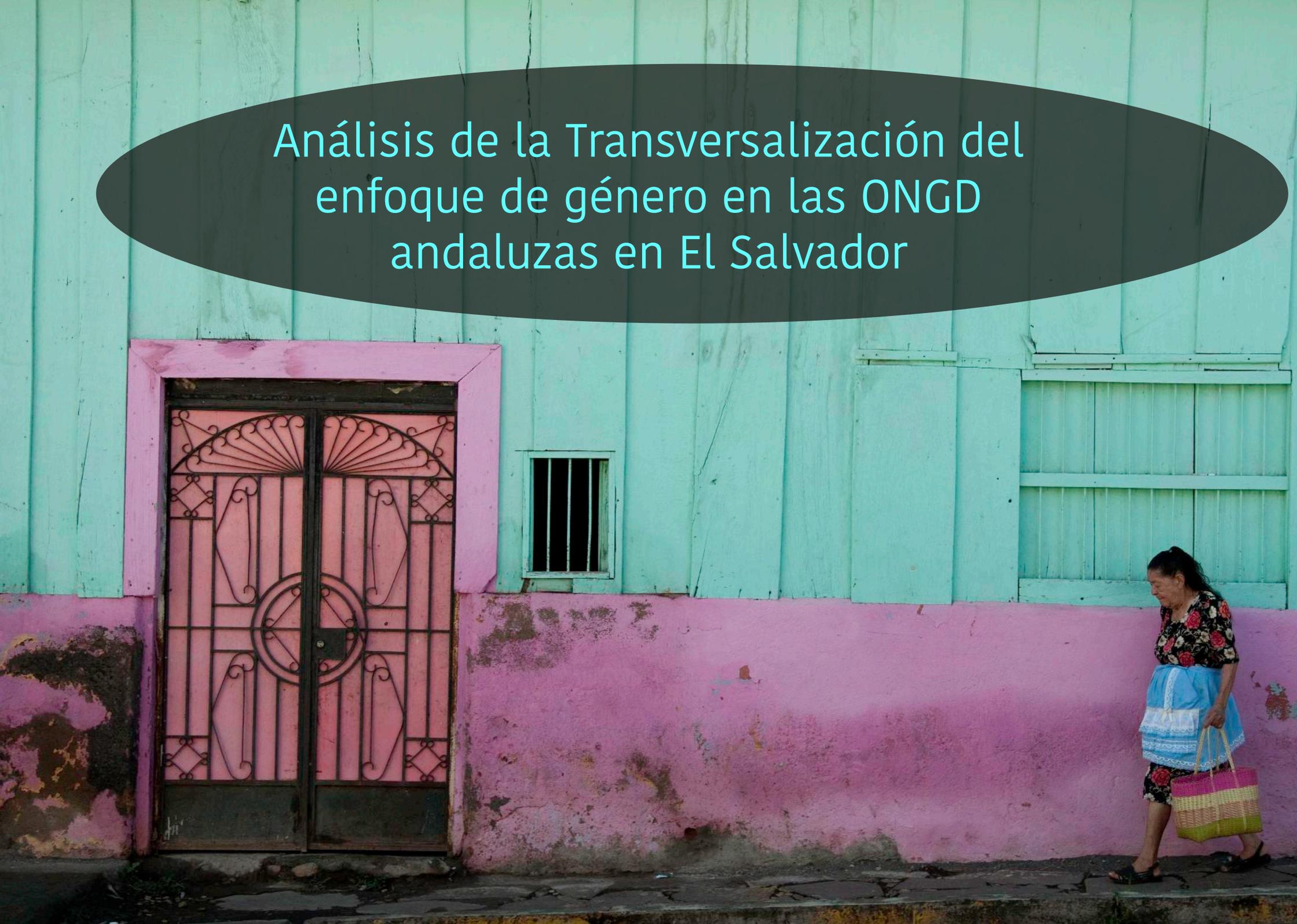


# Análisis de la Transversalización del enfoque de género en las ONGD andaluzas en El Salvador



# SU MA RIO



Autora: Virginia Marchante

1	Introducción.....pág. 4	4	Diseño metodológico.....pág. 14
2	Marco teórico.....pág. 6	5	Análisis de resultados.....pág. 16 5.1. Resultados de la encuesta 5.2. Resultados del FODA
3	Objetivos.....pág.13	6	Conclusiones.....pág. 21
		7	Recomendaciones.....pág.24
		8	Anexos.....pág.25

## AUTORÍA:

Equipo de Trabajo  
Paz y Desarrollo Equipo técnico Centroamérica

Catedra de Género UTEC  
Marta Judith Velásquez de Suarez  
Margarita Janeth Villalta Realegeño  
Emelyn Alexandra Martínez Delgado

Consultora  
América Romualdo



# 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación por la Paz y el Desarrollo (PyD) es una organización sin fines de lucro española con **25 años de experiencia en la región centroamericana y en algunos países de Suramérica, África y Asia, con más de 800 proyectos de cooperación al desarrollo**, acción humanitaria y educación para el desarrollo implementados en 35 países.

En Centroamérica, Paz y Desarrollo trabaja para la **erradicación de la pobreza, la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres y niñas, apoyando procesos que reviertan en la redistribución social y un desarrollo sostenible y equitativo**; un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres que vaya encaminado a los colectivos más excluidos; y promoviendo una conciencia crítica generadora de cambio en la población que permita acabar con la discriminación de género.

En PyD abordamos la investigación como proceso clave para detectar y enfrentarse a las distintas problemáticas y necesidades a abordar, por eso hemos impulsado investigaciones en temas como la participación política de las mujeres en el sureste asiático, trata de mujeres con fines de explotación sexual en Málaga - España; mutilación genital femenina en diferentes países africanos, y generamos publicaciones y guías formativas sobre temas relacionados con los derechos sexuales y reproductivos.

Desde el 1 de noviembre de 2015, PyD gestiona el proyecto **“Mejorada la transversalización del enfoque de género en proyectos de cooperación, ayuda humanitaria y sensibilización por parte de las ONGD andaluzas”**, financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (AACID). El proyecto nace de las dificultades y retos que reportan gran parte de las ONG andaluzas, para incorporar de manera efectiva el enfoque de género en sus acciones, proyectos y programas y en el quehacer institucional.

Consiste en la implementación de un proceso formativo para la transversalización del enfoque de género en las ONG de Andalucía (España), que incluye la creación de un espacio virtual de organizaciones para el intercambio de experiencias, así como la elaboración y difusión de una guía formativa al respecto.

En el componente que se implementa en El Salvador, se contempla el aporte desde las experiencias del trabajo de las ONG en el país a través de la participación de las organizaciones salvadoreñas en los espacios de interacción virtual, así como a través de la elaboración de una parte de la **guía formativa para reflejar la realidad desde el terreno**, de manera que contribuya a la comprensión y la reflexión para la acción en las ONG andaluzas parte del proceso.

