

# *Estudio sobre el género en las ONGs*

González Altea Sandra

2005

---

Le Monde selon les femmes • 18 rue de la Sablonnière • 1000 Bruxelles • Belgique  
Tél 32 2 223 05 12 • Fax 32 2 223 15 12 • Compte n° 310-1217399-38  
[www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org)

## Índice de materias

Introducción.

I.- Origen, objetivos, metodología y participación en el estudio:

1.1.- Origen y Objetivos del estudio.

1.2.- Metodología.

1.3.- Participación al estudio.

II.- Resultados:

2.1.- Aspectos generales: asimilación de conceptos y análisis institucional.

2.2.- Acciones y política general de las organizaciones.

2.3.- Introducción del enfoque de género en los proyectos de cooperación.

2.4.- Capacidades y Obstáculos observados.

Conclusiones y Recomendaciones.

Bibliografía.

Anexos.

## Introducción

"No se habla de género, sino de mujer"; "Género es un concepto de moda para los donantes"; "Se utiliza el género como un instrumento de marketing"; "Cuando hablamos de género, el impacto es la mentalidad".... Concepto, instrumento, mentalidad, identidad, etc son, entre otros, algunos de los términos que se utilizan para abordar el enfoque de género.

Es evidente que nos encontramos ante un concepto que no deja indiferente a nadie. Desde hace años en los planos internacional, nacional y local la noción de "género" está en boca de todos y especialmente en el campo de la cooperación al desarrollo. A pesar de los esfuerzos de todas las instituciones públicas y privadas por desarrollar políticas y acciones que tomen en consideración el enfoque de género, las desigualdades siguen siendo alarmantes: según las cifras que anualmente publica el PNUD, las mujeres representan más del 50% de la población total, más de 2/3 de la población femenina son analfabetas, poseen sólo el 1% de la propiedad mundial, ocupan el 10% de los puestos totales de decisión y la consabida cifra que afirma que el 70% de la población sumida en la pobreza son mujeres y niñas.

El enfoque de género supone un conjunto de instrumentos y prácticas que ponen en discusión los modelos de desarrollo implantados hasta el momento con la finalidad de promover su reforma para alcanzar una igualdad de facto y de derechos entre las mujeres y los hombres. Tomando como referencia la "Plataforma de Acción" de Beijing de 1995 y el Reglamento N° 2836/98 de la Unión Europea sobre "la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo", la ley belga sobre la cooperación al desarrollo de 1999 prevé explícitamente aplicar el enfoque de género en todas las prácticas y análisis del desarrollo.

En un sondeo de opinión sobre los conocimientos y la aptitud del público belga en materia de cooperación, recientemente elaborado por la Dirección General de Cooperación al Desarrollo, la "posición de la mujer" se sitúa en el puesto 17 entre los 20 problemas sobre los que la cooperación belga debe concentrarse (ver anexo 1).

Tanto en el ámbito del público general como en el ámbito de los profesionales de la cooperación al desarrollo se sigue considerando "la posición de la mujer" o "la problemática de la

mujer" como un objetivo no prioritario de los planes de acción y como un sector separado del resto de los problemas más inmediatos a resolver por las acciones de desarrollo.

Con el siguiente trabajo se ha pretendido realizar un análisis del contexto en el que se encuentran las Ongs belgas francófonas en relación al enfoque de género. ¿Qué se entiende por política de género?, ¿cómo es ésta abordada en la política general de las organizaciones?, ¿y en sus proyectos de cooperación?. Este informe pretende dar respuesta a estos y otros interrogantes que implican el trabajo cotidiano individual y colectivo del personal de las Ongs.

Hasta hoy día, no existen muchos estudios realizados sobre la realidad del género en las organizaciones de cooperación al desarrollo. De esta forma son significativos los estudios desarrollados sobre este tema en España, a nivel nacional y en sus ámbitos autonómicos vasco y andaluz. A destacar, el trabajo ejecutado por Rosabel Agirregomezkorta y Lola Soler en las Ongs andaluzas donde encontramos múltiples similitudes en los resultados arrojados por el estudio andaluz y el estudio que nos ocupa, lo que nos lleva a pensar que nos encontramos frente a una problemática más global que focal, y esperamos que las conclusiones y recomendaciones de este informe no se consideren de manera aislada.

Por otra parte, este documento no supone ni evaluar, ni juzgar el trabajo de nadie. Y desde estas líneas agradecemos a todas las ongs y a su personal su colaboración y participación desinteresada en este proyecto. Simplemente se ha pretendido constatar en qué grado es considerado e introducido el enfoque de género en las políticas generales de las organizaciones, así como en los proyectos de cooperación formulados y ejecutados por las mismas.

El documento está organizado en tres partes: en la primera parte, de una manera general se abordan el origen y los objetivos marcados, la metodología desarrollada y la participación de las organizaciones al estudio, para en la segunda parte exponerse los resultados concretos de la investigación. Finalmente se presentarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes con la idea de proponer una reflexión constructiva de la cuestión que nos ocupa.

Los contenidos de este documento se basan en una exhaustiva revisión bibliográfica, en una encuesta realizada a las organizaciones participantes y en el análisis de información secundaria.

I. Origen, objetivos, metodología y  
participación en el estudio.

---

## 1.1.- Origen y objetivos del estudio.

El origen de este estudio se encuentra en la investigación-acción emprendida desde hace unos años por el equipo de la organización "Le Monde selon les femmes", y en particular por Claudine Drion y Poupette Choque. Fruto de esa investigación es el documento "Le Genre dans les ONGs", publicado por la organización en 1999 y verdadera herramienta de partida del estudio que nos ocupa.

El contexto en el que se enmarca esta nueva investigación es precisamente una puesta al día de las reflexiones obtenidas entonces acerca del posicionamiento de las Ongs belgas respecto al análisis del enfoque de género. De esta forma, se contextualiza de nuevo la realidad asociativa y se sientan nuevas bases que ayuden a reorientar el trabajo permanente en educación al desarrollo en cuestiones de género de "Le Monde selon les Femmes".

Principalmente los objetivos marcados con este estudio son:

1. La actualización de la investigación realizada años atrás por el equipo de Le Monde selon les femmes,
2. Establecer una visión general acerca de:
  - ✓ Los avances conseguidos por las ONGs en cuanto a la introducción de la perspectiva de género en las instituciones,
  - ✓ Conocer las dificultades que encuentran las Ongs para dicho análisis, y
  - ✓ Resaltar las capacidades de las que disponen las ONGs para afrontar la introducción del enfoque de género en sus instituciones.
3. Sensibilización: Se pretende provocar una reflexión en el seno de las organizaciones sobre la problemática de género, a fin de que conozcan sus debilidades en la integración de la misma y la tomen en consideración a la hora de diseñar sus políticas generales, programas de acción y proyectos de desarrollo.

Para lograr todos estos objetivos, se ha realizado un estudio empírico de diagnóstico del grado de integración del enfoque de género en la estructura organizacional de las ONGs belgas francófonas, así como en sus programas y proyectos de desarrollo.

## 1.2.- Metodología.

Establecido el marco del estudio, pasamos a desarrollar la metodología utilizada para el mismo. Recordemos que en ningún momento se trató de evaluar o juzgar el trabajo de ninguna organización ni de ninguno/a de los entrevistados/as.

Para la realización del estudio, se partió de un análisis bibliográfico, del estudio de documentos, la elaboración de una encuesta, la realización de las entrevistas pertinentes para contestar el cuestionario, así como de la observación directa.

La primera referencia fue el estudio de diferentes documentos sobre género y en particular diversas "guías de género" elaboradas por las Agencias de Cooperación al Desarrollo Internacionales, como por ejemplo la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) o la Agencia de Cooperación al Desarrollo Suiza (SDC). De igual modo se procedió al estudio de autores especializados en el tema, como pueden ser Carmen de la Cruz, Claudine Drion, Poupette Choque, e Irene López Méndez, entre otros y otras.

A partir de este análisis bibliográfico, se confeccionó un cuestionario y una entrevista a realizar a diferentes ongs. Durante la entrevista se concretó la trayectoria profesional del entrevistado/a, así como su conocimiento de determinados conceptos en relación a "género y desarrollo". Por otra parte, el cuestionario fue organizado en tres partes:

- 1.- Una primera parte acerca del organigrama de la organización;
- 2.- Una segunda parte donde se analizan la política y las acciones desarrolladas por la organización; y
- 3.- Una última parte para determinar la integración del enfoque en los proyectos de cooperación implantados y ejecutados.

Para simplificar las respuestas y obtener la máxima información posible, las preguntas fueron formuladas en cuatro modalidades diferentes. Así, se diseñaron preguntas abiertas, preguntas cerradas, preguntas de múltiple elección y preguntas con escala de valores.

