que fomenten la participación política de las mujeres en los procesos de construcción de paz. Corto
.....

Apoyar iniciativas orientadas a incorporar las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y los hombres en los procesos de verdad, justicia, reparación, atención psicosocial y reconciliación. Corto
.....

Directriz 8: Desarrollar una comprensión común sobre la manera de aplicar la perspectiva de género en la línea estrategia de desarrollo entre los actores de la cooperación catalana.

Actuaciones Plazo
.....

Elaborar diagnósticos sobre la incorporación de la perspectiva de género a cada uno de los objetivos sectoriales estratégicos de la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya. Medio
.....

Profundizar en la reflexión con los actores catalanes en el ámbito de la cooperación al desarrollo sobre la aplicación de la perspectiva de género en cada uno de los objetivos sectoriales garantizando la participación de personas expertas en la temática. Medio
.....

Elaborar al menos un documento de posicionamiento cada año sobre la incorporación de la perspectiva de género en alguno de los objetivos sectoriales aplicando las recomendaciones internacionales en este sentido. Corto
.....

Tratar la incorporación de la perspectiva de género en la línea estratégica de cooperación al desarrollo en al menos una sesión del Consejo de cooperación. Corto
.....

Celebrar la DGCDAAH y el ACCD reuniones monográficas con las comisiones de género, técnicas y personal directivo de las ONGD especializadas en promover la equidad entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de las mujeres. Corto
.....



Directriz 9: Fortalecer las capacidades de los actores de la cooperación catalana para la aplicación de la perspectiva de género en la línea estratégica de desarrollo.

Actuaciones	Plazo
Facilitar la formación en género de personal y agentes de cooperación especializados en cada uno de los objetivos sectoriales estratégicos.	Corto
Recopilar y difundir buenas prácticas de aplicación de la perspectiva de género en los objetivos sectoriales estratégicos.	Corto
Capitalizar y difundir la experiencia de los actores más avanzados en la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos sectoriales estratégicos.	Corto
Evaluar el impacto de género de algunas actuaciones en los objetivos sectoriales estratégicos.	Medio

B. Línea estratégica de acción humanitaria.

118

La Generalitat de Catalunya, en su línea estratégica de acción humanitaria, quiere contribuir a prevenir y cubrir las necesidades de las poblaciones afectadas por desastres de origen natural, socio-natural o humano, a restablecer sus derechos fundamentales y su dignidad humana, y a reducir su vulnerabilidad fomentando las capacidades propias.

119

Para hacerlo, la cooperación catalana se alinea con la Carta Humanitaria y los Estándares Mínimos consensuados por los principales actores humanitarios sobre actuaciones en contextos de crisis (Proyecto Esfera 2004), y, con respecto a la Reducción de Riesgos de Desastre, con el Marco de Acción de Hyogo 2005-2015. El marco internacional en relación con los derechos de las mujeres, especialmente la CEDAW, informa estos documentos y en concreto el Marco de Acción de Hyogo. Éste considera que hay que incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, planes y procesos de decisión sobre la gestión de riesgos de desastre, incluidos los relativos a la evaluación de los riesgos, la alerta temprana, la gestión de la información y la educación y la formación. Por su parte, el Comité Permanente Inter-Agencial (IASC por sus siglas en inglés), espacio de coordinación, elaboración de políticas y toma de decisiones en el ámbito humanitario que involucra actores del sistema de Naciones Unidas y ONGs, aprobó en 2006 un manual para incorporar género en la acción humanitaria.

120

La exposición al riesgo y, por lo tanto, la vulnerabilidad ante los desastres está condicionada por las estructuras sociales y culturales y por unas relaciones de género determinadas que sitúan a los hombres y a las mujeres en posiciones distintas. En consecuencia, el impacto de los desastres es diferente en las mujeres y en los hombres. Sus necesidades y sus intereses son distintos, y los roles de género les colocan en posiciones diferentes en el momento de hacer frente a los desastres, tanto por el acceso y control a los recursos que tienen como por la posición que ocupan en una sociedad determinada. Por ejemplo, está comprobado que las responsabilidades de las mujeres de atención y cuidado, remunerados y no remunerados, las lleva a sostener a la familia y la comunidad emocional y materialmente durante las experiencias de desastre y recuperación. A estas tareas no se les da valor ya que son informales y socialmente invisibles. Por lo tanto, con el fin de asegurar que la prevención y cobertura de las necesidades de las poblaciones afectadas se planifica y se implementa de manera que beneficie a las mujeres y a los hombres hay que tener en cuenta el análisis de género.

121

Por otra parte, es importante tener en cuenta que las mujeres, aparte de su mayor vulnerabilidad, tienen un papel muy importante como agentes en la reconstrucción y por lo tanto, hay que reconocer y promover las capacidades de las mujeres para hacer frente a la crisis y la reconstrucción.

122

Finalmente, también hay que tener en cuenta que los desastres causan cambios en las estructuras y la distribución de poder a nivel comunal, regional y nacional y en las unidades familiares. Teniendo en cuenta las capacidades de las mujeres, incluido el liderazgo en la toma de decisiones en aspectos relacionados con la reconstrucción y la distribución de recursos se pueden detectar oportunidades para una redistribución del poder más equitativa en sus comunidades. Las crisis pueden generar por lo tanto oportunidades para unas relaciones de género más equitativas o, todo lo contrario, profundizar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Directriz 1: Promover la equidad entre las mujeres y los hombres en la contribución a prevenir y cubrir las necesidades de las poblaciones afectadas por desastres de origen natural, socio-natural o humano, en el restablecimiento de sus derechos fundamentales y su dignidad humana, y en la reducción de su vulnerabilidad fomentando sus capacidades propias.

Actuaciones

Plazo

Promover, durante las etapas de respuesta, distintas acciones correctivas y de creación de un entorno de protección de mujeres, niñas, niños y hombres teniendo en cuenta sus intereses estratégicos y necesitados prácticas.

Corto

Promover la relación complementaria entre la tarea de las organizaciones de derechos humanos y las organizaciones humanitarias con personal concienciado sobre la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Promover acciones de consulta a las mujeres, las niñas, los niños y los hombres (de forma conjunta y separadamente) sobre sus preocupaciones y riesgos en materia de protección, opiniones y soluciones a cuestiones clave, para tener elementos centrales que ayuden a enfrentar una situación humanitaria.

Corto

Apoyar iniciativas que promuevan la participación de mujeres y niñas en las políticas y operaciones humanitarias que tengan en cuenta las cuestiones de género, que satisfagan sus necesidades y fortalezcan sus capacidades para reivindicar sus derechos ante el gobierno y otras partes interesadas para hacerlos efectivos.

Corto

Diseñar actuaciones específicas basadas en el análisis de género que se orienten a hacer visibles las capacidades y participación de las mujeres en las respuestas a las crisis humanitarias.

Medio

Promover iniciativas de investigación y análisis sobre las circunstancias que impiden a las mujeres y las niñas disfrutar de iguales derechos y conseguir la plena igualdad con los hombres y os niños durante situaciones de desastre.

Medio

Apoyar iniciativas que promuevan la rendición de cuentas ante la vulneración de los derechos humanos en situaciones de crisis humanitaria, haciendo incidencia en la violación de los derechos humanos de las mujeres.

Medio

Consolidar iniciativas que contribuyan al empoderamiento tanto de mujeres como de hombres de las poblaciones afectadas, mediante actividades de capacitación sobre sus derechos, incluyendo los derechos específicos de las mujeres y las niñas, como la CEDAW, la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, la 1889, 1820 y 1888, por ejemplo, a través de talleres comunitarios.

Largo

Priorizar iniciativas que promuevan el contacto y el diálogo con las autoridades locales y nacionales mientras se llevan a cabo las acciones de respuesta humanitaria, con el fin de abordar las desigualdades y establecer medidas de protección y empoderamiento de las mujeres y las niñas en el periodo posterior al desastre o conflicto.

Medio

Incorporar la perspectiva de género en las estrategias de reducción de riesgos de desastres de manera sistemática aplicando las recomendaciones internacionales en este sentido.

Corto

Directriz 2: Desarrollar una comprensión común sobre la manera de aplicar la perspectiva de género en la acción humanitaria entre los actores de la cooperación catalana.

Actuaciones

Plazo

Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de los principios de la Carta humanitaria y de los Estándares mínimos del proyecto Esfera.

Medio

Realizar diagnósticos conjuntos con otros actores involucrados en acción humanitaria, que incluyan cuestiones de género en las etapas de respuesta.

Corto

Promover acciones de reflexión, debate y formación sobre la aplicación de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

Corto

Elaborar documentos de posicionamiento en relación a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la acción humanitaria como la violencia contra las mujeres en situaciones de crisis humanitaria.

Corto

Elaborar un plan de acción para profundizar en la aplicación de la perspectiva de género a las actuaciones apoyadas por la ACCD en materia de acción humanitaria

Medio



Directriz 3: Fortalecer las capacidades de los actores de la cooperación catalana para la aplicación de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

Actuaciones

Plazo

Promover la formación presencial y virtual en género de personal y agentes con una especialización en acción humanitaria.

Medio

Capitalizar la experiencia de los actores más avanzados en la incorporación de la perspectiva de género en la acción humanitaria y apoyar experiencias piloto en este sentido.

Medio

Recopilar buenas prácticas de aplicación de la perspectiva de género en la línea estratégica de acción humanitaria.

Medio

Considerar la posibilidad de utilizar el marcador de género desarrollado por el Comité Permanente Inter-Agencial (IASC por sus siglas en inglés).

Corto

Evaluar el impacto de género de algunas actuaciones de la línea estratégica de acción humanitaria y sacar lecciones.

Medio

C. Línea estratégica de Educación para el Desarrollo

123

La línea estratégica de Educación para el Desarrollo (en adelante EpD) se concentra en fomentar el conocimiento y el compromiso cívico de la ciudadanía de Catalunya con el desarrollo humano sostenible. La riqueza y el compromiso solidario del tejido asociativo catalán le dan a esta línea un potencial de transformación que hay que aprovechar para promover la equidad entre las mujeres y los hombres.

124

La Generalitat de Catalunya reconoce en la EpD una estrategia de transformación social, que promueve la corresponsabilidad, el análisis crítico de la realidad y una ciudadanía consciente y comprometida a nivel local y global. El análisis crítico de la realidad incluye el análisis de género y la EpD debe comprometerse también con unas relaciones de género más equitativas.

125

La promoción de la equidad entre mujeres y hombres debe darse en todas las dimensiones de la EpD y en todos sus ámbitos. La cooperación catalana aplicará la perspectiva de género en las actuaciones que apoye en el ámbito de la educación formal, no formal e informal y que aborden cualquiera de los ámbitos siguientes: sensibilización, educación y formación, investigación y reflexión e incidencia política y movilización social. Por eso se plantean las directrices siguientes:

Directriz 1: Reconocer y poner en práctica el potencial político y transformador de la educación para el desarrollo y promover un análisis crítico de las desigualdades estructurales de género en todas las actuaciones de sensibilización, educación/formación, investigación/reflexión, incidencia política y movilización social.

Actuaciones

Plazo

.....

Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de Educación para el Desarrollo y aplicar la estrategia en coordinación permanente con organizaciones con experiencia reconocida en educación para el desarrollo con perspectiva de género.
.....

Promover la coherencia entre las actuaciones desarrolladas y las prácticas institucionales.
.....

Contar con un mapeo de actuaciones de esta línea estratégica con respecto a la incorporación de la perspectiva de género.
.....

Establecer un espacio de interlocución permanente entre las ONGD y otros actores que trabajan la educación para el desarrollo y el personal técnico de la ACCD para mejorar las intervenciones y adecuarlas a los principios de equidad de género.
.....

Corto

Medio

Corto

Corto

.....

Promover la participación plena y efectiva de las mujeres y analizar las barreras a la plena participación de hombres y las mujeres en las metodologías de las actuaciones de la línea estratégica de EpD.
.....

Corto

.....

Dar apoyo y consolidar iniciativas encaminadas a desarrollar acciones estratégicas de educación para el desarrollo (sensibilización, educación/formación, investigación/reflexión, incidencia política y movilización social) que hagan visibles las desigualdades estructurales de género.
.....

Medio

.....

Utilizar lenguajes no androcéntricos y no sexistas en los materiales utilizados en la EpD.
.....

Corto

.....

Priorizar iniciativas de educación para el desarrollo que promuevan el trabajo en red y que potencien el intercambio de experiencias y la incidencia local-global para transformar las desigualdades de género.
.....

Corto

Directriz 2: Hacer visibles e incorporar las contribuciones de las mujeres y feministas en el desarrollo para incorporarlas en los contenidos y reivindicaciones que propone toda acción de EpD.

Actuaciones **Plazo**

Afrontar los estereotipos sexistas y las concepciones androcéntricas de la realidad en la que se quiere actuar. Corto

Incorporar a las organizaciones de mujeres, de feministas y lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, como agentes clave en las actuaciones de la línea estratégica de EpD. Corto

Contar con datos desagregados por sexo e indicadores no androcéntricos en las acciones de EpD y especialmente en lo que se refiere a la investigación. Medio

Promover la creación y consolidación de redes feministas globales, que incidan en la promoción y garantía de los Derechos Humanos de las mujeres en el marco de las cumbres y conferencias internacionales del desarrollo. Medio

Directriz 3: Desarrollar una comprensión común sobre la manera de aplicar la perspectiva de género en la EpD entre los actores de la cooperación catalana.

Actuaciones **Plazo**

Promover acciones de reflexión, debate y formación con las ONGDs sobre la aplicación de la perspectiva de género en la EpD con la participación de las comisiones y personal técnico de EpD y género. Corto

Promover el debate y la reflexión sobre el papel de los medios de comunicación y la publicidad en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres. Corto

Promover el debate y la reflexión conjunta de la DGCDAAH, el Departamento de Innovación, Universidades y Empresa y el IIEDG (Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género) sobre la investigación y formación universitaria en género y desarrollo. Corto

Establecer sinergias en el ámbito de la educación formal, con el Departamento de Educación con respecto a la coeducación. Medio

Establecer sinergias con la Agencia Catalana de Juventud en el ámbito de la educación no formal con el trabajo realizado respecto a coeducación. Medio

Establecer sinergias en el ámbito de la investigación con el IIEDG y con los master especializados en género y desarrollo. Medio

Establecer sinergias con los medios de comunicación para promover la equidad entre mujeres y hombres en la EpD del ámbito informal. Medio

Directriz 4: Fortalecer las capacidades de los actores de la cooperación catalana para la aplicación de la perspectiva de género en la EpD.