Autora: Virginia Marchante



## 2. MARCO TEÓRICO

La “Transversalidad de la igualdad de género” o “Mainstreaming de género en las políticas públicas” o “Género en el Mainstream”, como se conoce muy comúnmente en ciertos círculos académicos o de trabajo, es una propuesta conceptual, metodológica y técnica, que consolida los mejores avances y logros que ha alcanzado el denominado “Enfoque de género en el desarrollo”.

El Enfoque de Género en el Desarrollo cuando cobró plena legitimidad, comenzó a plantearse como una exigencia en las acciones públicas dirigidas a consagrar la igualdad de géneros. Por ello el Sistema de las Naciones Unidas no vaciló en asumirlo en su agenda de discusión multisectorial en todas sus agencias y apareció como un punto fuerte en las fases preparatorias de la Conferencia de Beijing. Para entonces, en algunos países se habían desarrollado experiencias preliminares que dieron paso a estrategias más afinadas, que por fortuna hoy se encuentran bien documentadas y son ampliamente conocidas, y es así como el Gender Mainstream o transversalización de género como estrategia, se plantea por primera vez en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing (1995) instando a tomar este camino para atravesar y transformar las condiciones sociales hacia las igualdades de género.

**Posteriormente el Consejo Económico de Naciones Unidas (1997) definiría el Mainstream de la perspectiva de género, como el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique,** incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles cuyo objetivo final es lograr la igualdad de género.

En esta misma comprensión del significado de la transversalidad de género se hace énfasis sobre la perspectiva de una estrategia en la

que tanto las experiencias como las necesidades e intereses de hombres y mujeres se integren en el diseño, la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas y económicas a fin de que el beneficio sea por igual para mujeres y hombres y se elimine la desigualdad.

Son muchas las iniciativas y los esfuerzos que se han fundamentado en estas propuestas de Transversalidad del género, sin embargo los avances y los alcances de estos esfuerzos continúan planteando necesidades y demandas para su implementación y la construcción de sociedades con beneficios y oportunidades justas e igualitarias para mujeres y hombres.

**El proceso de transversalización** que requiere una dinámica de concienzudos procesos para garantizar el logro de las igualdades de género, **demandando una serie de herramientas para su implementación así como para asegurar que sus objetivos, planes y metas alcancen los niveles de aciertos y profundización que requieren las transformaciones sociales para la igualdad de género.** Estas transformaciones van desde la misma conceptualización y conocimiento de la teoría y práctica de la perspectiva de género hasta su aplicación y la pertinencia en la formulación de los proyectos, programas, elaboración de políticas, planes y presupuestos en las diferentes instituciones y organizaciones gubernamentales o no gubernamentales. De la misma forma es importante **garantizar los avances y niveles de profundidad que requieren de momentos e instrumentos que monitoreen y evalúen los caminos recorridos y el impacto que éstos generan.**

Más adelante, el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas (2000), puntualiza que el Género en el mainstream tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización para asegurar que la igualdad de género esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización; también se ha destacado que el resultado de estas decisiones sean monitoreadas en lo que se refiere al impacto en la igualdad de género. Complementario



Autora: Virginia Marchante

a estos puntos se señala que para la efectividad de una iniciativa de igualdad se requiere de la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo para tal fin.

A partir del conocimiento de la realidad, la responsabilidad hacia la misma y la prioridad que debe ocupar esta medida, en diferentes organizaciones y regiones del mundo, se ha asumido la transversalidad de género en sus estructuras y políticas de trabajo en cuyos resultados ahora se muestran diversas experiencias que retroalimentan el proceso de la transformación hacia la igualdad de género, compromiso que inicialmente, tal como lo planteaba el Consejo de Europa (1998), se ha enfocado fundamentalmente a la reorganización, fortalecimiento y evaluación de las políticas públicas, perspectiva que hoy podemos distinguir principalmente como nominalista.

En la actualidad y precisamente gracias a las experiencias y la ampliación de los desarrollos conceptuales y metodológicos de la Teoría y de las diversas disciplinas de Género en sus aplicaciones concretas a las realidades socio económicas y socio políticas, esta perspectiva ha sido ampliada substantivamente hacia una visión ecosistémica e integral de la Igualdad de Género en el Desarrollo, no obstante conserva, por su interés fundamental, el papel central de las políticas públicas en todo lo que significa el proceso de su concreción.

Hoy se conoce como **Género en el Mainstream, que se ha convertido en Igualdad de Género en el Mainstream o Transversalidad de la Igualdad de Género en las políticas públicas (Prince, 2010), un proceso cuyas bases están en el principio de Igualdad entre los géneros.** En términos generales, cualquiera que sea la modalidad metodológica y técnica que se utilice en el análisis y diseño, uno de los propósitos más críticos en esta visión actualizada, es la detección y superación de las brechas y sesgos de género y de la subordinación/opresión que llevan implícitos en sus variadas determinaciones estructurales, en organizaciones, procesos, instrumentos legales, normativos y técnicos, etc., en cualquiera de los espacios de que se trate sean

éstos públicos e incluso en organizaciones privadas. **En este momento cuando hablamos de Género en el Desarrollo, nos referimos a estrategias de Igualdad de Género en el Mainstream,** entendiendo que este enfoque supone un proceso de intervención que debe considerar, y a menudo enfrentar las resistencias de las culturas organizacionales y globales, para crear las condiciones que viabilicen y hagan posible la adopción concreta y la sostenibilidad del empleo de los derechos y criterios de igualdad de género en el mainstream de la acción normativa, planificadora o administrativa, en el caso o sector de interés que se desee.

La TG ha tomado un gran impulso a partir de la década pasada de tal manera que la propuesta está teniendo importante influencia y penetración en la acción de las administraciones nacionales y locales públicas, e incluso en organizaciones privadas, en perspectiva global o sectorial, así como en los organismos de cooperación multilaterales, como una estrategia de intervención, orientada al logro de la igualdad de géneros en las instituciones, organizaciones o contextos sociales de que se trate, dentro del sistema que decida adoptarlo.

## Alcances y valoración de la Transversalización de género

Como resultado de la TG es importante señalar adelantos importantes que se han registrado en temas fundamentales tales como políticas de alivio a la pobreza, en políticas fiscales, en las políticas de liberalización del comercio y en el trabajo, en el sector informal. Estos han sido sobre todo avances analíticos, pese a que el análisis de género todavía no está incorporado a las rutinas metodológicas de las políticas económicas y financieras.

En otras áreas como salud, empleo y productividad, educación, desarrollo local, desarrollo urbano, servicios financieros especializados, ambiente, justicia y derechos humanos, legislación, participación socio política, por mencionar algunas áreas a manera de ejemplo, el análisis

sis ha avanzado hasta permitir el desarrollo creciente de aplicaciones prácticas, apoyadas en gran medida por avances en tecnologías fundamentadas en el crecimiento y expansión de las teorías de género en relación con el logro de la igualdad y su articulación eficiente a las metodologías de análisis y planificación estratégica de políticas públicas y todo el amplio universo de las concepciones y tecnologías de empoderamiento, actualmente, factor indispensable en todas las iniciativas de igualdad.

