

Generando Igualdad de Género desde el IDAC



Diagnóstico Institucional sobre la
Aplicación de la Perspectiva de Género
en la Política Institucional del
Instituto de Acción Comunitaria (IDAC)



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Bizkaia

Ekonomi
Sustapen Saila
Departamento de
Promoción Económica





Diagnóstico Institucional sobre la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Política Institucional del Instituto de Acción Comunitaria (IDAC)

Generando Igualdad de Género desde el IDAC

Investigadora principal:
Carmen Cris. De Aza Mejía

Colaboradoras y colaborador:
Argentina Zapata
Antonia Mejía
Francisco Sánchez

Contenido

- *Presentación*
- *Introducción*
- *1. Objetivo General del Diagnóstico Institucional*
- *2. Metodología del Diagnóstico General con Enfoque de Género*
- *3. Marcos Conceptuales que guían el Diagnóstico General de Género*
- *4. Análisis del Ambito Externo*
- *5. Análisis de Género en el Ambito Interno de la Institución*
- *6. Definiciones de las Dimensiones y Variables del Ambito Interno*
- *7. Resumen del Análisis de Capacidades Organizacionales para Transversalizar el Enfoque de Género en el IDAC en su Dimensión de Capacidad*
- *8. Factores Presentes o Ausentes para una Equidad de Género*
- *9. Conclusiones*
- *10. Sugerencias y Recomendaciones*
- *11. Bibliografía*

El presente documento es el resultado de la consultoría llevada a cabo por la doctora Carmen Cristina de Aza, al interior del Instituto de Acción Comunitaria (IDAC), para la elaboración de una política integral de equidad de género. Se trata de una sistematización de las diversas líneas de actuación y políticas que el IDAC implementa en su accionar cotidiano; para ello se ha desarrollado una ardua labor de investigación, estudio, análisis documental y levantamiento de la práctica del IDAC en materia de género: el resultado ha sido una propuesta de política de género que ha sido debidamente sancionada en los órganos de dirección y operativos del IDAC.

El texto que ponemos a la disposición de los lectores pretende no solo servir de instrumento orientativo en la aplicación de una política de género transversal, sino que reafirma los principios que en materia de participación de la mujer en los diversos espacios sociales, políticos, culturales, económicos y comunitarios que el IDAC impulsa, conscientes, como estamos, de la necesidad de alcanzar la plena igualdad de participación entre hombres y mujeres. La política de género asumida por el IDAC a partir de la sistematización realizada en el marco del proyecto “**Programa de concesión de subvenciones para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo a entidades sin ánimo de lucro. Contratación de asistencias técnicas en origen cuyo objeto sea facilitar el cambio organizacional pro equidad de género de las contrapartes locales.** -Instituto de Acción Comunitaria”, con el apoyo de la Diputación de Bizkaia, está llamado a fortalecer nuestra institución y a mejorar las intervenciones destinadas a alcanzar la misión que dan razón de existencia al IDAC.

El contenido del presente documento debe servir no solo al trabajo cotidiano y permanente del IDAC, sino ser un instrumento al servicio de la sociedad el cual ponemos en sus manos, con la intención de alcanzar la plena participación de la mujer en los diversos espacios de toma de decisiones como una contribución a la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Antonio Florián
Presidente Ejecutivo

INTRODUCCION

Un diagnóstico es una herramienta fundamental para poder conocer y hacer un análisis de una determinada situación y se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando, para así poder actuar en la solución de determinados problemas. El diagnóstico de género, es un proceso continuo de reflexión y análisis sobre la realidad, a través de la recolección, integración, sistematización y análisis de información de la institución en relación al estado de situación del enfoque de género.

El Instituto de Acción Comunitaria, IDAC ha sentido la necesidad de hacer una mirada de género que identifique el estado de situación de ese enfoque, y tiene la intencionalidad de aplicar la perspectiva de género en su quehacer institucional, para la transversalización de género como una estrategia de avance en los temas de equidad de género.

En el marco de esta propuesta para la realización de un diagnóstico de género en el Instituto de Acción Comunitaria, fluyó como primer acercamiento al género, una mirada a la estructura organizacional y la relación de poder, para entender las implicaciones de género, con ello, abordando las toma de decisiones, los roles de género, a nivel individual y social, observando los enfoques o ideologías que subyace en el IDAC para la intervención social, la equidad de género, si es o no funcional en dicha institución. Para hacer un abordaje general de esas miradas, nos estamos centrando como marco referencial en la estrategia de transversalidad de género, la cultura organizacional e institucional y su desarrollo como posicionamiento ideológico.

El diagnóstico de género en el Instituto de Acción Comunitaria, IDAC, tiene por objetivo obtener información sobre el estado de situación en materia de género. IDAC busca identificar “brechas de género” que son las oportunidades desiguales para hombres y mujeres en su desarrollo profesional y personal, espacios de segregación horizontal y vertical, ya sea que se deriven de discriminaciones directas o indirectas, estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones, desigualdades, de cara a la construcción de capacidades institucionales para asegurar que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres sea sistemáticamente incorporado en el quehacer institucional a través de los instrumentos de gestión, de programas y políticas institucionales, del lenguaje comunicacional y simbólico entre otros aspectos.

En el proceso de este diagnóstico se trabajó con una metodología participativa e interactiva con todas las personas que integran la institución, se contó con el apoyo de una consultora externa, Carmen De Aza y su equipo, contratada para estos fines.

Esta consultoría se desarrolla en el marco de cooperación entre Bakerako Lankidetza Batzarrea/Asamblea de Cooperación Por la Paz (BLB/ACPP), de los fondos destinados a subvenciones para contratación de asistencias técnicas en origen, cuyo objeto sea facilitar el cambio organizacional pro equidad de género en las contrapartes locales y el Instituto de Acción Comunitaria, IDAC.

El presente documento constituye el informe preliminar del diagnóstico institucional, realizado mediante un proceso de investigación documental y un análisis participativo de las principales dimensiones institucionales de IDAC, con el fin de identificar la capacidad de género en la institución. Los resultados del análisis institucional valoran de manera cualitativa el nivel de capacidades

organizacionales de IDAC para la transversalización de género en todos los niveles de la institución. Se formulan lineamientos para fortalecer las capacidades de la institución para el logro de sus objetivos y que estos tengan la equidad de género, sirviendo como insumo para la formulación de la Estrategia de Género en la institución.

Para poder aplicar la perspectiva de género en la institución y que este funcione de manera transversal, es necesario, para ser efectivo, el abordaje integral de todos los procesos, tanto externos como internos que llevan a la institución al logro de sus más altas intenciones políticas.

Es por ello que se hace un análisis externo e interno dese el enfoque de género que permite diagnosticar las diferencias que distinguen a los hombres y las mujeres por lo que se refiere a sus actividades, condiciones y necesidades específicas, su acceso a los recursos y el control sobre ellos y su acceso al proceso de adopción de decisiones y a los beneficios relacionados con el desarrollo, evaluando las capacidades actuales y potenciales con las que cuenta la institución para incorporar la perspectiva de género en sus estructuras, sistemas, servicios y en su cultura organizacional.

Se parte del enunciado que indica, que promoviendo la igualdad en las políticas, los servicios, las estructuras y los valores se pueden obtener mejores resultados para la institución y se puede avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género de manera integral en las instituciones.

Se espera que los resultados de este diagnóstico sirvan de base para el diseño de los lineamientos clave para la formulación de una estrategia de género y el enriquecimiento del Plan Estratégico para la transversalización de la perspectiva de género en el IDAC.

Este diagnóstico se inicia con los objetivos del diagnóstico, dando una direccionalidad de lo que se va a realizar, luego se hace el planteamiento metodológico utilizado en el diagnóstico Institucional con enfoque de género, aquí se habla del proceso del Diagnóstico Participativo de Género en IDAC, de los agentes del proceso y la caracterización del contexto donde se realiza el Diagnóstico de Género. Se continúa con los marcos conceptuales que guían el diagnóstico de género en la institución, iniciando con los aspectos básicos conceptuales de género y situando el marco en dos posicionamiento que hacen operativo el género desde lo institucional: los procesos transversales de género para instituciones sociales y la perspectiva de género en las instituciones: la cultura y el desarrollo institucional. Se sigue inmediatamente al centro de intervención de esta propuesta, que son los resultados del diagnóstico, aquí se hacen dos miradas: una a lo externo de la institución y otra a lo interno, en el que se van dando los análisis partiendo de los insumos obtenidos en la intervención, presentando resultados de cada una y las sugerencias inmediatas. Finalizada esas miradas se evidencian una serie de factores presentes o ausentes para la equidad de género, luego se llega a las conclusiones finales, terminando con unas sugerencias y recomendaciones para introducir el enfoque de género en la institución y, por supuesto, la bibliografía utilizada para el diagnóstico y los anexos.

Con estos elementos se pretende que la institución tenga una herramienta que le permita hacer operativo el enfoque de género a lo interno de la institución, y que esto se proyecte a lo externo de la misma, significa que el enfoque estará presente en cada una de las instancias, acciones y cultura institucional.

1. Objetivo General del Diagnóstico Institucional

El objetivo general del diagnóstico de género en el Instituto de Acción Comunitaria. IDAC es obtener información primaria y de “campo” en la institución y la comunidad, con un grupo representativo de personas que lleve a identificar el estado de situación en materia de género. Se trata de evaluar el estado de situación de género en todos los niveles y estamentos institucional, busca identificar “brechas de género” que son las oportunidades desiguales para varones y mujeres en su desarrollo personal, profesional e institucional, ver los espacios de segregación horizontal y vertical, para determinar si son derivadas de discriminaciones directas o indirectas, tratará de encontrar estereotipos de género en las competencias, las tareas, los salarios, y las funciones, también quiere identificar desigualdades y ver si estas están vinculadas a las cargas familiares o si forman parte del entramado cultural heredado, objetivamente trata de encontrar zonas de exclusión construidas en torno a la esfera política y ámbitos deliberativos, explora para identificar si hay violencia basada en género, en fin, es hacer una exploración en todos los ámbitos institucionales desde el género.

El diagnóstico se propone, dar cuenta de los sesgos y barreras, tanto culturales como organizacionales, que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la institución, así como en el desarrollo de esas competencias por parte de hombres y mujeres.

La obtención de datos relativos al género, busca, en primer lugar, promover que la membresía de la institución y comunidad (hombres y mujeres) piensen sistemáticamente en sus problemas, en las posibles soluciones y lo compartan con el equipo; en segundo lugar, que el equipo comprenda las condiciones y circunstancias; que

desde el género obstaculiza el desarrollo de la institución y vean en ellas una posibilidad de transformación para el bien institucional.

En tal sentido el objetivo general de este diagnóstico es aportar elementos políticos y estratégicos para la aplicación de la perspectiva de género desde un enfoque de derechos en las estrategias de intervención social que tiene la institución.

De manera específica los objetivos son:

- Identificar avances en cuanto a la implementación de la perspectiva de género en la institución.
- Identificar prácticas discriminatorias en la gestión de los recursos humanos, económicos y materiales.
- Identificar espacios de segregación laboral horizontal y vertical en la institución.
- Analizar las políticas de la institución para identificar el aspecto de género.
- Analizar la cultura organizacional desde el enfoque de género.
- Establecer recomendaciones y propuestas para definir líneas y estrategias de intervención prioritarias de la institución con un enfoque de derecho e igualdad.

Los resultados de esta intervención están orientados a tres niveles:

- 1. COMPENSAR DESIGUALDADES.**
- 2. ELIMINAR PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS**
- 3. EVITAR LA GENERACIÓN DE NUEVAS DESIGUALDADES.**

2. Metodología del Diagnóstico Institucional con enfoque de género

2.1. El proceso del Diagnóstico Participativo de Género en IDAC

La metodología del diagnóstico institucional está inspirada en el Modelo Integrado de Organización (MIO) Diseñado por Management Development Foundation (MDF) que ha sido mejorado por el Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV), integrando marcos y herramientas de género creadas y validadas por asesoras de esta organización, y otras que se derivan de la Auto evaluación de Género, de SNV y que han sido probadas en diversos países para facilitar procesos de Desarrollo Institucional y Fortalecimiento Organizacional. Se tomo esta metodología por dos razones fundamentales: el primero, por ser una metodología probada de manera exitosa en este tipo de intervención y en segundo lugar, porque se ajusta a los requerimientos evaluativos que nos convoca en esta tarea.

El proceso metodológico estuvo fundamentado por principios y criterios de análisis de la teoría feminista que se guía por la Igualdad de Género y los Derechos de las Mujeres. Evalúa los comportamientos organizacionales para posibilitar propuestas para el cambio en la institución y de transformación de creencias, actitudes, valores y capacidades, que implican cambios culturales, cambios en procesos y cambios en estructuras en la cultura organizacional, que implican cambios en las relaciones para enfrentar los nuevos retos que se asuma la institución. Con estos dos marcos metodológicos que actúa como eje transversal de esta intervención, se dio paso al proceso operativo del diagnóstico.

El diagnóstico se realizó durante el periodo comprendido de febrero 2013 a mayo 2013, centrado sobre todo en análisis documental, entrevistas, secciones focales, visitas, diálogos y encuentros. Se consultaron fuentes institucionales y otras fuentes locales como ONGs para el área de desarrollo, ONAPLAN, Familias beneficiarias del IDAC, comunidades de intervención, Ministerio de la Mujer, entre otros, que proporcionaron información cuantitativa y cualitativa. Se realizaron 25 entrevistas a funcionarios y funcionarias del DIAC, a beneficiarias y beneficiarios de las comunidades y se han tenido en cuenta las valoraciones de agentes financiadores del DIAC. La metodología estuvo precedida por sesiones participativas con el personal de IDAC y de las poblaciones meta de la institución, y obtener información para el análisis situacional, también se hizo análisis del ámbito externo, mediante entrevistas con actores claves y a través de fuentes documentales.

Se realizó una auto-evaluación de género de carácter cualitativo, desde una perspectiva de los Derechos Humanos y los Derechos de las Mujeres, para entender la situación de género en torno a las actitudes, creencias, conocimientos y prácticas de género que tiene el colectivo de la institución, para de esa manera entender si la organización tiene un desempeño con equidad de género.

Se realizó un FODA para identificar las fortalezas y limitaciones organizacionales de género, así como las amenazas y oportunidades del contexto para posicionar la equidad de género en la institución.

2.2. Agentes del proceso

El proceso de diagnóstico estuvo protagonizado por los agentes internos y externos de la institución, actuando como internos los directivos y directivas de la institución, personal técnico y administrativo.

Por otra parte, participaron como agente directos de la intervención, dos organizaciones de mujeres que el IDAC acompaña en su intervención, familias beneficiarias de tres comunidades donde el IDAC interviene, personas allegadas a los proyectos de desarrollo del IDAC. Particularmente se visitaron las comunidades de Gautier, Batey Monte Cristy, como referente de actuación de IDAC y otras visitas de contraste.

2.3. Caracterización del contexto donde se realiza el Diagnóstico Participativo de Género.

INSTITUTO DE ACCIÓN COMUNITARIA, IDAC

El Instituto de Acción Comunitaria, Inc. (IDAC) es una organización sin fines de lucro, de servicios públicos que ha venido acompañando a comunidades suburbanas y rurales en la provincia de San Cristóbal y San Pedro de Macorís. Fue fundado el 28 de julio del 1983. El 14 de noviembre del 1992 recibe el beneficio de la incorporación legal, en conformidad a la Ley 520 del 1920, mediante Decreto 325-92. Esta ley fue sustituida por la Ley 122-05 de fecha 3 de mayo del 2005.

El órgano de autoridad máxima de la institución es la Asamblea General, quien rige su destino. Esta se reúne de manera ordinariamente una vez al año, durante el mes de marzo. En esta Asamblea se conocen los Informes de Gestión del año transcurrido, se aprueba la política general de la institución y se elige el Consejo Directivo, que es el organismo en quien se delega la dirección y manejo ordinario de la institución y sus programas.

Los objetivos de esta institución son:

- Implementar programas educativos entre los trabajadores(as), pobladores(as), campesinos(as), mujeres, hombres y jóvenes,

entre otros, con el propósito de que estos sectores puedan transformar positiva y creativamente su realidad social y económica; mejorando así sus condiciones de vida.

- Contribuir a la organización e integración del movimiento popular y comunitario, a través de la formación y desarrollo de un liderazgo identificado con las organizaciones, la comunidad y la nación.
- Retroalimentar a las organizaciones con investigaciones científicamente fundamentadas, creando medios alternativos de comunicación popular y que ayuden a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes en su trabajo diario.
- Promover los principios y valores que ayuden a la formación de una conciencia crítica en el seno del movimiento social y popular y que ayuden a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes.
- Capacitar a los líderes y miembros (as) del movimiento social y popular mediante una adecuada educación popular, que le facilite su acción a favor del desarrollo de la comunidad.
- Brindar asistencia y asesoramiento a cooperativas, sindicatos y comités de pobladores(as), juntas de vecinos, asociaciones, etc., en materia educativa, técnica y en gestión empresarial.
- Fomentar la integración de los líderes y miembros del movimiento social y popular, en proyectos productivos autogestionarios.
- Impulsar proyectos específicos destinados a la preservación de un medio ambiente sano, con acciones prácticas en defensa de la naturaleza y de educación al hombre y a la mujer, para que aprendamos a vivir en paz y armonía con ella.

Dentro de sus principios están:

- Respetar la independencia, criterios y métodos de trabajo de cada organización con que IDAC se involucre.
- Propiciar el entendimiento y la solución concertada de las discrepancias en casos de conflictos en las comunidades.
- Respetar los asuntos internos de las organizaciones con las cuales realicemos trabajos.

La misión de IDAC es orientar y promover el desarrollo integral de las poblaciones comunitarias más empobrecidas y vulnerables de República Dominicana, mediante la implementación de planes, programas, proyectos y actividades tendentes a transformar las condiciones y calidad de vida de nuestras poblaciones meta, en un marco de respeto mutuo y participación democrática y solidaria. Y su visión es constituir un medio de acción social, comprometido con las luchas y desafíos de los sectores populares de nuestro pueblo; haciendo causa común en la decisión de procurar cambios significativos, para la construcción de una sociedad cuanto más justa e incluyente, más digna y más humana para todos.

El gran potencial humano del IDAC reside en la población meta de sus programas, quien con su apoyo y activa participación, sustenta y dimensiona su accionar cotidiano. Constituye el principal activo humano institucional.

Además, el IDAC cuenta con una planilla de técnicos y profesionales que labora de manera fija en la planificación y desarrollo de sus programas, actividades y acciones regulares. Los mismos son especialista según los requerimientos de las áreas específicas en que se desempeñan (promotores de desarrollo comunitario, profesores, ingenieros, abogados, contadores-administradores, médicos, periodistas).

En el ámbito nacional el IDAC mantiene una fluida coordinación interinstitucional con entidades públicas y privadas, en interés de procurar vías de solución para las múltiples necesidades y problemas presentes en las comunidades asistidas. Entre estas instituciones se encuentran: Proyecto Pro Bateyes, INAPA, CONAU, PRO COMUNIDAD, UASD y los Ayuntamientos Municipales de San José de los Llanos, San Pedro de Macorís, Monte Plata y Villa Altagracia. También las Juntas de los Distrititos Municipales de Chirino, San José del Puerto y Gautier.

DISTRITO MUNICIPAL GAUTIER

El Distrito Municipal de Gautier es una comunidad agrícola del municipio de Los Llanos, San Pedro de Macorís. En sus orígenes fue un batey con economía dependiente de la industria azucarera, con la caída de esta industria en el país, producto de los procesos de privatización de las empresas el Estado iniciados en el gobierno en el año 1998, los bateyes sufrieron un embate de declive en su economía, mermando todo tipo de actividad productiva, en esta circunstancias, el batey Gautier también se vio en el drama del abandono y la desolación. Esta situación permitió al IDAC hacer una intervención que concluyó convirtiendo el batey en un Distrito Municipal del año 2002.

En términos administrativos, los bateyes no tenían demarcación jurídica, sino que en su mayoría a nivel político administrativos eran demarcación llamadas paraje y algunos tenían un escalón más, siendo sección, Gautier entonces era un paraje de la sección Guayabal del municipio Los Llanos, perteneciente a la provincia de San Pedro de Macorís. Luego, mediante la ley No.11845 fue elevada a sección y de sección a distrito municipal, categoría que mantiene hoy día.

Este Distrito Municipal, esta formado por el poblado cabecera de Gautier, la sección, San José, y los parajes del Cruce de Boca Chica, La Luisa, La Plumita, Peso al Medio, La Redonda y La Mula.

Gautier esta ubicado en la acera norte de la carretera Mella, a 40km. de Santo Domingo, al sur el municipio Los Llanos, de donde es dependiente directo, colinda con el municipio Boca Chica, ubicado a 8km de distancia, y referente de desarrollo, al Este esta la Provincia de San Pedro de Macorís.

Gautier, cuenta con un ayuntamiento, dirigido por un delegado municipal y tres regidores, todos elegidos y asignados por ayuntamiento de Los Llanos, debido a la imposibilidad legal de que en los Distritos Municipales, los delegados sean escogidos mediante el voto directo de los municipios a los que prestarán servicio. Siendo este quizás uno de los principales escollos que presenta en estos momentos el poblado para incrementar su fortaleza institucional (Villalona, 2007).

En términos organizativos, en este distrito municipal existen organizaciones de bases que IDAC acompaña, dentro de ellas se puede citar, la junta de vecinos y vecinas, una asociación de mujeres, un grupo de jóvenes, una asociación de campesinos, asociación de transportistas y motoconcho, tres iglesias de doctrina cristiana entre otras.

El proceso de acompañamiento de IDAC ha permitido la organización de las fuerzas vivas de la comunidad en torno a la movilización social de cara a la consecución de objetivos de desarrollo, lo que le ha valido un reconocimiento a nivel nacional, que incluso le ha merecido un premio nacional como ONGs de desarrollo.

BATEY MONTE CRISTY

El Batey Montecristi pertenece al Ingenio Santa Fe, situado en el Municipio de San Pedro de Macorís, a 8 km. del centro de la ciudad de San Pedro de Macorís, en el Este de la República Dominicana, al igual que otros bateyes, ha ido evolucionado, producto de los cambios en la industria azucarera. El batey cambió de una forma de vida rural, en condiciones de plantaciones, dependiente del ingenio, a un territorio en transición de batey a comunidad abierta (Estrella, 2010). Estos cambios han estado impactando en las condiciones socio-económicas y culturales, en la estructura y en el nivel de vida en general de la población residente en este asentamiento.

El batey Montecristi ha sido un asentamiento humano perteneciente al desaparecido ingenio Santa Fe, el cual fue fundado en el año de 1885, es decir tiene una existencia de 125 años, conforme ha avanzado el tiempo y producto de un conjunto de factores, el mismo ha ido evolucionando alcanzando la categoría de paraje dentro de la división política-administrativa, se verifica un cambio como consecuencia de la transformación que ha conocido la industria azucarera por ejemplo en el caso específico de las viviendas donde la mayoría eran barracones y algunas casas aisladas han surgido una diversidad de tipología, en estructura ocupacional, en los espacios organizativos, en los tejidos viales, lo que le da una característica sub-urbana esto ha contribuido el cierre de las operaciones de los ingenios Santa Fe y Porvenir, los efectos del Huracán Georges y otros fenómenos atmosféricos, así como la despoblación de los bateyes agrícola mas empobrecidos han contribuido a esta transformación.

Según el estudio de salud y población realizado por el IDAC /ACPP en el año 2010 en el batey Montecristi tiene una población de 1,375 habitantes, con un 53% de mujeres y un 47% de varones.

La población del batey Montecristi la mayoría esta compuesta por migrantes con un 67%, el 33% nació en Alemán. Según los lugares de procedencia, los procedentes de Haití representan el 23%, seguido de los nacidos en Ramón Santana y San Pedro de Macorís con el 21 y 18% respectivamente. La población procedente de la provincia de Santo Domingo, el Distrito Nacional, las regiones sur y del cibao representan juntas solo el 5% su alto crecimiento esta estrechamente vinculado a su ubicación geográfica de cercano a los centros económicos más desarrollados como son San Pedro de Macorís y Ramón Santana, a donde se pueden transportar con facilidad, otros sectores han incurrido en ser una comunidad receptora de migrantes.

Entre estos factores figuran el impacto del huracán Georges en septiembre 1998 que acabó con todas las comunidades, el cierre de los ingenios, principalmente Santa Fe, Consuelo y Porvenir, la distribución de parcela por el Consejo Estatal del Azúcar y el deterioro de las condiciones de vida de las comunidades aledañas como son americana, inocencia y cubana.

Un 69% de la población tiene más de 11 años residiendo en el batey Montecristi, es necesario resaltar que del 1995 al 2006 es el período de mayor recepción de grupos poblacionales en vía de consolidación con un 31%, en el período 1965-1995 es cuando mayor cantidad de jefe/a de familia llegaron a Alemán en el segmento de los consolidados, con un promedio de 32 familias cada 10 años, se puede decir que el batey Alemán es un asentamiento humano consolidado, con crecimiento desorganizado.

Los barracones continúan existiendo en condiciones cada vez de mas deterioro los residentes no han podido realizar las modificaciones que implique sus mejoras, podemos decir que hay un interés en mejorar las viviendas en sentido general, pero se puede ver un mal estado de las viviendas progresivo principalmente las de madera a consecuencia de las condiciones materiales de existencia de los habitantes del Batey.

En el servicio sanitario que usan predominan las letrinas con 75% y el inodoro con 4%, un 16 % de la población usa como alternativa el campo libre pues no tiene facilidades sanitaria.

La educación es administrada por el distrito educativo 05/01 Tienen una escuela primaria donde asisten el 71% de los menores de 18 años, un 29% de ese segmento poblacional no esta asistiendo a la escuela, por lo que se tiene un alto numero de ausentismo escolar y deserción.

Aunque el porcentaje sea menor, ya que en este segmento se encuentran los de 0-5 años de edad, que por lo regular no los inscriben en la escuela, entre los pobladores que asisten al liceo y escuela, el 18% van al liceo y el 82% a la escuela.

El nivel de estudio de los jefes/as de la casa se puede verificar el 50% estudió en la primaria incompleta y que solo el 10% completó el ciclo de primaria, 11% no completo la secundaria, un 5% completo los estudios secundarios o se gradúo de bachiller, hoy podemos decir que tienen un 77% de alfabetos. Tienen una escuela de educación básica completa con una población que va en aumento,

El IDAC con apoyo de del Ayuntamiento de Albacete por medio de la ACPP a entregado a la comunidad y las autoridades de salud, una Unidad de Atención Primaria UNAP debidamente equipada, se espera que la pueda ofrecer los servicios de salud que las familias de la comunidad necesitan. Una red comunitaria de salud ha sido creada con la formación de 10 promotoras de salud y la instalación y equipamiento de dos hogares comunitarios de salud, se espera que la red este integrada por los hogares, las promotoras y la UNAP en lo adelante se requiere que se implemente una campaña educativa para sensibilizar a los pobladores para que asistan a la UANP del batey. Se reclama también que las autoridades del servicio regional de salud designen el personal medico y para medico que ponga a funcional las instalaciones entregadas.