Actuaciones **Plazo**

Promover la formación en género y desarrollo de técnicos y técnicas de educación para el desarrollo de las organizaciones de cooperación públicas y privadas. Corto

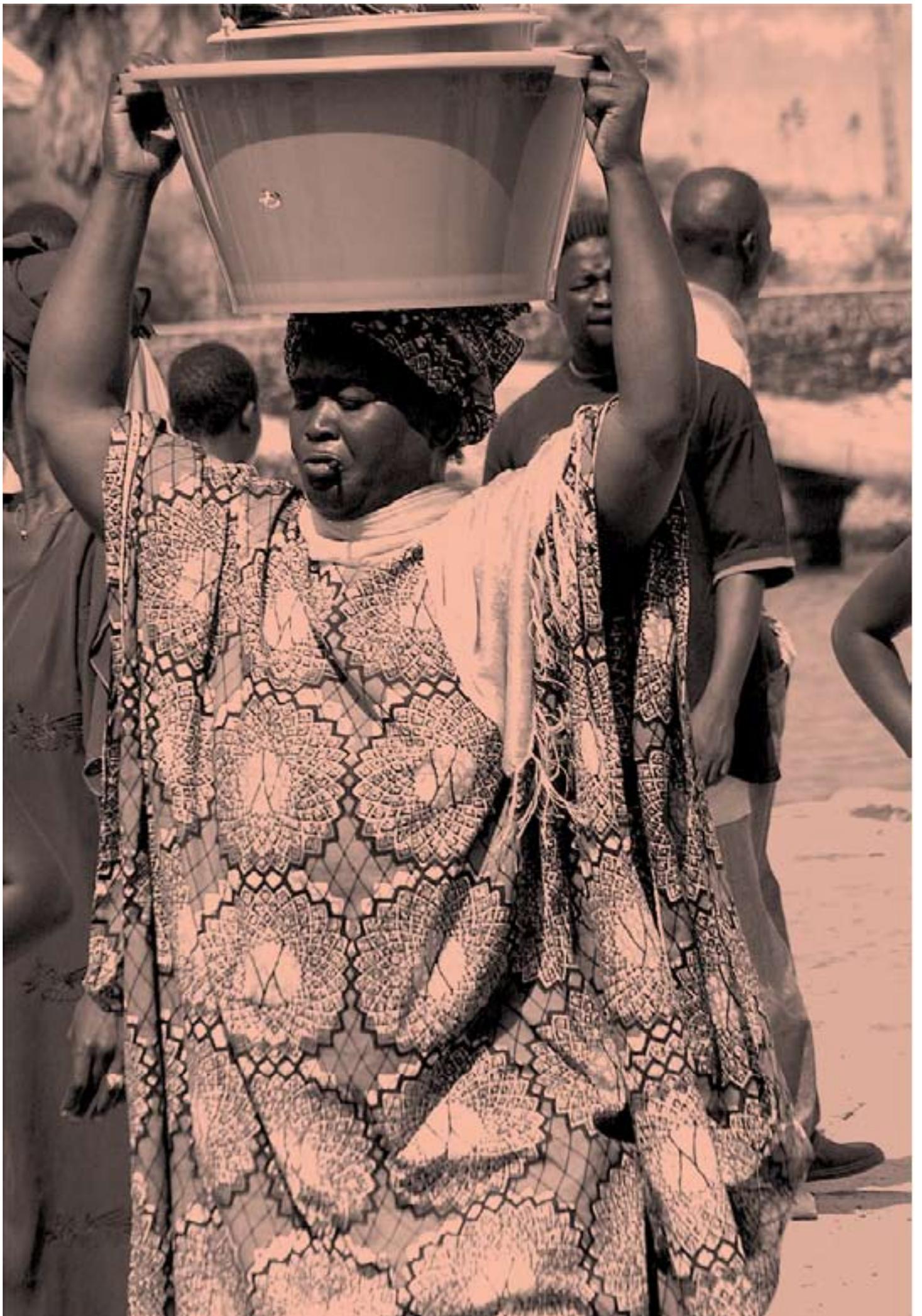
Capitalizar la experiencia de los actores más adelantados en la incorporación de la perspectiva de género en la EpD. Medio

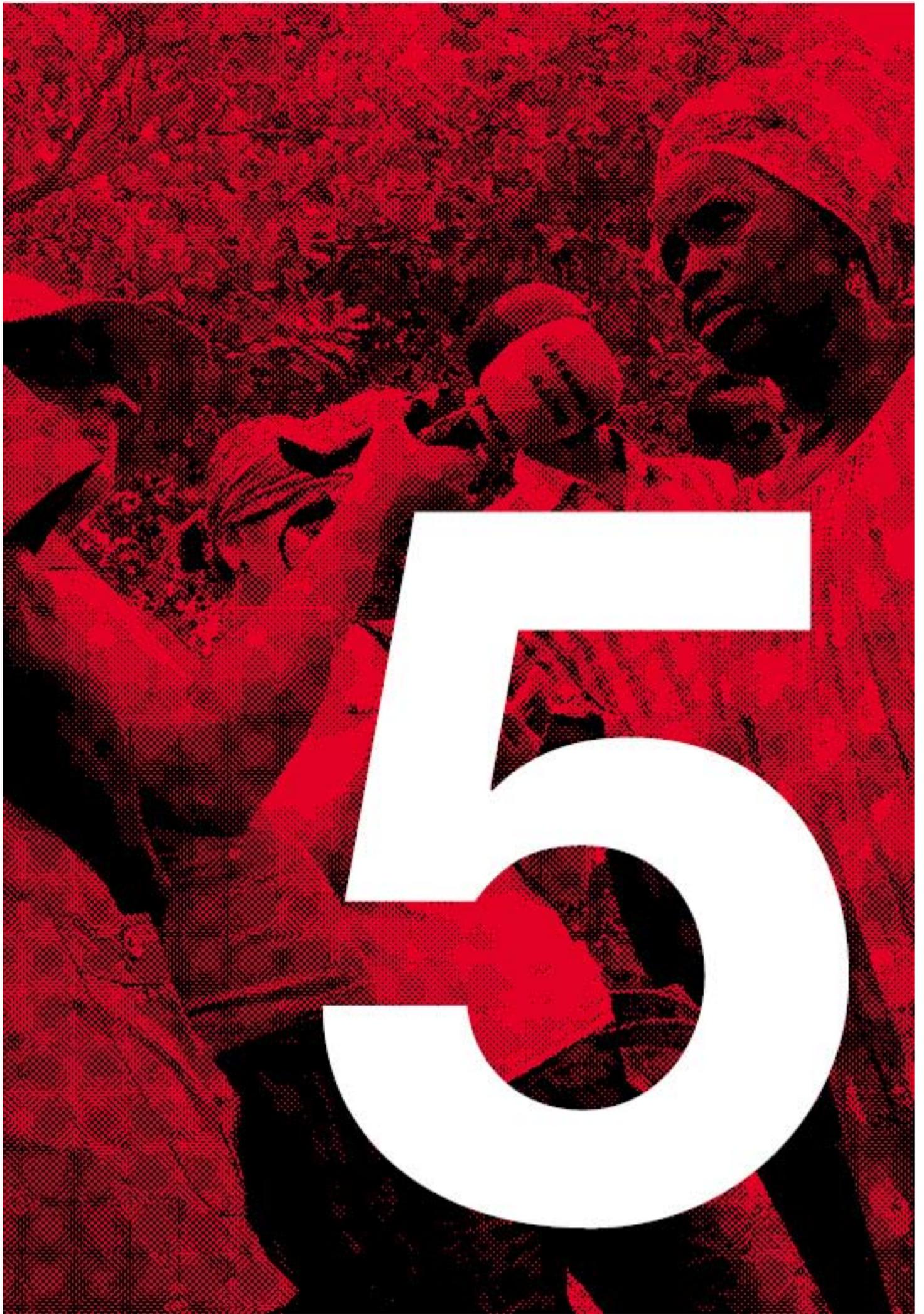
Recopilar buenas prácticas de aplicación de la perspectiva de género en la línea estratégica de EpD. Medio

Promover el diálogo entre las organizaciones de mujeres y de feministas y de hombres por la igualdad y las ONGDs. Corto

Evaluar el impacto de género de algunas actuaciones de la línea estratégica de EpD y sacar lecciones. Medio

Evaluación del impacto de la Estrategia de EpD y su impacto en el sector, incorporando la perspectiva de género. Largo





Promover la equidad entre las mujeres y los hombres en el nivel operativo

126

Para que los compromisos políticos con la equidad entre mujeres y hombres se trasladen a las fases de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación operativas hay que aplicar la perspectiva de género también en este nivel. Se trata de mejorar el vínculo entre las prioridades estratégicas con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y las actuaciones, los programas y proyectos de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya a través de las modalidades e instrumentos previstos en los planes directores y de las herramientas que desde los organismos ejecutores se puedan prever.

127

En este segundo nivel se establece una directriz global para el nivel operativo y programático y otras para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en los instrumentos, modalidades y en las actuaciones y el ciclo de los proyectos o programas de la cooperación catalana. Al mismo tiempo se complementa con las listas de comprobación y los marcos de análisis incluidos en el manual de herramientas. Estas listas y marcos de análisis no son propuestas exhaustivas ni estancas y se deben adaptar y complementar en función de la tipología de actuación y en función del contexto en el que se desarrolle la actuación.

Directriz 1: Garantizar que en el 2014 se duplica el porcentaje de actuaciones de la cooperación catalana que promueven de manera significativa o principal la equidad entre mujeres y hombres y que en el 2018 se llega al 75% de acuerdo con el Plan de Acción de la Unión Europea sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el desarrollo.

Actuaciones

Plazo

Elaborar planes de acción de género que faciliten el cumplimiento de los objetivos con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en las actuaciones de la cooperación catalana. Corto

Abrir un espacio de reflexión con los actores de la cooperación catalana para detectar las cuestiones críticas en el uso del marcador. Corto

Analizar el comportamiento del marcador de género del CAD en el periodo 2008-2010 identificando las limitaciones y oportunidades para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y estableciendo objetivos anuales. Corto

5.1 Incorporación de la perspectiva de género en las modalidades e instrumentos de la cooperación catalana.

5.1.1 Modalidades.

128

La cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya se despliega en cuatro modalidades que implican un liderazgo diferente por parte de la Generalitat de Catalunya y del resto de actores en las diferentes fases del ciclo del proyecto y programa y permiten desplegar los principios de coordinación y complementariedad en las actuaciones.

129

La primera modalidad de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya es la cooperación para el desarrollo bilateral de iniciativa directa en los países y pueblos prioritarios, en la acción humanitaria y en las actuaciones de EpD. Esta modalidad se refiere a cualquier actuación iniciada y ejecutada directamente por el Gobierno de Catalunya, sin la intermediación de terceros actores.

130

Las directrices que se plantean para esta modalidad son compartidas con la segunda modalidad que es la que promueve la concertación con los actores de la cooperación al desarrollo, con especial atención a la sociedad civil. Esta modalidad incluye cualquier actuación en la que alguna o diversas de las fases básicas del ciclo del programa o del proyecto se lleva a cabo de manera concertada o con la mediación de otros actores de la cooperación para el desarrollo del Norte.

131

La tercera modalidad es la que se refiere a la cooperación para el desarrollo bilateral a iniciativa de los actores de la cooperación catalana, en especial las ONGD y las entidades privadas no lucrativas. Esta modalidad incluye cualquier iniciativa que provenga y se canalice a través de otros agentes de la cooperación catalana distintos de la administración de la Generalitat de Catalunya.

132

Finalmente la cuarta modalidad es la que se hace a través de organismos multilaterales en el marco del paradigma del nuevo multilateralismo. Incluye cualquier participación y contribución de la Generalitat de Catalunya a las actuaciones de los organismos multilaterales especializados en la promoción del desarrollo y de un orden internacional más justo y solidario.

133

Se proponen las directrices siguientes agrupadas según modalidades:

A. Cooperación para el desarrollo bilateral de la Generalitat de Catalunya de iniciativa directa y en concertación con otros agentes de la cooperación al desarrollo.

134

Las actuaciones bilaterales por iniciativa directa ofrecen oportunidades significativas para aplicar la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación catalana por el importante liderazgo que asume la Generalitat de Catalunya en todo el ciclo del proyecto o programa.

135

Al mismo tiempo, la tipología de actuaciones a las que se da prioridad en la aplicación de esta modalidad -actuaciones de fortalecimiento gubernamental de los países socios, de mejora del diseño y gestión de políticas públicas con los diferentes niveles de gobierno, de empoderamiento de los sectores tradicionalmente excluidos, con los pueblos indígenas y minorizados y con las organizaciones y redes de mujeres de ámbito regional o global tiene un potencial transformador muy alto, lo cual le da más relevancia a la promoción de la equidad entre las mujeres y los hombres.

136

Por su parte, la cooperación para el desarrollo bilateral en concertación con otros agentes de la cooperación al desarrollo representa una oportunidad para optimizar la generación de conocimiento experto, la cooperación técnica y la promoción de alianzas hacia una cooperación que responda al objetivo de promover la equidad entre mujeres y hombres.

137

Estas modalidades ofrecen a la Generalitat de Catalunya y, en particular, la ACCD la oportunidad de posicionarse para liderar un proceso hacia la equidad de género en la cooperación catalana, mediante las directrices siguientes:

Directriz 1: Incrementar y mejorar progresivamente las actuaciones de estas modalidades que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones	Plazo
Establecer mecanismos que aseguren que las decisiones de planificación sobre las actuaciones anuales en estas modalidades se fundamentan en diagnósticos que incluyen las relaciones de género.	Corto
Elaborar planes de acción de género para mejorar la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en las actuaciones de estas modalidades.	Corto
Mobilizar recursos y personal experto para promover el fortalecimiento de competencias en género en administraciones públicas, instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil al menos en todos los países prioritarios de la cooperación catalana (esta actuación se vincula con el objetivo sectorial de derechos humanos, gobernanza democrática y fortalecimiento del tejido social).	Medio
Mobilizar recursos para dar apoyo a organizaciones y redes de mujeres de ámbito regional o global de manera que se incida en todas las regiones prioritarias (esta actuación se vincula con el objetivo sectorial de empoderamiento de las mujeres).	Medio
Hacer uso de los mecanismos de coordinación y seguimiento de los convenios para incorporar objetivos esperados e indicadores en relación con la aplicación de la perspectiva de género.	Corto
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos jurídico-administrativos para desplegar estas modalidades.	Corto
Optimizar los procedimientos de la ACCD y los departamentos con el fin de establecer mecanismos que eviten la evaporación de los compromisos con respecto a la promoción de la equidad en estas modalidades.	Corto
Aplicar los marcadores de género para dar seguimiento al progreso con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.	Corto
Realizar evaluaciones de género de las actuaciones.	Medio

Directriz 2: Establecer sinergias y complementariedades para promover la equidad entre mujeres y hombres entre actuaciones de empoderamiento de las mujeres y otras actuaciones de la cooperación catalana.

Actuaciones	Plazo
Identificar actuaciones de empoderamiento de las mujeres en los países prioritarios de la cooperación catalana que puedan ser complementarias y tener un impacto multiplicador en otras actuaciones.	Medio
Promover los aprendizajes entre organizaciones y los intercambios de experiencias.	Medio
Promover las alianzas para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres entre organizaciones gubernamentales y sociedad civil, en especial movimientos de mujeres, de feministas y lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, en los países socios.	Corto

Directriz 3: Establecer alianzas con los actores más avanzados en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género.

Actuaciones	Plazo
Identificar actores a partir de su expertise en género para definir o concertar las actuaciones.	Corto
Promover los aprendizajes entre organizaciones y los intercambios de experiencias.	Medio
Promover las alianzas para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres entre organizaciones gubernamentales y sociedad civil, en especial movimientos de mujeres, de feministas y lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, en los países socios.	Medio



B. Cooperación para el desarrollo bilateral a iniciativa de los actores de la cooperación catalana al desarrollo (ONGD y entidades privadas no lucrativas).

138

En la cooperación a iniciativa de otros actores la responsabilidad de aplicar la perspectiva de género recae en manos de actores que no forman parte de la estructura orgánica e institucional de la Generalitat de Catalunya pero que son organizaciones aliadas del Gobierno a la hora de promover la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo. En esta modalidad, la Generalitat de Catalunya puede incentivar la aplicación de la perspectiva de género a través del establecimiento de su marco reglamentario, de las líneas maestras de las convocatorias, y de sus instrumentos jurídico-administrativos, de acuerdo con la normativa vigente.

Directriz 1: Incrementar y mejorar progresivamente las actuaciones de esta modalidad que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

Incentivar la incorporación de la perspectiva de género en las bases de las convocatorias, los formularios y los criterios de valoración y otros instrumentos jurídico-administrativos para desplegar esta modalidad.

Corto

Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos jurídico-administrativos para desplegar esta modalidad.

Corto

Promover la realización de diagnósticos con perspectiva de género.

Medio

.....
 Incorporar las recomendaciones de los informes de impacto de género del ICD sobre las bases de las convocatorias.

Corto

.....
 Incentivar la mejora de las capacidades institucionales de las contrapartes del Sur y de los actores catalanes con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.

Medio

.....
 Promover la formación en género y desarrollo a las asociaciones juveniles en el marco del programa de formación destinado a éstas a través del ACJ (Agencia Catalana de Juventud) y en colaboración con el CNJC (Consejo Nacional de Juventud de Catalunya).

Corto

.....
 Hacer uso de los mecanismos de coordinación y seguimiento de la convocatoria de programas para incorporar objetivos esperados e indicadores en relación en la aplicación de la perspectiva de género.

Corto

.....
 Optimizar los procedimientos de la ACCD y los departamentos con el fin de establecer mecanismos que eviten la evaporación de los compromisos con respecto a la promoción de la equidad en esta modalidad.

Corto

.....
 Aplicar los marcadores de género para dar seguimiento al progreso con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.

Corto

.....
 Realizar evaluaciones de género de las actuaciones.

Medio

.....
 Fomentar las evaluaciones de impacto de género de las actuaciones.

Largo

Directriz 2: Establecer un diálogo con los actores implicados en esta modalidad para hacer seguimiento de los progresos con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.

Actuaciones

Plazo

.....