**Los avances y las experiencias positivas en los procesos de la TG reafirman el valor que ésta tiene sin embargo como parte de los procesos de su implementación se deben incorporar los procesos de valoración y evaluación de su impacto y resultados.** En tal sentido el Instituto de la Mujer, en España (2005), propone en la estrategia de transversalidad de género una guía para valorar el impacto del género particularmente cuando se aplica en las políticas públicas, la cual hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, así mismo, para valorar el impacto de género, señala que es necesario identificar, claramente, esas diferencias sociales y las causas que las producen lo cual implica que para cada realidad en donde se aplica la TG es preciso la investigación y el análisis del contexto para reconocer las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y hombres y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios en el ámbito donde se está analizando la TG.

**Valorar el impacto de la TG está relacionado no solo con la generación de la información y análisis necesario para conseguir que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también implica evitar consecuencias negativas o contrarias a los objetivos de las políticas de igualdad** de oportunidades, derivadas de la aplicación de las normas del proceso de TG.

De igual manera se señala como información imprescindible, que debe facilitar un informe de impacto de género la valoración de la situación de partida de mujeres y hombres para un programa o acción concre-

ta (Instituto de la Mujer, España, 2005) que deberá complementarse con otra información de acuerdo a cuatro niveles de transversalidad de Género:

En el Primer Nivel se propone determinar cuál ha sido la **situación de partida sobre procesos de igualdad de oportunidades** para mujeres y hombres o procesos de igualdad de oportunidades.

En un segundo nivel se plantea la **Previsión de resultados**, es decir la proyección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.

En un tercer nivel se realiza una **valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma**, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y finalmente en un cuarto nivel corresponde presentar una formulación de propuestas de mejora: Sugerencias de modificación de procesos programas, acciones y las recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados, en relación con su impacto de género.

Estos cuatro bloques o niveles que señala la propuesta del Instituto de la Mujer han servido de base para el análisis y valoración del impacto del proceso de transversalidad de género para el presente proyecto: Mejorada la transversalización del enfoque de género en proyectos de cooperación, ayuda humanitaria y sensibilización por parte de las ONGD andaluzas.

## Las orientaciones estratégicas en los manuales de las agencias de desarrollo

El papel de las agencias de desarrollo y su compromiso en la aplicación del enfoque de género en los proyectos se constituye en otro elemento clave para el avance hacia las igualdades de género, al respecto y para conocer cuáles han sido los avances que han tenido y las orientaciones estratégicas de la aplicación de la transversalización



de género se realizó un estudio de manuales de género que fue publicado durante los últimos trece años alrededor o después de la IV conferencia internacional de la Mujer en Beijing (1995), en este análisis es preponderante la implementación del enfoque que se conoce como Democracia de Género (Boll, H. 2003), que se plantea como una propuesta para TG y que tiene como intención proponer un cambio de paradigma y una reorientación hacia un cambio estratégico que permita superar los límites, estancamientos y retrocesos enfrentados (Meentzen, A. y Gomáriz, G. 2003).

El concepto de democracia de género en el contexto alemán es planteado por la Fundación Henri Boll con un doble significado: como un fin en sí mismo o meta a alcanzar y como estrategia metodológica para alcanzar este fin. (Boll, H. 2003). Como fin en sí mismo la **democracia de género al igual que el concepto internacional de enfoque de género, hace referencia a la participación de las personas, hombres y mujeres, diferentes con los mismos derechos**, pero como estrategia metodológica hace referencia a la implementación del diálogo, la información, participación activa, negociación y acuerdos entre ambas partes en base a sus intereses comunes y diferentes.

Al analizar los cambios de énfasis y las nuevas tendencias a nivel conceptual y operativo de los manuales, en los que se propone la democracia de género, se puede constatar una disposición hacia la adquisición de lo que en términos generales puede denominarse enfoque de género-inclusivo.

Este enfoque recoge las experiencias y lecciones aprendidas en las que junto al avance en la situación de las mujeres, las estrategias se orientan a la inclusión de los hombres en el compromiso de trabajar por las igualdades de género en las instituciones, mediante relaciones más democráticas a nivel laboral así como la promoción del diálogo y de la capacidad de negociar entre los géneros sin embargo aún falta explicitar y desarrollar mucho más la democracia de género tanto a nivel de las justificaciones de la equidad de género como a nivel conceptual y operativo.

Por su parte la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) ha reiterado su compromiso con la igualdad de género, siendo la transversalización de su enfoque un mandato contemplado en el IV Plan Director de la Cooperación Española y una de las líneas prioritarias del Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo (AECID, 2015), la cual se propone como herramienta de trabajo o categoría de análisis que permite:

- 1 Evaluar en qué medida las **necesidades y prioridades de las mujeres**, así como de los hombres se reflejan en la acción de desarrollo,
- 2 Evaluar si se necesita **cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen** y se benefician de la acción,
- 3 Evaluar si existen **oportunidades para evitar o reducir los desequilibrios de género** implicados en la acción de desarrollo.

## Transversalidad en El Salvador

En El Salvador, la Ley de Igualdad, equidad y erradicación de las discriminaciones contra las mujeres, aprobada el 17 de marzo del 2011 entrando en vigencia el 28 de abril de mismo año, establece el concepto, el alcance y los criterios de aplicación del principio de transversalidad en el territorio salvadoreño.

### Concepto de transversalidad:

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

## Alcance del Principio de Transversalidad:

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

### **Criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado:**

a) La **perspectiva conceptual, metodológica y técnica** del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.

b) La **estrategia de transversalidad del enfoque de género**, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

Autora: Virginia Marchante



## 3. OBJETIVOS del estudio

### **Objetivo general**

Realizar un **análisis de la situación de las ONG andaluzas** en El Salvador con respecto a la transversalización del enfoque de género en sus acciones, proyectos y programas de cooperación, acción humanitaria y educación para el desarrollo.

### **Objetivos Específicos**

- 1. Identificar las ONGD españolas en El Salvador** y levantar información sobre la situación actual en los procesos institucionales de transversalización del enfoque de género, diagnosticando los procesos de fortalecimiento y su actuar.
- 2. Identificar mecanismos y experiencias sobre la medición de avances en la transversalización de género** en las ONG españolas en El Salvador (identificación de herramientas y buenas prácticas).
- 3. Analizar y sistematizar la información sobre los avances y retos en la implementación de la transversalización del enfoque de género** en las ONG españolas en El Salvador, en concordancia a sus planes institucionales o sus hojas de ruta para dicho proceso (generación de información).
- 4. Integrar el conocimiento generado como parte de una guía formativa para las ONG andaluzas**, que sirva como insumo y material de referencia para las mismas y para la cooperación española en general (redacción capítulo para guía formativa en Andalucía - España).