Se optó por realizar las entrevistas personalmente en las organizaciones sitas en Bruselas. De esta forma se podrían aclarar ciertos puntos de la encuesta o profundizar en

determinados puntos en función a cómo se iba desarrollando la entrevista. Aún así hubo algunos participantes que prefirieron contestar vía el correo electrónico. A las organizaciones sin sede en Bruselas, se les envió la encuesta por email y se les requirió que lo reenviaran, o por correo postal, o de nuevo por correo electrónico<sup>1</sup>.

Se marcó un plazo de 3 meses para contactar a las organizaciones y realizar las entrevistas. Terminado ese plazo, se procedió al análisis de los datos obtenidos y finalmente a la redacción de este documento.

### 1.3.- Participación al estudio.

Para la selección de las ongs participantes, en primer lugar se acudió al listado de Ongs que la coordinadora ACODEV tiene publicado en su página web. De las 138 Ongs registradas en la plataforma, se eligieron alrededor de 50 organizaciones para realizar un primer análisis de las mismas a través de su página web. En esta primera fase se marcó como criterio de selección que las organizaciones ejecutaran proyectos de cooperación al desarrollo en el Sur. Se prestó atención a temas como el organigrama de la institución, los ejes de acción Norte/Sur, o si realizan estudios o publicaciones en género, entre otros.

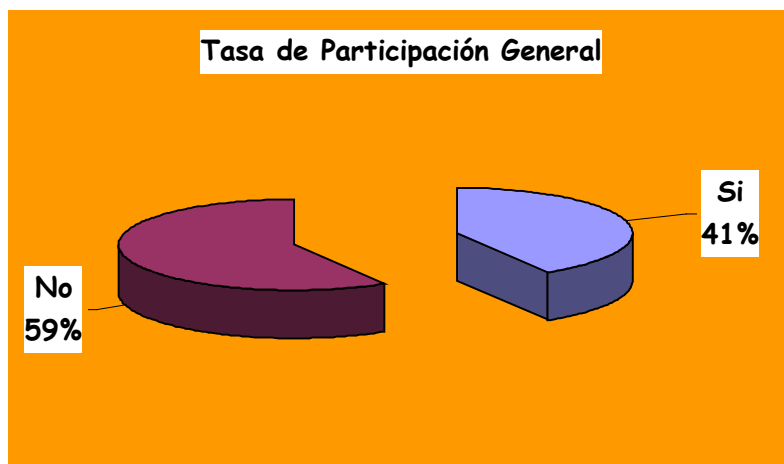
Como resultado de ello se seleccionaron 29 ongs de diferentes perfiles con el fin de realizar un estudio general. El objetivo era contactar con ongs que tuvieran diversos campos de acción, con independencia de si abordan o no el enfoque de género en su organización. En esta etapa la selección se hizo de manera más arbitraria y se decidió no centrarse en la condición de ejecutar proyectos de cooperación en el Sur. De esta forma se ampliaba el campo de acción y quedaron seleccionadas una organización que financia pero no formula proyectos y otra organización que ni implanta ni financia proyectos de cooperación.

El contacto a las mismas se llevó a cabo a través de diferentes medios. En primer lugar se envió un email de información del estudio y se les invitó a participar en el mismo. Este primer email se envió a los correos generales de las organizaciones. No nos dirigimos a una persona en

---

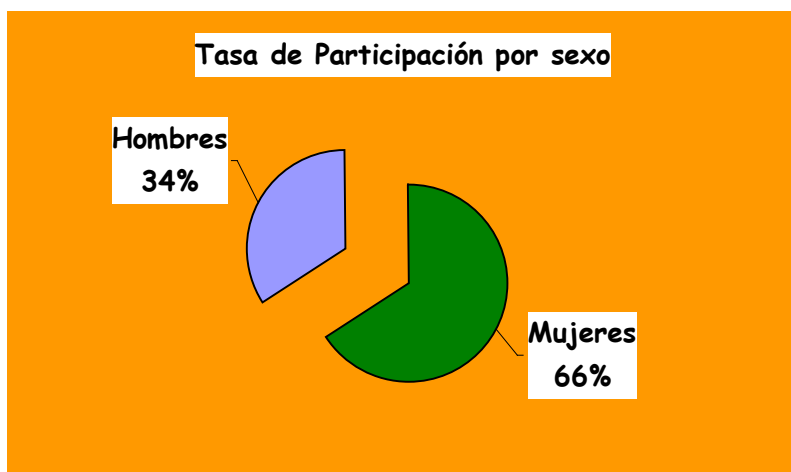
<sup>1</sup> En el siguiente epígrafe se detallarán las incidencias relativas a la participación de las organizaciones al estudio. Para más información acerca de la encuesta realizada, véase el anexo 3. Teniendo en cuenta que las entrevistas se realizaron en francés, el cuestionario se formuló en esta lengua y así queda recogido en el anexo.

particular, pues se pretendió que fueran las propias organizaciones las que decidieran quién era la persona más apropiada para contestar la encuesta. Ante la ausencia de respuestas, se procedió con el contacto telefónico a fin de concertar las entrevistas. Fueron necesarios varios contactos telefónicos, varias conversaciones con diferentes miembros de las organizaciones hasta lograr encontrar a alguien que pudiera o quisiera participar en el estudio. Dentro de las Ongs seleccionadas, había un grupo cuya sede no estaba sita en Bruselas. A este grupo después de los primeros contactos por email y por teléfono, se les solicitó su participación exclusivamente por correo electrónico o por correo postal. De las 7 ongs de este grupo, sólo 3 organizaciones respondieron al cuestionario. En total, se invirtieron 3 meses para contactar y realizar las entrevistas. De las 29 ongs contactadas, 12 organizaciones participaron en el estudio, lo que supone un 41% de tasa de participación general.

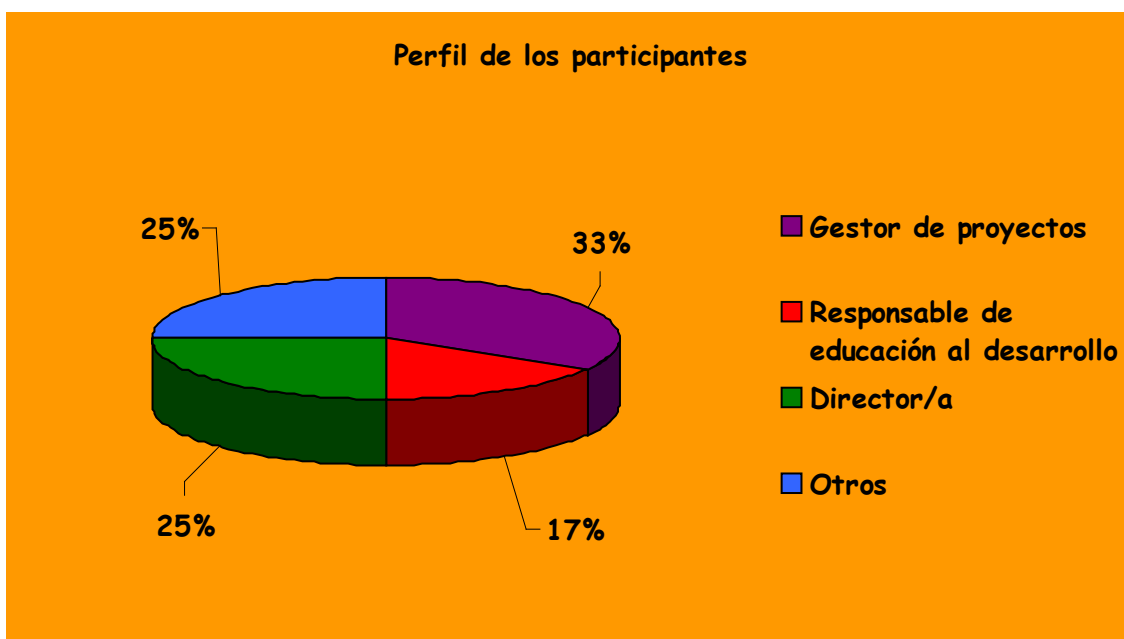


De las 17 organizaciones que no participaron en el estudio, hubo tres de ellas de las que no se obtuvo respuesta alguna una vez realizados varios contactos telefónicos. Otras cinco rechazaron su participación después de los primeros contactos por teléfono. En todos los casos se alegó la falta de tiempo para que un miembro del equipo pudiera contestar al cuestionario. Al resto de las organizaciones se les envió el cuestionario por email para facilitar su participación estableciéndoles una fecha de cierre, pero ninguna de ellas contestaron la encuesta. Al igual que anteriormente, se alegaron razones de falta de tiempo para reenviar el cuestionario contestado.