Abrir un espacio para valorar conjuntamente la aplicación de la perspectiva de género en las convocatorias y los resultados globales de al menos dos convocatorias cada año.

.....

Medio

.....

Promover consensos con las comisiones, áreas y unidades de género de los actores catalanes.

.....

Medio

.....

Identificar áreas de mejora con las partes implicadas para incorporarlas en las convocatorias siguientes.

.....

Medio

.....

Promover el intercambio y capitalización de experiencias entre los actores de la cooperación al desarrollo.

.....

Medio

C. Cooperación para el desarrollo a través de organizaciones multilaterales.

139

La cooperación al desarrollo que la Generalitat de Catalunya canaliza a través de esta modalidad se inscribe en el marco de la Estrategia de cooperación multilateral al desarrollo de la Generalitat de Catalunya adoptada en 2009. La Estrategia plantea tres objetivos específicos directamente orientados a promover la equidad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres y prevé que la relevancia de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres para los organismos multilaterales sea uno de los criterios de selección que orienten estratégicamente la política de contribuciones de la Generalitat de Catalunya a los organismos multilaterales.

140

Con respecto a los objetivos específicos, en primer lugar, la cooperación catalana quiere contribuir a las capacidades del sistema multilateral para dar apoyo al empoderamiento de las mujeres de los países del Sur. En segundo lugar, quiere contribuir a las capacidades técnicas y humanas de los organismos multilaterales para la incorporación de la perspectiva de género. Finalmente, en el marco de la contribución de la Generalitat de Catalunya a la eficacia, eficiencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas del sistema multilateral, la cooperación catalana quiere contribuir a promover en el seno de los organismos multilaterales, la transversalización efectiva de la equidad entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género.

141

Para hacer efectivas las prioridades de la estrategia se plantean las siguientes directrices:



Directriz 1: Incrementar y mejorar progresivamente las actuaciones de esta modalidad que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones	Plazo
.....	
Mejorar la selectividad en las contribuciones a los organismos multilaterales a partir de la aplicación de los criterios definidos por la Estrategia de cooperación multilateral al desarrollo de la Generalitat de Catalunya con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.	Medio
.....	
Elaborar un plan de acción de género en esta modalidad con el fin de desplegar los objetivos específicos de la Estrategia de cooperación multilateral al desarrollo de la Generalitat de Catalunya relevantes para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
.....	
Hacer uso de los mecanismos de coordinación y seguimiento de los convenios para incorporar objetivos esperados e indicadores en relación a la aplicación de la perspectiva de género.	Medio
.....	
Optimizar los procedimientos de la ACCD y los departamentos con el fin de establecer mecanismos que eviten la evaporación de los compromisos con respecto a la promoción de la equidad en esta modalidad.	Medio
.....	
Aplicar los marcadores de género para dar seguimiento al progreso con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.	Corto
.....	
Realizar evaluaciones de género de las actuaciones.	Medio
.....	

Directriz 2: Contribuir a las capacidades técnicas y humanas de los organismos multilaterales para la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas y programas de desarrollo humano sostenible.

Actuaciones	Plazo
.....	
Movilizar recursos y personal experto (secondments, becas, etc.) para dar apoyo a los organismos multilaterales para mejorar sus capacidades en la aplicación de la perspectiva de género.	Medio
.....	
Promover el trabajo interagencial con el fin de capitalizar la expertise de los organismos multilaterales más comprometidos en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.	Medio
.....	
Promover las alianzas para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres entre organismos multilaterales y sociedad civil, en especial las organizaciones de mujeres, de feministas y pro-equidad.	Medio
.....	

Directriz 3: Promover en el seno de los organismos multilaterales la equidad entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género.

Actuaciones

Plazo

Hacer uso de los mecanismos de coordinación y seguimiento de los convenios para incorporar objetivos esperados e indicadores en relación a la aplicación de la perspectiva de género en los mecanismos de programación, aplicación presupuestaria y rendición de cuentas de los organismos multilaterales.

Medio

Movilizar recursos y personal experto para promover el fortalecimiento de competencias en género en el sí de los organismos multilaterales.

Medio

Mejorar la selectividad en la elección de los organismos multilaterales con los que se colabora en función de la incorporación que hacen de la perspectiva de género en sus mecanismos de programación, aplicación presupuestaria, seguimiento y evaluación, y de la incorporación que hacen en el sí de su institución.

Corto

5.1.2 Instrumentos.

142

Los cuatro grandes grupos de instrumentos con los que cuenta la cooperación catalana y que se han ido desplegando de manera paralela a la consolidación de la política pública de cooperación al desarrollo son la cooperación técnica, la cooperación económica, la cooperación financiera y el codesarrollo. Cada uno de ellos representa oportunidades diferentes para promover la equidad entre mujeres y hombres y contemplar los intereses estratégicos y las necesidades prácticas de género de mujeres y hombres.

143

Se proponen las directrices siguientes agrupadas por instrumento:

A. Cooperación Técnica.

144

De acuerdo con la Ley de cooperación al desarrollo, por cooperación técnica se entiende cualquier apoyo al esfuerzo de los países socios con el fin de mejorar las capacidades de las personas, las organizaciones y los marcos institucionales. Éste es el instrumento que concentra un volumen más alto de recursos en la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya, e incluye los proyectos, los programas y la asistencia técnica en los ámbitos sectoriales priorizados por el plan director vigente.

145

Al margen de las directrices que se le aplican vinculadas a las modalidades de cooperación al desarrollo se plantea la directriz siguiente:

Directriz 1: Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de cooperación técnica que impliquen la contribución a la mejora de las capacidades de los países socios, tanto del gobierno como de la sociedad, con el fin de que puedan liderar y gestionar su proceso de desarrollo.

Actuaciones	Plazo
.....	
Establecer metodologías que faciliten la aplicación de la perspectiva de género en la cooperación técnica liderada por los diferentes departamentos de la Generalitat con el apoyo de la expertise del ICD.	Medio
.....	
Hacer uso de los mecanismos de coordinación con los diferentes actores de la cooperación catalana para asegurar que se incorpora la perspectiva de género en las asistencias técnicas.	Corto
.....	
Hacer uso de las listas de comprobación para incorporar la perspectiva de género en los términos de referencia de las consultorías.	Corto
.....	
Movilizar recursos para favorecer el intercambio de experiencias con los países socios con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en Catalunya.	Medio
.....	

Directriz 2: Promover la cooperación Sur-sur y la cooperación triangular para promover la equidad entre mujeres y hombres en los países socios capitalizando los recursos existentes.

Actuaciones	Plazo
.....	
Intercambiar y sistematizar experiencias en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres dentro de y entre los países socios mediante la cooperación triangular, contando con la participación del ICD.	Largo
.....	
Identificar a los agentes más avanzados de los países socios con respecto a la equidad entre mujeres y hombres con el fin de promover la cooperación sur-sur.	Medio
.....	

B. Cooperación económica.

146

La cooperación económica desarrollada por la Generalitat de Catalunya se concentra fundamentalmente en la ayuda a determinados sectores de los países socios y forma parte de los instrumentos programáticos, que incluyen el apoyo presupuestario y sectorial, el apoyo territorial y los fondos comunes. Este tipo de instrumentos de cooperación económica comporta una aplicación más directa de los pilares de la agenda de la eficacia de la ayuda y por lo tanto se aplican las directrices expuestas en el segundo capítulo, además de las que se vinculan a las modalidades de cooperación al desarrollo.

147

Sin embargo, para este instrumento particular se plantea la siguiente directriz:

Directriz 1: Dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de los instrumentos programáticos.

Actuaciones	Plazo
.....	
Contribuir selectivamente a los instrumentos programáticos en función de la capacidad de rendir cuentas con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
.....	
Hacer incidencia en las mesas de coordinación de las contribuciones a instrumentos programáticos respecto a la planificación, el seguimiento y la evaluación a la aplicación de la perspectiva de género y a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
.....	
Movilizar recursos y personal experto para fortalecer las capacidades de los países socios para incorporar indicadores sensibles al género, y presupuestos sensibles al género en los instrumentos programáticos.	Medio
.....	

C. Cooperación Financiera.

148

La Generalitat de Catalunya despliega este instrumento principalmente a través de dos vías: por una parte, las contribuciones financieras selectivas a los organismos multilaterales y, por otra parte, a través del apoyo a programas de microcréditos. Con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y en relación a las contribuciones financieras a organismos multilaterales se aplican las directrices desplegadas para la modalidad de cooperación a través de organizaciones multilaterales.

149

Con respecto a los programas de microcrédito, se plantea la directriz siguiente:

Directriz 1: Establecer un diálogo con los actores que lideran el uso de este instrumento y las organizaciones de mujeres para asegurar la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

Promover espacios para el debate y la reflexión sobre la promoción de la equidad en los programas de microcrédito. Medio

Movilizar recursos para incluir diagnósticos de género en los programas de microcrédito. Medio

Incorporar indicadores sensibles al género en los programas de microcrédito. Medio

Evaluar el impacto de género de los programas de microcrédito. Medio

D. Codesarrollo.

150

La Generalitat de Catalunya cuenta con la Estrategia de codesarrollo de la cooperación al desarrollo para posicionarse en el debate sobre los vínculos entre migración, desarrollo y cooperación, y, al mismo tiempo, definir las prioridades de trabajo en codesarrollo y desplegarlas en una agenda de actuaciones.

151

El análisis de género del fenómeno de las migraciones puede evidenciar por una parte la feminización de las mismas y por otra parte las pautas de doble y triple discriminación que sufren las mujeres migrantes, a la vez que puede hacer patente una profundización de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en los países de origen y de acogida ya que las relaciones de género de los países de origen y de acogida condicionan la naturaleza del fenómeno. Por todo ello es importante aplicar la perspectiva de género de manera sistemática en el análisis de las migraciones y el desarrollo y se proponen las directrices siguientes:

Directriz 1: Incorporar la perspectiva de género al abordar la relación entre migraciones y desarrollo.

Actuaciones

Plazo

Promover una reflexión y comprensión común en torno a la relación entre migraciones, desarrollo y género, incluyendo el fenómeno de las cadenas de cuidado globales. Corto

Promover la investigación y análisis sobre la relación entre migraciones, desarrollo y género. Medio

Movilizar recursos para dar apoyo a actuaciones que promuevan el análisis de género en las actuaciones de codesarrollo. Medio

Hacer visibles a las mujeres migradas y sus aportaciones al país de origen y de acogida, así como su papel de agentes sociales de cambio. Corto

Movilizar recursos para fortalecer las capacidades de las asociaciones de personas migrantes para el análisis de género con respecto a las actuaciones de codesarrollo. Medio

Movilizar recursos para dar apoyo a actuaciones en la línea de EpD que contribuyan a transformar las imágenes estereotipadas de los hombres y mujeres migrantes. Medio

Directriz 2: Fortalecer los vínculos entre las organizaciones de mujeres, de feministas y pro-equidad y las mujeres migrantes para mejorar su participación en la cooperación al desarrollo.

Actuaciones

Plazo

Movilizar recursos para fortalecer las capacidades de las mujeres migrantes y sus organizaciones para participar en la cooperación al desarrollo. Medio

Promover intercambios de experiencias entre organizaciones de mujeres, de feministas y pro-equidad, y mujeres migrantes y sus organizaciones. Corto

Hacer visibles las aportaciones de las mujeres migrantes y sus organizaciones al desarrollo de sus países de origen. Corto



5.2 Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones y el ciclo del proyecto/ programa.

152

Las actuaciones de la cooperación catalana en cualquiera de sus modalidades y a través de cualquiera de los instrumentos de que dispone siguen el ciclo del proyecto o programa y la mayoría se insertan en el enfoque del marco lógico (EML).

153

Por ello, en el nivel operativo, la cooperación catalana se compromete a aplicar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto y programa poniendo énfasis en aquéllas que tienen el potencial más alto para orientar la actuación, las fases de identificación y formulación, así como las que permiten incorporar ajustes, la fase de seguimiento, y extraer aprendizajes una vez acabada la actuación, la evaluación.

154

En cada una de las fases se hace referencia al manual de herramientas que permitirá complementar las directrices que se plantean en este capítulo y que ofrece listas de comprobación y propuestas de marcos de análisis para poder aplicar la perspectiva de género en estas fases.

5.2.1 La aplicación de la perspectiva de género en la fase de identificación.

155

La identificación de cualquier acción parte del reconocimiento de un problema o una situación que se quiere mejorar. Para poder mejorar o cambiar una situación hay que identificar bien todas las dimensiones del problema y en este sentido identificar las relaciones de género existentes es clave para sentar las bases para que la actuación promueva la equidad entre mujeres y hombres.

156

Por lo tanto, es fundamental hacer un análisis o diagnóstico con perspectiva de género de la realidad en la que se pretende actuar que permitirá justificar la acción planificada y hacer patentes las desigualdades de género del contexto. Para incorporar de manera óptima la perspectiva de género, el diagnóstico tendría que incluir las dimensiones política, socio-económica, y cultural, así como las diferentes variables que se cruzan con el género (etnia, clase, edad, diversidad sexual, etc.), las organizaciones de mujeres existentes y los movimientos sociales, las instituciones involucradas tanto del ámbito público como privado, los recursos disponibles, y los grupos y personas destinatarias, entre otros.

157

El diagnóstico tiene que incorporar metodologías participativas y que permitan un tratamiento de los datos cualitativo y cuantitativo, para que refleje las opiniones, aportaciones y propuestas de la población destinataria de la actuación, que la tiene que liderar conjuntamente con la organización que asume su elaboración. Hay que identificar si hay barreras a la participación de las mujeres en el diagnóstico y como parte del diagnóstico y abordarlas para que hombres y mujeres puedan participar plenamente en el proceso.

158

Además, el diagnóstico también permite promover entre la población destinataria una primera reflexión analítica sobre su problemática, y da información sobre el potencial transformador de los diversos grupos destinatarios, la comunidad y los compromisos tanto de los hombres como de las mujeres y ofrece soluciones al problema, formuladas por las personas afectadas. Finalmente, permite identificar las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres y los hombres y proporciona información para identificar alternativas y formular objetivos, resultados y actividades que respondan a las necesidades e intereses de las personas y para identificar los indicadores para darles seguimiento en el tiempo.

159

Para esta fase se plantean las directrices siguientes:

Directriz 1: Incorporar la realización de diagnósticos de género en el proceso de identificación de las actuaciones.

Actuaciones

Plazo

Revisar las bases para la concesión de subvenciones con el fin de incentivar la realización de diagnósticos de género participativos (internos y externos), con personal local experto, y con presupuestos específicos de acuerdo con los parámetros establecidos con respecto a la dimensión de las propuestas en la normativa reguladora de las subvenciones.

Corto

Promover las alianzas entre ONGD's y otras organizaciones para realizar diagnósticos de género colectivos de una zona de intervención sobre la base de las capacidades de cada organización.

Medio

Velar para que en el encargo de diagnósticos externos o mixtos se prevea la incorporación de personas locales expertas y metodologías participativas en todas las modalidades.

Medio

Incorporar criterios de equidad en la identificación de partes implicadas a entrevistar y/o participar en los diagnósticos externos o mixtos.

Medio

Hacer uso de listas de comprobación con el fin de encargar y analizar los diagnósticos de género de las actuaciones y asegurar que incluyen los intereses estratégicos de género.

Medio

Directriz 2: Establecer mecanismos para evitar la evaporación de género en la fase de identificación mediante el uso de listas de comprobación.

Actuaciones

Plazo

Revisar que el árbol de problemas, de objetivos y el análisis de alternativas incorpora las necesidades prácticas y los intereses estratégicos y las desigualdades entre mujeres y hombres evidenciadas en el diagnóstico.

Corto

Revisar datos secundarios pertinentes relativos al marco normativo internacional y a las estrategias y agenda del movimiento de mujeres, de feministas, lideresas indígenas, afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

Corto

Valorar si las metodologías utilizadas han sido participativas, incluyentes y han promovido la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Revisar que se han consultado personas clave en temas de género de ámbitos sectoriales relevantes para la actuación.

Corto

Revisar que las organizaciones de mujeres, de feministas y las lideresas indígenas, afrodescendientes y de otros pueblos minorizados han sido consultadas en esta fase.