El 43% de los jefes/as de familia dijo que pertenece a una de las organizaciones existentes en la comunidad, donde sobresalen la Junta de Vecinos, la Asociación de Mujeres, el Comité local de PMR, así como la Asociación de padres y amigos de la escuela, existen numerosas iglesias cristianas, un comité de desarrollo ha sido creado alrededor del padrinazgo que del batey esta realizando el pelotero Profesional Luis Pujol, se nota mucho interés por el desarrollo de su comunidad, se integran y participan en las actividades con facilidad, lo cual quedo evidenciado para la aplicación de las encuestas socio-económica y cultural.

Los problemas y necesidades que más afectan a la comunidad son una lista extensa, de los cuales hemos priorizado los siguientes. El desempleo, la vivienda, la reparación de calles, la construcción de baños, la instalación de agua potable el alumbrado eléctrico un parque de recreación y la construcción de un centro comunal o multiuso.

3. Marcos conceptuales que guían el Diagnóstico Institucional de Género

3.1 Aspectos básicos conceptuales de género.

Antes de profundizar en el marco referencial de este diagnóstico, sobre transversalidad, y la perspectiva de género en las instituciones: la cultura y el desarrollo institucional, se va a hacer un abordaje conceptual sobre los asuntos básicos de género.

El concepto género hace referencia a la construcción cultural de la diferencia sexual, significa que toma los elementos de la biología,

para construir identidades, quiere decir que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

Como categoría de análisis, el género es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término rol de género para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la identidad de género y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.

El feminismo académico anglosajón impulsó el uso de este concepto en los años 70 para enfatizar que las desigualdades entre mujeres y hombres son socialmente construidas y no biológicas. Distinguir claramente la diferenciación sexual –determinada por el sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas- de las interpretaciones que cada sociedad hace de ella, permitía una mejor comprensión de la realidad social y perseguía un objetivo político: demostrar que las características humanas consideradas femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo biológico.

Posteriormente, en los años 80, el género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos.

La adopción del género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales, pues ha implicado el reconocimiento de una desigualdad social que había sido hasta entonces subsumida en la dimensión económica, tanto por la teoría de las clases como por las de la estratificación social.

Desde la antropología, el género ha sido definido como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones –en otras palabras, un sistema de sexo/ género– que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

Para la psicología, el concepto género alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad. El género es, por tanto, la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino.

Desde esta perspectiva, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

- a) La asignación de género: se realiza en el momento en que nace la criatura, a partir de la apariencia externa de sus genitales.
- b) La identidad de género: es el esquema ideoafectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que la criatura adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Una vez

establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias.

c) El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. La tipificación del ideal masculino o femenino es normativizada hasta el estereotipo, aunque en el desarrollo individual, la futura mujer u hombre haga una elección personal dentro del conjunto de valores considerados propios de su género. No obstante, los roles y estereotipos de género –tanto femeninos como masculinos- están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.

Sociólogas e historiadoras han conceptualizado el género como elemento estructurador de un conjunto de relaciones sociales –las relaciones de género- que determinan las interacciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas. Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto. Dado que estos conflictos están determinados socialmente, pueden adoptar formas muy distintas en diversas circunstancias; a menudo adoptan la forma de dominación masculina y subordinación femenina.

Desde la perspectiva de las relaciones sociales a las que da lugar, el concepto género comprende cuatro elementos interrelacionados:

- a) Las identidades de género y la subjetividad (femenina y masculina).
- b) Los símbolos y mitos que evocan representaciones múltiples y, a menudo, contradictorias –Eva y María, por ejemplo, como símbolos

de la mujer en la tradición cristiana occidental-, pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción.

c) Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categórica y unívocamente el significado de hombre y mujer, masculino y femenino.

d) Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas y la política. El género se construye a través del parentesco pero también mediante la economía y la política, que actúan hoy en día de modo ampliamente independiente del parentesco.

En línea con este planteamiento de las relaciones de género, se ha enfatizado que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, un campo dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. El género estructura relaciones asimétricas de poder entre los hombres y las mujeres al propiciar una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre unas y otros.

Estas relaciones de poder derivan de acuerdos gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, los cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses. Así, en la mayoría de los contextos, los hombres gozan, en términos generales, de un mayor acceso a los alimentos, a los puestos políticos o a la tierra, una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de autocuidado y del cuidado de otras personas, una

posición privilegiada en términos de control del trabajo -sobre todo del trabajo de las mujeres- y una sexualidad menos confinada.

Estas relaciones definen también la manera en que hombres y mujeres perciben sus necesidades prácticas cotidianas, además de provocarles intereses estratégicos discrepantes y, tal vez, conflictivos en la transformación a largo plazo de esas desigualdades. En la medida en que tales relaciones encarnan el privilegio masculino, es probable que parte de los intereses estratégicos de los hombres consista en una resistencia a la idea de que las desigualdades de género existen, son construidas socialmente y, en consecuencia, pueden ser desafiadas y transformadas.

A partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), las agencias de Naciones Unidas y algunos organismos multilaterales han asumido, en términos generales, el enfoque de las relaciones de género para abordar los retos de la participación femenina en los procesos económicos y sociales, concluyendo que:

- El problema no es la falta de formación, créditos o recursos que sufren las mujeres, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Estas desigualdades no afectan únicamente a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social en su conjunto; por tanto, la desigualdad de género debe considerarse una "cuestión social" y no un "tema de las mujeres".
- No se trata sólo de incorporar a más mujeres a los procesos y programas existentes sino de llevar a cabo reformas para asegurar que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y contribuyan al logro de la equidad de género.

El análisis de género consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por mujeres y hombres, teniendo en

cuenta los desequilibrios existentes en su acceso al trabajo, los recursos, el ocio, la riqueza, la cultura y el poder.

Este tipo de análisis permite comprender los procesos e instituciones sociales que producen y reproducen la desigualdad entre las mujeres y los hombres; los mecanismos de dominación que utilizan los hombres, como grupo social; las formas en que las mujeres son expropiadas de los beneficios de su trabajo; la valoración asimétrica de la capacidad y comportamientos de ambos sexos, así como el distinto acceso a recursos y poder que así se genera.

También deben diferenciarse dos acepciones del género que coexisten en el campo de la planificación social: la dimensión de género se refiere al género como categoría de análisis, útil para conocer y evaluar un contexto, una realidad determinada, una experiencia o un proyecto. En cambio, la perspectiva de género alude no sólo al potencial analítico de esta categoría sino también a su potencial político, transformador de la realidad, es decir, la perspectiva de género es una propuesta política en tanto exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas.

Kabeer ha definido las políticas ciegas al género como aquéllas que, aunque parecen neutrales, ya que utilizan categorías abstractas como comunidad, fuerza de trabajo o marginados, están implícitamente sesgadas a favor de lo masculino pues se basan en dos premisas: a) los actores sociales son masculinos y b) los únicos intereses merecedores de atención son los de los hombres. Estas políticas no reconocen la desigualdad entre los géneros, reproducen las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.

Por el contrario, las políticas conscientes del género asumen que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como

los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente, y a menudo desiguales, por las intervenciones públicas. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas -y a menudo conflictivas- necesidades, intereses y prioridades.

3.2. La transversalidad de género

La transversalización de género (mainstreaming) en una institución, tiene aspectos claves, que se dan con el respaldo o estatus institucional, que enfoca sus intereses y capacidades en las personas relacionadas con la institución, como son la población beneficiaria y el grupo humano que dirige las acciones. La transversalidad de género es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Murguialday, 2001) En ese sentido, la transversalidad de género implica:

- a) Una meta: la equidad de género.
- b) Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de toma de decisiones políticas.
- c) Procesos políticos (nuevas maneras de idear y enfocar las políticas, cambios en la cultura organizativa a institucional) y técnicos (disponer de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).

d) Involucrar a los "actores ordinarios" de las "políticas ordinarias": el proceso de elaboración de las políticas se reorganiza de forma que sus actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género.

La estrategia de la transversalidad de género trata, básicamente, de voluntad política, compromiso por parte de la dirección y recursos institucionales, para caminar hacia la equidad de género.

Para "transversalizar el género" (así ha sido traducido en ocasiones el "gender mainstreaming") hay que operar, de manera simultánea, en los tres niveles de la dinámica de una institución:

- El nivel sustancial, referido a las políticas y objetivos institucionales, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.
- El nivel estructural, relacionado con los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional, involucra la estructura organizativa, las normativas y directrices, el entrenamiento del personal, los criterios de contratación y demás mecanismos que determinan cómo un organismo fortalece su propia capacidad institucional para abordar la equidad de género en sus funciones.
- El nivel cultural, relativo a los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes en cuanto a la desigualdad de género.

Pero, sobre todo, transversalizar o integrar el género implica un cambio en los métodos de trabajo de las instituciones, en todas las áreas y en todos los niveles. La formulación de todas las políticas ha de comenzar con un "análisis de género".

La transversalización de género es la estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la mayoría de los

organismos internacionales potenciadores de políticas, el mainstreaming de género se ha traducido con el término “transversalidad”. Este fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Beijín en 1995. La Plataforma de Beijín requiere a “los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”

El empoderamiento de mujeres como estrategia surgió de la experiencia de los movimientos de mujeres del Sur (en gran medida de América Latina). Su objetivo es el aumento de la igualdad entre hombres y mujeres y el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres.

La ONU a través del área mujer, considera la estrategia de mainstreaming de género, transversalización o integración de género, como un elemento de transformación, cambiando la propia definición y el discurso del desarrollo. De acuerdo a su definición la transversalización de género coloca la igualdad, la equidad y, en particular, los derechos de las mujeres por la posición de desventaja de ellas en una cultura patriarcal, en la corriente principal de las políticas, los proyectos y las instituciones. En vez de tener actividades segregadas para mujeres, o en adición a las actividades principales, la transversalización de género posiciona, en el foco principal de las políticas de desarrollo, el tema de la equidad de género y la voz de las mujeres.

Transversalizar el género es integrar de manera conceptual, práctica y cotidiana la equidad de género: en la investigación, la incidencia, las leyes, la colocación de recursos, la planificación, la implementación, y el monitoreo. La Transversalización cuestiona las

causas de la exclusión y la pobreza al plantear que no es la baja productividad sino la inequidad entre grupos sociales y entre hombres y mujeres el factor determinante. Toma como punto de partida la articulación de intereses y alternativas de las asociaciones y organizaciones de mujeres y de la sociedad civil que lucha por la equidad.

Para realizar la transversalización de género en las instituciones, es preciso el desarrollo de políticas institucionales que logran articular las acciones antes mencionadas integrando tres componentes decisivos, el mandato institucional, los recursos humanos y los incentivos para que el personal se sienta comprometido y motivado para el ejercicio de la igualdad de manera cotidiana.

Las políticas de desarrollo en materia de género en los organismos internacionales para la cooperación y el desarrollo, tiene la determinación contribuir al logro de la igualdad de género como un mandato de políticas que los Estados deben asumir, mediante investigación de políticas y programas que presten la atención debida a las diferencias de género y sus factores determinantes para que promuevan activamente la igualdad entre mujeres y hombres.

La Política concierne a todas las actividades que realiza la institución. La ejecución eficaz de la política requerirá el compromiso y la validación por parte del nivel directivo, así como el apoyo de la institución a las actividades para fomentar el conocimiento y las aptitudes del personal para la eficaz transversalización de género en sus áreas de trabajo.

Se prevé que las personas de la gerencia e las instituciones, institucionalicen mecanismos para desarrollar capacidad entre su personal, mediante la asignación de recursos financieros, información, adiestramiento y apoyo técnico que sean necesarios para asegurar la ejecución de la política.

De igual manera que se requiere generar datos sobre brechas de educación, empleo, ingresos, en el ámbito del desarrollo, el análisis de género se vuelve más complejo por el hecho de que la cultura, los mandatos y modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad generan no solo brechas de carácter tangible (recursos materiales) sino desigualdades en las percepciones que hombres y mujeres tienen sobre sus necesidades y patrones de comportamiento que no toman en cuenta estas diferencias, sino que las profundizan.

En el desarrollo institucional, la estrategia de mainstreaming de género tiene como punto de partida la generación de evidencias de las desigualdades como instrumento para orientar acciones hacia la Igualdad de Género. Las evidencias permiten comprender la situación de diversas poblaciones para “identificar “las necesidades” en los subgrupos de la población abordadas: hombres, mujeres entre otros.

Una visión de interculturalidad y de diversidad hace parte de la transversalización de género en tanto las instituciones respondan a las necesidades y expectativas diferenciadas de las diversas poblaciones que atiende. La transversalización de género se concretiza definiendo objetivos de equidad de género en las políticas y proyectos cotidianos de las instituciones.

Igualdad de género es un principio ético universal de la equivalencia humana que establece para hombres y mujeres los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades de jure y de facto. Busca participación por igual en todas las esferas de la vida pública y privada, con libertades para desarrollar capacidades y tomar decisiones. En materia del desarrollo la igualdad de género aspira a que mujeres y hombres se encuentren en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su capacidad.

La equidad de género facilita acciones para compensar o corregir las desventajas históricas y sociales de las mujeres a partir del

reconocimiento de relaciones de poder sociales, económicas y políticas entre los géneros y de los obstáculos que las mujeres tienen para el acceso a oportunidades.

Las instituciones y organizaciones sociales, deben actuar en el reconocimiento de los hombres y las mujeres son diferentes, en cuanto a necesidades y hay desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles en el estado en todas las áreas de la esfera humana, es por ello que tener en cuenta el enfoque de género en la intervención social, es fundamental para aplicar una política de calidad.

La propuesta siempre será: des construir la manera de pensar y vivir para “construir el poder sobre” para entonces sacar el poder de adentro, el reconocimiento de competencias y saberes individuales, autoconfianza y seguridad en sí misma; el poder con... el desarrollo la capacidad para la negociación y el establecimiento de alianzas, intereses comunes, nivel personal, familiar, social, laboral, el poder para..., desarrollo de las potencialidades para la realización de las metas individuales, familiares, sociales.

Tiene como finalidad que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas con el fin de participar, desde una posición más sólida, en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. El resultado es que las personas tengan mayor control sobre sus vidas, sin importar sexo o construcción social alguna, y es así la prioridad con las mujeres, que han sido históricamente el sector que no goza de esos privilegios.

Otra intervención que viene a complementar la transversalización lo constituye las “acciones afirmativas de género” esta estrategia no solo complementa, sino que operativiza la transversalización en tanto se dirige a acciones focalizadas en grupos específicos de población, particularmente en desventaja. Tiene como propósito

la corrección de desequilibrios originados en la discriminación de género y se propone beneficiar a un colectivo históricamente discriminado a fin de garantizar real igualdad de oportunidades en relación a otros colectivos. La forma más conocida es la de cuotas de participación para poblaciones excluidas, como es el caso de la población negra en Estados Unidos, que está cubierta por acciones afirmativas para tener acceso a educación, salud, empleo. En el caso de las desigualdades de género se han asumido medidas para que las mujeres puedan acceder a posiciones en las organizaciones y espacios de decisión y una de las expresiones mas diseminadas son las políticas hacia la mujer o los institutos de la mujer. En las organizaciones e instituciones que trabajan con políticas sociales, tienen un buen espacio para operativizar focalizando acciones particulares, especialmente para el colectivo de mujeres, por las razones antes expuestas.

¿Por qué es tan importante el mainstreaming de género?

- Porque sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas, en la medida que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier política aislada según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.
- Porque pone en la agenda política facetas muy cruciales de la vida de las mujeres y de los hombres, facetas que no han sido dignas de atención en el pasado y que resultan sustantivas para la construcción de una auténtica "democracia de género".
- Porque conduce a un mejor gobierno, en la medida en que se dispone de mejor información para tomar las decisiones políticas. Al hacer frente a la suposición de que las políticas son neutras respecto al género (que nunca lo son), el mainstreaming de género visibiliza los postulados subyacentes en el análisis de la

realidad y logra una mayor transparencia en el proceso de toma de decisiones.

- Porque involucra tanto a mujeres como a hombres, hace pleno uso de los recursos humanos, de la experiencia, habilidades y sabidurías de unas y otros, y reconoce la responsabilidad compartida de ambos en la eliminación de desequilibrios existentes en la sociedad.
- Porque hace visible la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad, presentando la inequidad de género como un problema social importante con implicaciones para todas y todos y para el desarrollo de la sociedad, y no como un "coste" o un "lujo" sin más.
- Porque reconoce que los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres no pueden combatirse eficientemente sin el interés, la implicación y el compromiso del sistema político y de la propia sociedad.

3.3. La perspectiva de género en las instituciones: la cultura y el desarrollo institucional.

Las instituciones y organizaciones sociales que trabajan para aplicar la perspectiva de género , son aquellas que tienen capacidad para asegurar la equidad de género en todo su quehacer institucional y organizacional , son las que logran cambios desde su cultura organizacional y elementos internos y a la vez tiene la capacidad de lograr impacto en el mundo externo mediante sus servicios y sus relaciones de manera igualitaria para su población y las personas que operativizan esas políticas sociales.

A esto se le llama desarrollo organizacional Schmuck y Miles (1971) define el “desarrollo organizacional como un esfuerzo planeado

y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando los métodos auto-analíticos y de reflexión", si se desea tener incidencia, la situación y condición de las mujeres en el relacionamiento de genero es un buen caldo de cultivo para fijarse en el desarrollo institucional y organizacional y aplicar los elementos correctivos que reivindiquen la calidad de la intervención.

Bennis (1973) plantea que el desarrollo organizacional "es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de modo que estas puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo del cambio". En ese mismo orden otros analistas históricos del desarrollo organizacional como Friedlander y Brown (1974) plantean que el desarrollo organizacional como una metodología para facilitar cambios y desarrollo: en las personas (estilos, valores, capacidades), en tecnologías (por ejemplo, mayor simplicidad o complejidad) y en procesos y estructuras organizacionales (por ejemplo relaciones, roles). O como Hornstein, Burke y sus coeditores (1988) que lo consideran como un proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y el cambio de comportamiento entre personas, entre grupos, especialmente los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación de la organización.

Para que el desarrollo organizacional e institucional sea posible, es preciso echar una miradita a la cultura organizacional, y para que esta sea sensible al genero y operativice la estrategia de mainstreaming, existen elementos claves que permiten esa operativización, uno de ello es la cultura organizacional misma, que es la base en la que descansa el sistema, la estructura y funcionamiento de la organización porque es la que determina las

normas, costumbres y procedimientos de la práctica organizacional, ya que es la única garantía para un cambio permanente y significativo en las instituciones y organizaciones sociales, para que el género sea entendido y aceptado como valor central en la actuación institucional. Es la primera acción política y estratégica en una intervención que realmente quiera dar servicios de calidad

En el cambio de la cultura organizacional e institucional surge el verdadero desarrollo institucional, porque en él se realizan aquellas actividades destinadas a provocar cambios en el seno de organizaciones individuales, con el objetivo de aumentar la eficiencia y eficacia de su trabajo, es por ello que como acción estratégica, política y filosófica las instituciones que quieran realizar un trabajo responsable, necesariamente tienen que avocarse al cambio de la cultura en las organizaciones y a potenciar un verdadero desarrollo institucional.

4. Ambito externo del Instituto de Acción Comunitaria

Para los fines de este diagnostico de género, el ámbito externo son las acciones de IDAC que forman parte de su naturaleza y proyectadas, ya sea en su ejecución o en la descripción de su acción estratégica describen una manera de relacionamiento que dan una identidad, lo que significa que es el escenario del ambiente externo de la institución. O sea, que el ambiente externo son el conjunto de todos los elementos y actores fuera de la institución que son pertinentes y relevantes para ella, son relevantes por la importancia y pertinentes porque están de manera significativa en relación con su hacer.

En este ámbito se va a realizar una mirada a:

1. La Misión
2. Visión
3. Factores y Actores del Entorno
 - 3.1. Factores socio económicos
 - 3.2. Factores políticos y jurídicos
 - 3.3. Factores socio-culturales
4. Actores
 - 4.1. Actores de la cooperación internacional
 - 4.2. Actores locales: La Sociedad Civil Organizada
5. Población beneficiaria
6. Servicios
7. Insumos

Hacer una intervención diagnostica vinculada al tema de género, amerita tener claro dos escenarios: el externo y el interno, de manera que lo que sale del IDAC tenga coherencia o, por lo menos, referencia en torno al género que es el interés de este trabajo.

Para observar el aspecto externo se utilizaron técnicas de corte cualitativo, se analizaron documentos oficiales de la institución, entrevistas, diálogos, encuentros y secciones focales cuyos insumos se van analizando para identificar cuales oportunidades amenazas del ambiente externo pueden influir en la institución, de manera que estos resultados puedan ser utilizados en la propuesta para aplicar la perspectiva de genero en el IDAC.

4.1. Visión

El estudio de la visión del IDAC en el marco del diagnóstico institucional se apuntó a identificar cómo los cambios (Visión) que quiere alcanzar en la institución, particularmente en sus beneficiarios y beneficiarias, las organizaciones que acompaña integran la aspiración y principio de la igualdad de género. En su visión el IDAC se ve “Constituir un medio de acción social, comprometido con las luchas y desafíos de los sectores populares de nuestro pueblo; haciendo causa común en la decisión de procurar cambios significativos, para la construcción de una sociedad cuanto más justa e incluyente, más digna y más humana para todos”.

En sentido general, las preguntas claves para el análisis de la visión son: ¿A dónde conduce la meta final de la intervención de esta institución? ¿Cuál es el ideal que busca la institución? ¿Qué cambios a gran escala pretende lograr? ¿Qué cambios espera introducir en sus beneficiarios y beneficiarias?

En la Visión de IDAC se encuentran elementos claves para la operativización del género:

- Un medio de acción social.
- Compromiso con las luchas, y desafío de los sectores populares,
- Cambios significativos para la construcción de una sociedad justa e incluyente y humana para todos.

Variable: Nivel de integración de género que actualmente tiene esta Visión.

“Ser un medio de acción social”: si la institución quiere ser un medio de acción social, tiene un espacio para la realización de acciones que tome como referencia la igualdad y justicia social. Es preciso en esa acción social ver la participación de las mujeres, en el enunciado no se hace especificidad de la acción de las mujeres como sector, con lo cual, su participación es implícita, lo que representa una posibilidad de sesgo en relación a las mujeres. Aunque no está explicitado la participación de las mujeres, puede concluirse que tanto las mujeres como los hombres son objeto de la acción social. Los peligros del género es que cuando no se hace explícito hay una posibilidad de sesgo.

“Compromiso con las luchas, y desafío de los sectores populares”: las mujeres como sector han protagonizado procesos de lucha para el reconocimiento de sus derechos. Una institución que se quiera comprometer con las luchas de los sectores populares, tiene en las mujeres el mejor aliado para ejecutar esta acción, es sencillamente caminar junto al proceso de las mujeres por su liberación y reivindicaciones de género, para ello, es preciso que la institución revise su nivel de participación en los procesos de lucha, que respondiera a la pregunta ¿son las luchas de las mujeres una razón de intervención en IDAC? ¿Cómo y de que manera se evidencia esta acción?, los registros de las acciones realizadas por la institución como luchas y desafíos de los sectores populares, no reflejan las luchas particulares de las mujeres, pero tampoco de sectores, las

acciones concretas en que se expresa la lucha del IDAC no tiene registrado las luchas de las mujeres por sus reivindicaciones. Sin embargo, acciones por los derechos de la nacionalidad de las personas de ascendencia haitiana en la República Dominicana, dan un aire que puede orientar resultados a favor de las mujeres, ya que la mayoría de ascendencia haitiana son mujeres y niñas. Otra acción que no esta propuesta de manera segregada esta en las luchas por los derechos sexuales y reproductivos, y las personas que viven con VIH, esta se considera como una buena oportunidad de particularizar las luchas y orientar para enfocar la lucha de las mujeres en relación a la salud sexual y reproductiva, porque el cuerpo de la mujer ha sido el referente para la dominación y control desde la sexualidad y son ellas las mas vulnerables en materia de derechos en la salud sexual y reproductiva.

Para introducir el elemento de género, es fundamental hacer la particularización de las luchas y realizar propuestas con el enfoque de género para hacer un trabajo directo con las mujeres por las implicaciones de género que tiene las luchas de este sector.

“Cambios significativos para la construcción de una sociedad justa e incluyente y humana para todos”. El cambio significativo implica que es evidente la transformación y si es a favor de una sociedad justa e incluyente tiene todos los elementos para trabajar la igualdad y eliminar sesgos, en cualquier actuación esta parte seria notoria, revisar esa acción en una visión seria fundamental para ser coherentes con las acciones de género. Vale decir que el uso de un lenguaje incluyente en la expresión “todos” hubiera dado una señal de compromiso real con ese cambio, porque en una sociedad incluyente las mujeres no se pueden quedar fuera, entonces sería “Todos y todas”. El uso de la variable integración nos da permiso para valorar el lenguaje escrito, porque el discurso crea conciencia y es el referente fijo y más objetivo de las normas.

Completando este análisis se buscaron otros referentes sobre la meta final o ideal de la organización, en ellos la visión esta

estrechamente ligada a la acción social, los compromisos con las luchas, la igualdad y la justicia, lo que indica que en las instituciones de tipo social, el ideal de organización tiene elementos básicos de la propuesta para operativizar el género.

Resultado 1.

Propuesta desde la perspectiva de género:

Para aplicar la perspectiva de género en la visión es fundamental incluir en los cambios que se plantea la institución, la equidad de género y debe evidenciarse en lo plasmado en su visión.

Es importante que los resultados de esta meta final sean equitativos para las mujeres y los hombres, esto se debe igualmente expresar de manera escrita, con lo cual, modificar el lenguaje para que sea incluyente, seria un paso de avance y el otro paso, en consecuencia, lo será, que estos resultados sean equitativos y operativos en igualdad de condiciones para los hombres y las mujeres, a lo interno y externo, (refiriéndonos a la población meta). En el ideal de institución, la igualdad debe ser un valor intrínseco.

A manera de conclusión en relación a la VISON de IDAC: - La Visión de IDAC no expresa directamente que cambios a gran escala desea alcanzar, desde un enfoque de impacto de género, sin embargo, tiene elementos que si se pueden asumir para esta proyección a nivel institucional.

La Visión de IDAC es explicita en los cambios quiere lograr en los actores clave para el cumplimiento de su agenda de desarrollo, lo que representa esta oportunidad.

4.2. Misión

La misión institucional de IDAC plantea: “Orientar y promover el desarrollo integral de las poblaciones comunitarias más empobrecidas y vulnerables de República Dominicana, mediante la implementación de planes, programas, proyectos y actividades tendentes a transformar las condiciones y calidad de vida de nuestras poblaciones meta, en un marco de respeto mutuo y participación democrática y solidaria”.

De cara a este diagnóstico de género, la misión se analizó mediante la variable: Nivel en que en el planteamiento de la misión se expresan propósitos para lograr la equidad de género.

Una mirada simple, evidencia que en relación al género en la Misión de IDAC no es exactamente lo ideal en relación a la manifestación de ese propósito, en una institución que tiene la igualdad como referencia de actuación, con lo cual, la declaración del propósito de IDAC es poco evidente en relación al género, pues no refleja el ideal de equidad de género, en un marco de derecho en la población meta. Aunque habla de “sectores vulnerables” y de hecho se sabe que las mujeres son un sector vulnerable y empobrecido por su condición de género, se pude dar por hecho, que incluye esta perspectiva, pero a la vez es bien sabido, que la sutileza con que opera el género lo vulnera y propensa para su propio sesgo.