En cuanto a la participación por sexo en el estudio y al perfil de los entrevistados/as, de los 12 participantes 8 fueron mujeres y 4 fueron hombres.



Y respecto al perfil de los participantes, éste es muy variado. Hay que destacar que todos los entrevistados/as poseen amplia experiencia como profesionales de la cooperación al desarrollo.



Una vez que han quedado detallados los aspectos más formales del estudio, pasemos a continuación al análisis de sus resultados.

## II.- Resultados.

---

2.1.- Aspectos generales. Asimilación de conceptos y análisis institucional.

#### Formación en género y asimilación de conceptos :

En los últimos años, cada vez hay más personas con conocimientos acerca del enfoque de género, su incorporación al marco lógico de los proyectos, la importancia de su consideración en los mismos, etc. Sin embargo, un análisis del enfoque de una manera más global y abarcando todas las esferas de acción de las organizaciones, y no exclusivamente centrada en el ámbito de los proyectos de cooperación, queda aún un tanto lejano.

La formación en género es un recurso extensamente utilizado por las diferentes instituciones, ONGs y organizaciones multilaterales, a fin de lograr la equidad de género. La formación en género supone el primer y más importante paso para alcanzar la igualdad de género<sup>2</sup>. Pero es difícil comprobar los cambios producidos en las mismas una vez finalizada la formación y normalmente se suele producir un proceso de "memorización" de conceptos sin un verdadero análisis de los mismos en el seno de las organizaciones<sup>3</sup>.

Con frecuencia se acude a las capacitaciones de género con la intención de aprender en un breve espacio de tiempo todos los instrumentos existentes acerca de cómo realizar el análisis del enfoque. Está claro que sin dichos instrumentos el análisis resulta casi imposible de realizar. Sin embargo, es importante concebir dichas formaciones desde otro punto de vista. Ante todo, hay que partir que con las mismas lo que se pretende en primer lugar es introducir una nueva reflexión en la persona y por supuesto en las organizaciones en las que trabajan. La asimilación de conceptos e instrumentos es necesaria tanto para la introducción del enfoque en los proyectos de cooperación (éste es el principal motivo por el que se acude a una formación en género), como para provocar un proceso paulatino de cambio organizacional. No podemos asegurar el techo si los cimientos se tambalean.

Es por ello, que una parte esencial de la entrevista fue detectar cuántos de los entrevistados habían acudido a una formación de género, cuál había sido su percepción de la

---

<sup>2</sup> Véase OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): "Development Assistant Committee. Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality", París, Francia. 1998. pp. 18-20.

<sup>3</sup> Véase NAVARRO, Natalia: "Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género", en TAMAYO, Giulia ; DELSO, Ana ; LÓPEZ, Irene; NAVARRO, Natalia et FDEZ-LAYOS, Ana Lydia: "*Género en la Cooperación al Desarrollo : una mirada a la desigualdad*", Ed. ACSUR- Las Segovias, Madrid, Espagne. 2003. p. 53.

misma y diagnosticar el grado de entendimiento de conceptos claves como son: el concepto de "género" y los enfoques « Mujer en el desarrollo » y « Género y desarrollo »<sup>4</sup>. Del conocimiento de estos términos depende principalmente que se otorgue una mayor importancia o no al enfoque de género, así como que se considere o no la necesidad de realizar el análisis del mismo en el trabajo cotidiano y estructura de las ONGs.

Respecto al concepto de género, se puede decir que la sensibilización en cuestiones de género está muy presente en las ONGs. La mayoría de los entrevistados (75%) tienen un conocimiento intuitivo del concepto de género. De una manera u otra, lo definieron como « el rol que ocupan hombres y mujeres en un contexto determinado de la sociedad », roles que « han de tenerse en cuenta en el diseño de las acciones a ejecutar en los proyectos de cooperación ».

En general, existe un gran interés por la problemática de género en el seno de las organizaciones. La información sobre género que circula en las mismas se toma en cuenta de manera « satisfactoria », y por parte, tanto de los hombres como de las mujeres, a pesar de que « género » no sea un tema debatido como tal en la organización ni exista un trabajo específico en este eje.

Hay que resaltar que 8 de los 12 entrevistados/as (el 60%) habían recibido anteriormente formación en género, si bien en la mayoría de los casos se trató de una formación solicitada a la institución por parte del interesado, es decir, se trata de una formación que se propone y realiza de manera voluntaria. En general, todos los entrevistados/as estuvieron "satisfechos" con la formación recibida, si bien algunos de ellos sólo estarían interesados en continuar con una formación de este tipo dependiendo "del tiempo disponible y de los temas a tratar". Se detectaron insuficientes las herramientas otorgadas para el análisis. Por supuesto, siempre nos referimos a las herramientas a utilizar en el diseño y ejecución de los proyectos. En ningún momento, la formación en género supuso para ellos una reflexión en torno a la cultura organizacional desarrollada en sus instituciones.

A destacar que sólo 3 asociaciones aseguraron haber reservado una partida presupuestaria para la formación del personal en cuestiones de género. Otra de las

---

<sup>4</sup> En este documento no se prestará atención a la definición de los términos propuestos. Simplemente se recogerán las impresiones al respecto de los entrevistados/as. Sobre el concepto de género y la diferencia entre los enfoques « Mujer y desarrollo » y « Género y desarrollo » existe una amplia bibliografía.

organizaciones admitió tener prevista esta formación en la formulación del próximo proyecto de cooperación, sin quedar claro si se tratará de una práctica a continuar en el futuro, o si por el contrario nos hallamos ante una medida puntual. Otras 2 ONGs consideraron la posibilidad en un futuro de poder destinar una parte del presupuesto a este tipo de formación. En el resto de las organizaciones existe una auténtica laguna presupuestaria y conceptual sobre la formación en género.

Si nos detenemos a cuál podría ser el tipo de formación en género más adecuada, podríamos generar un debate interminable y tampoco se trata aquí de averiguarlo. Lo que si podemos aventurar es que algunos modelos de formación tienden a la "especialización en género" de determinado personal de la organización y para un periodo de tiempo concreto. Este enfoque de la formación en género puede contribuir a una infravaloración de las habilidades necesarias para trabajar en asuntos relativos al género. La formación en género es más efectiva cuando es entendida como un componente de la estrategia institucional de las diferentes organizaciones.

La formación en género particularizada entre el personal de la organización no es suficiente para avanzar en términos de igualdad en el seno de las instituciones/organizaciones. Es necesario profundizar en el conocimiento interno de la organización (qué hace, cómo funciona, sus objetivos, etc) para asegurar que la consideración de la equidad de género forma parte del funcionamiento de la misma<sup>5</sup>.

Siguiendo en la misma línea y por lo que se refiere a los enfoques "Mujer en el desarrollo" y "Género y Desarrollo", existe entre los participantes una más que aceptable sensibilización en cuanto a la diferencia entre los dos enfoques. El 50% de los participantes lograron dar una definición adecuada de los mismos. A destacar que hubo tres entrevistados que admitieron no conocer la diferencia entre ellos. Y hubo otra participante que no otorgó una definición coherente al respecto. De una manera más o menos acertada, el enfoque "Mujer en el desarrollo" fue definido como integrar a las mujeres en las acciones de desarrollo, favorecer su participación en el mismo, sin que suponga considerarlas como actoras del desarrollo. O simplemente "formular proyectos por y para mujeres". Por su parte, el enfoque "Género y desarrollo" fue definido como implicar a la mujer en el desarrollo, desde el punto de vista de considerarla como una actora del mismo (y no como un grupo a tener en cuenta), de la necesidad de realizar un análisis de un

---

<sup>5</sup> OCDE, op.cit., p. 23.

contexto determinado con la finalidad de integrarlas en el mismo y lograr de esta forma una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

Como señalamos previamente, un correcto conocimiento de estos conceptos supone el primer paso para abordar las cuestiones de género en el seno de las organizaciones. Los conceptos están presentes pero sus definiciones continúan siendo confusas, lo que dificulta una adecuada reflexión e incorporación del análisis de género en las políticas generales y en los planes de acción de las organizaciones, como tendremos ocasión de comprobar en los próximos epígrafes.

#### Transversalidad del enfoque de género:

La importancia de la transversalidad del enfoque de género<sup>6</sup> en el trabajo cotidiano de las organizaciones, centró otro de los puntos del estudio. Sobre este aspecto, hay que decir que todas las organizaciones consideraron verdaderamente importante la transversalidad del enfoque de género en su trabajo cotidiano.