Corto

5.2.2 La aplicación de la perspectiva de género en la fase de formulación.

160

La fase de formulación de proyectos o programas es la que permite concretar la actuación en el marco de las evidencias y descripción del problema que aporta el diagnóstico. En esta fase se concretan el objetivo general y el específico o específicos, se determinan los resultados esperados, los indicadores para valorar la consecución, el proceso y las actividades a realizar para obtener los resultados esperados. Además se realiza la programación temporal, se elabora el presupuesto, se establecen los medios necesarios, y se definen las estrategias para el seguimiento y la evaluación.

161

En esta fase es crítico establecer mecanismos para evitar que se desvanezcan las informaciones relevantes de la fase de identificación sobre las relaciones de género y los intereses estratégicos de género. Eso permitirá que la estrategia general del proyecto se asiente en objetivos que se basan también en los intereses estratégicos y las necesidades prácticas de género en el marco de la política nacional o internacional proequidad de género y de la agenda de los movimientos de mujeres, de feministas, o de lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados.

La formulación recoge, en primer lugar, los antecedentes del proyecto sobre la base del diagnóstico realizado. Tienen que incluir: el contexto político, económico y social del país, dando visibilidad a las relaciones de género, especificando el sector o sectores en los que incide la actuación y las variables que se relacionan como la pobreza, valores culturales, datos sobre alfabetización, acceso y control de recursos, toma de decisiones, trabajo de cuidado, familiar y doméstico, violencia contra las mujeres, etc.

Hay que mencionar la legislación, políticas nacionales y acuerdos internacionales con respecto al sector o sectores planteados y compromisos con respecto a las mujeres y los hombres. Al mismo tiempo hay que tener en cuenta los objetivos e indicadores que se han planteado en el marco de los ODM, Beijing, la CEDAW, El Cairo, etc. Finalmente hay que hacer visibles y explicar de manera diferenciada las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género identificados de las mujeres y de los hombres en relación al sector o sectores priorizados. Al mismo tiempo es importante dar visibilidad a la participación de las mujeres y los hombres en el proceso.

En segundo lugar, plantea la justificación del proyecto y proporciona los argumentos que explican la intervención en relación con las desigualdades y oportunidades identificadas, con cuál es el rol de las mujeres y de los hombres en este proceso, cuáles son los problemas detectados y la realidad sobre la que se actuará, qué soluciones se plantearon en el diagnóstico, cuál es el punto de partida y qué se quiere conseguir. Hay que justificar las elecciones que se hacen en relación a los intereses de género y a las relaciones de género del contexto.

En tercer lugar, se formulan los objetivos de la actuación, el general y el específico o específicos. Una actuación puede tener como una de sus finalidades centrales hacer una contribución significativa a la reducción de las discriminaciones de género y, por lo tanto, su objetivo general plantea como una consecución global la equidad de género a través de actuaciones en un determinado sector.

Sin embargo, los proyectos con perspectiva de género siempre tienen que incluir la equidad de género como una de las dimensiones de su objetivo estratégico, sea en el objetivo general o en el específico. Además, tienen que responder a los intereses estratégicos de género identificados en el diagnóstico, ser concretos y reflejar lo que se quiere conseguir al final del proceso de intervención. Para eso, es necesario tener en cuenta el tiempo y los recursos (humanos, técnicos y financieros) de los que se dispone.



En cuarto lugar se formulan los resultados esperados, que responden a los objetivos propuestos y permiten medir el grado de consecución de los mismos en el tiempo que dure la actuación. El nivel de resultados tendría que ser el nivel mínimo en lo que se explicita de qué manera se promoverá la equidad entre mujeres y hombres en la matriz de planificación. Los resultados tienen que ser precisos y medibles, de tal manera que sobre ellos se puedan diseñar indicadores que verifiquen su cumplimiento. Para promover la equidad entre mujeres y hombres hay que formular resultados explícitos y diferenciados con perspectiva de género en todas las actuaciones, que permitan dar seguimiento a la manera en que la actuación contribuirá en su ámbito de intervención a unas relaciones de género más equitativas.

En quinto lugar, se formulan las actividades, que son el medio a través del que se concreta la consecución de los resultados. Cada actividad debe ser concreta, medible o cuantificable, y proponer aspectos técnicos que permitan un avance con respecto a las condiciones actuales existentes. Hay que poder programarlas en el tiempo (en un cronograma) y tienen que estar relacionadas con uno o más resultados. Hay que verificar que en las actividades se traduzca de forma concreta la estrategia de intervención pro equidad de género, en el tipo de actividades pero también en los contenidos, las metodologías y los medios y presupuesto que se asigne.

Finalmente hay que formular los indicadores, que permiten determinar hasta qué punto el proyecto ha cumplido lo que se proponía. Miden el nivel de "consecución" de los objetivos y de los resultados y permiten, durante el seguimiento, determinar si el proyecto debe ajustarse, reformularse o replantear las actividades para obtener los resultados previstos. Los indicadores también sirven en la etapa de evaluación final para establecer la contribución del proyecto al desarrollo o a la mejora de las condiciones de vida de la población destinataria y de unas relaciones de género más equitativas. Es necesario que los indicadores sean sensibles al género y no androcéntricos, y midan de manera diferenciada los resultados en relación a las mujeres y los hombres y a las relaciones de género.

Directriz 1: Hacer explícita a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la formulación del conjunto de las actuaciones impulsadas.

Actuaciones	Plazo
.....	
Establecer un diálogo con los actores de la cooperación catalana para detectar necesidades para asegurar la aplicación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la actuación.	Corto
.....	
Mobilizar recursos para fortalecer las capacidades de los actores de la cooperación catalana para formular aplicando la perspectiva de género, haciendo énfasis en los resultados y los indicadores de impacto de género y con perspectiva de género, y en los presupuestos sensibles al género.	Medio
.....	
Incorporar progresivamente resultados, e indicadores que promuevan la equidad entre mujeres y hombres en las formulaciones de proyectos y programas en todas las modalidades.	Corto
.....	
Incorporar progresivamente recursos humanos especializados en género en la formulación y gestión de las actuaciones.	Medio
.....	
Incorporar progresivamente presupuestos sensibles al género en la formulación de las actuaciones.	Corto
.....	



Directriz 2: Promover la plena participación de hombres y mujeres y de personas expertas en género y desarrollo en la planificación y formulación de las actuaciones.

Actuaciones	Plazo
.....	
Mobilizar recursos para fortalecer las capacidades de los actores de la cooperación catalana para incentivar la planificación participativa con el grupo destinatario que incorpore expertise en género y desarrollo.	Medio
.....	
Adecuar las metodologías de planificación y formulación de las actuaciones para garantizar la participación de personas expertas en género y desarrollo y de los grupos de mujeres implicados.	Corto
.....	
Incorporar criterios de equidad y de expertise en género y desarrollo en la composición de los equipos de formulación de actuaciones.	Corto
.....	

Directriz 3: Incentivar la incorporación de la perspectiva de género de las actuaciones de cooperación al desarrollo que concurren en las convocatorias de la Generalitat de Catalunya.

Actuaciones	Plazo
.....	
Revisar los criterios de valoración de las convocatorias a iniciativa de otros actores para incentivar la incorporación de objetivos, o al menos de resultados e indicadores, basados en el análisis de género y los intereses estratégicos de género.	Corto
.....	
Mobilizar recursos para mejorar las capacidades en género y desarrollo en el equipo responsable de la actuación en las organizaciones catalanas y en las contrapartes del sur.	Medio
.....	
Solicitar la incorporación del diagnóstico de género sobre el que se basa la formulación de la actuación como anexo a las formulaciones de las actuaciones en las convocatorias de programas.	Corto
.....	
Solicitar la justificación de la no incorporación de resultados e indicadores que promuevan la equidad entre mujeres y hombres en las subvenciones de la cooperación catalana.	Corto
.....	
Hacer uso de las listas de comprobación para verificar que haya actividades dirigidas a alcanzar los resultados que se plantean en cuanto a promover la equidad entre mujeres y hombres, indicadores con perspectiva de género, recursos humanos adecuados y presupuestos sensibles al género para promover la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
.....	

.....
Utilizar los mecanismos de seguimiento, en Catalunya y en los países prioritarios del Plan director vigente, de los programas y proyectos para optimizar el uso y definición de indicadores sensibles al género y de empoderamiento de las mujeres y de presupuestos sensibles al género.
.....

Corto

.....
Optimizar los procedimientos de la ACCD con el fin de establecer mecanismos que eviten la evaporación en la formulación, del análisis de género de la fase de diagnóstico.
.....

Corto

.....
Aplicar los marcadores de género para dar seguimiento al progreso con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en la formulación.
.....

Corto

.....
Realizar evaluaciones de género de las convocatorias.
.....

Corto

5.2.3 La aplicación de la perspectiva de género en la fase de implementación, seguimiento y evaluación.

162

La promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la fase de implementación o ejecución de la actuación supone la aplicación de todo aquello que se ha previsto en la fase de formulación de la propuesta. En esta fase se incorpora todo el que se ha previsto a nivel técnico, metodológico y administrativo, y se definen las formas de trabajar, los procedimientos de gestión, y los planes de trabajo. Es muy importante que se refleje la prioridad dada a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y se contribuya a consolidar los compromisos establecidos en la fase de formulación.

163

Por su parte, el seguimiento y la evaluación enriquecen y retroalimentan el proceso de planificación de las actuaciones. Por eso es importante crear sistemas de seguimiento que permitan recopilar la información relevante desde el inicio de la actuación sobre la base de los indicadores y resultados previstos en la fase de formulación.

164

Específicamente, con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres hay que velar para incorporar los indicadores y las fuentes de información que permitan alertar sobre desviaciones en lo que estaba previsto en relación a la equidad entre mujeres y hombres e incorporar modificaciones cuando sea conveniente.

165

En cuanto a las evaluaciones, la Generalitat de Catalunya cuenta con las Directrices de evaluación de la política de Cooperación al desarrollo adoptadas en 2010 que establecen que la promoción de la equidad entre mujeres y hombres tiene que ser incorporada en todos los criterios y fases de la evaluación y al mismo tiempo establece como un criterio de evaluación el empoderamiento de las mujeres.

166

Partiendo de la premisa de que ninguna actuación es neutra al género y dado que cualquier actuación puede ser evaluada en cuanto a su impacto de género, la normativa aplicable a las subvenciones de la Generalitat en materia de cooperación al desarrollo establecerá los parámetros para la evaluación de impacto de género de las actuaciones. El resto de evaluaciones incorporarán la perspectiva de género en todo el ciclo de la evaluación y evaluarán la aplicación de la perspectiva de género en la definición y la ejecución de la actuación.

167

Se establecen las directrices siguientes para la implementación, el seguimiento y la evaluación:

Directriz 1: Establecer mecanismos para evitar que en la fase de implementación se evaporen los compromisos adquiridos en cuanto a la equidad entre mujeres y hombres en las fases de identificación y formulación.

Actuaciones

Plazo

Hacer uso de las listas de comprobación para verificar que se hayan explicitado responsabilidades claras en el equipo de implementación con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y que se incorpora en el plan operativo.

Corto

Mobilizar recursos para incorporar expertise en género y desarrollo en el equipo que implementa el proyecto o programa.

Medio

Directriz 2: Promover el establecimiento de sistemas de seguimiento sensibles a los objetivos y resultados previstos con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

Optimizar los procedimientos de la ACCD y los departamentos con el fin de establecer mecanismos que promuevan el seguimiento de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en todas las modalidades.

Corto

Hacer uso de las comisiones de seguimiento establecidas en los convenios para dar seguimiento a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Garantizar la expertise en género y desarrollo en las comisiones de seguimiento de los convenios y actuaciones.

Corto

Incorporar en los modelos de informe de seguimiento y final y en el modelo de documento de planificación anual el seguimiento de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en todas las modalidades.

Corto

Trabajar por una valoración favorable de cambios y reformulaciones en las actuaciones, vinculados a implementar las mejoras derivadas del seguimiento en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Promover el uso de las listas de comprobación sobre la aplicación de la perspectiva de género en el seguimiento del proyecto.

Corto

Hacer uso del marcador de género como instrumento para el seguimiento de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Directriz 3: Aplicar progresivamente la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de la evaluación de la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

Actuaciones	Plazo
Promover la aplicación de la perspectiva de género en todas las evaluaciones externas, internas o mixtas lideradas por la ACCD y los departamentos incorporándolo en los TdRs y en los criterios de valoración de las ofertas de evaluación.	Corto
Adecuar las metodologías cualitativas y participativas en el marco de las evaluaciones para la plena participación de las mujeres y de personas expertas en género y desarrollo.	Corto
Incentivar la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones a iniciativa de los actores de la cooperación catalana en el marco de las subvenciones de la Generalitat de Catalunya.	Medio
Extraer aprendizajes de la incorporación de la perspectiva de género en al menos una evaluación operativa anual liderada por la ACCD o los departamentos.	Medio
Extraer aprendizajes de la incorporación de la perspectiva de género en al menos una evaluación estratégica anual liderada por la DGCDH.	Medio
Garantizar la expertise en género y desarrollo en las comisiones de gestión de las evaluaciones lideradas por la ACCD y los departamentos.	Corto
Promover la capitalización de experiencias y el aprendizaje de los actores sobre la base de los resultados de las evaluaciones sobre cómo se ha aplicado la perspectiva de género en las actuaciones.	Medio

Directriz 4: Promover el aprendizaje colectivo y la apropiación de la población destinataria en las evaluaciones de género de la cooperación catalana.

Actuaciones	Plazo
Incentivar la realización de evaluaciones de género -de diseño, de ejecución, de resultados o de impacto- participativas (nivel medio o alto de acuerdo con las Directrices de Evaluación) entre los actores de la cooperación catalana.	Medio
Incorporar al menos una evaluación de género en la planificación anual de evaluaciones estratégicas y operativas.	Medio
Movilizar recursos para realizar evaluaciones de género de actuaciones de la cooperación catalana de manera conjunta con los países socios.	Medio
Garantizar la expertise en género y desarrollo en las comisiones de gestión de las evaluaciones.	Corto
Considerar positivamente en los criterios de valoración de las propuestas de los proyectos y de los programas la incorporación de las recomendaciones de las evaluaciones de impacto de género.	Corto

A black and white halftone photograph of a group of people in a rural setting. In the foreground, a woman in a light-colored dress is seen from the side, looking towards a group of people. In the background, several people are gathered near a thatched-roof structure. A large, white, stylized number '6' is overlaid on the right side of the image, partially obscuring the background scene.

6

Promover la equidad entre las mujeres y los hombres en el nivel institucional

168

Transcurrida más de una década desde la Plataforma de Acción de Beijing que impulsó la estrategia de integración de la perspectiva de género o *mainstreaming* de género, las evaluaciones sobre lo que se ha alcanzado y las carencias identificadas en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres han puesto en evidencia la necesidad de poner el foco en las organizaciones en tanto que instancias productoras y reproductoras de desigualdades e impulsar procesos de cambio organizativo en su interior.

169

Por eso hay que identificar aquellos aspectos del funcionamiento de las organizaciones, de sus estrategias, procedimientos, estructuras, y de las creencias y comportamientos de las personas que las integran, que puedan estar reproduciendo, aunque sea sin querer, desigualdades entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, es importante crear las condiciones e instalar las capacidades para que sea posible el desarrollo de la estrategia para promover la equidad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la perspectiva de género.

170

Como apuntan las evaluaciones realizadas sobre la práctica de la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal, existen contradicciones en muchas instituciones entre discursos y estrategias definidas desde un compromiso con la equidad de género y de un enfoque de género en el desarrollo, y la práctica de las instituciones que no responde a esta política. Esta evaporación del compromiso con la equidad entre mujeres y hombres en la práctica de las instituciones se atribuye a diversos factores: falta de preparación y capacidades del personal; una cultura organizativa y unas actitudes que se resisten a los cambios; la insistencia en tratar los temas de género de una manera separada y no de manera transversal en la práctica de las instituciones; la simplificación del concepto

'género', confundiéndolo a menudo con 'mujeres' y aplicando un enfoque de Mujeres en el Desarrollo; y la falta de un sentimiento de apropiación con respecto a la incorporación de la perspectiva de género.

171

Se evidencian, de esta manera, las dificultades para que se asuma la noción de responsabilidad compartida con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres si las organizaciones no cuentan con una instancia que vele para que se haga de manera efectiva.