Sí expresa su intención de orientar y promover el desarrollo integral, se ve la intencionalidad de respeto mutuo y participación democrática y el cómo lograr los cambios orientados hacia esos propósitos a través de la implementación de programas y planes y proyectos para el cambio a mejor de la vida, lo que reafirma el propósito y eso en una maniobra intencional si puede prestarse a la transversalización, sin embargo los asuntos de género no deben estar sujetos a la voluntad política de alguien, sino, que los documentos normativos deben tener la intencionalidad política para su ejecución.

Resultado 2

Propuesta desde la perspectiva de género:

Para aplicar la perspectiva de género en la misión es fundamental que en el planteamiento de la misma se exprese de manera explícita el nivel en que se expresa el propósito para lograr la equidad.

El propósito para lograr la equidad o igualdad en el mejor de los casos, debe pasar por evidenciar y particularizar el balance entre los hombres y las mujeres, de manera que los planes y programas que operativizan la misión deben estar planteados con el enfoque de género.

4.3. Factores y Actores del Entorno

4.3.1. Análisis del Ámbito Externo: Factores

En este apartado se describe el ambiente externo de la institución, se ve el vínculo de ésta con su ambiente, la población para quien trabaja, los servicios que ofrece, el objetivo general de la institución expresado en su misión, da una mirada al relacionamiento externo del DIAC.

Para analizar la situación de género al interno del IDAC, es preciso observar el ámbito externo, para ver en términos de respuesta si lo que “sale” de la institución, mas que respuesta, como resultado, si manifiesta el vínculo institucional y si responde a las realidades del sector desde una visión de igualdad y equidad de género, y la capacidad de la organización para aprovechar las oportunidades de género que le brinda el contexto, contrarrestando las amenazas.

El análisis de los factores y actores del proceso de desarrollo del IDAC se realizó con técnicas cualitativas entendiendo que tanto los factores del contexto como los actores tienen responsabilidad en

el logro o fracaso de la misión de desde una perspectiva de equidad de género. El análisis de género del contexto pretende identificar cuáles son las oportunidades que el ambiente externo proporciona a la organización en este momento, a fin de aprovecharlas para fortalecer su misión desde la perspectiva de la equidad entre hombres y mujeres.

El análisis de género de los factores externos, se midió partiendo del enunciado que plantea que los factores externos favorecen u obstaculizan el logro de la misión con equidad de género.

En tal sentido, se hicieron preguntas generadoras que guiaron la reflexión:

¿Las condiciones socio económicas favorecen el desempeño de la institución con equidad de género? ¿El marco legal relacionado con la equidad favorece el desempeño de la institución desde una perspectiva de igualdad o equidad de género? ¿Las normas socio culturales y los valores sobre el género en la sociedad favorecen el desempeño con igualdad o equidad en la institución?

Las respuestas se sintetizan de la siguiente manera:

4.3.2 Factores socio económicos, se evidencia que los cambios ocurridos en el país, especialmente en el ámbito de la convivencia política, han impactado el quehacer institucional, porque se mantienen vigentes muchas de las causas estructurales que dieron lugar a las crisis general que vive el país, los cambios de gobiernos de diferentes partidos, no han sido suficientes para los cambios estructurales, lo que significa, que los elementos causales de la situación de discriminación están presentes, con la agravante, de que la macroeconomía ha experimentado algunos niveles de progreso, lo que ha motivado al retiro de diferentes organismos que apoyaban intervención social, si los índices de pobreza disminuyen, las agencias de cooperación no tienen razón de ser, entonces, por un lado se afecta la intervención, pero por otro lado

es un caldo de cultivo que profundiza las razones de la desigualdad, lo que puede constituirse en una oportunidad para trabajar en favor de la igualdad de género, porque las razones estructurales que dieron origen a la intervención se mantienen intacta, y en muchos casos se ha profundizado, a pesar de los avances en materia legislativa.

Un elemento de análisis de los factores socioeconómico, lo constituye el (IDG) y el (IPG) que desde el año 1995 fue asumido en el IDH, este lanzamiento coincidió con la creciente concienciación internacional sobre la importancia de hacer un seguimiento del progreso de los esfuerzos dirigidos a eliminar las brechas de género en todos los aspectos de la vida. A pesar de que el IDG y el IPG hayan contribuido enormemente al debate de género, tienen limitaciones conceptuales y metodológicas. El Índice relativo al Género (IDG), considera la información desagregada según sexo, y pretende visibilizar la voluntad política de los gobiernos para atender de manera especial las necesidades de hombres y mujeres y por lo tanto producir impactos específicos a favor de la equidad de género de acuerdo a los mandatos de las Cumbres, Convenios y Acuerdos de la comunidad internacional. Para la República Dominicana, los datos relativos al índice de género son los siguientes:

Cuadro 1

Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) e Índice de Potenciación de Género (IPG).
Avances de países seleccionados

País	Año a/	IDG	IDG Variación respecto al último año	IPG	IPG Variación respecto al último año
		Valor indicador b/		Valor indicador	
Rep. Dominicana	2000	0,718	↑	0,514	↓
	2003	0,739	↑	0,527	↓

(...) Sin información disponible al Considera el último año disponible. Fuente: PNUD. (Varios años). Informe de Desarrollo Humano.

Como puede observarse en el país, el Índice de Desarrollo (IDG) tiene una tendencia de avance en este ultimo reporte, sin embargo, el (IPG) baja en comparación con el de desarrollo y es comprensible, porque en los últimos años desde el Estado Dominicano se ha dado señales de intencionalidad política de atender las necesidades de mujeres y hombres, tal es el caso de los datos segregados en las instancias que miden las políticas sociales, la creación del Ministerio de la mujer y de la oficinas de Genero en todos los Ministerios del país, aunque la potenciación en términos de género no haya tenido el impacto deseado.

El mecanismo nacional encargado de la temática de género en República Dominicana es el Ministerio de la Mujer, esta surgió primero como una dirección, que fue creada en agosto de 1982, vía el decreto N°46, con el propósito de programar proyectos específicos destinados a la promoción de la mujer y la coordinación de todos los programas ejecutados por los distintos organismos estatales o de carácter nacional e internacional (DGPM, 1997). En septiembre de 1999 se estableció como Secretaría de Estado de la Mujer y más adelante como Ministerio. La creación de este Ministerio evidencia una señal del Estado dominicano de prestar especial interés a la compensación de género, en este caso de las mujeres es un reconocimiento a la realidad de discriminación y desigualdad que como sector.

4.3.3 Factores políticos y jurídicos favorecen la equidad de género en el país, se evidencia que existe mayor apertura a la equidad de género.

El marco legal relacionado con la equidad la igualdad o equidad de género en las instituciones sociales en el país esta basado en los Marcos jurídicos internacionales sobre igualdad y equidad de género. Dentro de ellos están: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. La Cumbre

de los Derechos Humanos, en 1993, Viena, que acepta la declaración de que «los derechos de las mujeres son también derechos humanos». Aprueba la institucionalización de la primera Relatora Oficial, desde Naciones Unidas, encargada de recoger las violaciones de estos derechos. La Declaración Universal sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer, adoptada por Naciones Unidas en 1994, y que los gobiernos pueden aprobar como protocolo adjunto a la CEDAW, estableciendo un marco normativo, la CEDAW fue ratificada por República Dominicana, mediante la Ley 582 del 25 de junio de 1982, y el 8 de junio del 2001, ratifica el Protocolo Facultativo de la CEDAW, mediante la Ley 111/01.

República Dominicana es signataria de acuerdos internacionales que promueven los derechos de la mujer y la equidad de género: la Plataforma y el Plan de Acción de Beijing, el Programa de Acción del Cairo sobre población y desarrollo, la CEDAW y su Protocolo facultativo, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como la convención de Belem do Pará.

Desde la perspectiva nacional, en República Dominicana se han producido cambios importantes para el avance de la mujer. Los principales cambios y modificaciones legales realizados en 1997 son la promulgación de la ley 24-97 que legisla sobre violencia, discriminación y abandono de familia, tipificando y sancionando la violencia contra la mujer, la violencia doméstica e intrafamiliar, las agresiones sexuales, el proxenetismo y el tráfico de mujeres; y las modificaciones al Código de Protección de niños, niñas y adolescentes donde se define y sanciona el abandono de la familia.

Asimismo, se ha modificado la ley de Reforma Agraria (Ley 55-97), que expresa el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los beneficios, obligaciones y procedimientos de la ley.

En adición, se han emitido decretos estableciendo la creación y el funcionamiento de la Comisión Nacional de Prevención y Lucha

contra la Violencia Intrafamiliar (CONAPLUVI) y el Comité Interinstitucional de Protección a la Mujer Migrante (CIPROM).

Sin embargo, todavía falta superar múltiples limitaciones como por ejemplo la escasez de recursos asignados. La carencia de recursos ha limitado la contratación de personal y de equipamiento técnico del Ministerio de la Mujer.

República Dominicana aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM) en 1994, que “recoge de manera sistematizada el conjunto de demandas, aspiraciones y propuestas expresadas por amplios sectores de mujeres dominicanas” (CIPAF, 1994). Con la creación del Minsiterio de la Mujer, se elaboró de manera concertada el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG), el cual constituye la plataforma de acción de dicho Ministerio.

Por otro lado, hasta 1999 se han creado once Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM), junto con los Consejos de Desarrollo Provinciales. Desde 1998 se avanza en una propuesta para replicar el PIOM (1998-2000) en todos los ayuntamientos del país en coordinación con las ONGs de mujeres y de servicios existentes. La creación de las oficinas de genero en los diferentes Ministerios es un avance en materia de genero, porque cada política social desarrollada en el país, cuenta con una estructura especializada para dar respuesta a los asuntos de genero, medir el impacto de estas oficinas en relación a la temática es un asunto pendiente de los organismos encargados del monitoreo y seguimiento a las políticas de igualdad.

En 1997 se promulgó la Ley 24-97 o Ley sobre violencia intrafamiliar. Esta ley modifica el Código Penal al reconocer algunas agresiones como actos criminales que merecen castigo. Desde la aplicación de la Ley 24-97, algunos organismos gubernamentales y ONG's, principalmente el Ministerio de la Mujer, la Asociación Dominicana Pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA), CIPAF, CEDAHIR entre otros, han trabajado en la difusión de los contenidos de la ley, a fin de procurar no sólo su cumplimiento, sino también para educar a

la población acerca de esta problemática y ofrecer a mujeres, niños y adolescentes apoyo y consejería. Estas actividades forman parte del Programa Nacional de Reducción de la Violencia contra la Mujer, organizado y dirigido por la el Ministerio de la Mujer con el apoyo de ONG's del área de la mujer y representan avances notables para el establecimiento de mayores condiciones de igualdad y seguridad personal en el país.

Es evidente que se valora y promueve la participación de las mujeres en forma amplia; porque incentiva y promueve la participación de las mujeres en todos los procesos de desarrollo político, económico y social en el país, generados por las instituciones del Estado y la sociedad civil en general, así como promover y visibilizar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Se han identificado, además, oportunidades para construir sinergia en términos de políticas sensible al género a nivel nacional entre agencias de cooperación y el Estado, también ha representado amplias oportunidades de sinergia para la integración de género en políticas de diferentes poderes del Estado y en el presupuesto nacional.

4.3.4 Factores socio-culturales que afectan la equidad de género en la intervención del IDAC

Los paradigmas y prácticas culturales de género, tienen una expresión muy fuerte en la cultura organizacional de las instituciones de la sociedad civil.

El mayor problema lo constituye el conjunto de creencias y valores culturales, que tienen como referencia del mundo la autorrealización masculina y como referente de actuación, la práctica en varones de masculinidades con tendencias hegemónicas que se caracterizan por el machismo, dominio y control sobre las mujeres que junto a los sesgos de género en la concepción ideológica de la vida están presente en la población que ejecuta las acciones desde la institución,

esto repercute de igual manera y en muchas ocasiones potenciado en la población beneficiaria. Todo esto tiene un impacto en el diseño de estrategias para transformar los paradigmas y prácticas de los hombres y las mujeres.

Una necesidad sentida para trabajar los asuntos de género en las instituciones es tomar en cuenta las necesidades y realidades de las vidas de las mujeres, pero además, se necesita realizar un trabajo con los hombres para iniciar un proceso de transformación de sus masculinidades o el significado de ser hombre, para que los cambios en relación al género se puedan operar.

Aparte de considerar la cultura y, particularmente, los estereotipos y sexismos de la cultura de género para transformar comportamientos, también los factores culturales pueden constituirse en una oportunidad para sensibilizar en torno a la temática.

Una amenaza para los avances en igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres son los prevalecientes paradigmas y prácticas culturales, que influyen fuertemente en la manera de intervenir socialmente. Otro factor amenazante reside en la existencia de puntos sensibles o críticos para los derechos de las mujeres, en los cuales no hay coincidencias.

Resultado 3

Propuesta desde la perspectiva de género:

Los factores socioeconómico se constituyen en una amenaza y una oportunidad para que el IDAC realice intervenciones relacionadas con el enfoque de género, en el primer caso, porque se reducen las posibilidades de apoyo o financiación por parte de la cooperación internacional y en el segundo caso, porque los elementos estructurales que dan origen a la discriminación y desigualdad se profundizan. La propuesta en este sentido esta relacionada con la

posibilidad que tiene IDAC de aprovechar la acciones emanadas del Índice de Desarrollo y de Potenciación de Género para coordinar trabajos con los diferentes Ministerios partiendo de las necesidades de género de la población meta que atiende, de manera particular con el Ministerio de la Mujer.

En el escenario jurídico, DIAC tiene una oportunidad partiendo de los compromisos del Estado con las leyes internacionales, que de alguna manera autorizan la intervención en género, que junto a las leyes y decretos nacionales se convierten en el mejor aliado para una intervención desde esta temática.

El punto de sinergia entre el Estado y agencias de cooperación da una oportunidad al IDAC para introducir acciones que puede aprovechar para la aplicación del enfoque de género en su intervención social. La propuesta puede ser que el IDAC desarrolle una línea de intervención específica de género y lo introduzca al presupuesto nacional a través de los diferentes Ministerios (agricultura, aprovechando la Ley de parcelas que beneficia a las mujeres, proyectos pecuarios y otros en la misma tesitura, de igual manera colocar parte de su presupuesto en el trabajo sobre salud sexual y reproductiva a través del Ministerio de Salud, que tiene un acápite especializados con las ONGs para estos fines. Se sugiere asumir el tema de la violencia de género como una temática transversal en las intervenciones del IDAC, para colocar el tema en el área de salud a la vez que se trabaja como un derecho, tanto la salud sexual como la reproducción humana. De igual manera con el Ministerio de Educación, a través de su Departamento de Educación en Género y Desarrollo, para hacer intervenciones en los lugares donde el DIAC tiene una línea de trabajo.

Estas intervenciones van a producir efecto en las concepciones socioculturales, porque permiten trabajar a dos niveles: en la sensibilización como parte del proceso de concienciación y en las necesidades prácticas y estratégicas, lo que puede contribuir al

cambio de valores y prácticas culturales que van a impactar positivamente en las relaciones de género, no solo en la institución, sino en el país.

4.4 Actores

4.4.1. Actores de la cooperación internacional

Como actores externos en IDAC se identifica, por su contribución al desempeño de la institución es la cooperación internacional, identifican dos acciones fundamentales, en primer lugar está el financiamiento que en la mayoría de los proyectos tiene un componente de género y otra acción que tiene que ver con el apoyo técnico (personal expatriado con formación técnica para apoyo de la ejecución de proyectos, hasta el momento no ha habido apoyo técnico para el área de género).

Las instituciones finanziadoras del IDAC que han tenido componentes de género son:

- Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
- Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID)
- Agencia de Española de Cooperación Internacional (AECI)
- Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL)
- Catholic Relief Service (CRS)
- Igualdad y Desarrollo de España
- Conecta Salud / USAID
- Banco Mundial / Secretaría de Educación

- Arquitectos Sin Fronteras (ASF)
- Embajada del Canadá (Proyecto para la Iniciativa Comunitaria)
- Asociación de Cooperación con el Sur (ACSUR Las Segovia)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

El equipo en su totalidad estuvo de acuerdo en que es ACPP la mayor instancia financiadora y la que mas ha aportado elementos para el trabajo de género, esto pudo ser contactado en el análisis de las propuestas gestionadas por dicha instancia y que IDAC ha ejecutado y ejecuta.

Las instituciones de apoyo a IDAC hasta el momento solo han trabajado elementos o aspectos en los que se toma el genero como transversal o alguna línea en una intervención de otra naturaleza (desastre, salud, otros). Con esta situación se presentan dos situaciones: en primer lugar, las agencias de cooperación no tienen una línea estratégica para trabajar la transversalidad, no solamente de genero, también de otras temáticas, como la educación medioambiental por ejemplo, como consecuencia de esta situación, no existe un personal especializado que pueda dar seguimiento o acompañamiento en este sentido, es por ello, que aunque los proyectos tengan “declarado” la transversalidad, esta se pierde antes de la aplicación del mismo proyecto, y por supuesto, si la agencia no identifica el genero como una línea prioritaria, no va a tener este como punto focal de la intervención de las instituciones que apoya, entre otros elementos que pudieran estar incidiendo en la transversalidad de genero en los proyectos o en la asunción del tema como prioridad de la agencia.

En segundo lugar, la institución receptora no tiene claridad con el genero como eje, ni tiene el personal competente que pueda cuidar este aspecto, esto sumado al problema general de mayor envergadura que a nuestro juicio lo constituye la poca capacidad

del personal operativo en materia de género, se evidencia dificultades en la conceptualización del tema, al igual que el aspecto práctico vinculado a la sensibilidad, con lo cual, si hay definiciones o líneas que trabajen el género en los proyectos, no hay posibilidades de hacer una intervención de impacto en relación a esta temática porque el personal operativo no tienen las herramientas teóricas ni mitológicas para dicha intervención. Esto dos factores unidos dan como resultado una intervención en género precaria o con dificultades para el impacto deseado.

4.4.2. Actores locales: La Sociedad Civil Organizada

En el ámbito nacional el IDAC mantiene una fluida coordinación interinstitucional con entidades públicas y privadas, en interés de procurar vías de solución para las múltiples necesidades y problemas presentes en las comunidades asistidas. Entre estas instituciones se encuentran: Proyecto Pro Bateyes, INAPA, CONAU, PRO-COMUNIDAD, UASD y los Ayuntamientos Municipales de San José de los Llanos, San Pedro de Macorís, Monte Plata y Villa Altagracia. También las Juntas de los Distritos Municipales de Chirino, San José del Puerto y Gautier.

En estas últimas no se ha identificado acciones relacionadas con el desarrollo del tema género. Las intervenciones que IDAC ha tenido con estas instituciones han sido de coordinación con otros temas y en algunas ocasiones en consecuencia se ha trabajado el tema.

En IDAC se cuenta con el apoyo de la sociedad civil organizada, en ese sentido, el equipo identifica este sector como el mayor aliado para la incidencia y el activismo, entre otras cosas. En relación a las acciones de género, para este sector solo se identifican acciones puntuales relacionadas con actos públicos, conmemoraciones y actividades muy generales, que no han tenido una acción estratégica en proceso, sino más bien acciones coyunturales (conmemoración del 8 de marzo, 25 de noviembre, proyectos conjunto, entre otras).

Este diagnóstico ha logrado identificar actores con un gran potencial para establecer alianzas estratégicas con IDAC, tanto desde una perspectiva de afinidad como de complementariedad estratégica para el trabajo de género, como son instituciones de mujeres, o instituciones mixtas que trabajan educación y perspectiva de género, siendo las que trabajan procesos de nuevas masculinidades las que pueden ofrecer mayores aportes en el cambio de mentalidad a favor de la comprensión de la perspectiva de género.

En sentido general, partiendo de los insumos utilizados para este análisis, se puede afirmar que en cuanto a género en la dimensión Factores y Actores, existe una situación propicia en el entorno de IDAC, que puede potenciar la transversalización en género en la institución, se identifica la oportunidad de apoyo técnico y financiero para el trabajo en género en los temas que abordan dichas instituciones. La cantidad de recurso humano calificado y cualificado del Movimiento Social de Mujeres, en especial las feministas, las organizaciones de mujeres y feministas especializadas en el país, las experiencias de ONGs muestran condiciones favorables en IDAC, en el desarrollo de políticas, proyectos y programas con enfoque de género, que son oportunidades para la promoción y desarrollo de prácticas conducentes a la equidad de género.

Una amenaza que identifica la población intervenida, lo constituyen los vacíos en la transversalización de género que hay en algunas instancias financieradoras, el género no es transmitido ni forma parte de las agendas y las políticas de las instituciones financieradoras, ya que el género está circunscrito a instituciones especializadas, u oficinas de la mujer y cuando mas, lo tienen como un aspecto de un proyecto cuyo interés general es otra temática. El resto de instituciones no lo integra. Lo que se espera es que género logre penetrar en las grandes instituciones de la cooperación internacional como una línea estratégica. Los avances hasta ahora han estado en la creación de unidades que van a atender el tema dentro de las

instituciones, pero el resto de áreas de la organización se desentiende de la responsabilidad con la equidad de género en sus propias áreas.

Existe un marco jurídico y político que posicionan la igualdad y la equidad de género, con enfoque de derechos humanos, en la intervención para el desarrollo.

Existencia de experiencias de género en otras ONGs que intervienen en bateyes, que pueden ser susceptibles de ser replicadas por IDAC.

Existencia de grupos y organizaciones de hombres que trabajan temas vinculados a prevención de violencia, ITS y VIH, mayormente, con enfoque de nuevas masculinidades que aporta una mirada desde los hombres sobre cómo las formas en que la gran mayoría de hombres son socializados.

Se destaca el papel positivo de la cooperación, contribuyendo no solo con enfoques de género en los proyectos, aunque no sea prioridad de las agencias, sino con el desarrollo de buenas prácticas de género en temas operativos que trabaja el IDAC.

La actitud positiva de diferentes actores interesados en el tema que quisieran unir sus esfuerzos a los de IDAC para trabajar en la equidad de género. Varias instituciones entrevistadas, durante el proceso de recolección de información para este diagnóstico, manifestaron su interés en co-participar de estos procesos.

También se valoró las interacciones y sinergia con otras instituciones, en ese sentido, el IDAC mantiene relaciones de colaboración con redes de apoyo a los derechos humanos, salubridad, ciudadanía, gobernabilidad y con el tema de salud sexual y derechos reproductivos, más no se encontró evidencia de alguna coordinación en el área de género.

Se identifica la oportunidad de apoyo técnico y financiero para el trabajo en medio ambiente saludable, nutrición, agua y saneamiento,

seguridad social, ciudadanía y gobernabilidad entre otros, en relación al tema de género, sólo se evidencia algunas puntualizaciones en determinados proyectos, en algunos como eje transversal y en otros como un componente de un proyecto, pero no como una acción política y estratégica de la institución.

4.5. Población beneficiaria

Las preguntas que guían el análisis son: ¿Quiénes son La población meta de IDAC? ¿Qué políticas o estrategias de equidad de género desarrolla IDAC con la población meta? ¿Qué tipo de buenas prácticas de género protagonizadas por IDAC se constituyen aportes a la equidad de género en otras instituciones? ¿Qué expectativas sobre una estrategia de género en IDAC tienen la población meta?

La población meta del IDAC son pobladores y pobladoras de los bateyes, y de allí, organizaciones comunales y de base de los bateyes. Así se han reconocido como población meta las juntas de vecinas y vecinos, asociación de jóvenes, asociación de mujeres y otras instituciones que hacen vida en la comunidad, se encontraron proyectos dirigidos a la población en general de los bateyes, cuyo resultado benefician a la comunidad en sentido general, proyectos dirigidos a grupos de mujeres y a mujeres aunque no estén asociadas, grupos de jóvenes mixtos, niños y niñas. En los grupos la mayoría de participantes son mujeres.

En la institución no hay una política definida que contemple la perspectiva de género explícitamente, sin embargo las estrategias utilizadas si han sido referentes para la aplicación de dicha perspectiva, una de las estrategias mas evidente lo constituye los programas de compensación de género, cuando se le otorga prestamos de inversión a mujeres de bateyes para la promoción d iniciativas empresariales y que la mujer se empodere, es el único proyecto encontrado que traspasa el componente de genero,

aunque la propuesta global incluía otros elementos como infraestructura, saneamiento entre otros. Pero el solo elemento de la utilización de recursos económicos directamente a las mujeres para la superación de la pobreza, el empoderamiento y las fortalezas organizativas, con estrategias educativas que incluían la autoestima, el desarrollo humano, el empoderamiento, salud sexual y reproductiva, coloca la institución, en el referente modelo de transversalización de la zona bateyana.

De toda la población intervenida por IDAC, solo los grupos de mujeres han avanzado en la integración de enfoque de género, no como una estrategia política para el grupo, sino, como un aspecto que se ha trabajado en diferentes proyectos de intervención en las comunidades donde existen grupos de mujeres.

En la asociación de mujeres de Gautier se ha realizado un trabajo de género interesante como parte de la intervención en la remodelación del batey, donde hubo una inversión cuantiosa en términos de infraestructura y saneamiento, un capítulo de esos proyectos, se dedicó al fortalecimiento institucional de la asociación de mujeres, y esto incluyó un trabajo de género para potenciar las capacidades de intervención de las mujeres n en la comunidad. Esta actividad no se promovió en otros bateyes o comunidades, en las dimensiones que se hizo en esta comunidad, si esta intervención se hubiera replicado en todos los bateyes de intervención del IDAC el impacto de género hubiera sido otro a mejor.

La equidad de género es planteada como parte esencial de la equidad social, con énfasis en la igualdad, trato justo y equitativo, reconocimiento y valoración equilibrada del potencial de mujeres y hombres y la distribución del poder.

El tema género en el IDAC se ha pretendido abordar como eje transversal, sin embargo, hace falta precisar con detalle las prácticas de equidad de género de esta estrategia.

Resultado 4

Propuesta desde la perspectiva de género:

Se ha partido del enunciado que plantea que los factores externos favorecen u obstaculizan el logro de la misión de con equidad de género. Como puede observarse las condiciones socio económicas tienen dos posibilidades que pueden catalogarse como debilidad y a la vez como un elemento de oportunidad, aunque la situación macroeconómica ha representado niveles de avance en el país, esto no se ha expresado en la desaparición o por lo menos disminución de los elementos causales de la discriminación y exclusión de algunos sectores, en particular de las mujeres, lo que significa, que aunque ciertamente a nivel macroeconómico el país se posiciona en mejor condición a nivel microeconómico no ha habido cambios significativos de mejoras en las condiciones socioeconómica que se reflejen directamente en los sectores vulnerables. Este panorama a la vez permite que en la institución se favorezca en el desempeño de la institución con equidad de género, porque tiene una oportunidad de intervenir para trabajar directamente en la aplicación de la perspectiva de género, con la desventaja de que tiene menos posibilidad de apoyo de las agencias de cooperación.

En relación al marco legal vinculado con la equidad de género, la institución tiene posibilidades de favorecerse en el desempeño para la aplicación de la perspectiva de igualdad o equidad de género en el desarrollo de su intervención. El hecho de que el país sea signatario de casi todas las Conferencias, Convenciones y tratados a favor de la igualdad y la equidad de género es la mejor base para la intervención, no se evidencia una coordinación directa entre el Ministerio de la Mujer para las intervenciones de género, pero la sola existencia que avala este tipo de intervención en las instituciones sociales del país, es un buen punto para tener carta abierta para el trabajo de género.