Autora: Virginia Marchante

## 4. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente es un estudio de tipo descriptivo que se realizó mediante una encuesta y con la implementación de la técnica de FODA (evaluación de fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades institucionales) para medir la transversalización de género. La población de estudio está constituida por **19 Organizaciones No gubernamentales (ONGD) que trabajan en El Salvador con apoyo de la cooperación de Andalucía, España**. La muestra obtenida es el resultado de la participación voluntaria de seis ONGD a quienes se aplicó el cuestionario y la técnica de FODA.

### INSTRUMENTOS:

#### 1. Cuestionario de transversalización de género

Para evaluar el proceso de transversalización en las ONGD Se construyó un cuestionario en el que se evaluaron seis variables que fueron incorporadas a partir del concepto de transversalización de género. Así mismo se complementó con una serie de preguntas como resultado del análisis, revisión y adaptación de diferentes modelos para evaluar la TG, entre éstos el utilizado por del Instituto Nacional de Mujeres de Uruguay (2013), Guía de Género de Aecid, (2015), Informes de Impacto de Género (España, 2005). Una vez elaborado el cuestionario, revisado y adaptado para su aplicación a través de la validación de expertas y la aplicación a una ONGD incorporándose las observaciones que se le hicieron. En su versión final el cuestionario incluye las siguientes variables.

- a) Institucionalización del enfoque de género
- b) Organización del trabajo, estilos de dirección y participación
- c) Cultura institucional
- d) Presupuesto para género
- e) Trabajo de género con organizaciones locales
- f) Trabajo de género en acciones, proyectos y programas

#### 2. Técnica de FODA

Se utilizó esta técnica para la obtención de un diagnóstico, en el que se identifican y analizan la situación actual de las organizaciones en el proceso de Transversalización enfoque de género, con la cual se determinan las fortalezas y debilidades del contexto interno, así mismo se equiparan las oportunidades y amenazas del contexto externo.

Para el desarrollo del estudio **“Mejorada la transversalización del enfoque de género en proyectos de cooperación, ayuda humanitaria y sensibilización por parte de las ONGD andaluzas”**, ejecutado por la Organización Paz y Desarrollo y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), se realizó a través de la constitución de una mesa de expertas conformadas por la consultora América Romualdo, el equipo de la Cátedra de Género de la Utec y el equipo de Paz y Desarrollo.

Se elaboró un plan de trabajo en donde se establecieron los canales de comunicación y calendarización de las reuniones de la mesa de expertas, en las cuales se acordó la metodología de la investigación y los procesos para la construcción del instrumento para este estudio.

Para la aplicación del cuestionario y la técnica de FODA se realizó un taller al que se convocaron a participar a todas las ONGD, el cual se tituló “El reto de la transversalización del enfoque género en el contexto salvadoreño”, y tuvo lugar en la Universidad Tecnológica de El Salvador. En total asistieron seis ONGD, representadas por una o más personas. El cuestionario se aplicó a cada ONGD, la cual fue contestada en consenso por las personas representantes de cada ONGD. El taller inicio con un espacio de contextualización sobre la temática de transversalización de género que se realizó con una metodología participativa. Seguidamente se aplicó el cuestionario de TG.

Después de la aplicación de la encuesta, se procedió a la aplicación del FODA cuya información se complementó con la participación y discusión de cada una de las personas de las ONGD.



Autora: Virginia Marchante

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos se analizaran por separado y posteriormente se analizarán las vinculaciones entre la información obtenida de las encuestas y del ejercicio FODA.

### Resultados de la encuesta

En relación a las preguntas relacionadas con la institucionalización del enfoque de género, las organizaciones encuestadas, **4 manifestaron tener mecanismos para la implementación y el seguimiento de la incorporación del enfoque de género y 2 de ellas no tienen**, de las que tiene mecanismos estos toman diferentes formas, es así que tenemos un comité, una unidad, una comisión y una responsable de género.

De las cuatro organizaciones que tienen mecanismos de implementación y seguimiento el 50% se encuentran ubicados en España y el 50% en El Salvador, es importante hacer notar que las que tienen sus mecanismos en España son las ONGD que no hacen ejecución directa y las que los tienen en El Salvador son las que hacen ejecución directa en El Salvador.

Las organizaciones que tienen mecanismos de implementación y seguimiento de género coincidieron en un 100% en dichos mecanismos dependen de la máxima autoridad de su estructura organizativa, lo que implica que tiene poder de operativización de las decisiones.

Con respecto a la existencia de política de género institucionales, 5 de las organizaciones responden afirmativamente, y 4 de ellas informan que dicha política ha sido aprobada por la máxima autoridad institucional, una de las organizaciones manifiesta que existe la política pero que no se aplica.

Es importante destacar que las dimensiones que más estuvieron presentes en esos diagnósticos fueron: en primer lugar prevención de la desigualdad y violencia basada en género e incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional y personal con cuatro menciones; seguida de cargos, funciones y competencia con tres, oportunidades de capacitación y desarrollo con dos, sistema de remuneraciones con una y el uso de tiempo y jornada de trabajo no fue retomado como dimensión para el análisis en los diagnósticos que están siendo comentados. Las organizaciones consultadas que elaboraron diagnósticos manifiestan que las recomendaciones de dicho instrumento fueron retomadas para la elaboración de la Política Institucional de Género.

Es interesante constatar que ninguna de las organizaciones que participaron en esta encuesta cuenta con un **Plan de acción de la Política Institucional de Género (PIG)**.

En relación a la apropiación de la PIG por parte del personal de la institución 2 organizaciones consideran que la política es conocida, comprendida y aplicada, otra 2 dicen que no es conocida, comprendida ni apropiada, una organización considera que solo es conocida y una organización considera que es aplicada hacia el trabajo externo pero no a lo interno de la organización.

En relación a las acciones que se han realizado, tenemos que mayoritariamente son de generación de conocimiento y difusión y comunicaciones, seguida de formación y por último de fortalecimiento institucional; una de las organizaciones manifestó que la aprobación de su política es tan reciente que aún no se han realizado acciones al respecto.

Una de las organizaciones manifestó que se realiza monitoreo de la implementación de la política de género, que lo hacen de forma anual y que evalúan objetivos, cumplimiento de actividades, resultados e indicadores de logro y que no se evalúa impactos y resultados en ac-

titudes y estereotipos de género.

En relación a la **variable organización del trabajo**, estilos de dirección y participación, todas las organizaciones contestaron negativamente sobre si su ONG cuenta con lineamientos para el logro de la paridad (horizontal y vertical) en la estructura organizacional. En relación a si se ha incorporado la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal para favorecer las condiciones de igualdad 4 manifiestan que sí, una que no sabe y una que no la han incorporado. En relación si los términos de referencia de consultorías incorporan una perspectiva de género 4 organizaciones contestan que sí y 2 que no, llama la atención que una de ellas si lo ha hecho en el proceso de contratación.

En relación a **nivel de participación de las mujeres**, 2 organizaciones contestan que participan en la toma de decisiones y 4 que participan en las instancias de máxima toma de decisión, solo una organización manifestó que hay mujeres pero no participan en todo.