172

La cooperación catalana quiere abordar la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el nivel institucional desde el convencimiento de que sólo a partir del trabajo en este nivel se podrán promover los cambios necesarios para evitar que las dinámicas discriminatorias se mantengan así como para alcanzar y promover de forma efectiva la equidad entre mujeres y hombres, tanto al interno de las organizaciones como en todo el trabajo que desarrollan en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

173

Para hacerlo, hay que emprender cambios en las formas de trabajar de las instituciones de cooperación al desarrollo, para garantizar que: no reproducen discriminaciones de género; para alinear su voluntad, sus políticas, procedimientos y sistemas de seguimiento y evaluación con la equidad entre mujeres y hombres; para cuestionar las relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres, así como las creencias compartidas sobre las prioridades y distribución de recursos en función de sus necesidades e intereses estratégicos respectivos; y para crear los espacios para que las personas que las integran tomen conciencia de las implicaciones de las relaciones de género en su vida y en su trabajo.



174

La transversalización en este nivel se estructura en tres ejes de trabajo: el primero para promover la equidad de género en la gestión de las personas con la eliminación de las desigualdades de género del funcionamiento organizativo; el segundo para crear las condiciones adecuadas para que la estrategia de transversalización sea efectiva a través de la transformación organizativa; y el tercero para instalar las capacidades y generar conciencia en el equipo que conforma las instituciones sobre los impactos de género del trabajo que desarrollan.

175

La transformación de las instituciones que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo dota de coherencia el discurso y la práctica en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, y contribuye a evitar la aplicación de dobles estándares con respecto a las instituciones y organizaciones implicadas en la cooperación al desarrollo en los países socios y los criterios que se aplican en las organizaciones de la cooperación catalana. Por todo eso, estas directrices tendrían que impregnar al conjunto de actores de la cooperación catalana, con intensidades y velocidades diferentes, a la hora de promover la equidad entre hombres y mujeres.

6.1 Promover la equidad de género en la gestión de las personas con la eliminación de las desigualdades de género del funcionamiento organizativo.

176

La eliminación de desigualdades inherentes a los sistemas habituales de trabajo de las organizaciones contribuye a dar credibilidad a los discursos pro equidad de género de las instituciones y además ofrece la oportunidad a las personas de una organización de apropiarse e identificarse con los cambios que se propongan, permitiendo que se entienda de una manera más cercana cómo se construyen las desigualdades de género, en lugar de tomar contacto con la teoría de género a través de capacitaciones.

177

Las directrices que se plantean hacen referencia a algunos de los ámbitos en los que las organizaciones estructuran la gestión de las personas, como son los procesos de selección, la promoción, la política salarial, la valoración de los puestos de trabajo, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

178

Para hacer efectiva la transversalización se plantean las directrices siguientes:

Directriz 1: Identificar y eliminar los sesgos discriminatorios en los procesos de selección, promoción, retribuciones y valoración de los puestos de trabajo de la DGCDH y la ACCD y de los actores públicos y privados de la cooperación catalana.

Actuaciones	Plazo
Realizar un diagnóstico sobre las desigualdades de género en la gestión de las personas en la DGCDH y la ACCD y entre los actores públicos y privados de la cooperación catalana.	Corto
Incorporar en las convocatorias de selección de personal el compromiso de la institución con la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
Hacer uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico en las convocatorias de selección de personal.	Corto
Identificar las vías más adecuadas de difusión de las convocatorias para llegar a personas con conocimientos y experiencia en género y desarrollo.	Corto
Revisar los procesos asociados a la selección, promoción y valoración de los puestos de trabajo a partir del diagnóstico y definir un plan de mejora.	Corto

Directriz 2: Promover la corresponsabilidad social -hombres, mujeres, administración pública, agentes empresariales, organizaciones sociales - con respecto a las tareas de cuidado y reproducción y a la gestión y usos del tiempo de acuerdo con el Plan Estratégico sobre los usos y la gestión del tiempo en la vida cotidiana 2008-2018 de la Generalitat de Catalunya.

Actuaciones

Plazo

Realizar uno (auto)diagnóstico participativo en la DGCDAAH y la ACCD y en el resto de actores públicos y privados de la cooperación catalana de la estructura, la composición del equipo y las prácticas laborales. Corto

Elaborar a partir del diagnóstico un plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contemple una concepción integral de los tiempos y las necesidades de las personas a través de la negociación colectiva. Medio

Explorar la posibilidad de actuaciones coordinadas entre la ACCD, el ICD y el Departamento de Trabajo dirigidas al conjunto de actores de la cooperación catalana. Medio

Buscar sinergias y complementariedades con actuaciones del Plan de políticas de mujeres impulsado por el ICD en relación a estas directrices y al impulso y consolidación de la transversalización de las políticas de mujeres en todos los ámbitos de la Administración de la Generalitat. Medio

Incentivar la corresponsabilidad social de las empresas proveedoras de servicios en la ACCD y el resto de actores de la cooperación catalana en el marco de la coherencia de políticas. Medio

Directriz 3: Promover el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir, detectar e intervenir en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Actuaciones

Plazo

Elaborar, por parte de la ACCD, en el marco de negociación colectiva un Protocolo para la prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en coherencia con la 'Guía para la erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y/o de orientación sexual' del Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas de la Generalitat de Catalunya. Corto

Impulsar y hacer el seguimiento de la adopción de medidas y procedimientos para prevenir, reparar, y sancionar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo por parte de las entidades beneficiarias de subvenciones. Corto

Directriz 4: Promover la compilación de datos adecuados para facilitar el seguimiento y evaluar los esfuerzos de detección y eliminación de las desigualdades en la gestión de las personas.

Actuaciones

Plazo

Elaborar informes anuales sobre los avances en la promoción de la equidad en la gestión de las personas en la ACCD y la DGCDAAH y en el resto de actores públicos y privados de la cooperación catalana. Medio

Establecer los indicadores necesarios de manera coordinada con el resto de departamentos de la Generalitat de Catalunya para poder analizar y detectar posibles desigualdades de género y los puntos críticos donde se fundamentan. Medio

Directriz 5: Promover el desarrollo de políticas de promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la gestión de las personas entre los actores de la cooperación catalana.

Actuaciones

Plazo

Mobilizar recursos para promover la equidad en la gestión de las personas en el marco del apoyo a cambios organizativos pro-equidad que mejoren las capacidades de los actores catalanes para promover la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo.

Medio

Explorar la posibilidad de actuaciones conjuntas en este sentido entre la ACCD, el ICD y el Programa de Igualdad de Oportunidades del Departamento de Trabajo.

Medio

Revisar los criterios de valoración de las convocatorias para dar valor a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la gestión de las personas en las organizaciones.

Corto

Promover el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas entre los actores de la cooperación al desarrollo, especialmente las ONGDs, con respecto a la gestión equitativa de las personas.

Medio

6.2 Crear las condiciones adecuadas para la efectividad de la estrategia de transversalización, a través de la transformación organizativa.

179

Con el fin de que la estrategia de transversalización se pueda desplegar de manera efectiva, hay que crear unas condiciones que implican: promover los cambios organizativos necesarios; revisar las creencias compartidas; y alinear los recursos y los procedimientos con el objetivo de la promoción de la equidad.

180

Se trata de revisar y transformar el grueso de las prácticas habituales, de la estructura o de la cultura organizativa. De esta manera para institucionalizar la equidad de género, es necesaria una transformación profunda que requiere establecer y asignar nuevas prioridades y responsabilidades, redistribuir los recursos disponibles, e invalidar creencias sobradamente extendidas, para dar valor a otras en coherencia con la equidad de género.

181

De la experiencia internacional al aplicar 'la integración de la perspectiva de género' se constata, en primer lugar, que hay una serie de medidas indispensables para su despliegue y que cada organización pone en práctica de acuerdo a sus circunstancias particulares. Se trata de aspectos estructurales y de cultura organizativa que resultan necesarios para asegurar tanto la funcionalidad de la incorporación de la perspectiva de género como su carácter transformador.



182

En segundo lugar, se abordan aspectos procedimentales directamente vinculados a la que se ha mostrado como una de las mayores dificultades de la incorporación de la perspectiva de género en el nivel institucional: conseguir que el concepto de responsabilidad compartida no comporte la evaporación de las responsabilidades individuales. Se trata de modificar procedimientos ya existentes -ciegos al género- de manera que contribuyan a asegurar la puesta en práctica de la corresponsabilidad, definiendo responsabilidades, estableciendo las destrezas y habilidades adecuadas para la promoción de la equidad de género, y creando sistemas de rendición de cuentas y de evaluación del desempeño. Los elementos claves de tipo procedimental incluyen las competencias, la descripción de los puestos de trabajo alineada con la incorporación de la perspectiva de género, la evaluación del desempeño y los procedimientos que determinan las particularidades del trabajo de las instituciones.

183

A continuación se desarrollan las directrices en las dos dimensiones: la que está vinculada a los aspectos estructurales y de cultura organizativa y la que lo está a aspectos procedimentales.

6.2.1 Aspectos estructurales y de cultura organizativa.

184

Entre los aspectos estructurales que tienen una incidencia crítica en el éxito de aplicación de una estrategia de transversalización, destacamos la voluntad política manifiesta; la existencia de una política o estrategia de género de la institución; la arquitectura de la institución para aplicar la perspectiva de género; la existencia de un presupuesto de género y el análisis de género del presupuesto; la cultura organizativa pro equidad de género; la gestión de la información con respecto a la transversalización; y el seguimiento y evaluación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género.

185

El primer aspecto en el que las instituciones hacen visible su compromiso con la equidad entre mujeres y hombres es en los mensajes explícitos por parte de los equipos directivos de apoyo y adhesión a la promoción de la equidad que debe traducirse en la provisión adecuada de recursos (humanos y económicos) para su despliegue, en el establecimiento de objetivos para los puestos de mando medio, y en la incorporación del tema en sus intervenciones públicas. En segundo lugar, es necesario que la organización se dote de un documento de referencia en relación a la equidad entre mujeres y hombres con el fin de articular los principios, la estrategia, los objetivos y resultados, los recursos, las funciones y responsabilidades para promover la equidad.

186

El tercero de los aspectos estructurales que hay que abordar en este ámbito es lo que se conoce como la arquitectura de género de las instituciones. Dicho de otro modo, la estructura necesaria para impulsar, coordinar, asesorar y velar para que la voluntad expresada y la corresponsabilidad se transforme, efectivamente, en actuaciones concretas. La experiencia internacional en este sentido es clara, si no hay personal con funciones específicas de transversalización y capacidad de decisión, los esfuerzos pro equidad se diluyen. Este aspecto se tratará con más profundidad en el capítulo siguiente dedicado a la implementación y recursos necesarios para aplicar las Directrices.

187

Un cuarto aspecto estructural es el relativo al presupuesto del área de género y al análisis de género del presupuesto. El área de género de la institución debe contar con un presupuesto suficiente para llevar a cabo las actuaciones necesarias para desplegar su mandato. Por su parte, el análisis de género del presupuesto supone examinar de manera sistemática las asignaciones de gasto previstas desde la perspectiva de género, es decir, identificar los impactos que supone para mujeres y hombres en un contexto determinado la ejecución del presupuesto y si responde a las necesidades e intereses diferenciados de unas y otros. Al mismo tiempo, permite identificar el gasto destinado explícitamente a impulsar la aplicación de la perspectiva de género, gestionado por el área de género y también por otras áreas, y valorar si éste es suficiente de acuerdo con los objetivos fijados en la estrategia de género de la institución. Por todo eso, un análisis de género del presupuesto no se fija exclusivamente en las iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres, y, por lo tanto, analiza todas las partidas de gasto del presupuesto. Utilizar el análisis del presupuesto con perspectiva de género representa un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas con respecto al compromiso institucional con la equidad de género.

188

Un quinto aspecto estructural es el que hace referencia a la cultura organizativa favorable a la equidad de género. Por cultura organizativa se entiende el conjunto de creencias y valores compartidos en una organización y es un reflejo de aquello que el equipo que la integra piensa sobre la organización y el trabajo que desarrolla, abarcando todo aquello que la diferencia de otras organizaciones. Es imprescindible que en el proceso de promoción de la equidad se revise la cultura organizativa, ya que ésta no siempre coincide con los valores y principios expresados en el discurso con respecto a la equidad y puede facilitar o limitar los cambios organizativos hacia la equidad de género. En la revisión de la cultura organizativa es importante analizar tres elementos que tienen un impacto clave en las desigualdades de género: la noción de poder y participación en el interior de las organizaciones; la conexión entre el ámbito público y privado y lo que se identifica como trabajador o trabajadora ideal; y las formas de trabajo a las que se da valor.

189

Finalmente, la producción y gestión de la información necesaria para desplegar la aplicación de la perspectiva de género es otro de los aspectos clave que hay que considerar en este nivel. Contar por una parte con datos desagregados por sexo y con información analítica sobre las desigualdades de género es una condición necesaria para poder identificar las diferencias entre mujeres y hombres y para interpretarlas, si fuera el caso, en clave de desigualdades de género.

190

Con el fin de hacer efectiva la transversalización en cuanto a los aspectos estructurales y la cultura organizativa, se plantean las directrices siguientes:

Directriz 6: Promover el compromiso institucional explícito con la equidad entre mujeres y hombres entre los actores de la cooperación catalana.

Actuaciones	Plazo
.....	
Movilizar recursos para promover la elaboración de políticas y estrategias de género entre los actores de la cooperación catalana al desarrollo.	Corto
.....	
Promover la incorporación del compromiso con la equidad entre mujeres y hombres en los convenios marco entre la DGCDAAH y la ACCD y los Departamentos de la Generalitat de Catalunya.	Corto
.....	
Promover la rendición de cuentas anual del gobierno en relación con la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación catalana en el Parlamento de Catalunya en el marco de las comparecencias regulares que realizan las personas responsables de esta política.	Corto
.....	
Promover la participación del personal directivo de las unidades de planificación y ejecución de la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya en espacios de reflexión sobre la equidad de género en la cooperación al desarrollo.	Corto
.....	

Directriz 7: Promover una arquitectura de género consistente y alineada con el compromiso con la equidad entre mujeres y hombres expresado por las instituciones.

Actuaciones

Plazo

.....

Crear, la DGCDAAH y la ACCD, un área de género para impulsar y desarrollar la estrategia dual de promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el nivel estratégico, operativo e institucional de la cooperación catalana, con una ubicación orgánica que le garantice incidencia, y dotándola de los recursos económicos y humanos necesarios.

.....

Corto/Medio

.....

Identificar y promover, en las diferentes unidades de planificación y ejecución de la política pública de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya, puntos focales para la promoción de la equidad, con la dedicación de una parte concreta del tiempo de trabajo a la transversalización de género en sus áreas respectivas.

.....

Corto

.....

Movilizar recursos y promover la creación de unidades/áreas/puntos focales de género entre los actores de la cooperación catalana al desarrollo.

.....

Corto

.....

Promover el intercambio de experiencias entre los actores de la cooperación catalana sobre buenas prácticas con respecto a la arquitectura de género.

.....

Medio

.....

Promover el intercambio de experiencias entre los actores de la cooperación catalana sobre buenas prácticas con respecto a la arquitectura de género.

.....

Medio

Directriz 8: Potenciar el uso de los presupuestos sensibles al género y la existencia de presupuestos para impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

Actuaciones

Plazo

.....

Elaborar una metodología por hacer un análisis de género del presupuesto en materia de cooperación al desarrollo, que permita identificar las actuaciones que tienen un impacto directo o indirecto en las relaciones de género y que sea consistente con el seguimiento del Plan de políticas de mujeres de la Generalitat de Catalunya vigente.

.....

Corto

.....

Aplicar, de manera progresiva, un análisis de género en el presupuesto de la DGCDAAH y la ACCD.

.....

Medio

.....

Elaborar un informe de seguimiento semestral del presupuesto de la ACCD destinado a la transversalización de la perspectiva de género.

.....

Medio

.....

Movilizar recursos para incentivar el uso progresivo de presupuestos sensibles al género entre los actores de la cooperación catalana al desarrollo.

.....

Medio

.....

Impulsar el uso de presupuestos sensibles al género en la modalidad bilateral directa, y concertada mediante el uso de informes de impacto de género ex ante.

.....

Medio

.....

Potenciar las evaluaciones de género y de impacto de género de la cooperación catalana.

.....

Medio

.....

Promover el intercambio de experiencias entre la DGCDAAH, la ACCD, el Departamento de Economía y Finanzas y el ICD y otros departamentos en la elaboración de presupuestos sensibles al género.

.....

Medio

.....