Vinculado a los factores socioculturales, se hace necesario hacer una intervención a dos niveles: interior y a lo externo de la institución. A lo interno de la institución hay que hacer un trabajo profundo de sensibilización en género para que los cambios de mentalidad puedan ser la base para las transformaciones en la actuación y esto repercuta en el segundo elemento que ya se refiere a las poblaciones beneficiarias y relacionados, porque el impacto va a provocar cambios en la intervención.

En relación a los actores, la visibilización del trabajo de género en la institución, debe pasar por el proceso de tener posicionamiento en cuanto al financiamiento en este caso con los actores externos relacionados al financiamiento, en tal sentido, se debe precisar el género, no necesariamente como un componente, sino realizar propuestas directas de trabajo de género, se sugiere elaborar criterios en ese sentido, buscar fuentes que tienen especificidad en este tema y que los proyectos que tienen componente, sean elaborados y evaluados en función de los componentes. IDAC tiene oportunidad de relacionamiento local en muy buen posicionamiento, dado los vínculos con instancias rectoras y ejecutoras sociales que trabajan la perspectiva de género. La oportunidad esta dada, solo basta la intencionalidad política de hacerlo.

En términos de oportunidades para la población que apoya el IDAC, se puede decir que esta institución tiene buenas posibilidades para hacer una intervención en género, tanto en los grupos de mujeres como en los mixtos, pudiéndose colocar como un referente nacional en instituciones que hacen intervenciones en bateyes, y a la vez socializar con otras instancias las acciones de intervención en género como buenas prácticas de la intervención social y un modelo para el rescate del derecho y la ciudadanía.

Los riesgos desde la población beneficiaria, están asociados a la no comprensión de la institución de su rol en la intervención relacionados con el cumplimiento o no de su visión, las políticas y

los servicios que ofrece vistos estos desde una perspectiva de equidad e igualdad de género.

En cuanto a políticas del IDAC, aun no es reconocida en la intervención, una política dirigida a trabajar los asuntos de género o a la transversalización del género en todas las políticas implementadas por el IDADC, dos aspectos hacen visible esta afirmación, una es la falta de manejo del género como determinante social estructural en la intervención social y la otra es, la falta de identificación de necesidades diferenciadas por grupos de población, lo que significa una identificación de las necesidades prácticas y estratégicas tanto en hombres como en mujeres y por supuesto las capacidades del personal que operativiza en relación al género, también son elementos fundamentales que pueden poner el riesgo de que esta población no se beneficie de la intervención desde esta perspectiva.

4.6. Servicios:

Para el análisis de esta dimensión se utilizaron las variables: Nivel en que los servicios que IDAC brinda responden a necesidades diferenciadas de género, (prácticas y estratégicas). Nivel en que el diseño de los servicios contribuye a disminuir inequidades de género en la población beneficiaria.

Para este acápite se tomó como línea de análisis de la brecha de género en el desempeño de los servicios que brinda IDAC a su población meta, tomando como referencia los factores culturales y de género que pudieran actuar como barreras en el acceso a servicios.

IDAC brinda servicios a grupos de base, vecinales y a población no organizada de manera particular en bateyes, la pregunta generadora fue si esos servicios contribuyen a responder a necesidades de

hombres y mujeres y si aporta a la equidad de género en las organizaciones y la población.

Las preguntas claves: ¿Qué servicios brinda IDAC? ¿Responde a necesidades diferenciadas de hombres y mujeres? ¿Cómo responde a dichas necesidades? ¿Mejora la igualdad de género, o por lo contrario el servicio tiene un enfoque neutro de la población que lo recibe? ¿Qué oportunidad o potencial para la equidad de género identificamos o visualizamos en cada servicio? ¿Qué procesos debe emprender IDAC para que cada servicio tenga enfoque de equidad de género?

Oficialmente IDAC esta enfocado de manera prioritaria al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, niñas y niños, y la población organizada de cada localidad de intervención, desarrollando programas en los que se puede mencionar:

- a) Organización y capacitación comunitaria
- b) Infraestructura comunitaria de servicios básicos
- c) Saneamiento comunitario (agua, limpieza y salud)
- d) Fomento de negocios y micro crédito
- e) Fomento actividades productivas
- f) Servicios de educación inicial, básica y técnico profesional
- g) Fortalecimiento gestión municipal
- h) Preparación comunitaria para desastres y gestión de riesgos

Los servicios que brinda el IDAC a su población meta se pueden resumir en: Acompañamiento, gestión, asesoría, coordinación de actividades comunitarias, administración de recursos, asistencia en salud, construcción e infraestructura, saneamiento, municipalidad

y ciudadanía, y en sentido general, mantiene una línea de comunicación con su población meta.

Analizados cada uno de los servicios en las comunidades, se observó que a pesar de estar dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, no tienen aplicada la perspectiva de género, al menos, no como una línea estratégica, las acciones que se han dado que tienen impacto de género, ha sido por el liderazgo local, que suele ser femenino y de manera espontánea, se puede citar la asesoría en materia de prestamos para mujeres, cuyos fondos fueron administrados por mujeres, en esos casos, el sesgo de género estuvo en los hombres ya que las condiciones socioeconómicas eran iguales para los hombres que para las mujeres, en esa comunidad tenían igual situación socioeconómica y con pocas posibilidades de acceso laboral, por la naturaleza misma de los bateyes.

Aunque con el método de análisis de los servicios con enfoque de género, se posibilita identificar las causas de la brechas entre el discurso formal sobre igualdad de oportunidades de género y la realidad de las mujeres con respecto a igualdad de oportunidades y derechos con los hombres.

La apreciación que ambos géneros puedan tener de la calidad del servicio explica las diferencias cuantitativas del uso, porque en efecto, las mujeres en algunas comunidades se benefician más que los hombres, sin embargo esto no ha implicado un empoderamiento tangible de las mujeres de esas comunidades.

Hay avances en materia de género en los proyectos relacionados con la salud sexual y reproductiva, en la atención en salud primaria, en el tratamiento de infecciones de transmisión sexual, especialmente programas con posición clave en la detección y prevención desde un enfoque de riesgo; VIH, salud materno infantil, planificación familiar, entre otros. El análisis de situaciones de salud

planteados en los proyectos que trabajan este componente, es la base para diseñar tanto las estrategias como los servicios, aunque este análisis carece de un análisis de violencia de género como factor transversal en distintas situaciones de salud particularmente la mortalidad materna, diversos organismos especializados han mostrado evidencias de cómo la violencia de género es una variable transversal de indicadores críticos de salud-. Se considera que no se aprovecha la oportunidad de desarrollar un trabajo de género con el tema de salud sexual y reproductiva, aunque el enfoque es de derecho, el tema solo aparece como componente y es bien sabido que los asuntos de género en materia de salud sexual y reproductivo tienen un caldo de cultivo inherente al tema: el cuerpo de las mujeres, en el entendido de que la mayoría de los debates en torno al género están relacionados con el cuerpo de la mujer, o por lo menos su control.

Tener una línea de actuación en materia de salud sexual y reproductiva tiene una implicación de género implícita, lo que realmente hace un proyecto de salud sexual y reproductiva con un enfoque de género, es poner explícito las acciones desde la posición y condición de hombres y mujeres en torno a la temática, en ese sentido, los proyectos de IDAC que trabajan salud sexual, violencia o ciudadanía carecen de direccionalidad explícita en relación a los aspectos políticos de la intervención en género.

La estrategia de comunicación de IDAC no está posicionado el enfoque de género, se puede observar en los brochures, revistas, anuncios, carteles y otros materiales de la comunicación, que no tienen el enfoque de género como una línea estratégica, ni en imagen, lenguaje o en contenidos. Dos aspectos fueron evaluados desde esta perspectiva: el discurso y las imágenes, del discurso se puede decir que utiliza un lenguaje discriminatorio en perjuicio de las mujeres, eso en lo formal que se proyecta y en el contenido no tiene la intencionalidad política de hacer un abordaje que incluya la perspectiva de género, con lo cual, los datos que se ofrecen, las informaciones que se generan de los proyectos no hacen segre-

gación por sexo ni aportación por género, en consecuencia, las cifras son generalistas y no incluyentes y las acciones no son delimitadas, se desaprovecha la oportunidad de concientiar sobre las acciones de los hombres y las mujeres, no solo en términos reproductivos, sino en términos productivos, porque el discurso es pasivo, la población meta solo participa en las evidencias del trabajo, mas no en la concreción del mismo desde la propuesta, y solo se dan informaciones de las acciones, en raras ocasiones hay temas de debates o de concienciación, con lo que se evidencia que no hay manifestación de género en la estrategia comunicacional de IDAC.

Las imágenes que se proyectan están desequilibradas en términos de presencia, las mujeres aparecen como mera espectadoras de las acciones institucional, las fotos, solo las evidencian asistiendo a eventos, reproduciendo roles tradicionalmente asignados a la mujer (cocinando, cociendo, limpiando, buscando leñas, otras acciones del mundo privado) y en algunos casos revictimadas y los varones mayores aparecen con micrófonos (símbolo de poder y del mundo público), construyendo, realizando trabajos pesados, de fuerzas, dialogando con personalidades, enseñando el trabajo entre otras acciones del mundo publico, partiendo de estos elementos de análisis en el aspecto de las imágenes, IDAC proyecta una no comprensión de los asuntos de genero y reproduce los patrones y estereotipos asignados a los géneros según su sexo, lo cual riñe con los principios, valores, objetivos, misión y visión de la institución.

En la página web del IDAC se brinda información permanente del quehacer institucional, este espacio tiene un gran potencial para difundir y sensibilizar sobre los factores ligados al género y es clave para difundir buenas prácticas sobre equidad de género.

El acompañamiento, indica que en la institución los asuntos de género por lo menos están pensados, existe un número equitativo en el acompañamiento, aunque los hombres están en mayoría, las mujeres que realizan acompañamiento tienen más población a su cargo y hacen más trabajos comunitarios para el desarrollo social, lo cual le da un mayor impacto en la intervención. El hecho de tener

contemplado el acompañamiento y que se incluya a las mujeres es un buen indicador para fortalecer los elementos de género en la cultura organizacional.

La mirada a la gestión, asesoría y otros servicios se van a analizar desde los elementos internos.

El riesgo desde los servicios está en guiarse por la demanda de la población sin tener una orientación conceptual teórica de género: enfoque de Equidad de Género.

4.7 Insumo:

En la dimensión Insumos el objetivo del análisis es identificar los recursos que estarían disponibles en el entorno, incluyendo recursos financieros, conocimientos, tecnologías para generar servicios de la organización con equidad, y contribuir a fortalecer el enfoque de equidad de género.

La variable analizada es: cantidad y calidad de insumos financieros, conocimientos, y tecnologías, disponibles en el entorno que facilitan el enfoque de género. Las preguntas que guiaron la reflexión fueron: ¿Qué insumos se necesitan específicamente para el trabajo de género de la institución? ¿Qué insumos están disponibles en el entorno que facilitan específicamente el enfoque de género?

El equipo IDAC coincide en pleno en la necesidad de formar los recursos humanos de la institución en la perspectiva de género, capacitar los recursos en una nueva visión; en nuevos esquemas mentales y nuevo entendimiento de que hay causas y consecuencias en torno al género, que hay un posicionamiento y condición social diferenciada para los hombres y las mujeres.

Para la intervención es fundamental el apoyo económico, que es el insumo requerido para operativizar la intervención, en tal sentido, se menciono su mayor proveedor de recursos, que es la Asamblea

de Cooperación por la Paz. ACCPP como el actor con potencial de apoyo financiero, sin embargo, ninguna de las instancias financieradoras tienen como línea estratégica la intervención en género.

Los recursos financieros se enfocan en el desarrollo de proyectos de otra naturaleza, en la que el género aparece como una línea complementaria, otras aportan para fortalecer la capacidad institucional y puede aparecer el género como un aspecto no de la institucionalidad, sino de la intervención misma.

Resultado 5

Sugerencia desde la perspectiva de género:

La oportunidad para la inclusión de la perspectiva de género en el renglón servicios esta en aprovechar para incluir el análisis de las diferencias de género en todos los servicios prestados por el IDAC a su población que debe ser el punto de partida para diseñar, tanto las estrategias como los servicios de la institución, siendo también un insumo clave para identificar acciones en el marco del diseño de la estrategia de género de IDAC.

Aprovechar el tema de la salud sexual y reproductiva para hacer un planteamiento de genero, que vaya mas allá de algunos talleres de sensibilización de genero, sino que políticamente y técnicamente estos proyectos estén diseñados desde esta perspectiva.

Falta un marco de equidad de género en la oferta de servicios de asesoría, acompañamiento, oferta de información de indicadores y la comunicación de DIAC hacia el exterior indica que no está posicionado el enfoque de género. Con lo cual, es necesario introducir el análisis de género como determinante social y como base para la provisión de servicios, que considere necesidades, percepciones y expectativas diferenciadas de hombres y mujeres.

La restructuración de la estrategia de comunicación, debe pasar por un proceso de revisión y la contratación de una persona experta en aspectos comunicativos y de género, que [pueda mejorar el resultado de lo que IDAC ofrece como resultado de la comunicación entre la institución y los actores externos.

La utilización de un discurso incluyente en la estrategia de comunicación será un aspecto que evidencia que en la institución hay una cultura organizacional que tiene el género como valor fundamental, el discurso crea conciencia y es el elemento básico de la comunicación, las mujeres han sido invisibilizadas en los discursos, rescatar la presencia de las mujeres da señales de compromiso real con el tema de género, eliminar la referencia del hombre para incluir a las mujeres, tener al hombre como referencia de actuación y bajo esa sombrilla las mujeres, puede ser una estrategia significativa si se asume el enfoque de género en el IDAC.

Las oportunidades desde los insumos del entorno esta en que IDAC cuenta con amplias oportunidades en de acceso a conceptos, metodologías y un amplio bagaje de herramientas de género que deben ser retomadas y/o replicadas. Partiendo de los marcos sobre equidad de género definidos en los índices de desarrollo humano del Naciones Unidas, tiene buenas relaciones con grupos feminista y ONGs del área de la mujer, con grupos de hombres que trabajan masculinidades.

La propuesta esta dirigida al diseño de una estrategia de alianzas para apoyar el trabajo de IDAC en marcos, metodologías y recursos especializados en género.

Cuadro 2

DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES Y VARIABLES DEL ÁMBITO EXTERNO

Dimensión	Definición en el contexto del Diagnóstico de IDAC	Variables del análisis de género en el Diagnóstico IDAC
visión	La visión de una organización representa el ideal que busca la organización y los cambios a gran escala que quiere alcanzar, integrando la aspiración y principio de la igualdad de género.	Nivel de integración de género que actualmente tiene la Visión de IDAC
Misión	Objetivo, general o enriquece, principal que explica por qué la institución existe – su razón de ser – y los medios para lograrlo, integrando equidad de género en sus objetivos.	Nivel en que el planteamiento de la misión se expresan propósitos para lograr la equidad de género.
Factores y actores del entorno	Factores: Son los aspectos económicos, técnicos, político – legales y socio culturales que existen en el contexto o ambiente externo de la organización e influyen positiva o negativamente en el logro de su misión con una perspectiva de equidad. Actores: Son las instituciones beneficiarias, financieras, competidoras, en el entorno de la organización y que ofrecen oportunidades para alianzas y recursos para la equidad de género.	Nivel en que los factores externos favorecen u obstaculizan el logro de la misión de IDAC con equidad de género.
Población	Son los actores o grupos objetivo, tanto internos como externos, a los que se debe la existencia de la organización	Nivel en que los beneficiarios y beneficiarias favorecen u obstaculizan la implementación de la equidad de género en el sector.
Servicios	Son todos los productos materiales e inmateriales entregados por la institución a diferentes grupos meta. Desde una visión de equidad de género están diseñados sobre la base de diagnósticos de la realidad con análisis de género.	Nivel en que los servicios que IDAC brinda responden a necesidades diferenciadas de género. Nivel en que el diseño y entrega de los servicios contribuye a disminuir inequidades de género.
Insumos	Son todos los recursos disponibles para generar los servicios de la institución, incluyendo recursos financieros, conocimientos, tecnologías e induce recursos para la equidad de género.	Cantidad y calidad de insumos financieros, conocimientos, y tecnologías, disponibles en el entorno que facilitan el enfoque de género.

5. Ambito Interno de la Institución

Además de explorar el entorno externo, se debe tener en cuenta el medio ambiente interno, cada institución tiene sus características que las diferencia de sus homologas, en el marco de este diagnóstico de género en el IDAC, el ambiente interno se va a definir como el clima organizacional caracterizado por el conjunto de elementos de interés interno que ejerce influencia directa en las actividades de la institución y caen dentro del ámbito y responsabilidad de su membresía, y que tienen relación con los asuntos de género.

Toda institución tiene una estructura en la que apoya su accionar, son las personas, procesos, procedimientos escritos, las relaciones, autoridad que están nucleados para dar una identidad y que da apariencia de unidad, estudiar estos elementos de la cultura

organizacional, desde el enfoque de género, permite llegar al fondo de las actitudes y actividades de la fuerza laboral incluyendo los puestos de mandos como población responsable del desarrollo organizacional.

La organización de las dimensiones internas se clasificaron en 3 grandes ejes: la estrategia, estructura y sistemas, dentro de estos tres grandes ejes, se ubican dimensiones de envergadura que justifican dicha dimensión. Y que están organizados de la siguiente manera:

5.1 Estrategia

5.2 Estructura

5.3 Sistemas

Para el análisis de género de IDAC en el ámbito interno, se utilizaron técnicas cualitativas, (entrevistas, discusiones, visitas, observaciones, entre otras). Aquí se identificaron las fuerzas y debilidades internas que son las que puede controlar la organización y que desempeña adecuada o deficientemente. El proceso de identificar y evaluar las fuerzas y las debilidades de la organización en las áreas funcionales de la institución es una actividad vital para identificar sesgos de género. Las fuerzas y las debilidades se establecen en comparación con la competencia. La superioridad o las deficiencias “relativas” representan información muy importante. Las debilidades y fortalezas pertenecen al ámbito interno de la institución, al realizar el análisis de los recursos y capacidades; este análisis debe considerar una gran diversidad de factores relativos a aspectos generales de organización.

Los factores internos se pueden determinar de varias maneras, entre ellas el cálculo de razones, la medición del desempeño y otros elementos estructurales que se van a ir analizando inmediatamente para obtener resultados y proceder a realizar las sugerencias pertinentes para que la institución pueda transversalizar y operativice el enfoque de género.

5. Análisis de género en el ámbito interno de la institución

El ámbito interno describe las decisiones internas en la institución. Las dimensiones de estrategia, estructura y sistemas son a menudo señalados como los elementos que se consideran potentes de una institución y su funcionamiento oficial está documentado en planes e instrucciones, sin embargo, para que este análisis sea integrador se observaron otros elementos que se les atribuye menos fuerza, pero igual importancia política, como son la cultura organizacional, el estilo de gerencia y los recursos, con énfasis en los recursos humanos entre otros. Todos los elementos están relacionados y forman de manera integral lo más privado en la institución.

5.1. Estrategia.

La Estrategia determina cómo alcanzar el objetivo general o Misión de la institución.

Para el análisis de la estrategia se va a tomar como referencia el Plan Estratégico 2010 – 2015. Se tomó como variable de referencia para el análisis de esta dimensión: Grado de incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico de IDAC.

Para este fin se ha hecho un análisis documental, desde la perspectiva de género, del Plan Estratégico y posteriormente un análisis colectivo con el personal de IDAC.

Se analizaron cada resultado estratégico y líneas de acción con el propósito de identificar la existencia o no de objetivos específicos, resultados, actividades en los diferentes ejes del Plan, y si estos tienen o no propósitos de equidad de género, la tarea fundamental es identificar si la equidad de género está explícita o implícita en el Plan Estratégico.

Las preguntas generadoras fueron:

¿Cómo se expresa el género en el Plan Estratégico de IDAC? ¿Se plantean enfoques, objetivos específicos, resultados, acciones para eliminar las inequidades de género? ¿El enfoque de equidad de género en el Plan Estratégico está claramente explícito en las acciones o este queda implícito?

Se reconoce que este Plan contribuye a fortalecer las capacidades de intervención del IDAC, es un plan muy bien pensado y organizado, o sea el nivel de estructuración es correspondiente con el manejo ideológico, esta coherencia permite que la operativización del trabajo sea fluida y tenga mejores impactos, esto en sentido general, para hacer la mirada de género, se hace de manera específica la siguiente puntualización:

El género tiene una particularidad, y es que junto a él subyacen una serie de temas afines que permiten una acción en ese sentido, aunque no esté explicitado, basta con que las acciones, por ejemplo, sean democráticas, practiquen el desarrollo humano o estén permeadas de valores, ese componente ideológico que estructura la igualdad es la esencia del género como eje temático, damos por hecho, que muchas acciones están planeadas con enfoque de género, aunque no explicitamente, como este criterio ha permeado este documento, en el análisis del plan, se hizo de igual manera.

Particularmente, en lo referido al género, la situación del plan no es de todo visible, en relación a este enfoque se ha encontrado una serie de sesgos, lo que es comprensible por la poca formación en género del equipo. Sin embargo, se observan una serie de acciones y postulaciones que tienen implícitamente este enfoque. La percepción general, es que existe una confusión entre el concepto transversalización de género, con una visión neutra de la población meta, que no focaliza en grupos diferenciados, lo que se constituye el primer obstáculo para operativizar el género en la institución.

El resultado de la reflexión en el grupo se reconoce que el Plan tiene fortalezas, en términos de visión y prácticas de género, al igual que los desafíos para transversalizar género en cada uno de sus ejes y componentes. Sin embargo, como ya hemos visto, esto no se refleja de manera tal en el planteamiento de la visión, lo que indica que la percepción de género que tiene el grupo, amerita niveles de profundización y conceptualización del tema.

Se observó que los objetivos y los resultados de las acciones tienen un balance numérico importante, mas no de género, esta situación, por un lado beneficia la intervención en género, en el sentido de que más mujeres que hombres son impactadas y esa situación crea un balance en relación a las expectativas de logros institucionales, y por otro lado, el hecho de no evidenciar los asuntos de género de manera explícita crea un sesgo que se puede prestar a manipulación en los resultados de las acciones.

IDAC no cuenta aún, en su estrategia mayor, con análisis de género que sirvan de insumo para diseñar acciones dirigidas a las necesidades específicas de la población femenina y masculina. Aunque el plan parte del enfoque de derecho, democracia y participación, las actividades y resultados no indican fidelidad al enunciado, con lo cual, el enfoque se encuentra de manera implícita en algunas acciones y líneas de intervención que son afines al género. Otros elementos de la estrategia salen a flote en el análisis

de los aspectos que sigue este proceso diagnóstico que se detallan más adelante.

Resultado 6

Sugerencia desde la perspectiva de género:

La conclusión general es que la equidad de género no está explícitamente planteada en la mayoría de los resultados del Plan.

No hay enfoque explícito ni para mujeres ni para hombres, aunque tienen una línea de derecho, democracia y participación, lo que permite un acercamiento a la temática. Los contenidos de los proyectos indican que si se trabaja género, aunque no esté explicitado en el marco global.

El enfoque de género debería ser menos implícito, para que se adopte, debe ser más explícito en el plan global, para que las líneas de intervención de los proyectos sean coherentes con la propuesta global.

Es necesario la capacitación y sensibilización del personal operativo y directivo, para poder realizar propuestas que tengan este enfoque y se puedan elaborar propuestas y proyectos dirigidos a operativizar el género en la institución, de manera que las variables a evaluar den como resultado la aplicación del enfoque.

IDAC trabaja con temáticas que necesariamente deben plantearse desde el enfoque de género, la propuesta es, que como son temas perfectamente sensibles al género, es posible que desde el abordaje ideológico, plasmados en el plan, la realización de proyectos y propuestas para dicho abordaje temático y el proceso de seguimiento, evaluación, acompañamiento y monitoreo van a tener incluidas este enfoque y la perspectiva, lo que va a permitir una transversalización real.

El abordaje de temáticas como el VIH, municipalidad, derechos y ciudadanía, sexualidad, entre otras, deben ser líneas estratégicas, y las propuestas que de ellas se derivan sean realizadas con enfoque de género - Datos desagregados por sexo y análisis de género: -el tema de la violencia de género, que es un tema de la agenda nacional, debe ser un eje en todos los proyectos, ya que aparece de manera puntual en proyectos y con muy buenos resultados en los informes, debe asumirse de manera directa.

5.2 Estructura

La estructura vista como la división formal y manera en que se dispone al personal para el cumplimiento de los propósitos; determina la jerarquía, cadenas de mando, mecanismos de coordinación, y expresa la distribución del poder en las responsabilidades y actividades entre diferentes gerencias, así como el balance de género en la asignación de estos. Para este análisis se tomó en cuenta como variable el balance en el porcentaje de mujeres y hombres en la institución en todos los niveles.

Este diagnóstico de género en el Instituto de Acción Comunitaria parte del análisis de la realidad institucional vinculada al tema central objeto de este diagnóstico, como realidad principal se deben señalar que al ser una institución pequeña, algunos aspectos pueden parecer adverso o neutral a lo que se persigue, que es buscar la situación de género en la institución, sin embargo se tomaran como referencia la relatividad, siguiendo como señal la intencionalidad de la institución de querer aplicar el enfoque de género, partiendo del tamaño de la misma, esa relatividad es funcional en el volumen y tipo de actividades, manejo presupuestario y elementos estructurales, dicho esto, se puede afirmar que para el análisis de género en la institución se toma como referencia las relaciones de género, para ello se pretende buscar información del estado de situación en relación al género partiendo de los elementos estructurales:

5.2.1. Estructura organizacional y distribución del poder:

En la estructura organizacional se pueden destacar algunos aspectos:

Balance de varones y mujeres en la institución: El porcentaje de hombres y mujeres en cargos en puestos en IDAC como un indicador básico del balance de género en la institución necesita de otros elementos, otros indicadores como son la inclusión de los intereses de las mujeres y de los hombres en las políticas institucionales y la rendición de cuentas sobre estos intereses.

La paridad numérica no necesariamente indica que hay una perspectiva de género, o que las acciones tienen el enfoque claramente definido, esto puede ser una consecuencia que se advierte en un análisis desde esta temática, la paridad puede contribuir al balance, sobre todo si es acompañada de criterios encaminados a la integralidad, situación que se acerca al género, es por ello que a este análisis se le va a sumar el grado de influencia y jerarquía que tienen particularmente las mujeres en la institución, o con cuales criterios van ocupando dentro de la institución posiciones, otros factores, como la asignación de recursos, formación e incentivos al personal institucional, información y reformas en los procedimientos para que la institución responda a las necesidades de las mujeres tanto como las de los hombres son necesarios para este análisis.

Resultado 7

Sugerencia desde la perspectiva de género:

La distribución del poder, entonces va a superar la paridad, ya que esta no ha constituido poder en una parte de la población en la institución: las mujeres, la propuesta entonces se va a relacionar

con una estructuración organizacional mas estratégica y mas política, que mire desde las necesidades estratégicas hasta la posición y condición de hombres y mujeres para una intervención realmente transversalizada.