Sin embargo, la transversalidad no es entendida en su sentido real y ninguna organización realiza correctamente la transversalidad del enfoque de género. Se pueden destacar cuatro puntos de partida acerca de la comprensión y grado de consideración de la transversalidad del enfoque:

1. Enfoque **Norte/Sur**: realización de un análisis de las necesidades de hombres y mujeres a la hora de elaborar los programas y proyectos de cooperación con el fin de observar cambios en el ámbito de la igualdad a largo plazo.
2. Enfoque **local**: implicación de la mujer en el desarrollo para lograr resultados en la lucha contra la pobreza.
3. Enfoque **selectivo**: atendiendo a la importancia que otorgan los socios a este tema, es que se considerará en mayor o menor grado.
4. Enfoque **global**: La problemática de género está directamente relacionada con otras problemáticas de nuestra sociedad. No se la puede ni debe considerar de manera aislada.

Como se puede observar, tan sólo dos de los entrevistados/as entendieron la necesidad de la transversalidad de género, no sólo en el ámbito de su trabajo en el marco de la cooperación al

---

<sup>6</sup> Se entiende por transversalidad de género el proceso de transformación de la sociedad en el que participan de manera colectiva todos los grupos integrantes de la misma, con la finalidad de eliminar las desigualdades de sexo.

desarrollo, si no que además la relacionaron con otras problemáticas (como pueden ser el racismo o la homofobia entre otras) y con el devenir personal del día a día. El resto de los participantes identificaron la transversalidad del enfoque con las actividades ligadas exclusivamente al área de la cooperación al desarrollo. En este caso, no atendieron a la importancia de considerar e introducir el enfoque, ya no sólo al ámbito privado de sus vidas, sino a la cultura institucional de sus organizaciones.

En resumen, a pesar de que la transversalidad del enfoque de género es focalizada al área de la cooperación al desarrollo, la importancia otorgada a la misma supone un verdadero avance por parte de las organizaciones. De igual modo se puede considerar un gran avance la presencia constante de la sensibilización sobre el tema, ya sea a través de las formaciones realizadas por el personal, ya sea por la constante información que sobre la problemática de género circula en todas las organizaciones.

#### Dificultades encontradas por las ONGs entrevistadas para la integración del enfoque:

Es difícil reflexionar acerca de cuáles son las razones por las cuales la integración del enfoque de género no se realiza de manera efectiva en el seno de las organizaciones. Pueden ser múltiples los factores que impiden esta reflexión y además, no todos son visibles e identificables por el personal de las organizaciones. Esa misma dificultad encontraron los propios entrevistados/as en el momento de abordar esta cuestión. Aún así, éstas son algunas de sus respuestas:

1. El principal problema se encuentra en cómo introducir la reflexión sobre género en los socios del sur.
2. Es difícil introducir el enfoque género en los elementos técnicos de los proyectos, como por ejemplo en el microcrédito.
3. El volumen de trabajo no permite ocuparse de la cuestión, ya sea para asistir a formaciones o para delegar la responsabilidad a un miembro del equipo.
4. Existe la falsa idea de que las cuestiones de género están solucionadas en los países del Norte y sólo es pertinente en los países del sur.
5. Existe una asimilación de comportamientos o prácticas sexistas que nos parecen naturales y que no nos permiten ser conscientes de las desigualdades de género.

No obstante, hay que prestar atención a dos puntos concretos, pues para los entrevistados/as no suponen una dificultad para integrar el enfoque de género en sus organizaciones, pero significan todo un obstáculo al mismo. En varias ocasiones, se recibieron como respuesta:

1. "En nuestra organización no hay dificultad para abordar la cuestión porque género no es un eje de trabajo como tal en la misma".
2. " No hay problema para introducir el género en la ong porque aquí somos más mujeres que hombres".

Como puede comprobarse, sólo si "género" es un eje de trabajo previsto en los planes de acción de las organizaciones, el interés por la cuestión es evidente y aparece en las agendas de trabajo. Si no es así, la cuestión permanece en un segundo plano o es erróneamente identificada para la formulación y ejecución de proyectos dirigidos a mujeres.

En un supuesto similar nos encontramos respecto al organigrama de las organizaciones. Se considera que no se encontrarán problemas para abordar la cuestión por el hecho de que el equipo de trabajo esté compuesto en su mayor parte por mujeres. Sobre este punto es importante señalar que el hecho de que haya más mujeres que hombres que trabajan en la organización, no quiere decir que el enfoque de género esté incorporado a la cultura institucional. Puede tratarse de una reflexión muy presente entre los miembros del equipo, pero no significa que se atienda correctamente a la cuestión en el trabajo diario de la organización. Del mismo modo, ser mujer no garantiza estar sensibilizada a las cuestiones de género. Una mujer puede previsiblemente ser más intuitiva a este tipo de cuestiones, pero no significa que conozca todas las connotaciones relativas al género, ni que pueda realizar correctamente un análisis de género.

Al mismo tiempo hay que prestar especial atención a los porcentajes por sexo de los puestos de dirección de las organizaciones, pues si bien el área de la cooperación al desarrollo es un sector mayoritariamente ocupado por mujeres, los puestos de dirección y decisión son reservados a los hombres. Un estudio reciente de la Dirección de "Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades" de la Comisión Europea pone en evidencia que el porcentaje de mujeres presidentas en las Ongs europeas centradas en el sector del desarrollo, es del 22% frente al

78% de los hombres. Igualmente el porcentaje de mujeres presentes en los órganos más elevados de las organizaciones es del 35% frente a un 65% de los hombres<sup>7</sup> (ver anexo 2).

Curiosamente, en el organigrama de las organizaciones participantes en este estudio quedan patentes las mismas desigualdades. Mientras en las organizaciones participantes hay un 55% de mujeres contratadas, los puestos de dirección y decisión están igualmente reservados a los hombres<sup>8</sup>. Sólo el 21% de las mujeres está presente en los Consejos de Administración respectivos y sólo el 18% de ellas ocupan puestos de dirección (ver gráficos 1, 2 y 3).

Gráfico 1:



<sup>7</sup> El documento realiza una clasificación en el tipo de Ongs diferenciándolas en Ongs de desarrollo, Ongs por el medio ambiente, Ongs por los derechos del hombre y Ongs de carácter social. En el anexo 2 se recoge el cuadro explicativo con todos los porcentajes pertinentes.

<sup>8</sup> Dado que la composición y organigrama de las Ongs difieren de una organización a otra, y que en mayor o menor medida, cada uno de sus miembros goza de una alta cuota de poder de decisión en lo que a sus funciones se refiere, se optó por analizar el porcentaje de presencia femenina y masculina en los puestos jerárquicamente más altos de las organizaciones. De esta forma, se consideran puestos de dirección y decisión los puestos ocupados en los Consejos de Administración y los cargos de director/ra, coordinador/ra, pues son en estos rangos donde se diseñan los planes de acción de las organizaciones, y por consiguiente las directrices a seguir en las mismas. A señalar que sólo se obtuvieron datos acerca de los miembros del Consejo de Administración de 10 de las 12 organizaciones entrevistadas.

Gráfico 2:

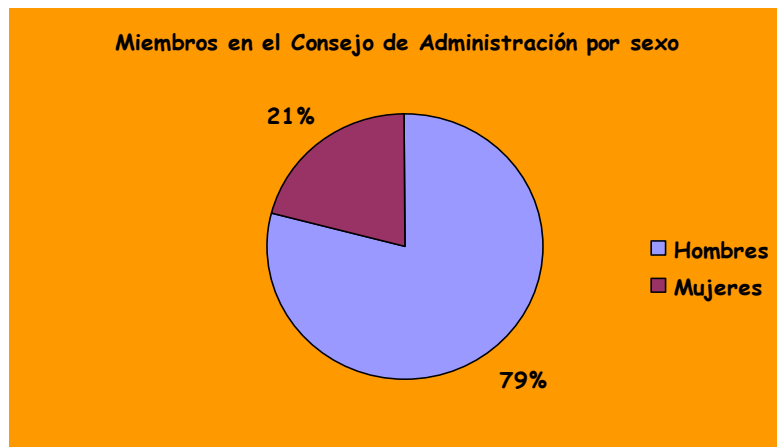


Gráfico 3:



A modo de conclusión, los gráficos son claros a la hora de reflejar las desigualdades de género al interior de las organizaciones, independientemente del grado de concientización en las mismas acerca del concepto de género o la importancia de su transversalidad. Se sigue mirando al exterior en cuanto a la visualización de las desigualdades de género, pero una mirada interna de las mismas está lejos de ser considerada. Las Ongs no son inmunes a las desigualdades y es necesario estar muy alerta si queremos verdaderamente liderar un cambio de la sociedad "desigual" en la que vivimos.