Promover la reflexión, el conocimiento y la sistematización de buenas prácticas y el intercambio de experiencias entre los actores de la cooperación al desarrollo en la elaboración de presupuestos sensibles al género.

.....

Medio



Directriz 9: Impulsar cambios favorables a la equidad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa que revisen los posibles sesgos de género e incentiven cambios en los actores de la cooperación catalana al desarrollo.

Actuaciones **Plazo**

Desarrollar talleres de cultura organizativa con la DGCDHA y la ACCD para identificar la situación de las desigualdades de género en la organización en torno a las relaciones de poder y participación, de las conexiones entre el ámbito público y privado en la institución y de las formas de trabajo a las que se da valor en el sí de la institución.

Medio

Proveer espacios para que las mujeres de la DGCDHA y de la ACCD puedan reflexionar sobre sus vivencias de desigualdad y plantear propuestas sobre aquellos aspectos del funcionamiento de la organización que consideran discriminatorios.

Corto

Fomentar nuevas formas de gestionar los equipos que busquen una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo y en los procesos participativos.

Medio

Fomentar el liderazgo de las mujeres y su participación en la definición de la agenda organizativa.

Medio

Mobilizar recursos para promover la identificación de los elementos de la cultura organizativa de los actores de la cooperación catalana que pueden producir desigualdades de género.

Corto

Intensificar el trabajo en red así como la creación de alianzas internas y externas para compartir aprendizajes en relación con la promoción de la equidad tanto en el interior de la organización

Medio

Directriz 10: Facilitar que la información actualizada sobre las dinámicas institucionales en la DGCDHA y la ACCD se transforme en conocimiento accesible para detectar y abordar posibles desigualdades.

Actuaciones **Plazo**

Producir datos desagregados por sexo a partir de todas las actuaciones organizativas que tengan que ver directa o indirectamente con las personas.

Corto

Recopilar datos estadísticos para hacer el seguimiento de la condición y posición de las mujeres y los hombres del personal de la DGCDHA y la ACCD.

Medio

Estructurar y categorizar documentalmente las prácticas destacables con respecto a la transversalización.

Medio

Incluir ítems y conceptos para el análisis de género en los encargos externos y los informes de seguimiento de los proyectos de las diferentes áreas y unidades que tienen que ver con el equipo de la ACCD.

Corto

Habilitar la DGCDHA y la ACCD una intranet dinámica para hacer accesible la documentación relativa al análisis de género de la institución y a las prácticas institucionales con respecto a la transversalización y aprovechar el potencial para organizar la información y promover el aprendizaje de género a través de la colaboración virtual.

Medio

Crear un espacio en la web institucional destinado a contenidos de género.

Corto

.....	
Incorporar la perspectiva de género en los planes estratégicos del centro de documentación de la ACCD, así como en los planes operativos.	Corto
.....	
Crear lenguajes documentales de clasificación e indexación que tengan en cuenta la perspectiva de género, tanto con respecto a los términos que se utilicen en la creación del lenguaje como a la definición de éstos.	Medio
.....	
Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la colección bibliográfica, tanto respecto a la asignación presupuestaria como a la adquisición de fondos.	Corto
.....	
Crear un fondo bibliográfico especializado en la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Corto
.....	
Asegurar la visibilización de las actuaciones de género en la generación y organización de los expedientes.	Corto
.....	
Crear una taxonomía corporativa de los espacios web que incluya la perspectiva de género y que asegure la transversalidad (organización de los contenidos web).	Medio
.....	

6.2.2 Aspectos procedimentales.

191

Una parte importante de la inversión para conseguir resultados en la estrategia de transversalización de género se concentra en la inversión en los procesos que pauten la dinámica de las instituciones. Dicho de otra manera, en la creación de condiciones para que los departamentos, áreas y unidades de las instituciones asuman su parte de responsabilidad en los resultados e impactos finales de promoción de la equidad entre mujeres y hombres y de empoderamiento de las mujeres.

192

El seguimiento y la evaluación de los resultados con respecto a la transversalización es competencia de todos los ámbitos organizativos, incluida el área de género. Sin embargo, hay que definir qué tipo de seguimiento y evaluación es el más adecuado para la estrategia de transversalización y para el área de género. Éste es un aspecto importante dado que algunas de las críticas a la estrategia de transversalización y de sus debilidades pueden estar relacionadas con unas expectativas de obtención de resultados que no dependen de la estrategia de transversalización en sí misma, ya que su papel es facilitar que los diferentes ámbitos, áreas y unidades de la institución obtengan estos resultados.

193

Con el fin de facilitar que todas las áreas de trabajo de la institución asuman su responsabilidad con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, se plantean directrices centradas en cuatro aspectos: la definición de competencias, la descripción de puestos de trabajo, la asignación de responsabilidades y la evaluación del desempeño y los procedimientos más directamente relacionados con las funciones de la DGCDH y la ACCD.

194

El primer aspecto hace referencia a la identificación que hacen las instituciones de las competencias comunes a todos los puestos de trabajo y que conjuntamente configuran aquello que se considera la 'manera ideal de trabajar' en la organización en coherencia con su misión y valores. De manera complementaria se especifican para cada puesto de trabajo unas competencias particulares asociadas a las funciones y responsabilidades asignadas. Con respecto a la transversalización hay que hacer por una parte una lectura crítica de las competencias comunes a todos los puestos de trabajo, de manera que no den prioridad a rasgos asociados a aquello que se considera tradicionalmente masculino o relegue aquéllos identificados con aquello femenino y, por otra parte hay que identificar una competencia específica de género que plantee los conocimientos necesarios para promover y aplicar la perspectiva de género.

195

El segundo aspecto tiene que ver con la descripción de puestos de trabajo, allí donde se explicitan las responsabilidades relativas a la aplicación de la perspectiva de género de cada puesto de trabajo. Las descripciones de puesto de trabajo informan directamente los procesos de selección, son el punto de partida para la valoración de los puestos de trabajo y son una de las fuentes de información para hacer la evaluación del desempeño de las personas del equipo y, por lo tanto, para la detección de necesidades de formación y fortalecimiento de capacidades. Si no se incluyen las tareas vinculadas a la aplicación de la perspectiva de género de las descripciones de puestos de trabajo, se está dejando que el compromiso organizativo con la equidad entre mujeres y hombres sea interpretado por cada persona de acuerdo con su conocimiento personal del tema, y dependiendo de otras circunstancias coyunturales como los flujos de trabajo. Con el fin de incluir responsabilidades de aplicación de la perspectiva de género en los puestos de trabajo, será necesario que las personas involucradas en la definición de los puestos de trabajo cuenten con asesoramiento para que no incluyan sesgos de género y para asegurar que la perspectiva de género quede bien imbricada en las funciones de cada puesto de trabajo.

196

El tercer aspecto se concentra en la necesidad de planificar bien el seguimiento del despliegue de la estrategia de transversalización y está directamente relacionado con evitar la evaporación del enfoque de género en las prácticas de las organizaciones, a pesar del compromiso político explícito. Hay que explicitar las responsabilidades con respecto a la estrategia de transversalización que tienen la dirección de la DGCGDAH y de la ACCD y la dirección de los diferentes ámbitos de la ACCD, además de garantizar que los equipos bajo su responsabilidad trabajan en la consecución de los resultados con respecto a la transversalización. El seguimiento se puede hacer a través del sistema de evaluación del desempeño de la institución que permitirá valorar cómo desde cada puesto de trabajo se asumen las responsabilidades asignadas con respecto a la transversalización y detectar las necesidades y limitaciones que cada persona se encuentre al desarrollarlas, a las que se puede dar respuesta mediante planes de formación y la participación en procesos de gestión del conocimiento.

197

Finalmente un último aspecto que hay que considerar es el que se refiere a las particularidades procedimentales ligadas al trabajo desarrollado por la DGCGDAH y la ACCD y a los procesos vinculados al mismo. En este sentido los proyectos de mejora que se han impulsado desde la dirección de la ACCD pueden representar una oportunidad para identificar puertas de entrada para verificar la implementación de la estrategia de transversalización e ir incorporando medidas para superar las dificultades de su puesta en marcha en la DGCGDAH y en particular en la ACCD.

198

Para facilitar la responsabilidad compartida con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres se plantean las directrices siguientes:

Directriz 11: Desarrollar una lectura crítica de las competencias asociadas a los equipos de trabajo de los actores de la cooperación catalana para evitar estereotipos de género y dar valor a aspectos actitudinales y sociales que hagan visibles las contribuciones de las mujeres tanto como las de los hombres y crear una competencia específica de género.

Actuaciones

Plazo

Revisar las competencias de la DGCGDAH y la ACCD incorporando en el proceso a personas especialistas en competencias, personas especialistas en género, personas que conozcan el puesto de trabajo porque lo ocupan y personas que lo supervisan, velando por la participación de hombres y mujeres en el proceso.

Corto

Incentivar la reflexión en torno a las competencias entre los equipos de trabajo de los actores de la cooperación catalana como parte de los procesos de cambio organizativo pro-equidad.

Medio

Explorar la posibilidad de actuaciones conjuntas entre la DGCGDAH, la ACCD, y el ICD y la Dirección General de Función Pública en coherencia con el Plan de políticas de mujeres.

Medio

Directriz 12: Asegurar que las descripciones de puesto de trabajo de los actores de la cooperación al desarrollo explicitan la manera como desde cada puesto de trabajo se contribuye mediante las tareas y funciones a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.

Actuaciones

Plazo

Eliminar los sesgos de género de las descripciones de puesto de trabajo de la DGCGDAH y la ACCD revisando el nombre del puesto de trabajo, las relaciones que requiere, las funciones principales, las responsabilidades básicas y las competencias requeridas (comunes en todo el equipo, técnicas específicas del puesto concreto y las de gestión de equipo, fundamentales para facilitar el empoderamiento de las personas y promover la equidad).

Medio

Asegurar que la contribución en el despliegue de la promoción de la equidad entre mujeres y hombres queda explícita en las funciones y tareas de los diferentes puestos de trabajo de la DGCDAAH y la ACCD.

Corto

Abordar las limitaciones y necesidades detectadas y las habilidades y conocimientos que hay que fortalecer para el desarrollo de la transversalización, para cada persona miembro del equipo a través del plan de formación y capacitación.

Medio

Incentivar la existencia de descripciones de puestos de trabajo con funciones explícitas sobre la promoción de la equidad entre mujeres y hombres entre los actores de la cooperación catalana como parte de procesos de cambio organizativo pro-equidad.

Medio

Identificar buenas prácticas pro equidad de género, reconocerlas y potenciarlas.

Medio

Explorar la posibilidad de actuaciones conjuntas de la DGCDAAH y la ACCD con el ICD y la Dirección General de Función Pública en coherencia con el Plan de políticas de mujeres.

Medio

Directriz 14: Revisar los procesos estratégicos, clave y de apoyo de los actores de la cooperación catalana en los que son aplicables las Directrices de Equidad

Actuaciones

Plazo

Directriz 13: Valorar cómo desde cada puesto de trabajo se asumen las responsabilidades asignadas con respecto a la promoción de la equidad entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género, a través de los sistemas de evaluación del desempeño del conjunto de actores de la cooperación catalana.

Actuaciones

Plazo

Identificar las puertas de entrada para la transversalización en el nivel estratégico, operativo e institucional en los procesos estratégicos, clave y de apoyo de la DGCDAAH y de la ACCD, y las personas clave para liderar y velar por su cumplimiento.

Corto

Planificar la progresiva revisión de los procesos de la DGCDAAH y de la ACCD para aplicar las Directrices de Equidad entre mujeres y hombres.

Corto

Revisar si el sistema de evaluación del desempeño de la DGCDAAH y de la ACCD favorece la equidad e incorpora una evaluación que permite que las personas supervisadas evalúen también a las personas responsables.

Medio

Incentivar la revisión de procesos de trabajo para aplicar las Directrices entre los actores de la cooperación catalana como aparte de procesos de cambio organizativo pro-equidad.

Medio

Elaborar informes anuales sobre cumplimiento de la transversalización por parte de cada ámbito de la DGCDAAH y de la ACCD.

Corto

Explorar la posibilidad de actuaciones conjuntas de la DGCDAAH y de la ACCD con el ICD y la Dirección General de Función Pública en coherencia con el Plan de políticas de mujeres.

Medio

Elaborar el área de género un informe anual de la implantación efectiva de la transversalización y de sus objetivos en la institución a partir de los informes de cada área y de cada ámbito.

Corto

Incentivar la existencia de sistemas de evaluación del desempeño sensibles al género entre los actores de la cooperación catalana como aparte de procesos de cambio organizativo pro-equidad.

Medio

Explorar la posibilidad de actuaciones conjuntas de la DGCDAAH y la ACCD con el ICD y la Dirección General de Función Pública en coherencia con el Plan de políticas de mujeres.

Medio

6.3 Instalar las capacidades y generar conciencia en el equipo de la DGCDAA y de la ACCD sobre las implicaciones de su trabajo en las relaciones de género.

199

El último eje de trabajo en el que se estructura la transversalización en el nivel institucional se refiere a generar conciencia en el equipo de la DGCDAA y de la ACCD y en los actores de la cooperación catalana sobre las implicaciones del trabajo que realizan en las relaciones de género de los contextos donde se desarrollan las actuaciones de cooperación al desarrollo y al interior de sus organizaciones. Dicho de otra manera, supone contar con la información, los conocimientos y metodologías para llevar a cabo los informes de impacto de género ex ante de todo el trabajo impulsado y desarrollado por la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya y, en particular, de la ACCD. Los tres ámbitos para los que se plantean directrices en este eje de trabajo son la formación, la gestión de conocimiento de género, y la comunicación.

200

La apuesta por la formación en género al personal de las organizaciones surgió en la Primera Década de Naciones Unidas para la mujer (1975-1985) y desde entonces ha formado parte de cualquier estrategia de transversalización. El objetivo de las formaciones de género es doble, por una parte concienciar al personal sobre las desigualdades de género, de manera que se reinterpreten las propias experiencias y las dinámicas sociales y organizativas. Por otra parte asegurar los fundamentos técnicos necesarios para el análisis de género en todos los puestos de trabajo de la organización proporcionando los conocimientos y herramientas para entender las implicaciones que puede tener su trabajo en la producción o eliminación de desigualdades de género. De la experiencia internacional en formaciones de género se pueden extraer algunas conclusiones como que la utilidad de las formaciones es proporcional a la apuesta institucional en favor de la equidad entre mujeres y hombres, o que las formaciones deben complementarse con otro tipo de actividades que integren una estrategia de gestión del conocimiento alineada con la estrategia de transversalización de género.