5.2.1.1. Recursos

Se entiende por recursos, aquellos elementos humanos, financieros y materiales, que utiliza la institución para el cumplimiento de su misión. Es por ello que se va a analizar desde la perspectiva de género aspectos del personal (staff), los recursos financieros de la institución y los recursos materiales.

En la gestión de los recursos humanos incluye a) Selección, b) promoción c) formación. Los recursos financieros solo van a mirar la disponibilidad que se cuenta para identificar si los presupuestos son sensibles al género, y los recursos materiales, se mira todo lo relacionado con la cultura organizacional para identificar si los apoyos didácticos y metodológicos tienen el enfoque de género, con ellos también se da una pincelada desde este enfoque a los equipos de que dispone el personal para un adecuado ejercicio de sus funciones, incluyendo mobiliario, tecnología e infraestructura adecuada.

Las variables analizadas fueron: Grado de incorporación de equidad de género en políticas y prácticas en la gestión de los recursos humanos. Grado de incorporación de equidad de género en el acceso a infraestructura y recursos materiales para el desempeño del trabajo.

5.2.1.1.1 Recursos financieros

Para analizar la situación financiera de IDAC se tomaron los presupuestos de 5 proyectos y la propuesta presupuestaria del Plan

Estratégico, el interés estuvo centrado en buscar la sensibilidad de género en los números que hacen posible las acciones filosóficas de la institución, para ello se respondió la pregunta ¿El presupuesto de IDAC es sensible al género? ¿El presupuesto de IDAC tiene sesgos androcéntricos? ¿Cómo se expresa el género en los asuntos financieros? El presupuesto refleja los valores de la institución? (A quien valora, el trabajo de quién valora y a quien premia... y a quién, qué y el trabajo de quién no valora).

Hay presupuestos que son sensibles al género y otros que son directamente presupuestos de género, que son los dedicados específicamente al desarrollo de las acciones de género sin mediación de otra temática o línea de intervención. Algunas instituciones son mas radicales y tienen un presupuesto específico para mujeres (que puede ser de género, si es una compensación en relación a los gastos tradicionalmente dirigidos al ejercicio de acciones androcéntricas) Sharp, (2000).

El presupuesto es el instrumento más importante de las políticas de la institución y, como tal, puede ser una herramienta poderosa para realizar transformaciones para que pueda cumplir con las necesidades de los hombres y las mujeres o de los más pobres.

A través de los presupuestos con perspectiva de género se busca modificar las desigualdades existentes, al distribuir y orientar de una manera más adecuada y equitativa los recursos. Su propósito es examinar cómo el gasto obstruye o promueve la equidad de género y determinar cómo las asignaciones presupuestales afectan las oportunidades sociales y económicas de hombres y mujeres. De esta manera, los presupuestos con enfoque de género permiten asignar los recursos necesarios para que la institución tenga la capacidad real para forjar el camino hacia la equidad y así alcanzar mayor consistencia entre las metas económicas y los compromisos sociales.

Los presupuestos sensibles al género se refieren tanto al análisis de los presupuestos existentes por medio de una nueva perspectiva,

como a la elaboración de mecanismos y procesos para introducir el enfoque de género en las políticas y programas y, por consiguiente, a la elaboración de presupuestos. La formulación de presupuestos sensibles al género implica, como paso previo, el diseño de políticas con el mismo concepto de equidad. Por ello, aquí se explica cómo incorporar este enfoque tanto en la fase de programación como en la de presupuestación. Tiene el objetivo de lograr un ejercicio de recursos más eficiente y con resultados más equitativos en la atención de las necesidades entre grupos diversos de la población. De manera subsiguiente, la asignación de recursos con un criterio de esta naturaleza deriva de lo establecido en las políticas y programas correspondientes, por lo cual la fase de presupuestación habrá de reflejar de modo necesario la incorporación del enfoque de equidad de género. Para facilitar la instrumentación del presente trabajo, se han identificado tres momentos o fases: el diagnóstico, la programación y la presupuestación; a cada una de las cuales se asocia la realización de dos pasos o actividades, que deben desarrollarse como parte de ellos.

En los documentos revisados no se observan intentos de desglosar o desagregar el presupuesto general para provocar impacto sobre las mujeres y los hombres y los diferentes grupos de mujeres y hombres considerando debidamente las relaciones de género que subyacen a la sociedad. Al parecer no tiene interés para determinar su impacto en las mujeres y niñas, pues no se encontró indicios.

Lo que se ha podido identificar es una neutralidad de género y en ocasiones una ceguedad al género, porque hay pocas actividades o gastos para la movilización de recursos diseñados en base al género.

En el manual de procedimiento no se identificó política alguna relacionada con el presupuesto, no está claro de qué manera el género se hará parte del debate interno sobre la política presupuestaria, si se suman los totales y subtotales de gastos e ingresos vemos que no hay especificidad de género, en algunos no existe ninguna mención en particular de las mujeres, ni tampoco de los hombres, sin embargo, si esta explícito en los temas afines al género.

La forma como esta formulado el presupuesto ignora los distintos roles, responsabilidades y capacidades de hombres y mujeres, en ocasione se ve diferencias que están normalmente estructuradas de tal manera que colocan a las mujeres en una posición desigual con relación a los hombres de su comunidad, con un poder económico, social y político inferior.

El presupuesto de las mujeres o un presupuesto sensible al género no es algo por separado para las mujeres. Más bien es un análisis del presupuesto de la institución para establecer el impacto diferenciado del presupuesto sobre las mujeres y los hombres y sobre grupos diferentes de mujeres y hombres o las comunidades. El presupuesto de IDAC tiene poca sensibilidad explicita de genero, porque los compromisos de la institución en materia del género están dispersos, por lo tanto, el genero como tal no están convertidos en compromisos presupuestarios.

Los presupuestos que aparecen específicos para mujeres están relacionados con tareas tradicionales que potencias las manifestaciones socioculturales en torno al genero. Los que tratan fundamentalmente sobre la inclusión de los temas del género no plantean el empoderamiento de las mujeres.

El grupo entiende que no hay diferencias en los sueldos de los hombres y las mujeres, consideran que es la categoría la que da el monto, aunque vale apuntar que las categorías especializadas tienen paridad de genero y la observación de la nomina es diferente para los hombres y para las mujeres en desventajas de estas.

No se evidencia la participación de la población meta en la intención presupuestaria, tampoco se tiene claridad sobre cómo funcionará el tren de responsabilidades en el diseño, implementación y evaluación del presupuesto.

Un aspecto positivo del presupuesto en relación al género lo constituye el hecho de que tiene un alcance igualitario y relativo en áreas sensibles con áreas no sensible.

Sobre los recursos y el género, el equipo reconoció que existen fuentes externas que apoya el trabajo de género, no conocen la asignación del presupuesto para este trabajo, pero reconocieron que en todos los proyectos hay un componente de género, en ese sentido creen que el presupuesto es sensible al género

No conocen de estrategias de movilización de recursos para trabajar el enfoque e género en las diferentes áreas. Consideran que los mecanismos de asignación de recursos internos están definidos en los proyectos.

Generalizar la perspectiva de género dentro de la institución es un gran desafío... Cambiar este punto de vista requerirá tanto de la voluntad política para apoyar el esfuerzo de inclusión, como de métodos cuidadosamente diseñados para conseguir la entusiasta colaboración del personal.

Se identificaron cuatro barreras fundamentales para generalizar la perspectiva de género en IDAC y que esto toque el presupuesto:

1. Insuficiente claridad en torno al género.
2. Ausencia de un entendimiento claro de cómo se asocia el género al presupuesto;
3. Estructuras y místicas institucionales que resultan poco conducentes;
4. Conocimientos y capacidades insuficientes entre las organizaciones de mujeres para entablar de manera efectiva los debates relacionados con dinero.

Dentro de los gastos del presupuesto, no existe ningún renglón orientado a la capacitación del personal, para asegurar igualdad de oportunidades en materia del empleo y en el mejor de los casos asegurar la formación en materia de género o temáticas afines.

Resultado 8

Sugerencia desde la perspectiva de género:

En todo proceso de programación, el diagnóstico es el punto de partida; por lo tanto, aquí se establece como primer paso la revisión de los diagnósticos sobre el que se sustenta los planes, programas y proyectos, haciéndolo ahora con el enfoque de género, para que cuando se elabore el presupuesto este tenga el enfoque. Es precisamente en esta fase donde debe detectarse la problemática de la inequidad de género y, con base en esta información, establecer las definiciones, objetivos, criterios, prioridades, estrategias y líneas de acción de la política presupuestaria. Por tal razón, desde esta primera etapa deberá integrarse el criterio de la equidad de género, de modo que posteriormente se refleje en todos los componentes del programa, es decir, en los objetivos, estrategias y acciones que se formulen para atender las necesidades específicas de la población beneficiaria.

Se sugiere incluir en el marco conceptual de la definición de la política presupuestaria el empoderamiento de las mujeres, asesoramiento en gerencia administrativa para mujeres, y la economía del “cuidado”.

Para la realización del presupuesto se debe responder a la pregunta ¿a quien valora?, ¿el trabajo de trabajo de quién valora y a quien premia? O a quien no valora? ¿De quienes son las prioridades? ¿Quiénes consiguen los empleos y cuál es la naturaleza de los empleos creados? ¿Quiénes reciben los subsidios? ¿Quiénes reciben alojamiento y cuál es la naturaleza de los hogares y las comunidades por cuyo desarrollo se está trabajando? ¿Cuáles son las suposiciones políticas tradicionales sobre los presupuestos ¿las mujeres que trabajan fuera del hogar son dependientes? Para evitar que las mismas reglas y procedimientos pueden reforzar las desigualdades existentes y perjudicar los intereses de las mujeres.

Al menos uno o una de los responsables técnicos del programa deben haber recibido sensibilización y capacitación sobre el tema de perspectiva de género. Si ninguno o ninguna la hubiera recibido, se sugiere buscar apoyo en el Departamento de Educación del Ministerio de la Mujer y las ONGs de mujeres que trabajan procesos de sensibilización de género, si estas dos estrategias no funcionan, se recomienda contratar personal especializado.

Se necesita información desagregada por sexo para desmitificar la neutralidad aparente y, más específicamente, la neutralidad de género del presupuesto.

Es preciso diseñar políticas financieras que tengan un entendimiento tanto del impacto de la política general como de las maneras en que podría diseñarse mejor para lograr resultados que satisfagan las necesidades de las mujeres, hombres, niñas y niños, así como de diferentes grupos de mujeres, hombres y niños, o de la comunidades.

La conducción del proceso debe quedar a cargo de los responsables de las áreas técnicas del programa, que tengan capacidad de decisión sobre la incorporación de criterios que reflejen la perspectiva de género.

Asegurar que los temas de género sean integrados en todas las políticas, planes y programas de la institución y no que se refieran a las mujeres como un “grupo de interés” especial. El objetivo de un presupuesto sensible al género es alimentar los debates sobre políticas y asegurar la asignación apropiada del gasto, en el caso de género, debe tener en consideración las necesidades por sector poblacional y por sexo.

Utilizar presupuesto general o principal que facilitan los bienes o servicios a toda la comunidad para que sean evaluados por su impacto en materia del género.

5.2.1.1. Recursos Humanos

En la dimensión recursos humanos, el objetivo del análisis es identificar sesgos de género en los conocimientos, las actitudes, y las condiciones laborales en torno al género.

La variable analizada es: niveles de sesgos de género en el personal operativo del IDAC, en cuanto a conocimiento, formación, actitudes. Las preguntas que guiaron la reflexión están en las diferentes categorías de análisis, cuyo eje es ¿Cuál es la situación de género en..?

El Staff es adecuado en número para el quehacer organizacional, así lo consideraron las y los participantes. IDAC cuenta con un personal especializado por área, se midieron dos aspectos básicos: los conocimientos de género y las actitudes.

Sobre los conocimientos y compromisos de género que tiene el personal de planta, el resultado indica que la mayoría de las personas que laboran en la institución afirma haber recibido por lo menos una capacitación en género, aunque ninguna persona manifestó haber participado en procesos formativos.

El concepto genero no esta claro en la mayoría de las personas que laboran en la institución, ya que existe una gran confusión en relación al concepto género, solo dos respuestas de 11 se pueden calificar como de correctas en torno a la definición del concepto, de igual manera el grupo no pudo establecer diferencias entre sexo y género, solo tres personas hicieron la diferenciación biológica y cultural.

En relación a las instituciones socializadoras, el grupo reconoció la escuela como principal institución socializadora. Este nivel de imprecisión en los asuntos mas elementales de género puede ser la raíz de la mayoría de los sesgos encontrados en este diagnóstico.

Se les preguntó: ¿Qué tipo de conocimientos en materia de género, tiene el personal independientemente de la formación proporcionada por IDAC?. Las respuestas indican que los temas más abordados están relacionados con la defensa de derechos de la mujer, defensa de derechos humanos, literatura sobre género, admitieron conocimientos básicos producto de la asistencia a talleres/seminarios pero sin continuidad para su aplicación. Las respuestas indican que no han asistido a capacitación específica sobre género, solo una vez se dio un taller sobre género. Consideran que han recibido muy poca y nada sobre transversalización. La capacitación sobre metodologías, habilidades de análisis de género, es casi nula.

Se considera que a nivel colectivo e individual si hay mucha disposición para incorporar en sus áreas de trabajo el tema de género por parte de todo el equipo de IDAC.

El trabajo institucional, es visto desde la perspectiva del desarrollo, lo cual le da un carácter equitativo para hombres y mujeres, sin embargo, no se utiliza en el lenguaje, el enfoque de género. Tampoco se elaboran los proyectos dirigidos específicamente a mujeres a no ser, los proyectos dirigidos a salud de la mujer como tal y enfoque que se da no tiene integrado el género.

El personal no identifica haber realizado algún curso de actualización o especialización, aunque si reconocen haber participado en jornadas temáticas organizadas por otras instituciones (seminarios, talleres, otros).

Manifiestan responder a la planificación según indican los proyectos, no reconocen apoyo o seguimiento en relación a las actividades que realizan.

Se exploró para ver si se toman en cuenta, vacíos y fortalezas en género de los recursos humanos en relación a la Estrategia de Género:

“Sí, considero que desde la jefatura se conocen las fortalezas y debilidades de cada compañero o compañera de trabajo respecto al tema de género”. “Sí, ha comenzado a capacitar al personal, ya que este tema es uno de los ejes transversales de IDAC”.

Propuestas concretas a los niveles directivos de IDAC para que el personal fortalezca capacidades para hacer su trabajo con enfoque de género.

Las mujeres tienen las mismas oportunidades dentro de la organización que hombres. No existe diferencia de oportunidades. Las oportunidades se presentan para ambos por igual. Mujeres y hombres en puestos iguales tienen una remuneración igual e iguales oportunidades para su desarrollo: pues lo que se valora, es el aspecto técnico principalmente. En las oportunidades de desarrollo el grupo considera que están iguales. La remuneración y las oportunidades están acordes a la naturaleza del puesto y al perfil profesional de la persona.

Hombres y mujeres en puestos iguales tienen oportunidades iguales en cuanto a planificación de carrera, y tareas con oportunidades individuales para crecimiento y aprendizaje:

Condiciones laborales Mujeres y hombres en iguales posiciones.

Tienen iguales condiciones de trabajo. Este aspecto fue abordado por cuatro personas de las cinco que enviaron los cuestionarios: “Considero que las oportunidades son igual para todos según sus capacidades e independientemente sea hombre o mujer”. “Sí, los insumos y apoyos que se nos dan, es igual para hombres y mujeres” “Si todos tenemos acceso a similares condiciones física, equipos, tecnología”. “Funcionarios y funcionarias de IDAC gozamos de las mismas condiciones de trabajo, independientemente de su condición de hombre o mujer o del puesto que ocupe”.

La organización reconoce las diferencias en la estructura tiempo- vida y tiempo- carrera entre mujeres y hombres. Este aspecto se

refiere a las diferencias en las cronologías de hombres y mujeres; diferencias en términos de movilidad y posibilidades de trabajar lejos de la casa por periodos largos.

Junto a los conocimientos se midieron las actitudes, los hallazgos indican que el personal tiene unas actitudes de género que fortalecen el conjunto de creencias que validan socialmente la condición de genero, resultó sorprendente como la mayoría de las y los participantes respondió afirmativamente a los enunciados que declaraban las actitudes de genero, planteadas en afirmaciones en base a estereotipos de género.

En su totalidad el equipo operativo tienen gran interés en la formación en género, el grupo estuvo de acuerdo en querer participar en una acción formativa de género. Consideran que es positivo para la institución y las personas en particular que e invierta en la educación en género.

Dentro de las prioridades de la institución se destacaron la construcción, prevención de VIH, derechos ciudadanos y apoyo a las comunidades, el género no salió en ninguna de las repuestas.

El personal no pudo reconocer las acciones de genero que tiene la institución, aunque si reconocieron que participan en la celebración del 8 de marzo y el 25 de noviembre junto a otras organizaciones de base e instituciones de apoyo a la mujer y negaron haber participado en algún proceso de socialización de género. No hay planes de formación o estudio de especialización o de género

En IDAC no existe una estructura específica que trabaje los asuntos de género, no hay un personal especializado que pueda dar respuesta a los asuntos de género, ni en la planificación, ni el seguimiento, acompañamiento, ni en el monitoreo y menos en la evaluación, con lo cual, se necesita tener un equipo, mas que una persona, para dar respuesta a las necesidades desde esta perspectiva.

El personal no conoce Política de Recursos Humanos de IDAC, por lo consiguiente no estaban en capacidad de responder si esta política tiene o no enfoque de equidad de género de manera explícita (objetivos de equidad de género, metas, acciones específicas para la equidad de género). Sin embargo si reconocen políticas relacionadas con licencias, pasantías u otros aspectos, lo que indica que si conocen la política laboral.

En IDAC no hay explícitamente una política diseñada contra el acoso sexual o la violencia de genero, no se encontraron indicios de que esta situación se de en el desarrollo cotidiano de la institución. La mayoría no conoce la Ley contra el acoso, pero si saben que existen sanciones. No se conoce de algún apoyo por violencia de género, mas si consideran que en caso de necesidad la institución tienen niveles de relacionamientos con ONGs que brindan este apoyo.

Los procesos de selección de personal, ante la pregunta qué hace la organización para disminuir obstáculos para mujeres en la aplicación a puestos dentro de IDAC, Se establecen términos de referencia con criterios muy técnicos, que no obstaculizan ni al hombre, ni a la mujer. No hay criterios explícitos que pongan obstáculos a la mujer. Al parecer se promueven los cargos para ambos sexos. No existen propuestas de trabajo exclusivas para hombres o exclusivas para las mujeres.

Los puestos de los hombres en la institución responden al patrón de género, solo un hombre realiza actividades no tradicionales para hombres y las mujeres en su mayoría trabajan en acciones productivas.

En esta institución existe una política de recursos humanos en lo referente a paternidad, maternidad y prestaciones laborales, las parturientas tienen derechos a licencia pre y post parto, a los hombres se les asigna 5 días por paternidad, en relación a lo típico del país, es una acción positiva, aunque amerita de revisión

Cuadro 3**Relación de cargos en IDAC**

Puestos y cargos	Mujeres	Hombres
Dirección ejecutiva		1
Gerentes	2	1
Secretaría	1	
Ingeniería		2
Arquitectura	1	
Encargadas o encargados		3
Coordinaciones	1	3
Promoción		3
Conserjería	1	1

especialmente para los hombres. No hay diferencias de género en relación a las prestaciones laborales y están claramente establecidas en concordancia con la ley de trabajo del país.

Las políticas de flexibilidad laboral están claramente expresadas en el manual de funciones y procedimientos y no tienen diferencias de género, no se identifica quienes las usan mas si los hombres o las mujeres, al parecer la equidad es el principio rector. Las oportunidades de ascenso, promoción y reconocimiento son iguales para los hombres y para las mujeres, no se evidencian vicios en ese sentido. Se descartó la existencia de criterios de género en los procesos de contratación del personal. Los procesos de inducción para el nuevo personal se dan en la primera semana de contratación.

Reconocieron que los momentos de crisis económica en la institución, afecta por igual a los hombres y a las mujeres, no se conoce de experiencia de género en ese sentido, cuando se prescinde de puestos no toma en consideración en género.

El grupo no ha tenido procesos de evaluación, los ajustes por falla se dan según las circunstancias y no son referidos al género, solo en las reuniones de personal a veces se evalúan las acciones. El buen clima de trabajo fue reconocido como el aspecto más positivo en la institución y como aspecto más negativo la inseguridad salarial, porque IDAC depende de la cooperación, no hay autogestión.

El trabajo en equipo también se valoró como una acción cotidiana de la institución. Las mujeres reconocen que los hombres de la institución tienen actitudes machistas y los hombres han reconocido que las mujeres también. El liderazgo en esta institución es compartido entre los hombres y las mujeres, los líderes más destacados de esta institución son los hombres, aunque las mujeres tienen protagonismo, tienen responsabilidades compartidas en términos de poder, aunque se reconoce que el director general es la persona que tiene mas liderazgo e influencia.

Resultado 9

Sugerencia desde la perspectiva de género:

Es fundamental definir una política en la institución sobre el enfoque de género que implique la transversalización del género, en la planificación operativa de la institución. Es necesario Interiorizar desde cada una de sus líneas de acción incorporar el enfoque de género para que progresivamente vaya teniendo efecto y puedan visibilizarse cambios en este sentido. Iniciar con un proceso de capacitación en género para fortalecer el componente este componente y que se aplique siempre a las labores cotidianas.

En consecuencia todas las políticas de la institución van a quedar permeada por el enfoque, en ese sentido, el proceso de formación se plantea como uno de los desafíos de la institución en torno al

género, es necesario definir un proceso de formación en relación a esta temática que atienda a la superación de los elementos conceptuales y actitudinales para fortalecer la concienciación en torno al género y establecer criterios para no incurrir en sesgos.

Continuidad de los conocimientos; en la definición de la política de formación y de género, se sugiere que sean discutidas y conocidas por todo el personal; y la población meta de intervención. Es importante especializar al personal según área de interés y que con esta especialización se incluya el enfoque de género.

En las políticas laborales tener en cuenta la relación tiempo-vida y tiempo- carrera, de manera particular en la vida de las mujeres que trabajan en la institución. Armonizar la vida personal con la vida laboral es un buen punto en relación al género.

Definir criterios con enfoque de género para la contratación e inducción del nuevo personal, porque una cosa es que no existan sesgos aparentes, que pudiera ser neutral y otra es no tener en cuenta el género para la intervención. De igual manera es preciso definir algún tipo de sanción, mas allá de la ley para procesos de violencia de género o acoso sexual como medida preventiva n asuntos de género.

Se sugiere incorporar contenidos prácticos y requisitos a los proyectos nuevos. Una puesta permanente de discusión del tema de género en la agenda política de la institución y en los elementos operativos.

Establecer sistemas de intervención para controlar el desempeño del personal, o realizar charlas de motivación para resolver cualquier desajuste de jerarquía o autoridad implícita.

Se recomienda la creación de una unidad que de respuestas a los asuntos de género con un personal capacitado, empoderado y comprometido con la temática.

Se sugiere un plan de evaluación, acompañamiento, seguimiento y monitoreo que tenga indicadores de género y que evalúe los resultados operativos de los proyectos desde esta perspectiva.

Los hombres de la institución deben aprender a manejar los equipos tecnológicos.

5.2.1.1.2.1. Roles

El primer rol se basa en las tareas productivas o actividades de dirigencia, en el IDAC, estas tareas están claramente establecidas porque las tareas de producción recaen directamente en los mandos masculinos, reservándose a las mujeres tareas en el sentido de cuidados, aquí nos referimos en las acciones de la cotidianidad y que también se expresa en el sentido del mando porque las mujeres están en el área administrativa, donde la producción no necesariamente es intelectual y de producción, sino que se opera desde los insumos tangibles(cuentas, proyectos elaborados por otros, disposiciones logísticas entre otros).

La observación del balance es lo que indica. Aquí el poder es el poder- sobre en vez del poder- para, lo que coloca a la institución en un modelo de relaciones mas bien complementarista en vez de igualitario.

El segundo rol esta relacionado con las tareas reproductivas o actividades de servicios. Se analiza si las relaciones institucionales funcionan desde “lo instituido” o desde “lo instituyente”.

En las instituciones cuando se parte de lo instituido, solo se vincula a un círculo reducido de personas -generalmente varones- quienes

dictan la visión filosófica y quienes regulan cómo deben hacerse las cosas –desde lo que se va a decir hasta abarcar todo el esquema ideológico-. Todo ello debe cumplirse irrestrictamente. Este modelo tiene sus entes de “vigilancia”, que velan porque las cosas resulten tal y como lo ha planeado la dirigencia. Están allí para paliar e invisibilizar cualquier emergente crítico que surja. Este modelo es propio de estructuras opresivas y discriminatorias de las mujeres. En el caso de IDAC este modelo opera de manera inconsciente, significa que la institución no ha establecido esta manera como una acción delimitada, sino que más bien la falta de empoderamiento de algunos puestos de mando, permite que así opere, sin embargo, desde lo “instituyente” las relaciones institucionales están orientadas a las tareas y metas a realizar, aceptándose y dándole cabida a los emergentes críticos. Aquí la visión filosófica se adecúa en la medida en que los emergentes se van alineando con los procesos, se evidencia que este modelo también ha sido funcional en el IDAC, lo que significa que hay un sentido ecléctico entre los dos modelos en la institución, a veces se sitúa en lo instituyente y otras veces en lo instituido.

El tercer rol es el de las tareas comunitarias o proyectos sociales, y de solidaridad.

En el rol de las tareas comunitarias no se observa elementos cerrados ni de talantes misóginos como suelen darse en los modelos instituidos, pero, se puede observar que las actividades tradicionalmente relacionadas con la “fuerza”, tales como construcción, asistencia en desastres naturales, y otras similares, son realizadas por los hombres desde un esquema asistencialista, que es la otra parte de análisis de este rol y que en IDAC se da perfectamente, mientras que las actividades relacionadas con el cuidado y la asistencia personal, y demás, son realizadas por mujeres, con lo cual, las relaciones en las tareas comunitarias y sociales, tiene un sesgo de género en la institución.

Desde este rol, es importante observar si las acciones de IDAC proyectan esta última parte en la población meta en la que hace la intervención. La observación en las comunidades visitadas indica que las mujeres responden a este estilo.

Resultado 10

Sugerencia desde la perspectiva de género:

El replanteo de los roles debe hacerse desde los planteamientos filosóficos de la institución, en la revisión de los diagnósticos, del plan estratégico u operativo, porque la concepción que se tenga en relación a los roles va a decir si la intervención está permeada por el género o no.

En consecuencia de esta revisión se dan dos aspectos significativos: la modificación de los roles a lo interno de la institución, reorientando el poder a través de la compensación hacia las mujeres, que son las que generalmente están en roles de reproducción y alejada de la producción. Y en segundo se modifica la intervención con la población meta, porque las propuestas de intervención estarán orientadas a la desmitificación de los roles.