## 2.2.- Acciones y política general de las organizaciones.

Uno de los temas más peliagudos del estudio fue abordar en qué grado las ongs entrevistadas abordan el enfoque de género en su política general y en las acciones que desempeñan. Se trataba de determinar qué es lo que entienden por política de género, y hacia dónde y cómo deben orientar sus acciones para poder abordar la cuestión de la manera más adecuada.

Al respecto hay que señalar, que una política de género es en su mayor parte erróneamente comprendida como una política dirigida a mujeres, y en particular, a formular proyectos dirigidos a mujeres. Definir una política de género en los planes de acción de las organizaciones supone tener como eje de acción de los mismos a la "mujer". En cuatro ocasiones se alegó desarrollar "raramente" una política consagrada al género. En una ocasión se afirmó abiertamente tener un pilar "mujer", y no género, definido en los objetivos generales de la organización. En otra ocasión se aseguró desarrollar una política de género por el hecho de formular la mayor parte de los proyectos de cooperación con un componente femenino. Hubo dos ocasiones donde no hubo posicionamiento al respecto. Y en tan sólo cuatro ocasiones podemos afirmar que hubo una mejor comprensión de lo que significa formular una política de género.

En estos últimos supuestos, en una ocasión se afirmó claramente no abordar una política de género en la organización. En otra oportunidad se reconoció no haberla abordado de manera eficiente hasta el momento, pero constituirá una de las áreas prioritarias de la organización en su próximo plan de acción. Y para concluir, en dos ocasiones la política de género no aparece como tal entre los objetivos de la organización, pues se la considera como una problemática que a de ser abordada en cada momento, en cada programa y en cada acción de la organización.

De una manera general y a pesar de que desarrollar una política de género se identifica con una política dirigida a mujeres, la mayoría de las organizaciones ponen en marcha acciones para introducir el enfoque en sus instituciones. Netamente, las actividades que desarrollan en torno al enfoque de género son:

1. Formación de sensibilización en género para el personal de la ong,

2. Se presta atención al enfoque en las fases de identificación y formulación de los proyectos de desarrollo
3. Se considera para el análisis de proyectos y programas
4. Existencia de un cross-check con un componente de género
5. Se presta atención a asegurar el mismo grado de responsabilidad para los hombres y mujeres del equipo de trabajo
6. Realización de un informe para evaluar el grado de integración del enfoque en el seno de la organización
7. Evitar la discriminación por razón de sexo

A pesar de estos esfuerzos, el hecho de que una política de género se identifique en una gran medida con la formulación de una política dirigida a mujeres, conlleva una deficiente comprensión de diversas áreas en el funcionamiento de las organizaciones, tales como la designación de un "responsable en género", la consideración del enfoque en la descripción del perfil en caso de nuevas contrataciones, o la existencia de un presupuesto con enfoque de género.

En ninguna de las organizaciones entrevistadas hay un responsable en cuestiones de género. Además, tan sólo en una de las organizaciones (está previsto nombrar un responsable en género en un futuro. Entre las razones que se alegaron para no considerar la cuestión hay que destacar: "el volumen de personal no es suficiente para que un miembro del equipo se ocupe de la cuestión", o "la falta de presupuesto para contratar a alguien encargado de abordar y analizar el enfoque de género".

En párrafos anteriores observamos como una de las dificultades manifestadas para la integración del enfoque, la falta de tiempo y de personal para acudir a una formación de género. Ahora nos encontramos con una dificultad añadida en la falta de personal para ocuparse de la cuestión en el seno de la organización. En ambos casos, la reacción de los/as entrevistados/as nos lleva a determinar la consideración de la responsabilidad en género como una carga de trabajo, como una responsabilidad o tarea que debe asumir un solo miembro del equipo. La formación en género y la capacidad de abordar su análisis no se reflexiona ni como una formación a realizar por todos y cada uno de los miembros del equipo, ni como un análisis que se efectúa de manera natural. Por el contrario, éste es entendido como una responsabilidad individual y en algunos casos dicha responsabilidad es mal interpretada como una carga de trabajo.

Por lo que se refiere a la consideración de la sensibilización en género como uno de los requisitos del perfil de los postulantes a nuevas contrataciones, el resultado es bastante confuso. En todos los casos, tener en cuenta una "sensibilización" en género en la descripción del puesto de trabajo, es mal interpretada como "contratar a un hombre o una mujer para equilibrar el equipo de trabajo". En algunas organizaciones se realiza el esfuerzo para que haya el mismo número de mujeres que de hombres; en una ocasión se exigió expresamente la contratación de un hombre para equilibrar el equipo; en otro caso se favorece la presencia de las mujeres en el consejo de administración de la organización; o simplemente se afirma atender al perfil de los candidatos sin tener en cuenta que éste/a se trate de un hombre o de una mujer.

Es comúnmente aceptado que la "paridad numérica" es esencial para llegar a un estatus de igualdad "perfecta", pero practicar una política de contratación que tenga en cuenta el enfoque de género no debe ser interpretado sólo y exclusivamente bajo el punto de vista de equilibrar por razón de sexo el grupo de trabajo. Tal como señala Navarro<sup>9</sup>, promover que más mujeres participen en las Ongs o que incluso éstas accedan a los puestos de decisión, sin una transformación en las políticas generales de las mismas, no supondrá un impacto positivo en lo que a la reducción de las desigualdades en las acciones desarrolladas se refiere. Será mucho más efectivo contar con un personal, equilibrado o no, que posea una cierta sensibilización sobre la cuestión de género y todas sus connotaciones para poder realizar su análisis en toda la estructura organizacional y en todos los programas, proyectos y acciones de la misma.

En cuanto al tema de los "presupuestos con enfoque de género", en los últimos años, han surgido numerosas iniciativas gubernamentales y por parte de las ongs en el diseño de presupuestos destinados a cuestiones de género. Muchos de ellos se encuadran directamente en el gobierno, en el Parlamento o a través de la sociedad civil.

El considerar las cuestiones de género como un "valor añadido" a tomar en cuenta en el diseño del presupuesto, supone un instrumento esencial para cualquier política de equidad de género. En palabras de Budlender<sup>10</sup>, "ningún instrumento político gubernamental funcionará a menos que se destine dinero para implementarlo". Del mismo modo, ningún instrumento no

---

<sup>9</sup> NAVARRO, op.cit.p. 54.

<sup>10</sup> Véase BUDLENDER, Debbie: "Gender budget: what's in it for NGOs?", en *Gender and Development*, Vol. 10, No. 3, Editado por OXFAM, Reino Unido. Noviembre, 2002.

gubernamental podrá alcanzar una verdadera igualdad de género si no se destinan recursos para ello.

Es esencial no olvidar que la existencia de presupuestos para cuestiones de género no significa el establecimiento de presupuestos separados destinados a las mujeres, presupuestos orientados directamente a suprimir las desigualdades de género o calcular qué porcentaje del presupuesto es destinado a proyectos, recursos o instituciones que trabajen en el área de la equidad de género. Establecer un presupuesto de género implica asegurar que todas las partidas presupuestarias tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como observar que dichos recursos son destinados equitativamente<sup>11</sup>.

En palabras de Sharp y Broomhill<sup>12</sup>, la mayoría de las iniciativas de los presupuestos de género persiguen principalmente tres objetivos:

- a) introducir los temas de género de manera generalizada en las políticas gubernamentales,
- b) fomentar una mayor responsabilidad gubernamental en los compromisos alcanzados en materia de igualdad de género, y
- c) cambiar los presupuestos y las políticas.

Estos mismos objetivos pueden ser pretendidos por las Ongs a la hora de elaborar sus presupuestos. El diseño de los presupuestos con un enfoque de género ayudaría a las organizaciones a dotar una mayor importancia a las cuestiones de igualdad, hacer éstas más visibles, así como a tomar más responsabilidad para reorientar sus políticas generales en torno a la igualdad de género.

El hecho de que los presupuestos gubernamentales o no gubernamentales se presenten ignorando el impacto diferenciado sobre los hombres y las mujeres, no quiere decir que se haya elaborado un presupuesto neutro al género, si no que de lo que se trata es del diseño de un presupuesto "ciego" a la problemática de género. En estos casos, los presupuestos mantendrán

---

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Citados por BELLAMY, Kate : "La introducción de los presupuestos de género y el Grupo de Mujeres del Reino Unido para los Presupuestos ", Ed. EMAKUNDE , Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria, España. 2002. p.4.

inalteradas las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y dificultarán un impacto positivo en el crecimiento económico, social y en igualdad para los hombres y para las mujeres<sup>13</sup>.