201

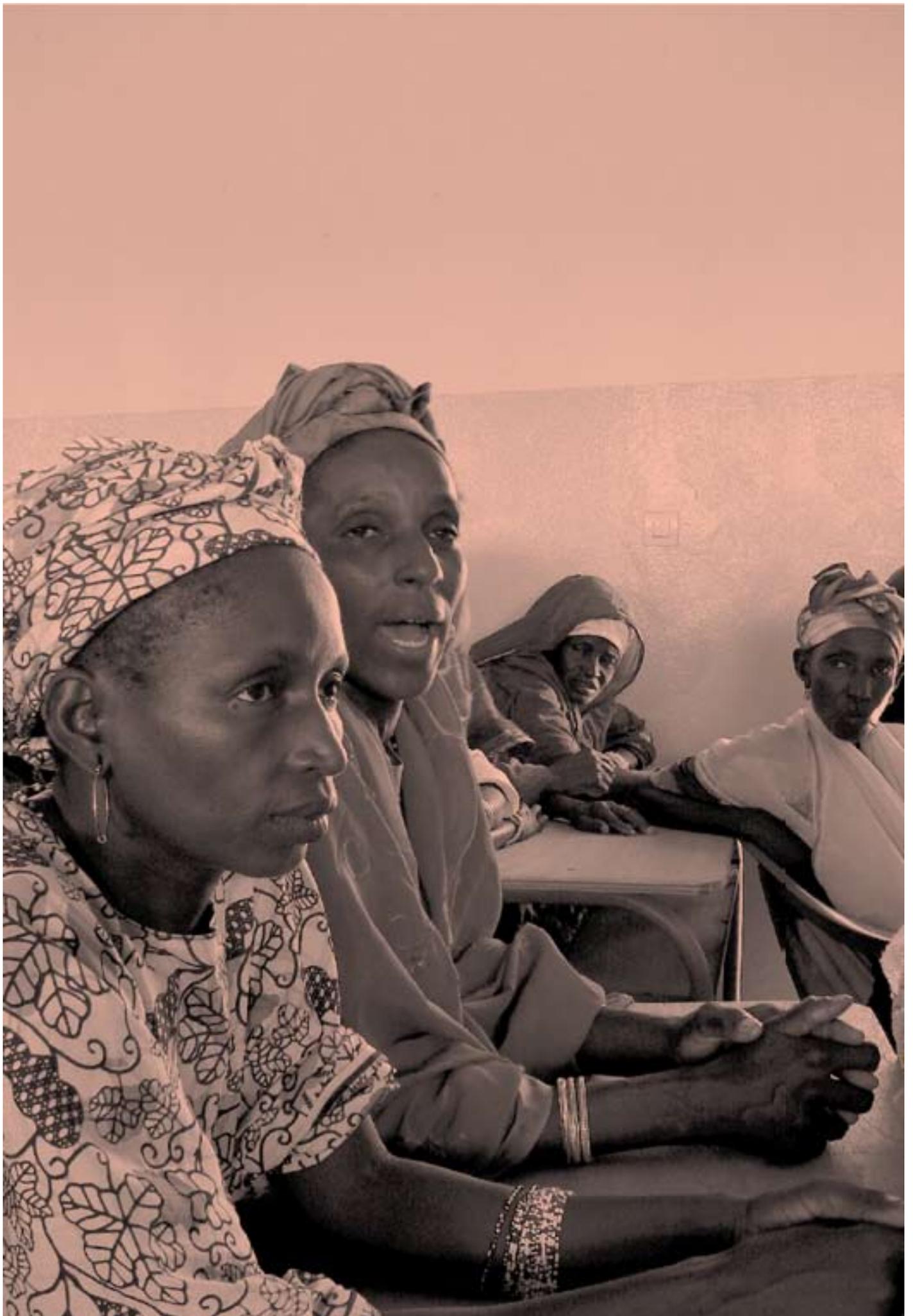
Para institucionalizar la perspectiva de género no es suficiente con satisfacer las demandas de formación práctica sobre cómo hacer análisis de género. Es necesario que se complemente con diversas fórmulas de aprendizaje organizativo, es decir con la gestión del conocimiento de una organización. La gestión del conocimiento implica gestionar el conocimiento de manera que permita hacer aflorar y utilizar los conocimientos individuales y colectivos presentes en una organización, por tanto está directamente relacionada con la capitalización y la retroalimentación de experiencias. De esta manera pueden salir a la luz experiencias acumuladas en el equipo a través del trato directo con organizaciones de mujeres, de feministas, líderes indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, a través del intercambio con personas que han tenido que confrontar situaciones de desigualdad, o a través de la práctica pro-equidad de mujeres y hombres en la organización, etc.

202

Finalmente, para implantar con éxito la estrategia de transversalización es básico contar con una comunicación interna y externa que permita posicionar el tema de género en el interior de la organización y en el marco de los actores de la cooperación catalana. Así la comunicación interna es básica para cualquier estrategia de cambio pro-equidad y resulta un elemento clave para alinear a las personas que integran la organización en la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, ya que facilita la argumentación, difusión, aceptación e interiorización del mandato institucional, los nuevos valores y los sistemas de trabajo que se quieren poner en marcha. De manera complementaria son necesarios flujos horizontales de comunicación que permitan acceder a la información sobre lo que hacen las diferentes áreas y unidades con respecto a la transversalización de género con el fin de que se coordinen entre ellas y con el área de género en tanto que instancia motora de la transversalización.

203

Por su parte, la comunicación externa permite que la opinión pública catalana y los actores de la cooperación catalana identifiquen la equidad entre mujeres y hombres como uno de los puntos fuertes del trabajo de la DGCDAA y de la ACCD. Al mismo tiempo contribuye a promover la sensibilización con respecto a la diferencia entre un enfoque de mujeres en el desarrollo y un enfoque de género en el desarrollo y a explicar cómo el marco cultural y socioeconómico de un contexto determinado produce desventajas para las mujeres.



Directriz 15: Incorporar en el plan de formación de la ACCD un capítulo específico de formación y capacitación en género desde la detección de necesidades hasta la evaluación de las formaciones efectivamente realizadas.

Actuaciones	Plazo
Mobilizar recursos para formación básica en conceptos de análisis de género adecuado a las responsabilidades de cada puesto de trabajo de la DGCDHAH y de la ACCD.	Corto
Mobilizar recursos para formaciones en temas clave de género y desarrollo relativos a los objetivos sectoriales y los contextos geográficos donde se desarrolla el trabajo de la DGCDHAH y de la ACCD mediante formaciones ad hoc, participación en congresos y seminarios o formación reglada.	Medio
Mobilizar recursos para formación a personas con responsabilidades directivas sobre el establecimiento de formas de trabajo en equipo, estilos de coordinación, liderazgo y comunicativos que ayuden a hacer visible la diversidad de estilos y competencias que aportan las mujeres y los hombres que forman parte de la DGCDHAH y de la ACCD.	Corto
Revisar los mensajes implícitos de todas las formaciones especialmente las de gestión de equipos y desarrollo de habilidades para asegurar que no se refuerzan estereotipos de género a través de valoraciones ex ante y evaluaciones ex post.	Corto

Directriz 16: Diseñar la ACCD una estrategia de gestión del conocimiento de género que permita combinar un plan de formación de género con actividades complementarias y con una estrategia de comunicación interna y externa.

Actuaciones	Plazo
Impulsar la gestión de conocimiento de género en el ACCD, mediante las fórmulas que se considere más adecuadas.	Medio
Impulsar al menos una red temática anual o comunidad de práctica en la ACCD en materia de transversalización de género que permita intercambiar visiones a través de encuentros presenciales o virtuales, generar conocimiento a través de la puesta en común de proyectos o a través de seminarios, y buscar soluciones a problemas desde la diversidad.	Medio
Promover la DGCDHAH y la ACCD el encargo de una investigación anual sobre aquellos temas identificados como prioritarios en los que focalizar la reflexión y el conocimiento en materia de transversalización de género.	Medio
Mobilizar recursos para la organización de seminarios de divulgación, información y sensibilización sobre la aplicación de la perspectiva de género.	Medio

Directriz 17: Promover una comunicación interna la ACCD y la DGCDHAH a través de apoyos que faciliten la corresponsabilidad en la transversalización de género y el cambio pro-equidad de género.

Actuaciones	Plazo
Optimizar el uso de una intranet dinámica en la DGCDHAH y la ACCD para facilitar la comunicación interna con respecto a la implementación de la estrategia de transversalización.	Corto
Identificar la ACCD nuevos soportes de comunicación interna para establecer flujos horizontales de comunicación que faciliten la coordinación y el trabajo entre las diferentes áreas y con el área de género y la retroalimentación con respecto a la transversalización de género.	Medio
Asegurar un uso no sexista y androcéntrico del lenguaje comunicativo y evitar imágenes que refuerzan los estereotipos de género en todos los materiales de comunicación interna de la DGCDHAH y de la ACCD.	

Directriz 18: Optimizar los soportes de comunicación externa para hacer visible el compromiso con la equidad de la DGCDAH y de la ACCD y sensibilizar sobre las desigualdades de género y sus impactos en el desarrollo.

Actuaciones	Plazo
..... Crear un espacio en la web institucional destinada a contenidos de género.	Corto
..... Optimizar el uso de las redes sociales en la web para hacer visible el compromiso de la DGCDAH y de la ACCD con la equidad entre mujeres y hombres.	Corto
..... Difundir las actividades pro-equidad de género tanto al interior de la DGCDAH y de la ACCD como en actuaciones de cooperación al desarrollo.	Corto
..... Informar sobre las reivindicaciones y puntos de vista de organizaciones de mujeres, de feministas, lideresas indígenas y afrodescendientes, y de otros pueblos minorizados, con las que trabaja la ACCD y que habitualmente tienen un acceso limitado a los medios de comunicación y, por lo tanto, a la opinión pública catalana.	Corto
..... Asegurar una cuota de visibilidad de las temáticas de género en los resúmenes de prensa a través de agencias y boletines especializados en género y empoderamiento de las mujeres.	Medio
..... Revisar los materiales de comunicación institucional para asegurar que son un reflejo del mandato institucional con respecto a la equidad entre mujeres y hombres.	Medio
..... Revisar los criterios de comunicación respecto a todos los soportes para asegurar un uso no sexista y androcéntrico de los lenguajes y para evitar imágenes que refuercen los estereotipos de género dando preferencia a aquéllas que reflejan los protagonismos diversos de ellas y ellos, y su participación en actividades pro equidad realizadas en esferas laborales no tradicionales.	Corto

Directriz 19: Promover entre los actores de la cooperación catalana la formación en género, y la comunicación interna y externa y la gestión del conocimiento alineada con la transversalización de género.

Actuaciones	Plazo
..... Movilizar recursos para la organización de y la participación en seminarios nacionales e internacionales de divulgación, información y sensibilización sobre la aplicación de la perspectiva de género que permitan el intercambio de conocimientos.	Medio
..... Movilizar recursos para formaciones en temas clave de género y desarrollo en relación a los objetivos sectoriales y a los contextos geográficos donde se desarrolla el trabajo de la cooperación catalana.	Medio
..... Incorporar en los planes de trabajo con los departamentos de la Generalitat de Catalunya la formación en género del personal técnico de los departamentos con responsabilidades ligadas a la cooperación al desarrollo y de las personas vocales de la Comisión Interdepartamental de cooperación al desarrollo, en coordinación con el ICD.	Corto
..... Movilizar recursos en el marco de los acuerdos estratégicos con los actores de la cooperación catalana para dar apoyo a formaciones en los equipos sobre género y desarrollo.	Corto



Implementación, seguimiento y evaluación

7.1 Instrumentos, capacidades y recursos para el despliegue de las Directrices de equidad.

204

El despliegue de los principales compromisos recogidos en estas directrices se programará anualmente de acuerdo con la priorización temporal de corto, medio y largo plazo que se adjudica a cada una de las actuaciones propuestas. Asimismo, la Generalitat de Catalunya se dotará de los recursos humanos y económicos necesarios con el fin de hacer efectiva la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo de acuerdo con las directrices que se plantean en este documento, y asumiendo el compromiso político e institucional que representan.

7.1.1 Instrumentos para el despliegue de las directrices.

205

El Plan anual de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya será el principal instrumento para hacer un ejercicio de programación anual de las directrices planteadas en este documento y de las actuaciones que se derivan de él. El contenido del Plan anual en relación con estas directrices será consistente con los compromisos en relación en el Plan de políticas de mujeres vigente.

206

De manera complementaria, las áreas y unidades de la Generalitat de Catalunya encargadas de la elaboración de políticas y de la ejecución y gestión de la cooperación al desarrollo elaborarán planes de acción de género operativos para desplegar los compromisos, los recursos, los indicadores y las responsabilidades asignadas para alcanzar lo que se prevea en los planes anuales. Los planes de acción de género se presentarán ante las comisiones y espacios de coordinación que cada unidad haya previsto.

7.1.2 Capacidades institucionales y recursos humanos.

207

La estrategia dual de promoción de la equidad entre mujeres y hombres que hace suya la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya requiere, para su aplicación, de la existencia de personal asociado a la transversalización de género y también, como en el caso de los otros objetivos sectoriales de la línea estratégica de desarrollo, de personal vinculado a contribuir al empoderamiento de las mujeres. Complementariamente, todo el personal de la institución tendrá que asumir responsabilidades sobre la integración de la perspectiva de género en sus ámbitos específicos de actuación que se traducirán en actuaciones concretas.

208

De acuerdo con eso, la DGCDH y la ACCD crearán un área de género para impulsar y desarrollar la estrategia dual de promoción de la equidad entre mujeres y hombres en el nivel estratégico, operativo e institucional de la cooperación catalana, con una ubicación orgánica que le garantice incidencia sobre los tres niveles y el conjunto de las cuestiones a dirigir. El área se dotará del personal con expertise en género y desarrollo, así como de los recursos económicos necesarios para el despliegue de sus funciones.

209

El área de género impulsará el despliegue de las Directrices de equidad y dará apoyo al resto de ámbitos, áreas y unidades para que desarrollen las competencias necesarias para la integración de la perspectiva de género en los ámbitos bajo su responsabilidad. Se tratará pues de funciones de impulso así como de asesoramiento y de apoyo que no sustituyen el trabajo pro-equidad de género del resto de ámbitos organizacionales. Concretamente, las funciones del área, con respecto a la transversalización serán:

Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los niveles y en todos los ámbitos previstos en las Directrices y participar en el seguimiento y la evaluación de su despliegue.

Asesorar y colaborar en la incorporación del enfoque de género en los documentos estratégicos y los procedimientos de la DGCDH y de la ACCD.

Proporcionar argumentaciones convincentes sobre la relevancia y pertinencia del enfoque de género en las actuaciones de la organización y en los ámbitos directivos, favoreciendo el compromiso de dirección.

Identificar y establecer alianzas tanto al interior de la DGCDH y la ACCD como con los Departamentos y organismos de la Generalitat y el resto de actores de la cooperación al desarrollo que comparten los objetivos de equidad de género y buscar sinergias a nivel local, regional, nacional e internacional.

Instar al desarrollo de sistemas de seguimiento de los compromisos relativos a la aplicación de la perspectiva de género en la organización, las áreas, y los puestos de trabajo de la institución.

Potenciar el desarrollo de actitudes de compromiso, habilidades y conocimientos relativos al análisis de género y a la integración de la perspectiva de género entre el personal de la ACCD y la DGCDH e identificar necesidades de formación y acompañamiento con los diferentes actores de la cooperación catalana a través de alianzas estratégicas.

Promover el trabajo en red a nivel internacional, nacional y local para una mejor comprensión de las desigualdades de género en los diferentes ámbitos de trabajo de la DGCDH y de la ACCD.

210

Adicionalmente, la DGCDH y la ACCD establecerán puntos focales de género en todas las áreas y unidades, con una dedicación a la transversalización de una parte concreta de su tiempo. Los puntos focales velarán por que las áreas y unidades en las que pertenecen asuman la responsabilidad de aplicar la perspectiva de género.

211

Al mismo tiempo se impulsará el establecimiento de áreas, unidades y puntos focales de género entre los actores de la cooperación catalana.

7.1.3 Recursos económicos.

212

Para desplegar las Directrices de Equidad entre mujeres y hombres, los Planes anuales de cooperación al desarrollo incorporarán la previsión de recursos económicos necesarios así como la distribución de éstos en función de los compromisos que se asumirán anualmente en relación con los tres niveles de transversalización: estratégico, operativo e institucional.

213

Estos recursos económicos se dirigirán, entre otros, a la promoción de la participación de las organizaciones de mujeres y feministas de los países socios en los procesos de elaboración de las Estrategias País Prioritario y las estrategias sectoriales, la elaboración de diagnósticos y análisis de género, el seguimiento y la evaluación, la investigación y la sistematización de experiencias, el impulso de redes temáticas, la promoción de cambios organizacionales pro-equidad en los actores de la cooperación catalana, especialmente las ONGDs, la dotación de los recursos humanos del área de género y las formaciones al personal de la DGCDH y de la ACCD y de los actores, etc.

7.2 Instrumentos y espacios de seguimiento y evaluación de las Directrices de equidad entre mujeres y hombres.

214

La Generalitat de Catalunya está firmemente comprometida con la calidad y la eficacia de la política de cooperación al desarrollo. Ello implica, entre otras cosas, velar por el seguimiento y la evaluación del despliegue de esta política pública con el objetivo de generar aprendizajes útiles para mejorar su contribución en términos de resultados de desarrollo y rendir cuentas a la ciudadanía de Catalunya y de los países socios.

215

El seguimiento y la evaluación de las Directrices de equidad entre las mujeres y los hombres se realizará, por una parte, en el marco de los mecanismos e instrumentos y los espacios existentes para el seguimiento y la evaluación de la política de cooperación al desarrollo, como son las Memorias Anuales o las reuniones de los órganos de coordinación, colaboración y consulta previstos en la Ley de cooperación al desarrollo. De manera complementaria se crearán espacios ad hoc como la Comisión de coordinación y seguimiento de las Directrices o la Comisión técnica de género de la ACCD.

7.2.1 Mecanismos e instrumentos para el seguimiento y la evaluación de las Directrices.

216

En cuanto al seguimiento se prevén una serie de mecanismos e instrumentos que permitan conocer cuál es el grado de despliegue de las directrices y generar aprendizajes que alimenten la ejecución y la planificación futura de la cooperación al desarrollo.