5.2.1.1. 3. Recursos materiales

Cultura Organizacional: Para el análisis de dimensión de cultura organizacional es preciso una mayor observación, se necesita un período más largo para obtener mayores evidencias del grado en

que la cultura organizacional institucional de IDAC refleja valores, principios y prácticas de equidad de género, se necesitan más indicadores para medir una cultura organizacional sensible o abierta a la equidad de género. Sin embargo, partiendo de lo posible y tomándolo como referencia simbólica, en el análisis de la cultura organizacional hay que dar atención a la distinción entre valores aspirados y valores integrados.

Valores aspirados son valores que la gente dice que es importante para la organización, ya sea que estos sean practicados o no, y los valores integrados son los valores verdaderos: el corazón de la cultura.

Puede existir una brecha grande entre los valores aspirados y los valores integrados, y esto ocurre específicamente si se trata de género, donde se puede encontrar una retórica políticamente correcta, pero no una acción verdadera para integrar género a fondo en la cultura organizacional.

Para este análisis de identificación de la cultura organizacional se utilizó la variable valores y norma como eje articulador, ¿Cuales opiniones tiene usted sobre: Valores y normas? Para ello se hizo énfasis en las pautas comunes que se conviven en la institución. ¿A su juicio, cuales son los valores y las prácticas en cuanto a las relaciones de género que se dan en esta institución? En este momento ¿Qué importancia le ve usted, trabajar asuntos de género en la institución? ¿Que significa ser mujer? ¿Que significa ser hombre? ¿Que valoración se tiene del trabajo de las mujeres? ¿Que valoración se tiene del trabajo de los hombres? Alrededor de estas interrogantes se observaron algunos aspectos vinculados a las relaciones, las prácticas, lenguaje, vida laboral entre otros aspectos que evidencian la cultura organizacional.

Puede inferirse que no existen brechas marcadas en el discurso sobre los valores de la institución y la práctica. Lo que el personal piensa de los valores en la institución esta coherentemente pensado, creen en la democracia, los derechos humanos, la solidaridad entre otros y lo encajan en la institución, lo que varía un poco el panorama, es cuando en lo personal se miden las actitudes de género, que se encontró que el concepto valor en relación a la situación de las mujeres y de los hombres, toma un matiz muy de la cultura general del país, es por ello que algunas aseveraciones que miden las actitudes pueden encontrarlas como “normal” lo que evidencia una no valoración real de la masculinidad y la feminidad, si el personal cree que las mujeres son de la “casa” y los hombres de la “calle”, aunque le den matices por los cambios experimentados en la sociedad, la valoración que tienen es permeada por los elementos culturales, que han construido una separación entre el mundo privado y el mundo público en función de la formación de género que los sistemas de poder han construido para la dominación y control y que en consecuencia, se da la discriminación por condición de sexo. Con esta situación no es raro, que aunque se quiera tener un discurso coherente en favor de la igualdad o de la justicia social, se filtren elementos de la discriminación en el quehacer cotidiano.

De igual manera pasa con las normas, la intención de sentimientos va dirigida hacia la coherencia entre el querer poner en práctica los valores, en este caso de la igualdad, y las normas que apoyan ese sentimiento, pero, como en el constructo social la doctrina ha sido incoherente, es con frecuencia ver que algunos aspectos normativos van a coincidir con ese constructo de las relaciones de género.

La totalidad del grupo está convencida de la importancia de trabajar los asuntos de género en la institución, creen que es imprescindible para una institución de corte social, lo que parece que no está claro es el ¿Cómo? Realizar ese trabajo sin que entre en contradicción con los elementos de la cultura.

El pensamiento general del grupo sobre el significado de ser hombre o mujer también presenta cierta dicotomía, lo que se piensa está relacionado con el ideal de hombre y mujer que cada uno y una tiene en su cabeza, si las ideas en relación a la masculinidad y feminidad tiene sesgos de género, eso mismo se va a evidenciar en lo que ellas y ellos creen de las mujeres y los hombres, y un ejemplo muy claro al respecto fueron las mediciones de las actitudes frente a lo que creen de las acciones de los hombres y las mujeres.

En el IDAC el ambiente de respeto, comunicación y de cordialidad se reconoce en el equipo de manera bastante generalizada y no se encontró evidencia de que sea diferente. En este contexto se ha creado un clima de interacción y de compartir momentos de recreación, pero que no dice aún mucho de las relaciones entre mujeres y hombres, en las relaciones gerencia-personal son valoradas de manera bastante positiva y la evidencia así lo confirma. Se observó, un adecuado nivel de identificación con las figuras de liderazgo formales, estos son el Director Ejecutivo de IDAC, la administradora de general, que encarna, en la mayoría del personal técnico los valores y cualidades de compromiso, esfuerzo, experiencia, dinamismo, dirección, gestión. No se identificaron resistencias a ser dirigidos por una mujer, ella representa para el grupo el símbolo de mujer comprometida, luchadora y solidaria. No se hizo explícito temas de conflicto o de relaciones conflictivas alrededor de la jerarquía y el poder y menos por asuntos de género.

Las opiniones relacionadas con los valores y normas La cultura organizacional también se refleja en el lenguaje, en forma y en contenido. Se encontró que el personal usa un lenguaje sexista y en algunas prácticas el contenido también lo es. Una preocupación de, al menos dos integrantes del equipo, es cómo aprender a usar un lenguaje no sexista en la comunicación verbal y escrita.

No se identificaron aspectos de segregación entre grupos por el hecho de ser personal de proyectos o personal de planta, o por sus

diferencias de contratos, al parecer el nivel de ingreso o categoría laboral no es un conflicto en la institución.

En cuanto a políticas de conciliación entre la vida laboral y personal no existe de manera explícita, pero se menciona la apertura a facilitar espacios eventuales para atender algunas prioridades familiares (salud, educación, ocio, etc.).

Resultado 11

Sobre la Cultura Organizacional

Se propone definir una estrategia clara de fortalecimiento de la cultura organizacional con perspectiva de género. Esto significa involucrarse en un proceso de sensibilización de género, y este se da a dos niveles: en primer lugar sumergirse en un proceso de formación en género, donde lleguen al punto de entendimiento en relación al conocimiento de la realidad, es darse cuenta que existe la discriminación y consecuentemente ir procesando esa información en el escenario de la sensibilidad. Y en segundo lugar ir readecuando las normas y permeando con esta perspectiva todo lo relacionado a los asuntos administrativos, los estratégicos y políticos para la intervención. Solo de esta manera se puede ir cambiando la cultura organizacional para que sea coherente con los planteamientos de género.

5.2.1.1.3. 2 Enfoque e ideología de los contenido

La ideología de la institución se refleja en todo el accionar institucional, todo lo que se hace, se dice o deja de hacerse o decirse tiene una implicación filosófica y política. Los recursos didácticos o apoyos metodológicos son una buena evidencia de los valores,

normas y creencias que tiene la institución en relación a lo que declara que cree. En este escenario está incluida la matriz para desentrañar la madeja del estado de situación en las relaciones de género presente en la institución, que también pertenecen a la cultura organizacional y que a través de los recursos utilizados para la intervención proyecta una realidad. En relación a los recursos materiales se tomaron cuatro factores:

- a) cuáles ideas se promueven,
- b) qué se enseña,
- c) el análisis de género en las actividades institucionales
- d) el análisis de género en los contenidos de materiales de enseñanza, boletines y cualquier literatura.

5.2.1.1.3. 3 Cuáles ideas se promueven.

Este factor contempla los paradigmas que se ven reflejados en las políticas institucionales e ideológicas del IDAC, tales como: cómo se ven las relaciones de varones y mujeres en los matrimonios; qué se piensa sobre los roles de género en las parejas; cuál es la opinión sobre la división sexual del trabajo; si existe una cosmovisión creacionista o una científica del origen del universo; cuál postura se tiene frente a cómo debe ser un matrimonio y qué significado tiene ese tipo de unión; y qué significados se le da al cuerpo.

En el análisis de resultados de cómo se ven las relaciones de hombres y mujeres en los matrimonios el grupo expresa ideas relacionadas con la subordinación, porque en su concepción de pareja les

atribuyen roles diferenciados a los hombres y a las mujeres acordes con elementos propios de la masculinidad hegemónica, se piensa que los roles de género en las parejas están determinados por la misma construcción de género. En relación a la división sexual del trabajo no establecen posicionamientos, sin embargo existe una cosmovisión mas creacionista que científica del origen del universo, lo que permite afianzar una posición sobre la naturaleza de la desigualdad, todo esto tiene un impacto en lo que la gente cree de las relaciones y otros significados imprescindibles para atender la temática de género, como por ejemplo el significado del cuerpo, no se encontraron ideas o pensamientos que cuestionara el cuerpo como instrumento de control y dominación, no se encontraron evidencias que indique algún nivel de pensamiento o reflexión en torno al género, a pesar de que se trabaja en salud sexual y reproductiva, lo que evidencia un sesgo al respecto. Con estas concepciones es muy difícil realizar un trabajo de género que sea coherente el discurso con la práctica, en ese sentido tenemos una situación a resolver.

5.2.1.1.3. 4. Qué se enseña.

Lo que se enseña se da a través de las intervenciones educativas, pero también a través de la práctica, lo que se hace también refleja una enseñanza. Lo que la institución transmite a través de sus enseñanzas vista desde el género incluye los valores que se espera que cada quien cumpla en cuanto a los roles de género, tales como: el modelo que se sume, si el igualitario o el complementarista; si el liderazgo comunitario, hogareño y de pareja es compartido entre los hombres y las mujeres, o sólo destinado para el hombre; cómo es el rol de la mujer frente al hombre; cómo se ve a la mujer y al hombre en cuanto a sus emociones, si se les ve como iguales o como diferentes; qué se espera del hombre y de la mujer en cuanto a las relaciones entre ambos; si el trabajo es sólo para los hombres o también incluye a mujeres; si la institución tiene preocupación

social o, por el contrario presenta un mutismo en cuestiones sociales; y qué tan marcados son los conceptos de soberanía, poder y autoridad.

El análisis indica que la institución tiene bien claro su intervención en torno a lo social, la ciudadanía y en algunos aspectos se puede decir que también sobre el empoderamiento, aunque no siempre llegue a operativizarlo, particularmente con las mujeres, pero si hay un sentimiento en la intencionalidad política, en ese sentido la institución está muy bien posicionada, sin embargo, en lo relacionado a las concepciones que tienen los operativos y las operativas del trabajo que realiza la institución, tenemos un puntito que amerita atención. El modelo de intervención no está claro, es necesario hacer una definición en el plan estratégico para asumir posturas al respecto, también buscar coherencia entre el modelo y la concepción de liderazgo, tanto a lo interno de la institución como en la intervención, porque ciertamente los proyectos están dirigidos a potenciar el liderazgo comunitario, el empoderamiento especialmente de los grupos vulnerables, pero los resultados de los proyectos indican que a esa estrategia hay que revisarla.

De entrada se asume un modelo igualitario, aunque la práctica dice que es complementarista, el liderazgo comunitario, en el hogar y la pareja presenta en la práctica grandes sesgos por la misma concepción de género que tiene el personal que operativiza el trabajo, es por ello que en las tareas comunitarias no se refleja una concepción igualitaria, sino que las mujeres están en roles tradicionales, de ahí que los maridos de las mujeres objeten el trabajo comunitario o que ellas tengan conflictos por involucrarse en un proceso de tareas no productivas.

El liderazgo comunitario está compuesto especialmente por mujeres, aunque muchas decisiones de la comunidad interviene el poder

masculino, lo que las vulnera en las organizaciones comunitarias porque pasan a ser números, es por ello que la mayoría son mujeres, los roles en el hogar y en las relaciones de pareja no presentan avances en términos de una concepción de género, las parejas mujeres son pasivas frente a sus parejas y los roles son compartidos respondiendo a la construcción de género, el rol de la mujer frente al hombre es pasivo; la mujer se ve débil frente a sus emociones como un estado natural del ser mujer, y a los hombres se les ve asumiendo el rol de fortaleza hasta en lo mas elemental de la vida cotidiana, en relación a las expectativas de hombres y mujeres, también se identifican sesgos androcéntricos, porque se espera que el hombre cumpla con las tareas productivas y las mujeres con las reproductivas y aunque se evidencia una tendencia al cambio, producto de la situación de crisis de las comunidades, lo que prima es la esencia de la construcción de género.

El análisis de los contenidos de los talleres tiene un discurso, pero el mismo contenido no se ha cuidado desde la perspectiva de género, basta con analizar alguna imagen en cualquier boletín o material de apoyo para darse cuenta de esa realidad. (cuantas mujeres hay en las imágenes y haciendo que, cuantos hombres y que hacen los hombres...)

5.2.1.1.3. 5 El análisis de género en las actividades.

Las actividades reflejan la concepción, ideología y filosofía, en la institución hay dos tipos de programación de actividades, las que hace el personal operativo y las que se programan con la población meta. Las actividades que hace el personal debe tener coherencia con lo plasmado en el plan estratégico que responde a la filosofía, misión y otros aspectos, al igual que las que se planifican para la población meta, pero en el personal hay otras actividades que tienen que ver con los roles y s aquí donde se ve lo que la gente cree de

cada situación, o concepción. Aquí se analizaron varios aspectos que incluyen: quién hace que, si solo los hombres o también mujeres; si en el discurso hay enseñanzas misóginas; cómo se maneja la cuestión del poder; todos los contenidos, si enfatiza la idea de dominación y opresión; y si afirma la preminencia de los varones.

En el ¿quién hace que? Se ve claramente que los roles están plenamente establecidos, las mujeres hacen cosas reproductivas y los varones cosas productivas, esta línea puede cruzarse en el caso de los hombres mas no en las mujeres, es por ello que algún hombre puede en determinado momento involucrarse en una tarea reproductiva, de manera puntual, no se evidenciaron que las mujeres se hayan involucrado en tareas productivas.

En el discurso no se evidencian enseñanzas misóginas, por el contrario el discurso es revolucionario y de compromiso social, inclusive a veces igualitario, incluyendo el trabajo de empoderamiento a las mujeres, así se manifiesta por lo menos en tres proyectos analizados desde esta perspectiva. En los contenidos la idea de dominación está ausente, lo que abre posibilidades de focalizarse en el discurso incluyente o de igualdad, pero hay discursos sutiles que dejan entrever subliminarmente la otra cara de la moneda. Lo que se transmite en relación a las actividades presenta una dualidad entre lo que se dice y lo que se proyecta, esto no solo en las imágenes, también en los proyectos.

Otro aspecto que en este sentido se analizó fue la conformación del espacio físico, en las actividades cotidianas, porque el : cómo están dispuestas las personas, puede dar una idea de la concepción de género que la institución tiene, el espacio no permite una apreciación real, ya que las oficinas están organizadas por división de acuerdo a los pocos metros disponibles, no se puede decir que las mujeres están visibilizadas en relación a los varones, porque

todos los departamentos están cerrados o son cubículos abiertos pero con división imaginaria, pero vale decir que la primera presencia identificable es una mujer (la secretaria) no se sabe, si en algún momento la institución se planteó tener un secretario o se desconoce los criterios de que sea una mujer, con lo cual, no se sabe si esta presencia responde a la concepción decorativa de las mujeres, o a la concepción de género de que las mujeres son secretarias o si ciertamente la persona que ocupa la posición cumple con criterios profesionales y competitivos para el puesto, vale apuntar, que esa persona es referente y posee una muy buena cualificación, lo que la acerca mas al criterio de competitividad que de concepción de género. Se puede afirmar que la elección de los lugares ocupados por el personal es libre y se baso más en la realidad de la estructura física del local que a otro tipo de criterio relacionado al género, porque los mandos de puestos también ocupan lugares no visibles al público, o sea que no solo las mujeres están detrás, sino que la empleomanía esta oculta sin importar el sexo.

5.2.1.1.3. 6 El análisis de género en los contenidos de materiales de enseñanza, boletines y literatura.

Los materiales escritos y de enseñanza que utilizan las instituciones son herramientas que arrojan luz sobre las desigualdades de género que en muchos casos perviven en las instituciones sociales. En este aspecto, se analiza los contenidos, si hay una exclusividad en el lenguaje o, si por el contrario, se usa un lenguaje inclusivo; si en los materiales escritos se afianza el rol maternal tradicionalmente asignado a las mujeres y el rol de proveedor mayormente encasillado a los varones como paradigma de autorrealización; si hay presencia de violencia simbólica colectiva, en donde se enfatiza la obediencia; y si se coopta la corporeidad femenina.

Los materiales observados y analizados indican que opera tomando en cuenta la concepción de género de sus realizadores o realizadoras, en relación a las imágenes se ve a la mujer en roles reproductivos (cocinando, sembrando, limpiando, decorando, atendiendo niños y niñas o personas enfermas, cargando agua, otros) y los hombres en roles productivos (escribiendo, hablando por micro, reunidos con autoridades, otros). Hablar en masculino y tener la masculinidad como referente de actuación evidencia una concepción cultural del género. Los contenidos, tienen en su mayoría un lenguaje sexista, notándose un esfuerzo por la utilización de un lenguaje incluyente, como estrategia utilizan el la rayita, el paréntesis o la raya transversal para colocarle la “a” porque se entiende que el discurso debe estar expresado en masculino como referente y a esto se le agrega la “a” para incluir a las mujeres, de esta manera se considera que ya no hay problemas de omisión, ya esa sola intención de “incluir” transmite una concepción que nada tiene que ver con los elementos propositivos de genero, vale apuntar que el uso de un lenguaje incluyente trasciende poner “a” o “los y las”, se necesita entender la inclusión desde los planteamientos políticos expresados gráficamente de manera propositiva e igualitaria.

En los materiales escritos se afianza el rol maternal tradicionalmente asignado a las mujeres y el rol de proveedor mayormente encasillado a los varones como paradigma de autorrealización; aunque no hay presencia de violencia simbólica, el no tratamiento del tema violencia de género ya es un indicador no favorable al trabajo de género, dada las condiciones de violencia que en sentido general se da en la sociedad dominicana, no hay indicios del uso de la corporeidad femenina en sentido figurado de la construcción de género, mas se hace énfasis por ejemplo, en la lactancia materna y el cuidado de la salud, particularmente en los proyectos que trabajan este componente, sin embargo la visión que se tiene no corresponde al análisis de género.

Resultado 12

Sugerencia desde la perspectiva de género:

Las ideas que se promueven en los materiales que realizan la institución ameritan un análisis de género para ver las ideas que se promueven, significa análisis de contenidos e imagen para buscar un equilibrio entre lo que se cree y lo que se proyecta.

Es misma revisión hay que hacerla en todos los elementos del conjunto, lo que se enseña también debe tener coherencia y concordancia en la filosofía y políticas institucionales, también el discurso y las imágenes son fundamentales. Vale lo mismo para las actividades, hay que preguntarse quien hace que? Y observar como se proyecta esa actividad para los hombres y para las mujeres.

Revisar el contenido amerita una intervención en género importante, se recomienda crear criterios de proyección acorde con los principios de género.

5.2.2 La estructura funcional y la distribución de poder

La estructura funcional y la distribución de poder de IDAC tiene una cadena de mando en la que las mujeres juegan un papel fundamental, ya que están en el área de recursos financieros y administrativos, que realizan con un nivel de eficiencia impecable, no pasa así con el resto de hombres que tiene posición de poder, estableciendo, solo en la dirección la posición de mando. Esta realidad no se da por imposición, sino, que es puramente espontánea y lo que se observa es una falta de empoderamiento de los varones en la cadena de mando, que es casi imperceptible, pero con un pequeño esfuerzo se puede palpar. Se da espontánea, porque desde la dirección hay estimulación y facilidades para el logro de ese empoderamiento,

sin embargo no se ha producido, hay que ver otros elementos que van desde las realidades personales hasta otros elementos estructurales y laborales que pueden ser motivo de análisis en una intervención dirigida a esos fines.

En el análisis vertical y horizontal se observa cierto balance por la composición de mando por los elementos antes citados. El análisis del organigrama se puede observar que los nombres de los puestos están expresados en masculino, con dos honorables excepciones, una asociada a situaciones de género y la otra con un lenguaje neutro que pudiera interpretarse como un aporte al lenguaje incluyente o por lo menos no discriminatorio. El primero es el puesto de Secretaria Ejecutiva o simplemente secretaria, solo en esa oportunidad se habla en femenino, con lo cual, se espera que este personal sea siempre femenina y la otra excepción es cuando nombran a la gerencia, que en este caso son cinco, y se nombran en femenino o neutro) gerencia técnica y gerencia financiera que son las dos de mayor categoría, no tiene actividad productiva y la otra tiene dos puestos de mando de menor categoría, luego aparecen más abajo la gerencia de desarrollo, técnica nueva vez y administrativa, vale apuntar que de las tres gerencia la de desarrollo es la única que tienen coordinación general, que es llamado coordinador, su ejecutivo en masculino, lo que se espera que sea un hombre que ocupe esa gerencia.

Las otras dos gerencias nombradas en femenino, no tienen coordinación, la gerencia técnica, tiene funciones productivas claramente explicitadas, pues tiene dos mandos, uno de planificación y otro de formulación de proyectos, con lo cual, es una gerencia muy importante, dado que la mayoría de los recursos del IDAC provienen de proyectos. Y por ultimo y no menos importante, la gerencia administrativa no evidencia acción productiva, posee puestos de menos jerarquía y está liderada por una mujer.

Resulta medio extraño que a los promotores se les denomine en masculino, porque socialmente la acción de promoción en las

comunidades la hacen las mujeres, aunque hay un sesgo, en este caso es una acción provocadora desde el uso del lenguaje.

La línea vertical ubica en el último eslabón de acción al sereno y a los promotores, lo que representa un sesgo, en el caso de promotores, porque tanto en la definición de principios, misión, filosofía y objetivos estratégicos la población está en el centro de actuación de la institución y en lo concerniente al sereno, se asume que este rol es meramente masculino, ahí hay que estudiar otros elementos de la cultura, la seguridad y las posibilidades de género en relación a las mujeres.

En conclusión se puede decir que el organigrama institucional no evidencia ninguna posición que indique algún trabajo de género.

5.2.2.1 Espacios de decisión

Las decisiones importantes de la institución, suponen, según el organigrama un consenso de la asamblea, no hay evidencia de que esto sea así, las decisiones operativas de significado las toma la dirección ejecutiva.

El porcentaje de mujeres y varones en las tareas de dirección (autoridad y el poder) están plasmado en el organigrama, en los puestos de dirección hay hombres y mujeres, ya se ha hecho ese análisis y se ve cierto balance en proporción al numero de personas laborando en la institución y la cantidad entre hombres y mujeres. En los puestos de dirección hay representación femenina con poder, al menos en las área administrativas, sin embargo, en los puestos de reproducción son las mujeres de la institución las que realizan esta labor, con una rara excepción de un hombre que atiende a situaciones domesticas de manera espontanea. Significa que las tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro sexo también tienen sesgos de género, aunque no intencionalmente establecidas.

Del total de personas que están involucradas en la estructura organizacional de la institución, hay cierto balance entre los hombres y las mujeres, aunque ya se ha dicho que relativamente proporcional, lo que da una sensación de ser una institución abierta más que rígida.

5.2.2.2 Estilo Gerencial

Estilo Gerencial: Es el patrón característico del comportamiento de la gerencia, considerando la diversidad de opiniones y reconociendo aportes de hombres y mujeres en el quehacer y decisiones.

Las variables analizadas fueron: Nivel de participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones relativas a su cargo. Nivel en que la gerencia aplica igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en referencia a roles, necesidades e intereses. Para obtener los insumos se procedió a realizar entrevistas individuales indirectas, esto es, mediante correo electrónico con el apoyo de una guía de preguntas enviadas a todo el personal de IDAC.

El balance entre las relaciones y el desempeño organizacional. De acuerdo a estudios especializados en gerencia, se distinguen dos grandes estilos en las y los gerentes, aquellos que hacen énfasis en la calidad de las relaciones y aquellos que hacen énfasis en el desempeño para la consecución de metas organizacionales. Los resultados a continuación

Al preguntar si es adecuada la preocupación de la gerencia sobre las relaciones internas dentro de IDAC, las cinco personas que respondieron coinciden en que la gerencia promueve un ambiente positivo y de buenas relaciones:

Existen reuniones periódicas y también particulares sobre el camino que sigue el trabajo y también sobre algunas situaciones personales, aun cuando existen buenas relaciones entre el personal, la gerencia ha promovido la realización de actividades para fortalecer las buenas relaciones. De igual manera, las respuestas son afirmativas con

respecto a si es adecuada la preocupación relativa mantener buenas relaciones de la institución hacia lo externo.

Las relaciones que mantiene con los cooperantes y socios son buenas pero siempre es posible mejorarlas.

La gerencia mantiene relaciones favorables y productivas con la población meta, a lo interno de IDAC y a lo externo.

Hacia donde dirige su énfasis la gerencia, hacia la calidad, o enfatiza más en la cantidad de los servicios y resultados de la institución. Aquí la respuesta es que la gerencia de IDAC tiene una fuerte orientación al logro de la calidad de los servicios y resultados de las acciones: considera importante el cumplimiento de metas en el tiempo oportuno (Cumplir con el número de tareas pactadas en el contrato). Los resultados se establecen de acuerdo al Plan de trabajo operativo elaborado, con énfasis en la calidad.

Se tiene una preocupación constante por el cumplimiento de las actividades planificadas, el logro de las metas y la sostenibilidad de los resultados. En todos los casos se le da importancia a la calidad.

En cuanto al balance que debe generar la gerencia entre calidad de las relaciones y el desempeño y logro de metas, todas las personas coinciden en que la gerencia maneja estos dos aspectos con equilibrio: En ambas, es equitativo el interés que se demuestra porque se garantice la calidad. Les da un papel importante, ya que genera espacios para compartir y fortalecer el compañerismo, pero no deja de lado, el desempeño laboral. En ambas, sin perder el equilibrio.

“me parece que existe un equilibrio entre el logro de metas y la calidad de las mismas. Se analizan las circunstancias el que se dan los incidentes y no se siente un ambiente negativo o coercitivo, al contrario, existe cordialidad y buenas relaciones laborales, tanto entre compañeras, compañeros, como entre jefaturas y personal operativo”.

La gerencia guarda un balance entre presionar al personal para alcanzar metas planteadas y a la vez hay un cuidado de las relaciones entre el y la gerente con el personal y dentro del personal.

Se propone hacer énfasis en el desempeño del personal por los resultados que obtiene y no por las horas que pasa en la oficina.

Ante la pregunta de si hay un adecuado balance entre confiar en las responsabilidades individuales del personal y controlar al personal, las respuestas señalan un equilibrio entre estos dos aspectos, el nivel de responsabilidad del personal técnico no requiere el control para dar resultados.

Existe más énfasis en el control administrativo relacionado con cumplimiento de horarios, informes etc. Toma de decisiones Está el personal involucrado en la toma de decisiones estratégicas para su desempeño efectivo

Las decisiones en las que participan son de carácter operativo, en correspondencia con su propia área de trabajo lo cual es coherente con el ámbito técnico de acción de IDAC.

Es más participación operativa que estratégica cada técnico o técnica es responsable de las decisiones en su área de trabajo y participa en las generales de IDAC.

Un aspecto muy relacionado con la toma de decisiones es, si el personal está adecuadamente informado sobre asuntos que se relacionan directamente con su desempeño efectivo. Las respuestas coinciden en una adecuada información que facilita el alcance de los resultados del trabajo.