En el estudio que nos ocupa, la mayoría de las organizaciones entrevistadas alegaron no tener "una línea presupuestaria dedicada al género". En una ocasión se afirmó dedicar una partida presupuestaria al enfoque en los presupuestos de los proyectos de cooperación, pero no para el trabajo interno de la organización. Otra de las organizaciones destina una pequeña cantidad presupuestaria a la formación en género. Y en un último supuesto, se considera dedicar un 70% del presupuesto al género, destino presupuestario mal interpretado, pues la mayoría de los proyectos de cooperación de la organización contienen un alto componente femenino.

En todos los casos, el presupuesto de género se encuadra en los supuestos de dedicar una partida presupuestaria separada del presupuesto general y dirigida a mujeres, o a incluirlo dentro del presupuesto de los proyectos de cooperación que han de ejecutar. En ningún momento, el presupuesto con enfoque de género es considerado como un análisis que permita valorar y diferenciar los recursos dirigidos a mujeres y hombres.

2.3.- La introducción del enfoque de género en los proyectos de cooperación al desarrollo.

Por lo que se refiere a la introducción del enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de cooperación de las organizaciones entrevistadas, en primer lugar hay que señalar que la falta de tiempo ha jugado en nuestra contra y no se ha podido realizar un análisis de diferentes proyectos de las Ongs participantes. La información recogida en este epígrafe está exclusivamente basada en las respuestas dadas por los entrevistados/as. No hay que olvidar que no todos los participantes son o han sido gestores/as de proyectos de cooperación y algunas de sus opiniones se formularon de manera intuitiva.

Aún así, el 54% de los entrevistados/as reconocieron NO introducir el enfoque de género en la formulación y ejecución de los proyectos de sus organizaciones. El resto de las Ongs

---

<sup>13</sup> Véase ZEBADÚA, Verónica : "Presupuestos sensibles al género : la experiencia mexicana", Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, Managua, Nicaragua; Edita Fundar, Centro de Análisis e Investigación, México, DF. México. 2002. p. 5.

alegaron SÍ introducir el enfoque. Sin embargo cuando se les preguntó por las herramientas utilizadas al respecto, no alcanzaron a dar una respuesta clara. En la mayoría de los casos afirmaron no utilizar un instrumento de análisis de género en particular, si no que la introducción del enfoque se realizaba principalmente en el momento del análisis del contexto del proyecto.

Los sectores en los que principalmente se formularon los proyectos son los sectores clásicos de la ayuda al desarrollo, es decir, la educación, la salud, la lucha contra la pobreza y el micro-crédito. En muy pocas ocasiones el "empodaramiento" de la mujer o la promoción de la igualdad aparecen como objetivos de los proyectos, aunque se puedan observar avances al respecto.

Las acciones ejecutadas en la implementación de los proyectos tuvieron efectos positivos en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, efectos que se traducen principalmente en:

- una mayor participación de las mujeres en las actividades y en la toma de decisión de los proyectos, y
- una mejora en la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y control de los recursos.

Del mismo modo que se observaron efectos positivos, las acciones implementadas originaron efectos negativos en la situación de las mujeres o en las relaciones de igualdad hombre-mujer. Sin embargo en este punto de la encuesta, las reacciones de los entrevistados/as fueron bien distintas. A destacar que hubo una organización que reconoció tener un déficit a la hora de realizar el seguimiento y evaluación de los proyectos, con lo que no pudo definir los posibles efectos positivos o negativos en cuanto a la problemática de género se refiere. Otra de las organizaciones afirmó estar en estos momentos realizando la evaluación de los proyectos y no arrojó datos en este punto.

Además, hay que señalar que a priori cinco organizaciones contestaron NO haber observado efectos negativos en sus proyectos, aunque instantes después, dos de ellas pudieron ofrecer ejemplos claros que afectaban a las relaciones de género de los grupos beneficiarios de sus proyectos. Solamente cuatro organizaciones reconocieron al instante haber observado dichos

efectos negativos, efectos que en algunos casos no supieron resolver y que al día de hoy aún suponen un obstáculo que derribar. Principalmente estos efectos negativos se traducen en:

- Cargar con una doble responsabilidad a la mujer;
- El refuerzo de roles sociales característicos de las mujeres, como es su rol de madre;
- Conflictos intrafamiliares: el hombre ve amenazado su estatus cuando la mujer es beneficiada por las acciones de desarrollo, en especial cuando observa su autonomía económica;
- El control de los recursos continua en manos de los hombres;
- No aceptación por parte de los hombres de los derechos reproductivos de las mujeres, y en particular de su derecho a la contracepción.

Al contrario que en el caso de definir las herramientas de género, cuando se les interrogó acerca de los indicadores utilizados para medir los impactos positivos y negativos de los proyectos, las respuestas dadas fueron suficientemente amplias. Ejemplos de indicadores mencionados fueron:

- ✓ El número de mujeres presentes en los comités de salud.
- ✓ El acceso de las mujeres a la salud (porcentajes de vacunación, de mortalidad materna, de natalidad, etc).
- ✓ Índices de los niveles de ingresos.
- ✓ Índices de participación política de las mujeres (porcentajes de votación)
- ✓ Mejora de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.
- ✓ Número de micro-créditos solicitados por las mujeres.
- ✓ Tasa de restitución de los créditos.

Todos éstos son ejemplos de indicadores utilizados principalmente en las fases de identificación y evaluación de los proyectos. Pero existen otros muchos indicadores que nos pueden ayudar a introducir el enfoque de género en todas y cada una de las fases del ciclo de proyecto y no limitarnos al momento de analizar el contexto y de mostrar las cifras obtenidas a la hora de su evaluación. Es necesario realizar una reflexión acerca de la realidad que muestran los indicadores para a partir de ese punto poder avanzar en el camino de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Prácticamente sólo en la fase de identificación y formulación de los proyectos es dónde se utilizan herramientas e indicadores de género para realizar un análisis de las necesidades de hombres y mujeres. Principalmente, se tiende entonces a fortalecer la participación de las mujeres en la identificación de problemas y en la ejecución de las actividades de los proyectos. Sin embargo, el análisis de necesidades y la continua participación de hombres y mujeres beneficiarios/as en las restantes fases del ciclo de proyecto (netamente en el seguimiento y evaluación), están prácticamente diluidas.

Ninguna organización realiza un adecuado uso de las herramientas e indicadores de género que les permita una correcta implicación de hombres y mujeres en la planificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos, es decir, en todo el ciclo de proyecto.

#### 2.4.- Capacidades y Obstáculos observados.

Como se señaló en epígrafes anteriores, uno de los objetivos de este estudio es determinar las capacidades con que cuentan las organizaciones para considerar el enfoque de género en el desarrollo de sus actividades. Una vez realizado el análisis de este estudio, podemos destacar como principales capacidades:

- 1.- Existe un gran interés por la problemática de género.
- 2.- Voluntad de cambio en el seno de las organizaciones.
- 3.- Reconocimiento de la debilidad de las organizaciones a la hora de introducir el enfoque de género en los proyectos de cooperación que ejecutan.
- 4.- Impactos positivos en la situación de las mujeres como resultado de la ejecución de los proyectos, impactos que se traducen principalmente en un "empoderamiento" de las mujeres.
- 5.- Observación de efectos negativos en las relaciones de género o en la situación de las mujeres en el momento de la evaluación de los proyectos, efectos que pueden ser corregidos si se realiza correctamente el análisis de género.
- 6.- Disponibilidad de recursos personales y materiales (herramientas e indicadores de género) para introducir de manera efectiva el enfoque en las organizaciones.

Todas estas capacidades, junto a las que puedan ser detectadas por las propias organizaciones en una reflexión interna sobre el asunto, ayudarán sin lugar a dudas a derribar los obstáculos observados para la transversalidad del enfoque en su estructura interna y en los programas, proyectos y acciones de las mismas. Entre esos obstáculos observados, caben resaltar los siguientes:

- Identificación de la problemática de género en el Sur. Se considera que en el Norte las cuestiones de igualdad están ampliamente superadas.
- El "género" se considera una cuestión netamente cultural y no se tiene el "derecho" o la "obligación" de interferir en las mismas.
- Existe una tendencia a concentrar las cuestiones de género exclusivamente en las "mujeres".
- Falta de tiempo y de personal para ocuparse de la cuestión.
- "Género" no constituye ni un eje, ni un objetivo en los planes de acción de las organizaciones.
- Falta de presencia de las mujeres en los órganos más elevados de las organizaciones.
- Visión de género como una moda, una imposición por parte de los donantes o como un elemento de marketing.
- Desconocimiento de las herramientas y los indicadores de género adecuados para realizar el análisis del enfoque.
- Carencia de presupuesto para abordar la cuestión.
- No existe una colaboración/coordinación con organismos que aborden las cuestiones de género. Si ésta se produce es de una manera puntual.