En relación a los **puestos de trabajo se indagó sobre la existencia de puesto o actividades reservadas solo para mujeres**, 5 de las organizaciones coincidían en que ambos sexos están en casi todos los puestos, solo una organización contestaba que aunque no es explícito que hayan solo puestos para mujeres en la prácticas sucede.

También se preguntó sobre la **existencia de puestos o actividades reservadas solo para los hombres**, en este caso las seis ONGD respondieron que ambos sexos desempeñan casi todos los puestos.

En relación al trabajo con enfoque de género que se impulsa la organización, 4 de éstas las dirigen a mujeres y 3 ONGD las dirigen a hombres.

Al indagar sobre la **variable cultura institucional con relación al enfoque de género**, las organizaciones participantes manifestaron lo siguiente: cuatro de ellas contestaron que la comunicación e informa-

ción en su organización sobre los logros alcanzados en el proceso de Transversalización de género, no se evidencia y 2 contestaron que sí. Coincidían que todas las organizaciones se aseguran que no existan imágenes estereotipadas en su comunicación y 5 de ella también utilizan lenguaje inclusivo.

De las organizaciones consultadas 3 manifiestan que tiene capacitaciones de género dirigidas a su personal, 2 manifiestan que no y una que no sabe. De las que contestaron afirmativamente tenemos que mayoritariamente realizan talleres, seguido por cursos y una manifestó que realiza campañas y una también conferencias. En relación si detectan las necesidades de formación y capacitación forma participativa 2 manifestaron que sí y una que no; todas manifestaron que incorporan acciones afirmativas para garantizar el acceso igualitario y que las capacitaciones se realizan en horarios de trabajo. Es importante hacer notar que dos de estas organizaciones hacen trabajo de ejecución directa en terreno.

En relación a la **incorporación de los principios de la igualdad dentro de la organización** para garantizar una convivencia en el trabajo libre de violencia y discriminación de género, cuatro de las organizaciones contestan afirmativamente y dos negativamente, pero al preguntar sobre las oportunidades e igualdad de trato son cinco las que contestan afirmativamente. Por otra parte cuatro de las organizaciones manifestaron que se promueve la dirección y liderazgo de las mujeres y dos contestaron que no se promueve. Al preguntarles si existen protocolos de actuación ante la discriminación y violencia el 50% contestó que no está formalizada dicha herramienta pero se actuaba antes los casos concretos, dos de las organizaciones manifestaron que no existe protocolo y tampoco se actúa, solamente en una organización existe un protocolo formal.

Al indagar sobre la variable **presupuesto para género en las organizaciones** tenemos la siguiente información: en relación a recursos financieros para contratación de personal especializado en género el 50% contestó afirmativamente, pero en relación a la existencia de re-

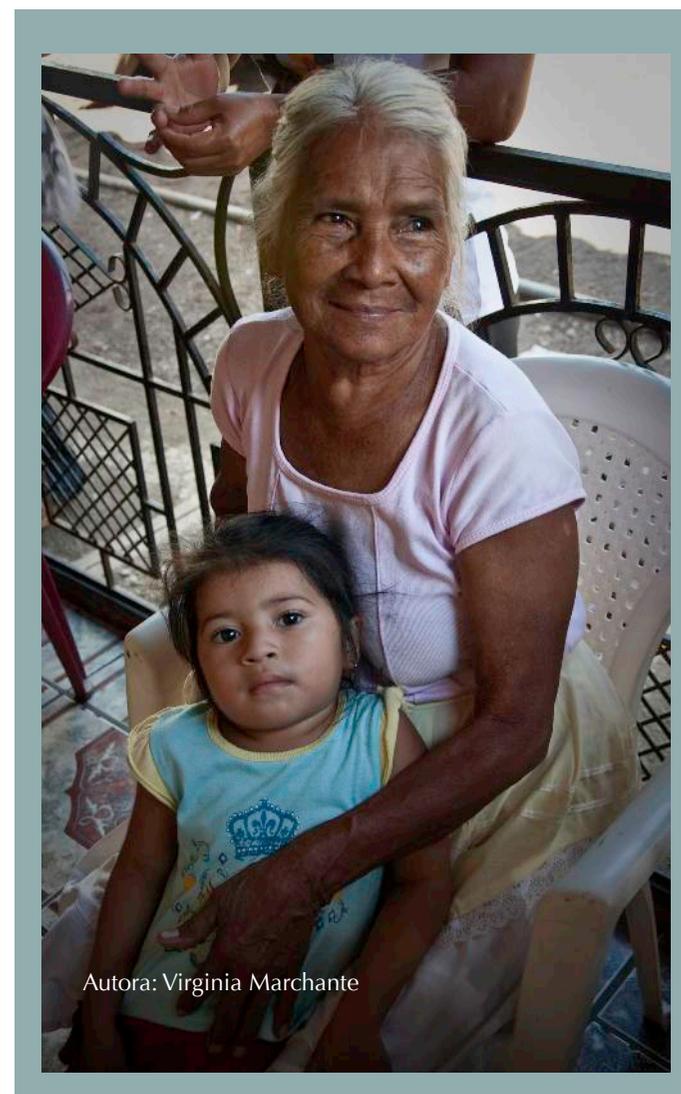
cursos para áreas o programas que promuevan la incorporación de la perspectiva de género solo dos organizaciones manifiestan que sí, una de ellas tiene trabajo de ejecución directa y la otra tiene trabajo especializado en género. En relación a presupuesto asignado al trabajo en género 5 organizaciones manifestaron desconocer ese dato y una organización estableció que el 80% está asignado a género, ya que tiene un perfil de organización especialista en género. Dos de las organizaciones consultadas contestan afirmativamente a la pregunta de contar con presupuesto destinado a programas de trabajo de género con hombres y los ejes de trabajo son la construcción de nuevas masculinidades y formación a municipalidades sobre la incorporación del enfoque de género. En relación a la disponibilidad de recursos para la capacitación del personal, solo dos organizaciones contestan afirmativamente.

Analizando algunos aspectos sobre el trabajo de las ONGD con las organizaciones locales, vemos una coincidencia en todos los ítem, porque 5 organizaciones contestaron afirmativamente que: dan asistencia técnica a las organizaciones locales para la incorporación del enfoque de género, que los criterios de selección para las organizaciones locales toman en cuenta requisitos de género, que las propuestas de fortalecimiento institucional de las organizaciones locales incluyen la perspectiva de género y que promueven las alianzas entre las organizaciones locales para fortalecer el enfoque de género. Una organización contestó negativamente estas preguntas posiblemente al ser una ONGD que hace ejecución directa no tiene socios locales en el terreno.

Sobre la variable trabajo de género en acciones, proyectos y programas, el 100% de las organizaciones contestó afirmativamente que las mujeres participan en sus proyectos y en los proyectos principales, y además 2 organizaciones las incorpora en el 40%, una organización en un 50%, dos organizaciones en un 60% y una organización en un 80%. Por otra parte las organizaciones manifiestan que toman en cuenta las necesidades e intereses desde una perspectiva de género, en los diagnósticos con análisis diferenciados, utilizan criterios de género en

la priorización de necesidades, promueven la paridad en la toma de decisiones, pero también en menor medida dan seguimiento y monitoreo. Entre otras acciones que manifestaron están las acciones afirmativas y promover la participación efectiva en todas las actividades.