Para lograr el compromiso del personal con la estrategia de equidad de género se requiere información del proceso desde su diseño. Por eso la pregunta, ¿está el personal adecuadamente informado sobre el proceso de transversalización de género en IDAC? En una primera instancia, la respuesta fue afirmativa, a medida que el

análisis continuo se vio la necesidad de tener información y sensibilización.

Resultado 13

Sugerencia desde la perspectiva de género:

En el análisis vertical del organigrama se propone bajar las dos gerencias principales y colocarlas en el mismo orden de las demás gerencias, y fundir la de financiero con administrativo, que pudiera llamarse Gerencia financiera y administrativa, o en el caso de que las dos existan que tengan la misma categoría.

La gerencia técnica esta repetida, bajar y ponerle una sola categoría.

Entre la presidencia ejecutiva y asesores (supongo que asesoras también) y la persona que hace de asistente al presidente, se debe abrir un espacio, que le pueden llamar programa, departamento, proyecto, no importa, pero es una instancia que se va a ocupar de transversalizar el género o de aplicar el género a todas las políticas institucionales. Con esta jerarquía y un presupuesto, es posible que en la institución se dé la transversalidad.

En la descripción de cargos es preciso quitarle el sexo a los puestos, para que efectivamente se contraten personas por competencias, cualidades o cualificaciones. Y se dé una señal de la sensibilidad de género a nivel institucional.

En la descripción de funciones el lenguaje está muy cargado hacia lo masculino, se recomienda la inclusión de lo femenino para el uso de un lenguaje incluyente, en el que se dé la señal de que todas y todos saben que las mujeres existen.

A nivel general se considera pertinente examinar las funciones, porque en algunas se subutiliza en la posición del cargo. En las características personales para optar por los cargos, son comunes a todas y todos, sin embargo es evidente que se quedaron cualidades imprescindibles para el desarrollo de propuestas sociales, como es la capacidad del trabajo en equipo, desarrollo humano, buenas relaciones de género más que humanas, entre otras.

El manual de funciones y procedimientos también debe ser revisado en su lenguaje y su contenido en sentido general, hicieron falta elementos que tienen que ver con los procesos de diferenciación entre hombres y mujeres de acuerdo a su realidad de sexo. Las licencia post parto no están especificadas, se entiende que los tres meses de pre y post parto son para las mujeres, sin embargo para el hombre no se especifica licencia, aunque hay 5 días por nacimiento y no se especifica si es específico para los hombres. Tampoco hay reglamentación para amamantamiento en el caso de las mujeres que paren.

Otra propuesta desde la estructura funcional, esta relacionada con el empoderamiento de los varones que tienen posición de poder, trabajando proyecto de vida, desarrollo humano y género. En las propuestas de intervención n debe haber un requisito vinculado a las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres, esta acción va a compensar el desequilibrio de género, sobre todo si esta expresado en el programa o plan operativo y se evidencia en las variables de evaluación, seguimiento y acompañamiento. Iniciar procesos de desarrollo humano, elevación de autoestima y empoderamiento en la población laboral del IDAC junto al liderazgo local, haciendo una selección de potenciales relevo del liderazgo, para que este surja sin vicios de género o de otra naturaleza.

El poder está equilibrado en torno al género, porque los departamentos de fuerza en la institución son: administración y

desarrollo (infraestructura), y están en igualdad de condiciones en jerarquía de poder. Mantener esa distribución de poder en este aspecto puede ser bueno para la institución.

Existe buena comunicación entre el equipo de trabajo, y la dirección ejecutiva, consideraron que es bidireccional. La propuesta es impulsar mecanismos de evaluación participativos – Retroalimentación de acuerdos y pedir opinión de los mismos, antes de ser debidamente oficializados por IDAC. Retroalimentación de informes técnicos con todas las reas involucradas. – Utilización de herramientas informáticas

5.3 Sistemas

En la dimensión Sistemas, se evidencian las reglas, procedimientos y procesos de la institución, considerando equidad de género en su diseño e implementación. Para ello se observaron dos sistemas claves: El sistema de planificación – El sistema de información.

Las preguntas generadoras fueron: ¿El sistema de información y el de planificación facilita el análisis de género? ¿El sistema se apoya en instrumentos de monitoreo y evaluación sensibles al análisis de género?

En el análisis del sistema de información y planificación de IDAC, una limitante es la falta de variables de género en estos sistemas, no todos los indicadores del sistema de información ofrecen datos desagregados por sexo, no hay análisis de género de manera explícita, por lo que se hace necesario que estos sistemas las integren para fortalecer dicho análisis.

5.3.1 El sistema de planificación:

El sistema de planificación consiste en la definición de un proceso que implica pasar de la estrategia opcional suelta y no programada

a una estrategia institucional, definida y clarificada, significa pasar a una descripción de objetivos estratégicos ordenados en varias perspectivas y relacionados entre ellos por causa efecto, para poder asociarlo con facilidad se debe tener un cuadro de mando integral que permita el control y desarrollo adecuado de las actividades, así como también la mejora a nivel institucional, en este sistema nos vamos a fijar en los objetivos estratégicos, porque ya se han hecho miradas a la parte más política como son la misión y visión en el análisis externo, quedan pues, las miradas en los objetivos y la planificación operativa.

IDAC tiene como objetivos:

- Implementar programas educativos entre los trabajadores(as), pobladores(as), campesinos(as), mujeres, hombres y jóvenes, entre otros, con el propósito de que estos sectores puedan transformar positiva y creativamente su realidad social y económica; mejorando así sus condiciones de vida.
- Contribuir a la organización e integración del movimiento popular y comunitario, a través de la formación y desarrollo de un liderazgo identificado con las organizaciones, la comunidad y la nación.
- Retroalimentar a las organizaciones con investigaciones científicamente fundamentadas, creando medios alternativos de comunicación popular y que ayuden a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes en su trabajo diario.
- Promover los principios y valores que ayuden a la formación de una conciencia crítica en el seno del movimiento social y popular y que ayuden a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes.
- Capacitar a los líderes y miembros(as) del movimiento social y popular mediante una adecuada educación popular, que le facilite su acción a favor del desarrollo de la comunidad.
- Brindar asistencia y asesoramiento a cooperativas, sindicatos y comités de pobladores(as), juntas de vecinos, asociaciones, etc., en materia educativa, técnica y en gestión empresarial.

- Fomentar la integración de los líderes y miembros del movimiento social y popular, en proyectos productivos autogestionarios.
- Impulsar proyectos específicos destinados a la preservación de un medio ambiente sano, con acciones prácticas en defensa de la naturaleza y de educación al hombre y a la mujer, para que aprendamos a vivir en paz y armonía con ella.

Como puede observarse los objetivos estratégicos no contemplan el enfoque de género, tienen elementos salvables que perfectamente pueden ajustarse para trabajar el enfoque. Se identifica compromiso, creación de liderazgo, fortalecimiento institucional y enfoque medioambiental.

En relación a la planificación, se determinó observar la planificación general y las diferentes planificaciones de proyectos.

En la planificación general se puede observar que carece los mismos elementos de concepción, tanto de roles como de los elementos mas políticos en torno al género, se toma la referencia en las planificaciones de los proyectos.

Lo observado en las diferentes planificaciones de los proyectos tiene elementos salvables para trabajar el enfoque de género, aunque en sentido global, la planificación no conduce al trabajo de género.

El sistema de planificación y de información debe proyectar los valores de la institución, se sugiere agregar a los objetivos el enfoque de género y al sistema de información debe proyectar esta intencionalidad en su conjunto simbólico, ameritaría entonces, la revisión de los símbolos de la institución.

5.3.1.1 Proyectos de intervención

Se tomaron tres proyectos, uno que trabaja la salud sexual y reproductiva, otro que trabaja la ciudadanía y otro de construcción

e infraestructura para tener un abanico de posibilidades en el análisis, los resultados de este análisis indican que la planificación de los proyectos en general no toma los indicadores de género a ser medibles en posteriores evaluaciones, las actividades están pensadas mas en función de los resultados del proyecto, que en función de la ideología que proyecta o promueva el género, cosa que se puede perfectamente articular o compaginar para tener la doble visión y ganancia. Se toma muy en cuenta cumplir con lo que dice que se va a cumplir en los proyectos, cosa que no esta mal, la intríngulis aquí, es saber potenciar esa planificación en relación al género. Lo importante no es que dieron 5 charlas, lo significativo es saber si las charlas que se dieron toman en cuenta a las mujeres no como agentes pasivas, sino como sujetas sociales de la acción, lo importante no es saber si se repartieron medicamentos, lo verdaderamente significativo es saber cual es el criterio de distribución, si es asistencialista o no, si esa repartición toma en cuenta el género en cuanto a utilidad, usos, cuidados y otros aspectos no menos importantes. Lo importante no es saber cuantas actividades se hicieron lo importante es ver si esas actividades responden a la concepción de género, quien las hace, que hace y criterios para hacerlas, a quien benefician y los porque de toda intervención para que el resultado se exprese con esta perspectiva.

Partiendo de estos elementos, la propuesta para mejorar el proceso de planificación y que este tenga el enfoque de género, gira en torno a los elementos más estratégicos del género, las sugerencias siguientes:

Las propuestas desde la perspectiva de género para el aspecto planificación van pensadas en función de:

Cuadro No. 4

TAREAS	QUIEN	CUANDO	COMO	CUANTO CUESTA
Es saber cuáles cosas se van a hacer y si eso que se va a hacer responde a los intereses y necesidades de las mujeres y de los hombres	¿Quién hace qué? Saber qué cosas hacen los hombres y qué cosas hacen las mujeres.	¿Las horas productivas respetan las diferencias entre los hombres y las mujeres?	¿En la realización de las tareas se toma en cuenta las diferencias de género?	¿El presupuesto es sensible al género?
Saber si la naturaleza de las tareas, son reproductivas y/o productivas, es ver el balance entre mujeres y hombres en la producción y reproducción expresados en los roles. Evitar que las tareas se conviertan en estigma de género.	Saber si eso que hacen los hombres y las mujeres reproducen los patrones de masculinidad y feminidad. Tener en cuenta el balance de actuación entre mujeres y hombres.	Tener en cuenta que los hombres y las mujeres tienen diferencias biológicas y culturales, con lo cual, el sentido del tiempo es diferente para unas y para otros, tener compensación en ese sentido, sin llegar a reproducir sesgos es importante.	Para hacer cosas compensadas desde el género, es fundamental tomar en cuenta la realidad de los sexos(las mujeres amamantan, paren, etc)	Verificar cuanto del presupuesto esta dedicado a los hombres y cuanto a las mujeres, si ese costo compensa a la desigualdad, si se trabaja para concienciar sobre la igualdad. O si el costo de las actividades trabaja valores, derechos e igualdad.

Los proyectos de intervención deben estar guiados por la propuesta que aparece en el cuadro correspondiente a dicha propuesta, que tiene las tareas, el quien, cuando, como y cuanto cuesta.

5.3.2 El sistema de información.

Los símbolos.

En el sistema de información de la institución vamos a analizar los símbolos que la identifican, estos son los aspectos externos de la organización: edificios (infraestructura), logos, vehículos, imagen externa del personal. ¿Qué palabra o imagen les viene a la mente al' pensar en IDAC? ¿Cuál es la imagen externa de IDAC? (Infraestructura, imagen hacia fuera a través de su personal; otros aspectos de imagen)

La infraestructura de IDAC, tiene algunos elementos que la hacen vulnerable para operativizar el género, es un espacio pequeño, donde la logística de la cotidianidad en ocasiones es precaria, para hacer un análisis de género se toman dos escenarios que pueden dar información al respecto: la cocina y los baños (servicios).

La situación de crisis de la institución ha llevado que no tengan un personal fijo de apoyo para las tareas de preparación de limpieza y culinarias, que era un acuerdo institucional que empleadas y empleados resolvieran esa necesidad al interior de la institución y para ello había un personal asalariado, que por cierto era mujer –lo que daba un mensaje de la responsabilidad de la mujer en el tema culinario como algo natural al sexo femenino-, en la actualidad esa necesidad se resuelve por cuenta propia, dando un espacio de socialización de alrededor una hora en la que se comparte el almuerzo, sin embargo quien va a la compra del almuerzo es una mujer y quien resuelve los asuntos menos comprometido, como colar el café es un hombre. Con lo cual, se concluye que en el aspecto infraestructura en relación a la cocina la relación de género muestra algún destello de equidad.

En relación a los servicios, la infraestructura de IDAC tiene tres baños, uno que es general, pues lo usan los hombres y las mujeres

y dos pequeños en otros cubículos de muy pocos usos, para el mantenimiento de este espacio existe un personal que una vez a la semana realiza labores de limpieza (una mujer) repitiéndose el mensaje de exclusividad para las mujeres en actividades de limpieza, son las empleadas y empleados que deben velar por la higiene y cuidados de estos espacios, una somera exploración indica que las mujeres se asumen como responsables del cuidado y la limpieza, y los hombres asumen que son las mujeres las que deben cuidar y limpiar el baño, es el ejemplo mas edificante de la concepción de género del equipo que operativiza los trabajos en la institución.

Los vehículos para la realización del trabajo están en manos de los hombres, de las mujeres que trabajan en la institución sólo una tiene licencia de conducir y puede hacerlo, aunque no lo hace con frecuencia porque existe un personal para ello y por cierto es hombre. En el país en sentido general este oficio está reservado para los hombres, de ahí se deduce que el chofer responde a la concepción de género.

En relación a la imagen externa del personal no se pudo constatar de manera directa, pero en la sección focal en la población se le preguntó ¿Qué palabra o imagen les viene a la mente al pensar en IDAC? A lo que la gente respondió: trabajo, ayuda, posibilidades de progreso e ilusión, con estas palabras no hay una identidad de género, pero si una identidad altruista y de solidaridad.

En conclusión en términos simbólicos se puede afirmar que no existe una simbología identitaria vinculada al género, pero si una simbología asociada a valores.

El logo de la institución no dice nada en torno al género, ni tampoco en relación a los valores que promueve, se puede decir que es un logo neutro en términos simbólico: solo letras con las siglas de la institución que se desplazan e manera gradual de izquierda a derecha, y la descripción de dichas siglas más debajo con un orden recto.



Como puede observarse este logo no tiene mensajes en términos de imágenes simbólicas ni para bien ni para mal, sencillamente es una identidad neutra no solo en torno al género, sino en relación a otras temáticas o ejes trabajados en la institución.

Estos elementos simbólicos son proyectados en los materiales de apoyo didácticos y metodológicos, en las revistas, informes, boletines y otros recursos que la institución tiene para proyectar su sello o marca de identidad, la conclusión es, que la marca DIAC no habla del trabajo social que realiza y que esta marca no tiene incluida el enfoque de género en su simbología.

Existen otros elementos simbólicos que tienen que ver con las acciones del personal, en el mundo de las instituciones sociales, las otras instituciones identifican a IDAC con la palabra “bateyes”, otras con VIH-SIDA, se deduce que por las coordinaciones en este trabajo y por el liderazgo que ha tenido la institución en estas dos temáticas, ya que el IDAC ha colocado el tema de los bateyes en la agenda pública del país, en esto tiene que ver que el director ejecutivo es un reconocido científico social con el tema “Bateyes” porque duro mucho tiempo en la esfera pública como sindicalista del área y porque la intervención de la institución es nacionalmente reconocida que se hace en los bateyes.

La población meta donde IDAC hace la intervención ve a esta más relacionada con la infraestructura y la ayuda humanitaria. Estas respuestas así lo evidencian:

“bueno cuando yo pienso en IDAC pienso en ayuda y en que va a progresar el Batey porque ellos construyen mucho” ... “yo pienso en el DIAC como la salvación del Batey” ... “aquí DIAC significa mucho, porque esto era otra cosa antes de llegar IDAC, ellos han hecho de este batey un pueblo” ... “IDAC da mucha ayuda sobre todo a los más pobres, aquí dan hasta medicamento para la anemia, la gripe en fin, IDAC sirve para todo” ...

A la luz de lo planteado, se puede afirmar que la imagen simbólica de la institución guarda muy poca relación o ninguna con lo que plantea su discurso político y estratégico, con lo que se hace necesario evaluar el sistema de información de la institución.

5.3.2.2. Las lideresas y los líderes: son las representaciones de figuras reconocidas por el personal, que pueden servir de modelos en los comportamientos dentro de la institución, o de referencia de actuaciones tanto positivas como negativas. ¿Qué personas ejercen liderazgos en IDAC? ¿Estás personas están dentro de IDAC? ¿Qué valores de la institución representan estas personas? ¿Estas personas promueven ciertos mensajes en cuanto a género?

Indiscutiblemente el liderazgo a lo interno de DIAC lo tiene el presidente ejecutivo. Los valores consensuados entre el personal, es que es solidario, inteligente, y buena persona, para las y los participantes el Director Ejecutivo de IDAC si tiene sensibilidad de género, reconociendo que es diferente para el resto de personas del cuerpo directivo y que tienen cierto liderazgo. Reconocen en la encargada administrativa otro liderazgo, para el grupo, de muy buenas referencias.

Se reconocieron otros liderazgos en la población meta y en casi todos mujeres, reconociendo su capacidad de movilización, de trabajo e integridad y como promotoras de los asuntos de género.

5.3.2.3 Rituales: son las pautas de comportamiento cotidiano, maneras de saludarse, momentos que comparte el personal, encuentros y actividades fuera de la institución, cómo organizan celebraciones, cumpleaños, despedidas, abordaje de asuntos personales, y que indican el balance entre las relaciones jerárquicas y la preocupación por el personal.

En relación a los rituales del relacionamiento de género en la institución, se observa que la comunicación entre el personal durante las horas de oficina es fluida, el personal comparte actividades de espaciamiento dentro o fuera de la organización en ocasiones especiales, la mayoría vive en la misma comunidad, no se conoce

que alguna persona quede excluida de estas actividades a menos que por distancia no sea de su interés.

No se han identificado ritos o costumbres qué reflejen situaciones de género, mas si se ha observado la promoción de chistes de corte machista sin que esto provoque cuestionamiento o repulsa, situación esta que manifiesta una no comprensión de los asuntos de género.

Las y los participantes consideran que el saludo al llegar es cordial y de respeto, es muy personal, el ambiente es saludable, comunicación mínima pero sustanciosa, se comunican por teléfono y por correo, se hacen bromas cordiales, se forman pequeños grupos para almorcizar, de forma variable.

Hay uniformes para los técnicos y técnicas, aunque las mujeres no los usan, son mas frecuentes su uso en varones, aunque no todos, en la oficina se sabe de cumpleaños, pero no lo celebran, aunque reconocen que en algún momento, antes de la crisis, si celebran cumpleaños, un día que no pasa inadvertido es el 25 de noviembre, día internacional de la lucha contra la No violencia hacia las mujeres, también el 8 de marzo, día internacional de la Mujer trabajadora, es una fecha especial en la institución, se coordinan actividades en los bateyes y en ocasiones coordinan con otras instituciones o redes, se celebran ferias de derechos humanos y de salud, entre otras temáticas.

Algunas acciones de la cotidianidad, dan por sentada la situación de género, el uso de los espacios, como la cocina y el baño son espacios físicos donde se evidencia una no comprensión de los asuntos de género por parte del personal, tanto masculino como las mujeres.

5.3.2.4 Valores de la institución: en esta parte se destacan los principios y creencias fundamentales que están en la base de las prácticas de la institución y que determinan lo que realmente es visto como importante y deseable, así como lo que no es valorado en la institución.

Los principios rectores de IDAC son:

- Respetar la independencia, criterios y métodos de trabajo de cada organización con que IDAC se involucre.
- Propiciar el entendimiento y la solución concertada de las discrepancias en casos de conflictos en las comunidades.
- Respetar los asuntos internos de las organizaciones con las cuales realicemos trabajos.

En los planteamientos de los principios institucionales se observan valores que tienden al respeto de los derechos, democracia y respeto, mas no se evidencia algún principio relacionado al género.

En relación a los valores la institución declara:

- Responsabilidad: Cumplimos con los procedimientos establecidos, realizando con dedicación y esmero los compromisos que asumimos.
- Eficiencia: Obtenemos los mejores resultados, optimizando al máximo el uso de los recursos.
- Solidaridad: Asumimos y colaboramos con sinceridad ante los problemas que nos confieren los demás.
- Compromiso con la calidad: Procuramos satisfacer siempre las necesidades de las comunidades, cumpliendo puntualmente con los requerimientos demandados.
- Transparencia administrativa: Manejamos con honestidad, racionalidad y pulcritud, los recursos de que disponemos.
- Igualdad: Practicamos fielmente el principio universal de no discriminación, damos oportunidad de crecimiento y desarrollo a todo nuestro personal, acorde siempre a sus méritos alcanzados.
- Vocación de servicio: Mantenemos una disposición favorable hacia el trabajo, atendiendo siempre a los requerimientos y necesidades

de la institución y de la población con la que trabajamos. Mantenemos fidelidad con las responsabilidades que nos confieren.

- Participación: Todas las personas de las comunidades metas tienen derecho a involucrarse en el trabajo comunitario y beneficiarse de este, sin distinción de raza, sexo, ni credo, político y religiosos.

Como puede observarse sólo dos valores están relacionados con la práctica que nos ocupa, igualdad y participación, aunque se señala el principio de igualdad, no lo relaciona con la condición de género, pero el hecho de que esté como principio es un buen elemento para operativizar el enfoque de género. Y en el principio de participación, se evidencia que hay una intencionalidad cuando toman el sexo como referencia para la no discriminación, esta acción por si sola es un indicador de género en cualquier tipo de intervención.

Resultado 14

Sugerencia desde la perspectiva de género:

La propuesta para trabajar los objetivos y que estos tengan integrado el enfoque de género pasa en primer lugar, por superar la visión que se tiene de las mujeres como responsables exclusivas de cuidados en el hogar negando su capacidad para insertarse plena y establemente en los trabajos organizativos, en el mundo laboral o en escenarios de producción.

En segundo lugar, como sugiere Yannoulias (2005), es necesario diferenciar las políticas dirigidas a las mujeres de las políticas con enfoque de género. Las primeras están focalizadas a grupos de mujeres (en general, pobres) y tienen el objetivo de mejorarles las condiciones de vida a través de un mayor acceso al mercado de trabajo o a los ingresos. Las segundas, por su parte, tienen objetivos más amplios y ambiciosos como lo es modificar la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la institución.

Es necesario eliminar cualquier componente que dificulte o restrinja el acceso de las mujeres a tales políticas a la vez que fortalecer explícitamente su inclusión. Como menciona Abramo (2003), dadas las diferentes oportunidades con las que cuentan originariamente las mujeres, para lograr que haya igualdad de oportunidades en el acceso a los programas de la institución es necesario que se considere desde el diseño mismo las limitaciones que pueden imponer las responsabilidades familiares, la falta de acceso a redes de empleo, la falta de ciertas calificaciones o competencias, las relaciones de poder y otras restricciones culturales.

Tener en cuenta además, que uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para operativizar el género, es ver como se resuelve el cuidado familiar y con la flexibilidad horaria, para ello, la institución debe prever servicios gratuitos que le permita a las mujeres integrarse sin complicaciones en igualdad de condiciones con los hombres, eso es, compaginar la vida laboral con la personal y con esto las necesidades de cada una de los sexos.

Otro de los aspectos relevantes a tomar en cuenta, tiene que ver con los criterios de evaluación de las políticas desde una perspectiva de género. En este sentido, una de las dimensiones importantes a considerar es en qué medida la aplicación de una política permite avanzar en la igualdad de oportunidades o, por el contrario, refuerza formas y mecanismos de desigualdad e inequidad (Arriagada, 2005). En este sentido, no sólo es importante evaluar los efectos directos de estos programas sino también los indirectos, los previstos y los no previstos.

Se discute la importancia relativa de las políticas proactivas focalizadas en las mujeres, especialmente en las más pobres cabe entonces preguntarse ¿Políticas con enfoque de género o políticas para las mujeres? ¿Cómo obtener la combinación óptima de ambas estrategias? Si la focalización en las mujeres implica un mayor empoderamiento de ellas o, por el contrario, mayores responsabilidades en los logros educativos de sus hijos e hijas a la vez que se reafirma la división sexual de las tareas dentro del hogar

y eso hay que pensarla, porque se puede reflejar en los resultados del trabajo. La propuesta va encaminada a que la mirada debe ser de género, para que incluya también a los hombres.

Otro aspecto discutible es que si los programas en sus objetivos promueven la incorporación de las mujeres en empleos comunitarios en áreas de alimentación, salud o educación si esta estrategia refuerza el papel tradicional de las mujeres, reproduciendo en el mercado las tareas que realizan al interior del hogar o si, por el contrario, conduce a su mayor independencia económica, esta discusión forma parte de la cultura organizacional sobre todo en lo que tiene que ver con el discurso y los contenidos.

Los objetivos deben estar dirigidos a ampliar el abanico de oportunidades laborales incluyendo la formación en actividades no tradicionales para las mujeres y a los hombres actividades típicamente femeninas, así hay una compensación de género, tanto a lo interno como lo que planifica para la población meta.

La propuesta gira en torno a la inclusión de un principio relacionado al género.

El sistema de información de la institución debe reorientarse para la constitución de una "marca" significa que se deben poner de manera coherente, símbolos y significados para ser proyectados como una identidad propia, acorde con la naturaleza de la institución. Eso en sentido general, en relación al género, dos aspectos pueden ser de importancia:

Elaboración de una línea estratégica a lo interno de la institución para la mejora de las relaciones de género a través de un proceso de desarrollo humano que incluya el tema genero como acción política fundamental. Se prevé que el resultado de ese proceso, mejorara todo el accionar personal y sociocultural de las y los participantes, moviendo sensibilidades y asumiendo compromiso con el cambio de manera potente.

Y otro aspecto está relacionado con un asunto muy político y estratégico: los principios y valores de la institución, vistos estos,

es necesario, que como parte de la coherencia propuesta, se reorienten los principios y los valores, porque se hace más de lo que se dice, y se hace diferente a lo que se dice, entonces hay que reorientar los principios y los valores, y aprovechar para incluir el aspecto de género, si es una opción de intervención de la institución, porque si no está expresado de manera explícita, su abordaje se hace casi nulo, mientras que si esta explicitada, es mucho más fácil poder realizar una intervención con este enfoque o perspectiva.

Cuadro No. 5

Definiciones de las dimensiones y variables del ámbito interno

Dimension	Definición en el contexto del Diagnóstico de IDAC	Variables del análisis de género en el Diagnóstico IDAC
Estrategia	Se refiere a cómo la Misión se traduce en objetivos y enfoques concretos de trabajo. Determina cómo alcanzar lo que está definido en su Misión considerando la equidad de género.	Grado de incorporación del enfoque de género
Estructura	Es la división formal y manejera en que se dispone al personal para el cumplimiento de los propósitos; determina la jerarquía, cadenas de mando, mecanismos de coordinación, y expresa la distribución del poder en las responsabilidades y actividades entre diferentes unidades, así como el balance de género en la asignación de estos.	Balance en el porcentaje de mujeres y hombres en la organización en todos los niveles
Sistema	Reglas, procedimientos y procesos de la organización, considerando equidad de género en su diseño e implementación.	Grado en que el sistema de planificación facilita la operacionalización de acciones para la equidad de género. Grado en que el sistema de información facilita el análisis de género de los datos que produce. Grado de incorporación del análisis de género en los sistemas y procesos de monitoreo y evaluación.
Cultura Organizacional	Se define como los valores y normas compartidas por todas las personas dentro de la organización, entre estos la igualdad y equidad de género	Grado en que la cultura organizacional de IDAC refleja valores, principios y prácticas de equidad de género
Estilo de gerencia	Es el patrón característico del comportamiento de la gerencia, considerando la diversidad de opiniones y reconociendo aportes de hombres y mujeres en el qué hacer y decidir.	Nivel de participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones relativas a su cargo. Nivel en que la gerencia promueve acceso a información a hombres y mujeres sobre asuntos que se relacionan directamente con su desempeño efectivo.
Recursos	Se define como el personal (staff) y los recursos materiales y financieros de la organización para el cumplimiento de la Misión	Grado de incorporación de equidad de género en políticas y prácticas en la gestión de los recursos humanos. Grado de incorporación de equidad de género en el acceso a infraestructura y recursos materiales para el desempeño del trabajo. Grado de incorporación de género en la asignación de los recursos financieros.