## Conclusiones y Recomendaciones.

A modo de conclusión, cabe decir que en este documento se ha pretendido mostrar el mosaico sobre las dificultades y obstáculos que entrañan abordar el enfoque de género en el seno de las organizaciones de desarrollo. Para la elaboración de esta última parte del estudio, se han tomado en cuenta los resultados del mismo, así como los elementos de análisis obtenidos en las conversaciones mantenidas.

Nos encontramos ante una problemática que encuentra alguna que otra reticencia cuando se plantea realizar una reflexión sobre la misma en el seno de las organizaciones. El proceso de contacto con las Ongs fue sin duda el momento más difícil del estudio. Es importante romper con las resistencias que provocan interesarse por esta problemática. Hablamos de un cambio de mentalidad, de un proceso evolutivo, de una transformación de la sociedad, y cómo no, de un cambio intraorganizacional. Se trata en definitiva de un proceso que no debe provocar miedo alguno, no debe considerarse de manera aislada a otras problemáticas de la sociedad y que nunca debe darse por finalizado.

No existe una interiorización de la problemática de género en las organizaciones, a pesar de que la sensibilización sobre el tema está muy presente en las mismas. La política de género es identificada como una "problemática de mujeres", de "mujeres del Sur" y "de las Ongs del Sur", lo que impide una apropiación del término, la elaboración de planes de trabajo que visualicen y combatan las desigualdades y en definitiva, que no se le otorge la suficiente importancia a la cuestión. Siempre hay lugar para decir que "ya habrá ocasión de ocuparse de ello mientras existan problemas más inmediatos para resolver". O incluso de delegar dicha responsabilidad a las contrapartes aunque "abandonemos" nuestra propia casa. Sin embargo, las desigualdades son patentes, los puestos de decisión son reservados a los hombres, se disponen de muy pocos recursos económicos para su implementación y la responsabilidad en cuestiones de género se concibe como una carga más de trabajo.

Hay que lograr superar los obstáculos de "moda", "imposición", "eje no prioritario de acción" o "cuestión cultural" para que el enfoque se institucionalice y su análisis se realice de manera natural, tanto en el Norte como en el Sur. Se impone la necesidad de fijar objetivos claros y estrategias adecuadas para la introducción del enfoque en la política general de la

organización y en sus planes de acción. Sin olvidarnos por supuesto de destinar mayores recursos económicos para tales fines.

La introducción del enfoque de género se considera como algo difícil de abordar. Se trata de un enfoque que atañe de manera personal y profesional y que requiere de una reflexión y vigilancia constante. Los conceptos y enfoques no son lo suficientemente claros, se desconocen las herramientas adecuadas para el análisis y no se hace uso de las que ya se disponen. En este punto se impone la necesidad de formar adecuadamente a todo el personal en cuanto a herramientas de género se refiere: formación de base para los recién llegados y formación continua para el resto del equipo. Y por supuesto, la necesidad de colaborar con organismos del Norte y del Sur que aborden las cuestiones de género, alianzas que erijan una estrategia colectiva para lograr una igualdad de género de hecho y de derecho.

Al mismo tiempo, es necesario fomentar una mayor implicación de los hombres. Generalmente son las mujeres dentro de los equipos de trabajo quienes se ocupan de las cuestiones de género, y ello como consecuencia de la identificación de esta problemática como una "cuestión de mujeres". Es imprescindible la implicación de los hombres, tanto en el Norte como en Sur. Si no se implica a los hombres en el proceso de "empoderamiento" de las mujeres, se corre el riesgo de profundizar el enfoque en su visión "femenina", así como de formular proyectos dirigidos hacia las mujeres. De igual modo, se puede provocar un rechazo intuitivo por parte de los hombres que ayudaría a agudizar las desigualdades de género. Es necesario la formulación de políticas, planes de acción y proyectos de cooperación que tengan una visión más global, en las que la promoción de la igualdad entre hombre y mujer forme parte de los objetivos de los/as mismos/as.

Pese a que a priori los resultados del estudio pudieran parecer negativos, hay que señalar que el trabajo ya hecho no es desilusionante. Se han producido avances innegables. Todos los participantes al estudio se mostraron muy interesados en conocer los resultados de la investigación. Esta información les podría ayudar a continuar con una reflexión intrínseca de la cuestión. Además, una vez realizada la encuesta se pudo observar la asistencia de personal de las organizaciones participantes en formaciones en género impartidas a posteriori.

El reconocimiento de sus déficits y dificultades les fortalece para superar los obstáculos y les invita a realizar un esfuerzo que logre una efectiva introducción del enfoque en sus organizaciones.

Además, de una manera y otra, todas las organizaciones prestan atención a la cuestión y diseñan actividades que abordan el enfoque de género, aún si no son muy conscientes de ello. Si bien en sus proyectos, la promoción de la igualdad no aparece como un objetivo claro, se logran resultados positivos al respecto, que repercuten directamente en el "empoderamiento" de la mujer.

El primer paso ya está dado. La generalización del discurso de género y la voluntad de cambio es manifiesta. La introducción del enfoque no debe verse como algo difícil de tratar y como una cuestión de "expertos". Es una tarea de todos, de manera individual y colectiva. El "Género" es algo posible y es necesario la implicación de hombres, mujeres, niños y niñas para lograr un compromiso y un cambio colectivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGIRREGOMEZKORTA IBARLUCEA, Rosabel y SOLER FERNÁNDEZ, Lola: "La perspectiva de género en las ONGDs andaluzas", Edita Mujeres en Zona de Conflicto, Córdoba, España. 2005.
- BELLAMY, Kate: "La introducción de los presupuestos de género y el Grupo de Mujeres del Reino Unido para los Presupuestos", Ed. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria, España. 2002.
- BUDLENDER, Debbie: "Gender budget: what's in it for NGOs?", en *Gender and Development*, Vol. 10, No. 3, Editado por OXFAM, Reino Unido. Noviembre, 2002.
- CRUZ de la, Carmen: "Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo", Ed. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Dirección de Cooperación al Desarrollo, Vitoria, Espagne. 1998.
- DGCD : "Sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération d'une part et sur la visibilité de la Coopération Fédérale Belge d'autre part". Rapport définitif final. N° de dossier 03/1363. 03 août 2004.
- DRION, Claudine et CHOQUE, Poupette: "Le Genre dans les ONG", Ed. Le Monde Selon Les Femmes, Bruxelles, Belgique. 1999.
- "Genderizing Organization: some analytical and strategic tools", <http://www.eurostep.org>.
- GUZMÁN, Virginia: "La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de género", Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Santiago de Chile, Chile. 2001.
- HOFBAUER BALMORI, Helena: "Género y presupuestos: Una herramienta práctica para avanzar hacia la equidad", en *Género y Desarrollo en Breve*, Edición n° 12, Ed. BRIDGE, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Royaume Unit. Mars 2003.
- LE MONDE SELON LES FEMMES : "7<sup>ème</sup> Rencontre du Réseau Palabras, 4 mars 2004 : Contre la Mondialisation de la Pauvreté", Bruxelles, Belgique. 2004.
- LÓPEZ MÉNDEZ, Irene et ALCALDE DE GONZÁLEZ-TORRES, Ana Rosa : " Guía Práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española", Ed. Agencia Espanola de Cooperación Internacional, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, Madrid, Espagne, 2003.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): "Development Assistant Committee. Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality", París, Francia. 1998. pp. 18-20.

- SDC (Swiss Agency for Development and Co-operation of the Swiss Ministry of Foreign Affairs): "Gender Tool Kit", Berne, Swiss.
- TAMAYO, Giulia; DELSO, Ana; LÓPEZ, Irene; NAVARRO, Natalia et FDEZ-LAYOS, Ana Lydia: "Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad", Ed. ACSUR-Las Segovias, Madrid, Espagne. 2003.
- ZEBADÚA, Verónica: "Presupuestos sensibles al género: la experiencia mexicana", Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, Managua, Nicaragua; Edita Fundar, Centro de Análisis e Investigación, México, DF. México. 2002.

Páginas web consultadas:

- <http://www.acodev.be>
- <http://www.acsur.org>
- <http://www.aeci.es>
- <http://www.bridge.ids.ac.uk/>
- <http://www.dgdc.be>
- <http://www.eclac.org>
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats)
- <http://www.eurostep.org>
- <http://www.oecd.org>
- <http://www.sdc.admin.ch>
- <http://www.siyanda.org/>

ANEXOS .