Por otra parte el 83% de las organizaciones consultadas dicen que identifican las necesidades específicas de las mujeres para diseñar procesos específicos y el 100% de las organizaciones contestaron que existen acciones afirmativas de género que faciliten la participación de



Autora: Virginia Marchante

## Resultados del FODA

Para identificar retos en la incorporación de la transversalidad de género en el trabajo desarrollado por las ONGD se seleccionó como herramienta el **análisis FODA**.

La construcción de la Matriz FODA es un elemento necesario para conocer su situación real, su confección nos permite buscar y analizar, de forma proactiva y sistemática, todas las variables que intervienen en el desarrollo del trabajo, con el fin de tener más y mejor información al momento de tomar decisiones. Para realizar una acertada toma de decisiones respecto a un tema de interés es necesario conocerlo, comprenderlo y analizarlo, para así poder darle solución. El análisis FODA, también conocido como análisis DAFO o DOFA, es una metodología de estudio de la situación de una institución, organización, empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.

Es una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una institución, organización, empresa o proyecto, y planear una estrategia de futuro. Para lo cual básicamente se deben contestar las siguientes preguntas: **¿Cómo se puede destacar cada fortaleza?, ¿Cómo se puede disfrutar cada oportunidad?, ¿Cómo se puede defender cada debilidad o carencia?, ¿Cómo se puede detener cada amenaza?**

En base a los aportes del ejercicio el equipo asesor del proceso determinamos las siguientes tendencias en cada uno de los apartados.

### FORTALEZAS

- 1 Existe política de género institucional
- 2 Existencia de mecanismos de género en la organización
- 3 Personal formado
- 4 La perspectiva de género es una línea de trabajo
- 5 Existencia de convenios y alianzas con organizaciones especializadas en género
- 6 Existen fondos para el trabajo
- 7 Se aplica en los proyectos el enfoque de género
- 8 La organización es reconocida por su trabajo de género
- 9 Se implementan acciones como lenguaje inclusivo y acciones afirmativas en los proyectos

### AMENAZAS

- 1 Recortes en el financiamiento
- 2 Naturalización de la violencia y discriminación contra las mujeres en el país.

### OPORTUNIDADES

- 1 Exigencia de los financiadores
- 2 Redes y alianzas trabajando con enfoque de género
- 3 Un gran número de mujeres trabajando en las áreas de cooperación para desarrollo
- 4 Municipalidades interesadas en el trabajo con enfoque de género.
- 5 Marco normativo como exigencia a las ONG españolas

## DEBILIDADES

- 1 Políticas de género no actualizadas o no aplicadas
- 2 No hay plan de acción
- 3 Debilidad en generación de datos con perspectiva de género
- 4 Presupuesto insuficiente para realizar el trabajo
- 5 El personal de todas las áreas poco implicado en la incorporación de la perspectiva de género
- 6 L@s tomador@s de decisión de la organización poco implicad@s en la implementación de la política
- 7 Los mecanismos de género con poca autoridad para implementar la política.
- 8 Débiles e inexistentes mecanismos de comunicación internos.
- 9 Lineamientos de sede que no permiten adaptaciones en terreno
- 10 Una visión de implementación externa y no interna
- 11 Cultura institucional que genera resistencias
- 12 La incorporación del enfoque de género no es una prioridad
- 13 No existe sostenibilidad de las acciones sin financiamiento
- 14 Poco conocimiento de la legislación salvadoreña sobre el tema de género

### ***Valoraciones de las personas participantes en el taller, durante la discusión en plenaria***

Para hacer un análisis hay que diferenciar la característica de las ONG grandes que tienen equipos completos de trabajo con diferentes áreas, que desarrollan ejecución directa y que tienen fondos propios. Los recortes de fondos de la cooperación para el desarrollo pueden influir en los procesos de transversalización del enfoque de género, especialmente si no hay una transversalización efectiva, ya que si no hay fondos específicos este tipo de procesos no son prioritarios en los presupuestos institucionales.

Se reconoce que existen muchos cuestionarios, manuales, baterías, chek-list como instrumentos para evaluar la transversalización del enfoque de género, en las que una puede sacar una buena puntuación, lo cual no necesariamente implica que las organizaciones tienen institucionalizado el enfoque de género.

Muchas veces se coloca como problemática que hay “una política des-actualizada”. Y muchas veces no se han agotado los procesos de implementación, esto puede deberse a que el proceso y los instrumentos diseñados no están respondiendo a las necesidades y por lo tanto, existe esa percepción de pérdida de vigencia de los instrumentos.

Las participantes coincidían en que la política debe estar adaptada a la realidad de la institución y al entorno, por lo que el diagnóstico debe estar adaptado a la realidad del trabajo del país destinatario. Si esto no se logra es un factor de riesgo para la implementación de la política.

Se reflexionaba en el grupo que la mayor amenaza de un proceso de transversalización es que se diluya el enfoque de género, por lo que se consideraba que para garantizar que esto no ocurra, debe cambiar la forma en que transversalizamos. Esto es, es importante impulsar un proceso que tenga en cuenta que la transversalidad implica a todas las áreas de la institución, y esto parte por hacer una revisión a todo el quehacer institucional.

La exigencia de los financiadores para trabajar el enfoque de género es una oportunidad, pero se puede volver una debilidad si la organización no logra fortalecerse institucionalmente y si, por ende, no logra hacer sostenible el proceso de transversalización.

Se han planteado debilidades en aspectos de planificación, lo cual es determinante para el proceso de Transversalización, por lo que se hace necesario conocer en cuantas de las organizaciones el personal planificador tiene sensibilidad de género y experticia técnica en planificación con enfoque de género.

## 6. CONCLUSIONES

### 1. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Una de las conclusiones iniciales se deriva de la necesidad de diferenciar por lo menos tres aspectos entre las ONGD para poder caracterizarlas y para realizar un análisis de sus procesos de Transversalización del enfoque de género:

- a) **Ejecución directa** en terreno o de asesoría a organizaciones locales.
- b) **Gestión de recursos propios o de fondos de cooperación** al desarrollo.
- c) Organización **especialista en género o no**.

Las organizaciones que dependen 100% de las convocatorias de los fondos de cooperación para el desarrollo, manifiestan que no les es posible mantener procesos sistemáticos de formación al personal y en algunos casos tampoco pueden mantener contratado permanentemente al personal especializado en género.

De las organizaciones participantes en el proceso, pudimos concluir que las organizaciones que no ejecutan directamente tienen sus mecanismos de seguimiento de transversalidad ubicados en sus sedes en España y las que tienen trabajo de ejecución directa en terreno tienen sus estructuras en los países donde ejecutan los proyectos y en algunos casos no tienen mecanismo de seguimiento a nivel de sede.