217

El instrumento principal de seguimiento anual de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya es la memoria anual. Ésta dedicará un apartado específico a rendir cuentas sobre el grado de consecución de los compromisos y actuaciones previstas en estas Directrices, secuenciadas en los planes anuales correspondientes. La memoria también rendirá cuentas, como parte del ejercicio de tratamiento y análisis de los datos de cooperación al desarrollo, de los resultados de la aplicación del marcador de género del CAD y otros marcadores que se puedan aplicar como parte del proceso de despliegue de las Directrices.

218

Con respecto a la evaluación, en primer lugar se prevé que los planes de acción de género sean sometidos a un ejercicio de evaluación interna anual por parte de los diferentes órganos rectores y gestores de la política pública de cooperación al desarrollo para analizar los resultados obtenidos y los procesos generados en la implementación de las actuaciones que se incluyen en los mismos.

219

En segundo lugar, las Directrices de Equidad se someterán a una evaluación interna transcurridos tres años desde su adopción, que podría implicar ajustes en la secuenciación de las actuaciones y en la definición de las propias actuaciones y que alimentará la planificación del siguiente ciclo de la política pública de cooperación al desarrollo.

220

Finalmente, la DGCDAAH promoverá una evaluación externa o mixta de las Directrices a los 6 años de aplicación con la finalidad de analizar la pertinencia de su diseño, los procesos generados y los resultados obtenidos en su implementación. Los aprendizajes, lecciones aprendidas y buenas prácticas relevantes se incorporarán a los ejercicios de planificación, y, si es necesario, se revisarán las Directrices con el fin de ajustarlas a las recomendaciones que se desprendan de la evaluación.

7.2.2 Espacios para el seguimiento y la evaluación de las Directrices.

221

Con el objetivo de poder disponer de un espacio de expertise en materia de equidad para hacer el seguimiento y la evaluación de las directrices se constituirá una Comisión de coordinación y seguimiento de las Directrices de equidad entre mujeres y hombres de la política de cooperación al desarrollo de la Generalitat. Esta comisión estará compuesta por la DGCDAAH y la ACCD, que ejercerán las funciones de coordinación, y por personas expertas y técnicas de género de los diferentes departamentos del gobierno de la Generalitat, incluido el ICD, de los actores de la cooperación catalana, entre los que destaca la sociedad civil organizada, así como por el Consejo Nacional de Mujeres de Catalunya. La Comisión hará el seguimiento del despliegue de las directrices por parte de los diferentes actores en los tres niveles de aplicación -estratégico, operativo e institucional - y facilitará la coordinación de posibles actuaciones conjuntas. Además examinará los resultados los ejercicios de seguimiento y evaluación de las Directrices impulsados por la DGCDAAH.

222

De manera complementaria los resultados del seguimiento y la evaluación en la aplicación de las directrices se analizarán en el marco de las sesiones de los órganos de colaboración, coordinación y consulta que prevé la Ley de Cooperación al desarrollo, con especial atención a la Comisión de Calidad del Consejo de Cooperación al desarrollo.

223

Por otra parte, con el objetivo de facilitar la coordinación, la apropiación del proceso, y como uno de los mecanismos para evitar la evaporación de género, la dirección de la ACCD impulsará la creación de una comisión técnica de género en el interior de la ACCD. Esta comisión estará liderada por la persona responsable del área de género e integrada por el personal con responsabilidades sobre la transversalización y sobre el empoderamiento de las mujeres incluidos los puntos focales de género designados en todas las áreas y unidades de la ACCD y la DGCDAAH. La comisión revisará mensualmente las actuaciones que forman parte de los planes de acción de género anual de todas las áreas y unidades de la ACCD y se encargará del seguimiento y evaluación internos de los procesos de transversalización estratégicos, operativos e institucionales.

224

Finalmente, la DGCDAAH rendirá cuentas ante el Parlamento de Catalunya en relación con la equidad entre mujeres y hombres en la política de cooperación al desarrollo en el marco de las comparecencias regulares que realizan las personas responsables de esta política.



Referencias y bibliografía

Marco normativo y de referencia de Catalunya

ACCD (2009) Estrategia de codesarrollo de la cooperación al desarrollo de la Generalitat de Catalunya.

Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/08serveis/04publicacions/03documentestrategics/documents/Doc_Estrategia_Codesenvolupament.pdf

ACCD (2009). Memoria 2008 de la cooperación catalana. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/07resultats_cooperacio_catalana/01resultats_2007-2010/memoria_2008.pdf

ACCD (2009) Estrategia de cooperación multilateral al desarrollo de la Generalitat de Catalunya. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/08serveis/04publicacions/03documentestrategics/estrategia_multilaterals.pdf

ACCD (2007), Plan director de cooperación al desarrollo 2007-2010. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/01ACCD/05pla_director/14documentacio_anys_precedents/Pla_director_07_10_cast.pdf

Estatuto de Autonomía de Cataluña (2006). Disponible en:

<http://www.gencat.cat/generalitat/cat/estatut/>

Ley 13/1989, del 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Modernitzacio%20de%20%20Administracio/Arxius/LLEI%2013_1989.pdf

Ley 26/2001, de 31 de diciembre, de cooperación al desarrollo. Disponible en:

<http://www.gencat.cat/diari/3551/01361125.htm>

Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Catalunya. Disponible en:

<http://www.gencat.cat/diari/4675/06185182.htm>

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Disponible en:

<https://www.gencat.cat/diari/5123/08115106.htm>

Plan de políticas de mujeres de la Generalitat de Catalunya (2008-2011). Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Institut/Documents/pla_accio/pub_eines12.pdf

Proyecto de Ley para una nueva ciudadanía y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobado el 7 de septiembre de 2010 por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya. Disponible en:

http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notaprensaww/detall.do?id=47393&idioma=0&departament=1&canal=2

Resolución ASC/437/2007, de 5 de febrero, por la cual se da publicidad al Acuerdo de Gobierno de 14 de marzo de 2006, relativo a la producción y el desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos. Disponible en:

<http://www.gencat.cat/diari/4829/07030125.htm>

Secretaría de Función Pública y Modernización de la Administración (2010). Guía para el diseño y la implantación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat de Catalunya. Escuela de Administración Pública de Catalunya. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/eapc/Home/Publicacions/Col_leccio%20Eines%20per%20als%20recursos%20humans/07_Guia%20per%20al%20disseny%20del%20pla%20d%20igualtat/docs/Guia%20pla%20igualtat.pdf

Secretaría de Función Pública y Modernización de la Administración (2010). Guía para la erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y/o orientación sexual en la Generalitat de Catalunya. Herramientas para los recursos humanos. Escuela de Administración Pública de Catalunya. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/dasc/03Ambits%20tematics/09LGTB/columna_dreta/baners/baner_assetjament/guia_assetjament.pdf

Secretaría de Políticas Familiares y Derechos de ciudadanía. (2009) Plan estratégico sobre los usos y la gestión del tiempo en la vida cotidiana 2008-2018 de la Generalitat de Catalunya. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/dasc/03Ambits%20tematics/03Families/08Usos%20i%20gestio%20del%20temps/Pla%20estrategic%20usos%20i%20gestio%20del%20temps/pla_temps_09.pdf

Marco normativo y de referencia del Estado español

Ley 23/1998, del estado, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Disponible en:

<http://www.boe.es/boe/dias/1998/07/08/pdfs/A22755-22765.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (2009), Plan director de la cooperación española 2009-2012. Disponible en:

http://www.maec.es/es/MenuPpal/CooperacionInternacional/Publicacionesydocumentacion/Documents/Plan%20Director%202009-2012_lineasmaestras.pdf

Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (2007), Estrategia de género de la cooperación española. Disponible en:

<http://www.maec.es/SiteCollectionDocuments/Cooperaci%C3%B3n%20espa%C3%B1ola/Publicaciones/DES%20GENERO.pdf>

Marco normativo y de referencia de la Unión Europea

Comunicación de la Comisión en el Parlamento europeo y al Consejo sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo [SEC(2007) 332]. Disponible en:

http://ec.europa.eu/development/policies/crosscutting/genderequ_en.cfm

Plan de Acción de la Unión Europea sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el desarrollo 2010-2015, (2010). Disponible en:

http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf

Marco normativo y de referencia internacional

CEDAW, Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, (1994), Convención de Belem do Pará. Disponible en:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Declaración política y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/index.html>

Marco de Acción de Hyogo para 2008-2015: aumento de la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres. Disponible en:

<http://www.unisdr.org/eng/hfa/hfa.htm>

Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000). Disponible en:

<http://www.senseexcuses2015.org/>

Programa de Acción de El Cairo (1994). Disponible en:

<http://www.unfpa.org/public/site/global/lang/en/ICPD-Summary>

Protocolo en la Carta Africana sobre derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de las mujeres en África (2005). Disponible en:

<http://www.africa-union.org/root/au/Documents/Treaties/Text/Protocol%20on%20the%20Rights%20of%20Women.pdf>

Resolución 1325 (2000). Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en:

[http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf)

Resolución 1820 (2008). Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/391/47/PDF/N0839147.pdf?OpenElement>

Resolución 1888 (2009). Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/534/49/PDF/N0953449.pdf?OpenElement>

Resolución 1889 (2009). Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/542/58/PDF/N0954258.pdf?OpenElement>

Referencias bibliográficas

Bastardes, Clara; Franco, Laia (2006). Estudio - diagnóstico: La perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas. Comisión de género. FCONGD. Disponible en:

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/08serveis/04publicacions/04informes_estudis_guies/estudi_ongd.pdf

Consejo de Europa (1998). Gender mainstreaming. Conceptual Framework, methodology and presentation of good practices. dirección de derechos humanos.

ECOSOC (1997). Coordinación de las políticas y actividades de las agencias especializadas y otros entes del sistema de Naciones Unidas. Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Informe del Secretario General. Disponible en:

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

IASC (2006) Manual de género para la acción humanitaria. Disponible en:

<http://www.humanitarianreform.org/Default.aspx?tabid=656>

INDERA (2009). Analisis de género en la ayuda oficial al desarrollo de la Cooperación Catalana. Disponible en:

http://www.mueveteporlaigualdad.org/docs/AOD_ACCD_cat.pdf

A large, bold, white number '9' is centered on a red background with a halftone dot pattern. The background features faint, darker red shapes that appear to be stylized figures or objects, possibly related to the number 9, such as a '9' shape or a figure with a '9' on its back. The overall aesthetic is graphic and high-contrast.

9

Anexo 1: Acrónimos

ACCD: Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

ACJ: Agencia Catalana de Juventud

AOD: Ayuda Oficial al Desarrollo

CAD: Comité de Ayuda al Desarrollo

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (por sus siglas en inglés)

CNDC: Consejo Nacional de Mujeres de Catalunya

CNJC: Consejo Nacional de Juventud de Catalunya

DESC: Derechos Económicos, Sociales y Culturales

DGCDHAH: Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria

DSyR: Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos

EAC: Estatuto de Autonomía de Catalunya

EpD: Educación para el Desarrollo

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

EML: Enfoque del Marco Lógico

EPP: Estrategia de País Prioritario

FCONGD: Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo

GED: Género en el Desarrollo

GEDEA: Género en el Desarrollo y Eficacia de la Ayuda

IASC: Comité Permanente Inter Agencias, por sus siglas en inglés

ICD: Instituto Catalán de las Mujeres

IDG: Índice de Desarrollo relativo al Género

IIEDG: Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género

MED: Mujeres en el Desarrollo

NNUU: Naciones Unidas

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

ONGD: Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo

PD: Plan director de cooperación al desarrollo 2007-2010

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, que forma parte de ONU Mujeres

Anexo 2: Listado de agentes involucrados en la elaboración de las Directrices de Equidad entre mujeres y hombres

Participantes en el grupo de trabajo ad hoc en Barcelona (17 de abril de 2008)

Asamblea de Cooperación por la Paz
Comisiones Obreras
Consejo Interuniversitario
Departamento de Economía y Finanzas
Departamento de Innovación, Universidad y Empresa
Departamento de Trabajo
Dirección General de la Función Pública, Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas.
Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
Instituto Catalán de las Mujeres
Servicio Meteorológico de Catalunya, Departamento de Medio Ambiente y Vivienda
Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria/Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

Personas entrevistadas durante la fase de elaboración de los documentos de referencia por parte de las consultoras

Nivel estratégico

Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria

Director general
Jefa del área de Planificación, Evaluación y Datos
Técnica de género

Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

Director
Directora ámbito servicios de apoyo
Director ámbito cooperación
Adjunto al director ámbito cooperación
Responsable de calidad
Técnica de salud
Técnico de capacidades productivas
Técnico de construcción de paz

Técnica de Relaciones con los entes locales
Técnica de Relaciones interdepartamentales
Unidad de organismos multilaterales
Jefa de área de América del Sur
Jefa de área de África Sub-Sahariana
Jefe de área de Acción Humanitaria
Jefa de área de Sensibilización
Representante de la ACCD en Ecuador

Entidades miembros del Consejo de Cooperación

Comisiones Obreras
Consejo Interuniversitario
Departamento de Medio Ambiente y Vivienda
Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
Vocal de género de la Junta de la FCONGD
Vocal en el consejo
Instituto Catalán de las Mujeres

Nivel operativo

Encuesta facilitada a todo el personal de la ACCD

Personas entrevistadas

Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria

Jefa del área de Planificación, Evaluación y Datos
Técnico de análisis de datos
Técnica de género

Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD)

Director ámbito cooperación
Adjunto al director ámbito cooperación
Responsable de calidad
Coordinador convocatoria cooperación 2009

Personas participantes en el grupo focal para personal sectorial, transversal e institucional (ACCD)

Adjunto coordinador ámbito cooperación
Administrativa de apoyo
Técnica de salud
Técnico de capacidades productivas
Técnico de construcción de paz
Técnica de construcción de paz
Técnica de género
Técnica de relación con los entes locales
Técnica de relaciones interdepartamentales
Unidad de Organismos Multilaterales

Personas participantes en el grupo focal para personal con responsabilidades geográficas, de acción humanitaria y sensibilización, EpD y Capacidades (ACCD)

Jefe de área Mediterránea
Jefa de área Centroamérica y Caribe
Técnica de África Subsahariana
Técnica de Mediterráneo
Técnico de América del Sur
Administrativa de seguimiento y cierre de proyectos
Administrativa de apoyo
Jefa de área de sensibilización

Nivel institucional

Personas entrevistadas

Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria

Director general
Jefa del área de Planificación, Evaluación y Datos
Técnica de género

Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

Director
Directora ámbito servicios apoyo
Directora ámbito comunicación
Director ámbito cooperación
Adjunto al director ámbito cooperación
Jefe de área recursos humanos
Técnico recursos humanos
Técnica de documentación
Responsable de calidad
Jefa de área de gestión económica

Entidades miembros del Consejo de Cooperación

Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo

Otros

Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas, Dirección General de la Función Pública, Programa de Equidad del Departamento de Interior, Relaciones Institucionales y Participación

Participantes en el grupo de trabajo ad hoc en Barcelona (21 de septiembre de 2009)

Centro de Información y Documentación de Barcelona (CIDOB)
Comisiones Obreras
Departamento de Trabajo
Federación Catalana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
Instituto Catalán de las Mujeres
Pequeña Y Mediana Empresa de Catalunya (PIMEC)
Clara Murguialday (Sortzen Consultoria)
María Montesinos, (Indera, Consultoría de género)
Natalia Navarro (Alternativas)

Dirección General de Cooperación en el Desarrollo y Acción Humanitaria/Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo





Dirección y coordinación

David Minoves, Director General de Cooperación
al Desarrollo y Acción Humanitaria

Equipo de redacción

Lupe Moreno, Area de Planificación, Evaluación
y Datos, DGCDAH

Andrea Costafreda, Area de Planificación, Evaluación
y Datos, DGCDAH/ACCD

Margalida Massot, Unidad de género, DGCDAH/
ACCD

Marc Bou, Area de Planificación, Evaluación
y Datos, DGCDAH/ACCD

Colaboraciones de la ACCD

Sònia Tomàs, Area de América del Sur, ACCD

Colaboraciones externas

Nivel Estratégico. Clara Murguialday, Sortzen
Consultoría.

Nivel Operativo. María Montesinos, Rachel Antras i
Amanda Alexanian, Indera, Consultoría de género.

Nivel Institucional. Natalia Navarro, Alternatives.