---

## Anexo 1:

**Tableau 1: Sur quels problèmes la coopération doit-elle se concentrer? (%)**

**Question ouverte.**

<b>Problèmes les plus importants sur lesquels la coopération doit se concentrer.</b>	
Enseignement	37,0
Soins de santé	35,2
Problèmes alimentaires	25,8
Eau	11,6
Combattre la pauvreté	10,0
Economie/développement	9,2
Donner du travail/apprendre à travailler	8,7
Paix/régler les conflits/sécurité	7,5
Stabilité politique/corruption	7,3
Indépendance/rendre indépendant, propres ressources	7,1
Agriculture	5,0
Infrastructure	4,3
Soutien financier	4,0
Enfants	3,5
SIDA	3,3
Industrie-Investir-Pays	3,2
<b>Position de la femme</b>	2,5
Logement	2,2
Hygiène	2,0
Annuler la dette/solution économique globale	2,0

Base N=2398

Fuente : DGCD. Sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération d'une part et sur la visibilité de la Coopération Fédérale Belge d'autre part. Rapport définitif final. N° de dossier 03/1363. 03 août 2004.

## Anexo 2 :

### Base de données-domaine économique et social Prise de décision dans les organisations non-gouvernementales européennes

	<b>Le corp de décision le plus élevé</b>					
	<b>Nombre de Sociétés</b>		<b>Président</b>		<b>Membres</b>	
	<b>Dans NGO famille</b>	<b>Dans Base de Données</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Hommes (%)</b>
ONG pour le développement	10	10	22	78	35	65
ONG pour les droits de l'homme	11	11	36	64	33	67
ONG pour l'environnement	8	8	43	57	24	76
ONG social	32	31	44	56	44	56

Fuente : Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et égalité des chances. « Les femmes et les hommes dans la prise de décision ». Mai 2005. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats)

## Anexo 3

*Le Genre dans les ONG-Le Monde Selon les Femmes*

*Avril 2005*

Nom de l'ONG	
Nom de la personne interrogée	
Fonctions principales	
Sexe	Femme <input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/>

### 1<sup>ère</sup> PARTIE / ENTRETIEN

#### QUESTIONS

1. Quelle est votre position dans votre organisation? Décrivez brièvement votre parcours professionnel.
2. Quelles sont vos tâches principales et votre domaine de travail?
3. Est-ce que vous gérez des projets ou des programmes de coopération au développement?  
(Entourez la réponse qui correspond)  
OUI / NON
4. Depuis quand avez-vous entendu parler de genre?
5. Et quand dans cette organisation?
6. Qu'est-ce que vous comprenez pour genre?
7. Croyez-vous que le genre comme thématique transversale (« mainstreaming ») est importante pour votre travail quotidien? (Entourez la réponse qui correspond)  
OUI / NON
8. Si Oui, Pourquoi?
9. Connaissez-vous la différence entre la "Intégration des femmes au Développement" et "Genre et Développement"? (Entourez la réponse qui correspond)  
OUI / NON
10. Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?
11. Quelles sont selon vous les difficultés principales pour l'intégration de l'approche de genre dans votre organisation ?
12. Désirez-vous ajouter des commentaires supplémentaires ?

2<sup>ème</sup> PARTIE / QUESTIONNAIRE

*Veillez s'il vous plaît compléter le questionnaire suivant en choisissant à chaque fois seulement une des options proposées.*

**ASPECTS GENERAUX**

		Total	Femmes	Hommes
1.	Combien des personnes travaillent dans votre organisation ?			
2.	Et dans votre département ?			
3.	Décrivez brièvement l'organigramme de votre organisation.			
4.	Combien de femmes et d'hommes se trouvent dans des postes de décision ?			
	Poste de direction		Femmes	Hommes
	Cadres intermédiaireur		Femmes	Hommes
	Administratif		Femmes	Hommes
	Autres		Femmes	Hommes

5.	L'information qui circule au sein de l'organisation, Emprunte-t-elle des canaux....	Formels <input type="checkbox"/>	Informels <input type="checkbox"/>
	Si les canaux sont informels, quels sont-ils ? ..... ..... ..... .....		

6.	Les questions de genre sont prises au sérieux et ouvertement discutées par les hommes et les femmes de l'organisation?				
	Hommes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Femmes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

7.	L'organisation collabore avec d'autres organismes qui abordent les questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Oui	Avec qui avez-vous ces connections ?				
	Réseaux des femmes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Organisations Internationales	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Ong spécialisés en genre	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Ong féministes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Autres (Veuillez préciser) ..... .....	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

8.	Dans le cas des nouveaux engagements, la description des postes prend-elle en compte les questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quelles sont ces demandes ? ..... ..... ..... .....			

**ACTIONS**

9.	Votre organisation a une politique consacrée au genre ?	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
10.	Pour l'identification de vos actions, faites-vous une analyse de besoins spécifiques des femmes et des hommes ?	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

11.	Est-ce qu'il y a un-une responsable en questions de genre dans l'organisation ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Non	Avez-vous l'objective de donner cette responsabilité à quelqu'un ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Oui	Comment faites-vous pour intégrer le genre au sein de votre ONG ? ..... ..... ..... .....				
12.	Quel est le pouvoir de décision du responsable en questions de genre?	Faible 0	Moyen 1	Grande 2	Très grande 3

13.	Quelles sont leurs tâches? ..... ..... ..... ..... .....
-----	---

14.	Est-ce qu'il y a des appuis spécifiques pour les responsables de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Non	L'organisation a-t-elle prévu de chercher ces appuis ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les appuis utilisés par l'organisation ?			
	<input type="checkbox"/> Matériels (Lesquels) ..... .....  <input type="checkbox"/> Formation	<input type="checkbox"/> Financiers  <input type="checkbox"/> Autres ..... .....		

15.	Le personnel de l'organisation reçoit-il de la formation en matière de genre ?			
Si Oui	<input type="checkbox"/> Sensibilisation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Formation spécifique	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Non	Est-il prévu dans le budget que le personnel reçoit ce type de formation dans le futur ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>

16.	Avez-vous suivi une formation en genre ?				
Si Oui	<input type="checkbox"/> Sensibilisation			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Formation spécifique			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	Qu'est-ce que pensez-vous de cette formation ? J'étais...	Pas du tout satisfait 0	Moyennement satisfait 1	Satisfait 2	Très satisfait 3

	Qui vous a donné cette formation ? ..... ..... ..... .....			
Si Non	Seriez-vous intéressé à suivre un cours spécifique en matière de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>

17.	Par rapporte au budget, est-ce qu'il y a un pourcentage du budget destiné aux questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Savez-vous quel est le pourcentage du budget consacré à l'intégration de la perspective de genre ?			Pourcentage
	À quoi servent les budgets de promotion de genre ? ..... ..... .....			

PROJETS/PROGRAMMES

18.	Est-ce que la perspective de genre est intégrée dans le cycle des projets/programmes de coopération?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les outils pour l'intégration de l'analyse de genre dans l'identification des projets ? ..... ..... .....			
19.	Votre organisation a-t-elle mise en oeuvre des projets qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les secteurs principaux d'intervention ?			

<input type="checkbox"/> Formation professionnelle <input type="checkbox"/> Santé <input type="checkbox"/> Micro-crédit <input type="checkbox"/> Sensibilisation au genre <input type="checkbox"/> Politique <input type="checkbox"/> Pauvreté <input type="checkbox"/> Paix	<input type="checkbox"/> Agriculture et pêche <input type="checkbox"/> Foncier <input type="checkbox"/> Lutte contre la violence à l'égard des femmes <input type="checkbox"/> Empowerment <input type="checkbox"/> Autres (Veuillez préciser) ..... ..... .....
--	---

20.	Les actions soutenues par l'organisation ont-elles contribué significativement à réduire des inégalités de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Veuillez énumérer les actions qui ont eu des effets positifs sur les rapports de genre ou sur la situation spécifique des femmes ? ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....			

21.	Si des effets positifs ont été observés dans la réduction des inégalités de genre, en quoi ont-ils consisté ?				
	Une plus grande participation des femmes dans les activités du projet	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Une plus grande sensibilité des hommes aux questions de genre	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Une plus grande participation des femmes dans la prise de décisions	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources et aux services	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3

	Autres ..... ..... ..... ..... ..... .....
--	--

22.	Y a t'il eu des effets négatifs sur la situation des femmes ou sur l'égalité de genre comme résultante des actions soutenues par l'organisation ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Veuillez énumérer les actions qui ont eu des effets négatifs sur les rapports de genre ou sur la situation spécifique des femmes ? ..... ..... ..... ..... .....			

23.	Quels sont les indicateurs mis en place pour mesurer ces impacts ? ..... ..... ..... ..... .....
-----	---

24.	Le souci d'égalité est-il un critère de sélection de partenaires ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les outils que vos partenaires utilisent pour l'intégration de genre dans leurs projets ? ..... ..... ..... .....			