Las organizaciones manifestaron tener política institucional de género, aprobado por la máxima autoridad institucional y con un seguimiento desde un nivel de autoridad institucional alto. Y que además esta política respondía a un diagnóstico institucional bastante exhaustivo, sin

embargo, identificaron que dichos instrumentos no están contextualizados en la realidad del país.

Es importante hacer notar que una de las problemáticas identificadas es la **inexistencia de planes de acción para operativizar la política de género** y por lo tanto, la falta de instrumentos de monitoreo sobre los resultados de la incorporación del enfoque de género.

### 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTILOS DE DIRECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

El sector de las ONGD se caracteriza por tener un gran porcentaje de mujeres, según una de las personas entrevistadas más o menos un 70% son mujeres, lo cual es consistente con los resultados de la encuesta, sobre la existencia de personas sensibilizadas, especialistas en género y de mujeres en la toma de decisión. Es importante analizar entonces si dichos indicadores son favorables solo por el hecho de la feminización de las organizaciones o realmente son impulsados por las políticas institucionales ya que hemos constatado que se hace poco trabajo a lo interno de las organizaciones en materia de transversalización de género. Sin embargo, manifestaron la falta de indicadores de género para la evaluación de los proyectos. Además todas las organizaciones consultadas, contestaron que sus organizaciones no cuentan con lineamientos para el logro de la paridad (horizontal y vertical) en la estructura organizacional, lo que refuerza la conclusión de que no son las políticas institucionales las que en este momento están garantizando la participación de las mujeres.

En relación a los puestos que ocupan hombres y mujeres en las organizaciones, la mayoría contestaba que no había puestos explícitamente destinados para mujeres o para hombres, pero una de las personas mostraba que en su organización sucedía que unos puestos estaban destinados solo para mujeres.

### 3. CULTURA INSTITUCIONAL

Se evidenció que la mayoría de las organizaciones consultadas no tienen una comunicación institucional que traslade los logros en materia de transversalización al resto del equipo, aunque la mayoría también manifestó que no existen imágenes estereotipadas, ni sexismo en el lenguaje institucional. La formación sistemática sobre género al personal institucional se evidenció como una dificultad, las limitantes que identificaban estaban referidas a la falta de fondos para el fortalecimiento interno y por otra parte, el fortalecimiento en los procesos de formación se priorizan de cara a la ejecución de los proyectos y no del cambio interno de la organización.

### 4. PRESUPUESTO PARA GÉNERO

Está claro que se destinan recursos financieros para la contratación de personal especializado en materia de género, pero en relación a los recursos destinados a las acciones en materia de género la mayoría de las organizaciones no tenían claridad del presupuesto. Esta debilidad puede estar relacionada con el hecho de que las organizaciones no cuentan con un plan de trabajo para operativizar su política de género y por lo tanto, no queda reflejado de manera específica en los presupuestos institucionales.

Las acciones que se forman en materia de género están enfocadas principalmente hacia las mujeres, y solo 2 organizaciones manifestaron realizar acciones dirigidas a hombres específicamente formativas relacionadas con las nuevas masculinidades.

### 5. TRABAJO DE GÉNERO CON ORGANIZACIONES LOCALES

Queda evidenciado que casi todas las organizaciones consultadas dan apoyo técnico a sus socias locales en la incorporación del enfoque de género en los proyectos. Esto implica el fortalecimiento institucional, la promoción de alianzas con otros actores claves en materia de género con el objetivo de que los proyectos que se ejecutan tenga una perspectiva de género.



## 6. TRABAJO DE GÉNERO EN ACCIONES, PROYECTOS Y PROGRAMAS

Es importante destacar que todas las organizaciones consultadas, expresaron que las mujeres participaban en los proyectos tanto en los específicos de género así como en otros proyectos principales de las organizaciones, se evidencia que existe un interés en garantizar la participación de las mujeres, ya que el mínimo de participación que se reporto es del 40% y una de ellas llega al 80% de participación de mujeres.

Por otra parte también todas las organizaciones, toman en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres desde una perspectiva de género, hacen diagnósticos con análisis diferenciados, utilizan criterio para priorizar las necesidades, promueven la paridad en la toma de decisiones, aunque se evidencia una debilidad en el seguimiento y monitoreo de las acciones de género.

Fue reiterativa la valoración de que no hay línea de trabajo a lo interno de la organización para la incorporación de la transversalidad de género, que el mayor esfuerzo se concentra en garantizar dicho enfoque en los proyectos, lo cual viene dado de una exigencia de la cooperación más que de la aplicación de la política institucional.



## 7. RECOMENDACIONES

De las conclusiones se puede proponer las siguientes recomendaciones para mejorar los procesos de incorporación de la transversalidad de Género en las ONGD que desarrollan proyectos en El Salvador.

- 1** Que se elaboren **planes de acción para la implementación de las políticas de género**, que contemplen trabajo hacia las transformaciones institucionales como al trabajo de proyección local.
- 2** Elaborar **instrumentos para el monitoreo y evaluación del proceso de transversalización** del enfoque de género, los cuales deberán incorporar indicadores de género a partir de la realidad salvadoreña.
- 3** Elaborar **protocolos de actuación para la intervención** en caso de discriminación y de violencia de género.
- 4** Generar una **currícula para la formación, desarrollo y fortalecimiento de competencias técnicas** en la incorporación del enfoque de género en el trabajo específico de cada área.
- 5** Fortalecer los **criterios para los procesos de selección y contratación a fin de garantizar una efectiva transformación** de la cultura institucional hacia la igualdad de género a corto, a mediano y a largo plazo.
- 6** Incluir **recursos financieros, una línea presupuestaria en todos los proyectos** para género para poder incorporarlo transversalmente.
- 7** Implementar **mecanismos de asistencia técnica para enfrentar situaciones** y problemas específicos del proceso de transversalización.
- 8** Creación de un **espacio para debate e intercambio de experiencias** como sitio web y reuniones periódicas (más que taller, debate experiencias concretas) a nivel institucional I y con organizaciones afines.



## 8. ANEXOS



# RESULTADOS DEL ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS		
Capacidad técnica y profesional de la organización	Pertenencia a redes: a) Alianza por la cooperación feminista b) Iniciativa por centro américa y del caribe	Comisión de género
Personal sensible en género/ femenino	Política institucional de género	Capacitación/formación constante
Personal técnico especializado en género	Inclusión del componente de género en los proyectos de desarrollo (exigencia de la cooperación)	Uso del lenguaje inclusivo
Diversidad de población	Financiamiento de proyectos	Recursos financieros
Personal especializado	Reconocimiento institucional	Contar con proyectos co- financiados
La diversidad de población con la que trabajamos	Generación de conocimiento a través de los procesos de formación en género	Personas sensibilizadas a lo interno
Anuencia al tema a) Es una de las líneas de trabajo b) Existe políticas en género	Se contó con una unidad de género	Se cuenta con personal capacitado en derechos humanos, protección de la niñez.
Se cuenta con una política institucional de género	Género es un eje transversal del plan estratégico global de la institución	Asocio con otras ONG'S para fortalecimiento a personal sobre género
Dentro de los proyectos tenemos acciones afirmativas en género	Se tiene una voluntad política por parte de las máximas autoridades para trabajar el tema	Contamos con fondos propios y cofinanciación
Existe una política institucional de género	Hay personal técnico y a nivel de coordinación formado en género	Nuestras acciones y proyectos van siempre con enfoque de género muy fuerte
Tratamos también que la implementación con nuestra contrapartes también tenga enfoque de género	Hay sensibilidad de genero lo que contribuye a impulsar el proceso de la política	Hay personal especializado
Se toma en cuenta el tema de genero para el trabajo		