Dentro de la metodología que se ha venido utilizando para el análisis institucional del IDAC, se presentan las valoraciones del Equipo Consultor de las distintas dimensiones organizacionales analizadas anteriormente. La lista de chequeo muestra los puntos más fuertes y débiles desde diferentes puntos de vista, así como el balance entre los distintos elementos de análisis, facilitando entender situaciones o profundizar en ellas cuando sea necesario. Este segundo nivel de análisis, permite visualizar los asuntos que requieren atención o una mayor investigación para establecer soluciones y planificar intervenciones para el cambio.

Para ello, se tomaron 4 valores: positivo, neutral, problema y desconocido, cuya leyenda indica lo siguiente:

Positivo: El nivel de integración de género en esta dimensión organizacional es positivo; las capacidades organizacionales en esta dimensión son favorables al logro de la misión con equidad de género

Neutral: El nivel de integración de género en esta dimensión organizacional es neutral; las capacidades organizacionales en esta dimensión no favorecen ni obstaculizan el logro de la misión con equidad de género.

Problema: No existe integración de género en esta dimensión organizacional; las capacidades organizacionales en esta dimensión son deficientes y podrían obstaculizar el logro de la misión con equidad de género

Desconocido: No existen suficientes evidencias para demostrar el nivel de integración de género en esta dimensión organizacional; se desconoce si las capacidades organizacionales en esta dimensión favorecen u obstaculizan el logro de la misión con equidad de género.

Cuadro No. 6

Resumen del análisis de capacidades organizacionales para transversalizar el enfoque de género en el IDAC dimensión de capacidad

Aspecto externo	
Dimensión o aspecto	Valoración del equipo
visión	Neutral
Misión	Neutral
Factores y actores del entorno	Positivo / problema
Población	Positivo
Servicios	Problema
Insumos	Problema
Aspecto interno	
Dimensión o aspecto	Valoración del equipo
Estrategia	Problema
Estructura	Problema / neutral
Sistema	Positivo/neutral
Cultura Organizacional	Desconocido /problema
Estilo de gerencia	Positivo
Recursos	Positivo

9. Conclusiones:

A partir de detallados análisis de los resultados de las diferentes técnicas desarrolladas con los grupos durante todo el proceso y los encuentros mantenidos con la población e instituciones, se llega a las siguientes conclusiones:

Se constata un profundo desconocimiento en temas relacionados con el género entre la población que impide comportamientos sobre la base de parámetros y normas fortalecedoras de la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Las conductas individuales que se detectan responden a patrones transmitidos de generación en generación que son reproducidos y a la vez, reproducen una cultura marcadamente patriarcal.

Las políticas y oportunidades declaradas para ambos sexos no siempre son coherentes con las prácticas sociales, haciéndose evidente el llamado “techo de cristal”.

En sentido general se observa una desvalorización de la problemática de género, porque estos no son prioritarios en la institución. Los problemas de género internos son reconocidos pero no se les da prioridad, tampoco a su conexión con otras temáticas afines que trabaja la institución.

Se refuerzan los mecanismos de segregación y las brechas como las estrategias para resolver los problemas de género tanto externos como internos.

El argumento de la igualdad de género porque que las mujeres están dirigiendo o están representadas en algunos sectores y/o actividades (segregación horizontal) o que tienen oportunidades de ascenso en algunos puestos, son usados como explicación para la negación de la desigualdad al interior de la organización.

Se enfoca en los problemas de género internos y externos a través de proyectos específicos o puntuales, incluyendo aquellos orientados hacia las mujeres.

En la práctica de la institución se observa paternalismo, asistencialismo, que es justificado bajo el argumento de defender los derechos y/o intereses de las mujeres, dándoles un trato diferencial, entendido éste como una concesión y no una forma de impartir justicia (equidad). El mismo, independientemente de la intencionalidad que lo motive, refuerza la relación de poder estableciendo un patrón protector-protegida y, por otra parte, indefectiblemente acaba por relegar a las mujeres a espacios restringidos.

Los mecanismos de resistencia a las desigualdades de género que preexisten y se recrean en la organización interfieren en la aplicación de cualquier herramienta que busque modificar las condiciones que inciden sobre la problemática que se está identificando. Por ello es fundamental la realización de un diagnóstico organizacional que parta del reconocimiento de la realidad única de La organización y que permita la elaboración de la estrategia más adecuada para la implementación de la perspectiva de género.

En relación a los recursos humanos, es preciso definir una política con equidad de género en todos sus componentes, selección, formación y promoción.

Si las mujeres o los varones son consideradas o considerados como desiguales, esto hace que ellas y ellos se vean a sí mismos y mutuamente como desiguales, asumiendo conductas y tomando decisiones sobre la base de que esta desigualdad es real y en el peor de los casos que es natural.

La mayor fortaleza lo constituye el hecho de tener un Plan de desarrollo del IDAC, que unido a la voluntad política de integrar los asuntos de género en la institución, hace una distinción en el ámbito

de las instituciones de la sociedad civil del país. Esto a la vez se convierte en una oportunidad para posicionar el enfoque de equidad de género.

IDAC tiene la capacidad de injerencia de cara a la incidencia, en la medida que el acceso a las autoridades se ve facilitado y se brinda información para evaluar el rendimiento institucional; puede determinar una mayor capacidad de diálogo de la población meta.

Como oportunidades se reconoce que los nuevos marcos constitucionales y normativos en el país, que favorecen la paridad y la igualdad en la participación de hombres y mujeres en todas las actividades del desarrollo, ofrecen oportunidades para diseñar propuestas novedosas que permitan su implementación a favor de los derechos y la igualdad para las mujeres. Las evidencias encontradas muestran condiciones favorables en el país, particularmente en el desarrollo de leyes, políticas y programas con enfoque de género, que generan unas coyunturas positivas para la promoción y desarrollo de prácticas desde IDAC conducentes a la equidad de género en el país.

El apoyo que brinda el Estado a las instituciones de la sociedad civil le permite al IDAC la oportunidad de desarrollar estrategias y acciones con fundamento en la experiencia y los vínculos que de allí se derivan, en relación con posibles alianzas y estructuras organizativas favorables al desarrollo de estrategias con enfoque de género. Existe un compromiso del Estado dominicano para cumplir con mandatos internacionales, regionales y nacionales para institucionalizar la equidad de género en los programas, proyectos y planes, lo cual confirma la relevancia de implementar una estrategia de género para el IDAC.

Existe una muy amplia variedad de actores con las cuales IDAC puede ejercer un rol de liderazgo, establecer alianzas estratégicas, a nivel nacional e internacional, incluida la cooperación internacional, para consolidar acciones intersectoriales que puedan conducir a la

reducción de las inequidades de género evitables y prevenibles, buscando el bienestar para hombres y mujeres. De manera particular para generar soluciones integrales a la problemática creciente de violencia basada en género, la mortalidad materna y el déficit en la atención en materia de salud sexual y reproductiva, y la necesidad de atención integral a personas con VIH/Sida, las que exigen estrategias intersectoriales armonizadas.

El avance en el conocimiento de las brechas y desigualdades de género, así como nuevos enfoques para enfrentar las causas de la discriminación, ofrecen opciones para la investigación y el fortalecimiento de capacidades en análisis con perspectiva de género, al mismo tiempo que se generan soluciones para reducir las desigualdades y llegar a niveles óptimos de bienestar para los distintos grupos de población.

Una gran oportunidad lo constituye el hecho de que la población beneficiaria del IDAC, puede brindar muchos aportes a partir de sus experiencias en el tema de la equidad de género.

El avance en el conocimiento de las brechas y desigualdades entre hombres y mujeres, así como nuevos enfoques para enfrentar las causas de la discriminación de género y los determinantes sociales que la preceden, dan la oportunidad de nuevos escenarios para la investigación y el fortalecimiento de capacidades en análisis con perspectiva de género, al mismo tiempo que se generan soluciones para reducir las desigualdades y llegar a niveles óptimos de bienestar para la población meta. La investigación se convierte en una oportunidad institucional para poder operativizar el género.

Para lograr un impacto en los resultados institucionales se hace necesario un cambio de paradigmas en las personas encargadas de dirigir, orientar e implementar las políticas de DIAC. El diseño de intervenciones debe partir de la investigación y la generación de evidencias sobre la variable género como determinante social de carácter estructural en lo social.

Generar información y evidencias documentadas de la situación de género por parte del IDAC brinda la oportunidad de incidir a niveles macro, para la creación de políticas públicas eficaces y lograr impacto en los niveles de bienestar de hombres y mujeres mas allá de la institución.

IDAC tiene la oportunidad de generar espacios de participación de la sociedad civil organizada, en particular los colectivos de mujeres, en el desarrollo de estrategias y políticas, discutiendo abiertamente sus necesidades y prioridades en la defensa de sus derechos y su bienestar. La mayor participación debe enriquecer los propios programas sociales, pues favorece la transmisión y el aprovechamiento del aprendizaje social disperso en las comunidades.

Los desafíos de la institución están relacionados en tratar de armonizar los factores socioeconómicos y culturales con el accionar de la institución, ya que existen factores socio económicos y culturales que frenan la capacidad del IDAC para implementar una estrategia de género, puesto que escapan a su accionar.

Es un desafío consolidar el rol protagónico y de liderazgo de IDAC en torno al desarrollo en el país desde una perspectiva de equidad de género, intercultural y en consonancia con el enfoque de derechos humanos. La equidad de género aporta eficiencia y eficacia y consolida el liderazgo en la implementación del Plan, reforzando líneas estratégicas en el sector con acciones que sean sostenibles y de impacto de largo plazo.

Un reto importante lo constituye la variable cultural, ya que IDAC interviene en Bateyes donde hay una cultura muy influenciada por inmigrante haitianos y haitianas. Las particularidades culturales, inciden necesariamente en el desarrollo de los grupos en la difícil tarea de eliminar las brechas de género; la identificación de nuevas rutas de acción para incorporar la equidad de género en el desarrollo debe hacerse en concordancia con las realidades de los bateyes y teniendo en cuenta el factor cultural.

Se requiere definir de manera inmediata procesos de formación en género en el personal utilizando el marco de Equidad de Género en desarrollado y su enfoque de necesidades diferenciadas de género.

Como riesgo significativo se ve la falta apropiación del enfoque de género en los recursos humanos del IDAC.

9.1 Limitaciones:

No existe una Política de Recursos Humanos con enfoque de equidad de género. IDAC no tiene un diagnóstico de necesidades de formación del personal y de acuerdo a las respuestas del personal tampoco cuenta con un plan de formación del personal. Esta debilidad de políticas en la gestión de recursos humanos a nivel de todo el IDAC podría ser un freno a la aplicación de las estrategias de equidad de género.

El riesgo que enfrenta la entrega de servicios en términos de su contribución a la equidad de género reside en guiarse por la demanda sin tener una orientación conceptual teórica de género. Esta falta de un marco de equidad de género se expresa en la oferta de servicios que ofrece el IDAC en el acompañamiento a grupos y población meta de la institución,

Existe un vacío en la Estrategia de IDAC porque la equidad de género no está explícitamente planteada en los resultados del Plan Estratégico.

En cuanto a procesos de selección del personal de IDAC, no tiene unos criterios definidos, no existe discriminación ni privilegios de género. El personal cuenta con básica formación en género adquirida en IDAC y externamente a la institución.

Sin dejar de reconocer que el espacio tiene limitaciones, hay una valoración positiva de las condiciones físicas de trabajo, espacios, equipos, servicios internos, sin perturbaciones y con distribución

equitativa entre hombres y mujeres, se evidencia que el traslado de la oficina a la parte inferior mejoró la distribución de los espacios. Se habla de un ambiente laboral adecuado al desempeño.

La condición de ciudadanía plantea relaciones entre derechos y obligaciones. El análisis de necesidades debe aplicar equidad de género desde un enfoque de derechos humanos a fin de ofrecer servicios que suplan las necesidades y atiendan los derechos de hombres y mujeres de manera diferenciada y con equidad, como también visibilice las obligaciones que unos y otras tienen en el desarrollo institucional y de las poblaciones meta.

Es fundamental asumir la educación afectivo sexual desde la perspectiva de género y con un enfoque de derechos, ya que IDAC tiene programas sobre salud sexual y derechos reproductivos, el equipo que trabaja este componente, muestra debilidades en el abordaje desde esta perspectiva, esta acción va a impactar positivamente en una mayor sensibilidad de género, y por lo tanto mayores niveles de prevención y atención de las infecciones de transmisión sexual y la producción de enfermedades para hombres y mujeres.

Se identifica la oportunidad de apoyo técnico y financiero para el trabajo en medio ambiente saludable, nutrición, agua y saneamiento, seguridad social, ciudadanía y gobernabilidad entre otros, en relación al tema de género, solo se evidencia algunas puntualizaciones en determinados proyectos, en algunos como eje transversal y en otros como un componente de un proyecto, pero no como una acción política y estratégica de la institución.

Existen factores socioeconómicos y culturales que impiden la capacidad de IDAC para implementar una estrategia de género, porque ha bajado el financiamiento y la institución no genera ingresos para operar en la intervención, se detectan vacíos en la transversalización de género en la institucionalidad; el género no forma parte de la agenda y las políticas del IDAC, la acción depende de los y las que toman decisiones en la institución

10. Sugerencias y recomendaciones:

- Se requiere definir una estrategia clara de fortalecimiento de la cultura organizacional con perspectiva de género al interior del DIAC.
- Incluir el requisito de manejo del enfoque y metodologías de análisis de género en la contratación de recursos humanos para desarrollo de propuesta educativa y personal puntual especializado (particularmente para consultorías, diagnósticos, diseño de políticas, estrategias o modelos de salud o sanitario)
- Es necesario reorientar el baño, ya que los hombres y las mujeres tienen necesidades específicas por su naturaleza de sexo y condición de género.
- Si se contrata más personal ampliar el espacio;
- El espacio de la arquitecta y del ingeniero, necesita una reorientación que acomode la naturaleza del trabajo.
- Hacen faltas más líneas telefónicas y más acceso a la impresora colectiva.
- Se necesitan más mujeres en la dirección de programas importantes.
- Las mujeres de la institución (arquitecta, secretarias, contables) deben usar los vehículos en igualdad de condiciones que los hombres (ingeniero, directores de programas, técnicos, entre otros), independientemente de que exista un chofer en la institución.
- Impulsar mecanismos de evaluación participativos, retroalimentación de acuerdos, manejo de información constante y sistematizada de las actividades de la secretaría o propuestas para mejorar el acceso de información del personal

- Actualización del sitio web IDAC y que este proyecto los trabajos a favor de la equidad e igualdad de género que se ejecuta en la institución.
- Mayor utilización de herramientas informáticas para las mujeres y los hombres de la institución.
- Obtener un sistema de indicadores de género para el monitoreo, seguimiento, acompañamiento o simplemente un sistema estadísticos para obtener información sobre la intervención de IDAC en función del género.
- Se requiere Incorporar indicadores de género en el sistema que posibilite el monitoreo de la intervención de IDAC desde una perspectiva de género, actividades dirigidas a la prevención de las ITS, mortalidad materna, monitoreo de VIH analizado con enfoque de género, violencia de género como un eje transversal.
- Se requiere definir de manera inmediata procesos de formación en género en el personal para el manejo de temáticas tales como: Conceptos básico de género y afines, metodologías de género, herramientas de monitoreo y evaluación para indicadores de género, conocimientos en normativas de género, planificación con perspectiva de género, formulación y evaluación de proyectos con perspectiva de género, acceso a contenidos relacionados con el enfoque de género y desarrollo de programas de capacitación en género entre otros.
- Incluir el enfoque de masculinidades para avanzar en un enfoque integral de género a partir del análisis de las perspectivas, necesidades, roles, actividades y mandatos de género en los hombres y su influencia determinante en su propia salud, sus parejas y sus familias.
- Desarrollo de alianzas con ONGs y redes de mujeres actuando en distintos ámbitos para recoger de manera sistemática las necesidades estratégicas de género de las mujeres en los grupos

y población meta que IDAC acompaña.

- Es preciso un modelo de comunicación de IDAC hacia el exterior, que tenga impregnado el enfoque de género y que se distinga la “marca” IDAC acorde con sus valores y principios.
- Fortalecer gestión de conocimientos sobre metodologías, herramientas y buenas prácticas de género derivadas de las experiencias que se desarrollan en otras ONGs y a nivel nacional e internacional.
- Generar información y evidencias documentadas de la situación condición y posición de las mujeres y los hombres con enfoque de género por parte de IDAC brinda la oportunidad de incidir en el Estado para la creación de políticas públicas eficaces en relación al género.
- Mejorar el análisis de las determinantes de género en el análisis situacional de todas las áreas de intervención del DIAC. En esta línea, dos ámbitos de trabajo son clave: a) la investigación por su rol estratégico para el análisis de género de las determinantes sociales, el análisis de necesidades de género, inequidades en general. b) Mejorar el análisis de género en los sistemas de información del DIAC.
- Consolidar el rol protagónico y de liderazgo de IDAC en torno a la intervención en bateyes en el país, desde una perspectiva de equidad de género, intercultural y en consonancia con el enfoque de derechos humanos.
- Diseñar acciones que contribuyan a la equidad de género no solo como etiqueta en los informes de proyecto sino con acciones precisas que contribuyan a la participación activa de las mujeres en su relación con los hombres en las comunidades, así como la participación de unos y otras en actividades no tradicionales para su sexo y de esta manera comenzar a desmontar la rígida asignación de roles tradicionales que hacen que sean tan asimétricas las relaciones.

11. Bibliografía

Abramo,Lais, (2003) Desigualdades y discriminación de género y raza en el mercado laboral brasileño” OIT.

Aguilar, L.; Briceño, G.; Valenciano, I.; Chacon, E. (1999): “Quien busca... encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género”. Serie Hacia la equidad. San José, C.R.

Aguilar, L.; I. Castañeda (2000): Capítulo III. “Diagnóstico participativo con enfoque de género”. Editorial Absoluto,S.A. San José, CR.

Alfaro Quesada, C. (1999) Serie hacia la Equidad . San José, Costa Rica. Eds. Unión Mundial para la Naturaleza y Fudación Arias para la Paz y el progreso Humano.

Arriagada, Irma (2005) Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género.

REVISTA DE LA CEPAL 85 • ABRIL 2005- Santiago de Chile.

Australian Bureau of Statistics (1994), How Australians Use Their Time, Canberra: Oficina Australiana de Estadísticas, ABS Catálogo No. 4153.0, Canberra.

Amnistía Internacional: Informe 95. Amnistía Internacional, Madrid, 1995.

Amorós, Celia: Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales. En Maquieira, Virginia y Cristina Sánchez Violencia y sociedad patriarcal. Pablo Iglesias Madrid, 1990.

Banco Mundial (1991): “Informe sobre el desarrollo mundial. La tarea acuciante del desarrollo”.

Bakker, Isabella (1998), Unpaid Work and Macroeconomics: New Discussions, New Tools for Action, Ottawa: Status of Women Canada.

Blades, Derek (1997), A Proposal for the Measurement of Non-market Household Production, Paris, OECD.

Brown, L. (1995), Gender and the Implementation of Structural Adjustment in Africa: Examining the Micro-Meso-Macro Linkages, Washington DC: International Food Policy Research Institute.

Budlender, Debbie (ed) (1998), The Third Women's Budget, Cape Town: Institute for Democracy in South Africa.

Budlender, Debbie (ed) (1997), The Second Women's Budget, Cape Town: Institute for Democracy in South Africa.

Budlender, Debbie (ed) (1996), The Women's Budget, Cape Town: Institute for Democracy in South Africa.

Burin, Mabel: Estudios sobre subjetividad femenina. Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, 1987.

Cagatay, Nilufer, Elson, Diane y Grown, Caren (Eds) (1995), 'Gender, Adjustment and Macroeconomics', Special Issue. World Development, Vol. 23, No 11.

Cazés, Daniel: La dimensión social del género: Posibilidades de vida para hombres y mujeres en el patriarcado. Antología de la sexualidad humana, tomo I: 335-388. Consejo Nacional de Población, México, 1994.

CEPAL (1990): "Transformación productiva con equidad". Conferencia en el marco del taller sobre derechos reproductivos organizado por PRODIR". Sao Paulo, Brasil.

Departamento de Finanzas, República Sudafricana (1997), People's Guide to the Budget, Pretoria.

De Barbieri, T. (1990): “Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica.

Departamento de Finanzas, República Sudafricana (1997), People's Guide to the Budget, Pretoria.

Elson, Diane (1997^a), “Presupuestos neutros al género, ciegos al género, o sensibles al género? Misión Preparatoria del País para integrar el Género en las Políticas y Procedimientos del Presupuesto Nacional, Londres: Secretaría de la Mancomunidad Británica.

Elson, Diane (1998) ‘The Economic, the Political and the Domestic: Businesses, States and Households in the Organisation of Production’, New Political Economy, Vol. 3, No. 2, pp. 189 – 208.

Elson, Diane (1997), ‘Gender-Neutral, Gender-Blind, or Gender-Sensitive Budgets?: Changing the Conceptual Framework to Include Women’s Empowerment and the Economy of Care’, Preparatory Country Mission to Integrate Gender into National Budgetary Policies and Procedures, Londres: Secretaría de la Mancomunidad Británica.

Emakunde (1997): “Manual para la Integración de la Perspectiva de Género en el Desarrollo Local y Regional”.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz. Estrategia Vasca de Cooperación

Emakunde, (1998).Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria. Eds.

Erazo. A, Fabiola, Lindo Jerez, Patricia (2011) “Diagnóstico Institucional y Línea de Base sobre capacidad institucional en género de COMISCA” informe final. COMCA.

Estrella, Octavio, 2010, “Investigación socio-económica y cultural de la comunidad de Montecristi” IDAC. República Dominicana.

Equipo Maíz (2005): “Técnicas para el análisis de género”. San Salvador, El Salvador.

Facio. Alda: Cuando el género suena, cambios trae. ILANUD, San José, Costa Rica. 1992.

Fernández Kelly, M^a. P. (1991): Parella Rubio, S. “Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género”.

Friedan, Betty: La mística de la feminidad. Biblioteca Jucar, Madrid. 1974.

García Méndez, S. (2002): “Creencias y mitos sobre el maltrato femenino en las relaciones de pareja”, Centro de Investigaciones Jurídicas, Ministerio de Justicia. La Habana, Cuba.

Garzón, Clara Stella (2005) “Diagnóstico de Género De La Población De Soacha, Con Énfasis En Las Mujeres Desplazadas”. UNIFEM-Colombia

Heller, A. y Ferenc Fehér: Políticas de la postmodemidad. Península, Barcelona, 1989.

LAGARDE.M. (1996) Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Madrid. Eds. Horas y horas

Lagarde, M. (2001): “Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia”. Cuadernos inacabados Nº 25. Ed. Horas y horas, 3^a edición, España.

Lagarde, Marcela; Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista. Memoria, 28:24-46, Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista, México, 1989. Género y cambio civilizatorio. ISIS Internacional, Santiago de Chile, 1992.

Lombardo, E. Bustelo, M. (2004) Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

López I. y Sierra B,(2000) Integrando el análisis de Género en el Desarrollo. Madrid. Eds. IUDC/ UCM.

López I. y Recalde. A.R.(1999) Relaciones de Género y Desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación. Madrid. Eds. los libros de la catarata Madrid.

Ministerio de Medio Ambiente Medio Rural Marino. “Diagnóstico de la IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL” Caja Alta Servicios Editoriales.

Massolo, A. (2002): “El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión Latinoamericana”. Jornadas sobre Género y Desarrollo. País Vasco.

Moser c. O.N. (1995) Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Lima, Perú. Red Entre Mujeres/ Flora Tristán Ediciones.

ONU. (2007) Estadísticas de género y salud. Septiembre. Pp. VIII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género para Políticas Públicas.

ONU. (2006) El Informe Mundial sobre Desarrollo Humano.

Pérez Reyes, Magali, Bao Chenique, Rubén (2011) “BUSCANDO EN NUESTRAS PRÁCTICAS Elaborando Diagnósticos Participativos con Enfoque de Equidad de Género” Folleto No. 3 Editora Agroecológica, Cuba.

Pupo V, Ania, González M. Tatiana y Mata L. Ester: 2007 “DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO La experiencia en la Comunidad de Maceo (Holguín, Cuba). Hegoa

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano. Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

Rhonda Sharp, 2000) “Presupuestos de Mujeres”, en el Dictionary of Feminist Economics de Meg Lewis y Janice Peterson (editoras), Nueva York: Edward Elgar.

Rodríguez. A, Goñi. B, Maguregi. G, (eds) (1996). El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres. Bakeaz. Bilbao

Sandler, Joanne (2002). Estrategias de Igualdad de Género ¿Es la transversalización un callejón sin salida? UNIFEM.

Seminarios de Identidades Género y Territorios-SIGT (2010): “Diagnóstico participativo de la situación de las mujeres y de las relaciones de género en Matlapa”. San Luis Potosí, México.

Valderrama, R. (2013). Elaboración de Diagnóstico participativo desde un enfoque de educación, desarrollo y cultura. Iberoamérica Social: revista-red de estudios sociales, I, pp. 28-31.

Visto en:

Villalona Núñez, Maribel (2007) “PLAN ESTRATEGICO DE ACTUACIONES ESTRUCTURANTES. PAES/GAUTIER 2015”. IDAC. Republica Dominicana .

Volio Monge, Roxana (2004) Informe diagnóstico sobre género y derechos humanos en la organización. Médicos del Mundo, Madrid.

Universidad de Córdoba, “Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres”.

Yannoulas, Silvia Cristina Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina - 1a ed. - Buenos Aires : Red Etis :IIPE : IDES, 2005. 58 p. ; 20x13 cm. (Tendencias y debates; 4)

— Historia de la teoría feminista. Universidad Complutense-Consejería de la Presidencia, Madrid, 1994.

— El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada. Planeta, México, 1993.

— Sociología de la vida cotidiana. Península, Barcelona, 1977

Generando Igualdad de Género desde el IDAC

“Programa de concesión de subvenciones para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo a entidades sin ánimo de lucro. Contratación de asistencias técnicas en origen cuyo objeto sea facilitar el cambio organizacional pro equidad de género de las contrapartes locales.

-Instituto de Acción Comunitaria”



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Bizkaia

Ekonomi
Sustapen Saila
Departamento de
Promoción Económica



Asamblea de
Cooperación
por la Paz