## AMENAZAS

Recortes de fondos pueden afectar al trabajo de género y también transversalizado e institucionalizado	Que el tema pierda vigencia por otras “modas” de la cooperación (Medio ambiente)	Excesivos requerimientos administrativos de financiadores Trabajo político / trabajo políticamente correcto
Se ha pasado de un trabajo “político”	Proceso de reestructuración a nivel interno	Reducción de recursos institucionales
Falta de financiamiento para acciones de género	En El Salvador escenario social y de violencia	Naturalización de las violencia contra las mujeres
Temas coyunturales quitan interés en la visibilización de las violencia que enfrentan las mujeres	Retomar el enfoque de género desde el activismo y no de la forma estratégica	Reducción de presupuestos
Reemplazan género por temas coyunturales	Reducción de fondos para el fortalecimiento en todas la áreas y en la de genero	En las comunidades no existe mucha apertura al enfoque de genero

## OPORTUNIDADES

Tenemos credibilidad de nuestro trabajo en los territorio donde trabajamos	Probabilidad de acceso a proyectos de financiamiento en el enfoque de género	Proceso de formación y sensibilización al interno de la organización
Participación en redes y alianzas a nivel nacional	Convenios con municipalidades e instituciones publicas	Posibilidades de financiamiento para llevar a cabo un proceso interno integral
Exigencia de financiadores (tendría que ser más estricta hacia lo interno )	Relaciones de trabajo con contrapartes que trabajen género y feminismo	Proceso de formación en género (participación / externo)
Relaciones con unidades/áreas/ departamentos de género de universidades (colaboración en investigaciones)	Relación con instituciones gubernamentales/ Estatales	Relaciones interinstitucionales
Convenios y alianzas interinstitucionales	Seguir formándonos en género	A nivel de marco normativo existe exigencia y lineamientos para que las ONG’S Españolas trabajen el enfoque de género
Se pueden concretizar alianzas con instituciones especialistas en la temática de género	En los espacios de cooperación mayoritariamente son mujeres las que participan	Exigencia de los donantes de incorporar el enfoque de genero

## DEBILIDADES

Mecanismo de comunicación y consulta deficientes o inexistentes	ONG debilitadas en personal (crisis de cooperación ) se sacrifican estas plazas	No existen estructuras ni procedimientos definidos
No se destina presupuesto institucional al fortalecimiento del personal para enfoque de género	No hay plan de capacitación para incorporar enfoque de género	Política en proceso de socialización y difusión
Resistencia en algunos sectores de la organización	Poco conocimiento de la legislación salvadoreña en el tema de género	No se cuenta con una actualización de la política de género institucional
No se cuenta con un plan de acción de la política de género institucional	Bajo presupuesto asignado específicamente para acciones de género	Planificación institucional con escaso enfoque de género
Batería de indicadores carente de enfoque de género, batería de uso impuesta de sede España	Desde sede (España ) no se cuenta con referente de género	Cerrada la plaza regional de coordinación de género por falta de presupuesto
Proyectos enfocados a las mujeres mantiene roles tradicionales	Poca participación en la toma de decisión de la referente de género	Poca participación de los tomadores de decisión en los procesos de formación de género
No se cuenta con coordinación con organizaciones feministas o de mujeres, a nivel nacional y local	Las referentes de género han llegado a “reparar” proyectos y programas que tiene que incluir y trabajar el enfoque de género. Como una exigencia de la cooperación	No se cuenta con recursos propios (económicos)
No se tiene plan de transversalización de género, aunque hay condiciones para la generación de cumplimiento de acciones de género	No hay presupuesto para la comisión de género	No se cuenta con informaciones desagregadas
Recursos presupuestarios	Sistematización de procesos	



# REFERENCIAS

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2015). Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gxOMbWvb8Wsj:www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Publicaciones%2520AECID/GU%25C3%258DA%2520DE%2520G%25C3%2589NERO.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=sv>

Astelarra Judith, Bergmann Christine, Birgin Haydée, Björnberg Ulla, Gomáriz Enrique, Helfrich Silke, Hoppe Jörg, Reiner Kollind Anna-Karin, Liendro duardo, Meentzen Angela, Meier Michael, Stapelfeld Hans, Stiegler Barbara, Tábora Rocío, Vargas Virginia, Von Oertzen Eleonore. (2003). Democracia de género una propuesta inclusiva, contribuciones desde América Latina y Europa.

Concertación Feminista Prudencia Ayala (2016) Informe sobre el avance de la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres-2015 Evangelina García Prince (2008) Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual.

Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España). (2009). Informe de Impacto de Género, Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003.

Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género - Uruguay. (2011). Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Recuperado de: [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia\\_disenodiagnostico\\_digital\\_1.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf)

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (2010) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2015). Informe sobre el estado y situación de la violencia contra las mujeres.

Ministerio de Desarrollo Social e Instituto Nacional de las Mujeres – Uruguay. (2013). Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género. Recuperado de: [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/25564/1/lista\\_verificacion.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/25564/1/lista_verificacion.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Recuperado de: [http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp\\_cl\\_genero\\_guia\\_fg\\_2014.pdf](http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_fg_2014.pdf)



Autor: Thomas Cristofolletti

# CONTÁCTANOS

## Ante cualquier cuestión genérica...

Escríbenos a [pazydesarrollo@pazydesarrollo.org](mailto:pazydesarrollo@pazydesarrollo.org)  
Llámanos al (+34) 902 102 601.

## Paz y Desarrollo El Salvador:

[sarai.ochoa@pazydesarrollo.org](mailto:sarai.ochoa@pazydesarrollo.org)  
+(503) 2556 1994

Si quieres hacerte socio/a o realizar una aportación puntual, colaborar como voluntario/a o realizar prácticas con Paz y Desarrollo, y por ello necesitas informarte antes, comunícate con nosotros/as hoy mismo a través del siguiente email:

[informacion@pazydesarrollo.org](mailto:informacion@pazydesarrollo.org) o al  
tel. 952 204 770 o móvil (+34) 633 305 310

***[www.pazydesarrollo.org](http://www.pazydesarrollo.org)***

## SÍGUENOS EN LAS REDES...





Colabora



**Universidad Tecnológica  
de El Salvador**

Organiza



Cofinancia



Agencia Andaluza de  
Cooperación Internacional para el Desarrollo  
**CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA**

Obra protegida bajo licencia  
creative commons



Octubre  
2016