

Distr.
RESTRINGIDA

LC/R.1813
10 de abril de 1998

ORIGINAL: ESPAÑOL

CEPAL
COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

ESTUDIO-CONSULTA PARA EL DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA
DE INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO
EN EL TRABAJO SUSTANTIVO DE LA CEPAL

Este documento fue preparado por la señora Nieves Rico, Consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL y Coordinadora del Proyecto Conjunto CEPAL/Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) "Institucionalización de las políticas de género en el marco de la CEPAL". Las opiniones expresadas en este trabajo, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

98-4-303

INDICE

	Página
Resumen	v
INTRODUCCION	1
I. Breves Antecedentes	2
II. Metodología.....	3
III. Principales Resultados de las entrevistas	5
1. Estado de situación de la consideración de la dimensión de género en la CEPAL.....	5
2. Sobre la institucionalización del enfoque de género en el trabajo de la CEPAL	7
3. Limitaciones presentes y necesidades.....	10
4. Aportes para el diseño de la estrategia.....	12
IV. NUEVOS APORTES PARA LA ESTRATEGIA SURGIDOS DE LOS DEBATES	14
V. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO EN SU PRIMERA VERSION	16
VI. ESTRATEGIAS	17
ANEXOS	22

Resumen

Si bien la Unidad Mujer y Desarrollo se creó en la CEPAL en el año 1977, es desde 1986 que cuenta con un mandato de los países miembros (Res. 483 (XXI) para el examen y la consideración en todos los programas del sistema de la CEPAL de los problemas sectoriales e intersectoriales que aseguren la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en los procesos de desarrollo.

En 1997 el Secretario General de las Naciones Unidas y el ECOSOC hicieron un llamado a las Comisiones Regionales a adoptar como primer paso del "mainstreaming" una explícita decisión sobre institucionalizar la perspectiva de género en su trabajo. También en 1997, el ECOSOC define el "mainstreaming" de la dimensión de género como el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo, señala que el mainstreaming es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género (ECOSOC, 1997, A/52/3, chapter IV, section A, Agreed conclusions).

Es en este contexto que se desarrolló en 1997 un proyecto piloto, de seis meses de duración, con la cooperación de la GTZ: "Institutionalization of gender policies within ECLAC", cuya principal finalidad fue el diseño de manera participativa y consensuada de una estrategia de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL. En este marco se llevó a cabo el Estudio-Consulta, cuyo informe estamos presentando. Este Estudio respondió al convencimiento que un proceso de estas características requiere de una acción colectiva y de un proceso transparente y participativo, y que la voluntad de los decisores es un aspecto clave para el cambio.

Entre las opiniones vertidas por la dirección de las divisiones y unidades sustantivas de la CEPAL, y que permiten hacer un diagnóstico del estado de situación, se destacan: 1) los actuales esfuerzos que realizan las divisiones para la incorporación del enfoque de género en distintas áreas temáticas; 2) las limitaciones existentes; 3) las necesidades de las divisiones para involucrarse en el proceso de institucionalización del enfoque de género; 4) sus sugerencias para el diseño de una estrategia.

En consecuencia, la primera versión de la estrategia de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL, contempla los aportes e inquietudes recogidos durante el diálogo mantenido con la dirección y el personal de la organización, así como actividades concretas que forman parte de este proceso, que serán apoyadas por la segunda fase del proyecto de cooperación con la GTZ, de 24 meses de duración, a iniciarse a mediados del año 1998.

El trabajo realizado mostró que el tema ha adquirido legitimidad y que existe interés y consenso por llevar a cabo un proceso de integración del enfoque de género en la organización.

INTRODUCCION

La institucionalización de un enfoque teórico-metodológico, como el de género, hace referencia a un proceso a través del cual las prácticas sociales y laborales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y procedimientos, y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas. Asimismo, todo proceso de institucionalización está asociado al espacio de acción que poseen los individuos y las organizaciones para generar cambios de carácter sostenido.

Para el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, el "mainstreaming" de la dimensión de género es el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género (ECOSOC, 1997a)¹. De igual manera, el Consejo llama a las distintas Comisiones, como la CEPAL, a adoptar como primer paso del "mainstreaming" una explícita decisión sobre institucionalizar la perspectiva de género en su trabajo (ECOSOC, 1997b, pág. 5)².

Para diseñar y poner en práctica una estrategia de institucionalización del enfoque de género es fundamental la existencia de un mandato político sobre género, así como que este enfoque se encuentre asociado al mandato político global y a la misión de la organización.

En esta dirección, la CEPAL cuenta con un mandato de los países miembros (Res.483 (XXI) para el examen y consideración en todos los programas del sistema de la CEPAL de los problemas sectoriales e intersectoriales que aseguren la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en los procesos de desarrollo. Asimismo, en las propuestas adoptadas por los países miembros de la CEPAL para la década de 1990 se plantea la necesidad de aplicar un enfoque de desarrollo integrado, que supere las diferencias entre las políticas económicas y sociales, y aborde los diversos aspectos de la equidad social, entre los que se encuentra la equidad de género, de tal modo que se potencie la integración social en sociedades democráticas y productivas.

¹ Los mandatos más recientes para la institucionalización de género en las Naciones Unidas provienen de la Declaración de Beijing, de la Plataforma de Acción, de la Resolución 51/69 de la Asamblea General y del 41 período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (marzo de 1997). A su vez, en la resolución 50/104 de diciembre de 1997, la Asamblea General urge a los Gobiernos desarrollar y promover metodologías para incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos de las decisiones políticas, incluyendo las económicas. Por su parte, el Secretario General envió una carta en octubre de 1997 a todas las jefaturas de las agencias especializadas y organismos de las Naciones Unidas indicando la importancia y la urgencia de incorporar el enfoque de género en los planes de mediano plazo, en los diagnósticos y recomendaciones, generales y sectoriales, proporcionados a los gobiernos, así como que esta perspectiva debe reflejarse en los presupuestos asignados a los programas.

² Ver ECOSOC, 1997a. A/52/3, chap.IV, sect. A, agreed conclusions y ECOSOC, 1997b. E/1997/L.30, 14 July.

Pero el compromiso de la CEPAL no sólo es nominal. Si bien la implementación de éste -y otros mandatos- respecto a la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo ha sido lenta y muchas veces dificultosa, se observan avances cuantitativos y cualitativos significativos desde principios de la década de los noventa hasta la actualidad.

Además, para el éxito de un proceso de estas características, es un factor de importancia la ubicación dentro del organigrama de la organización de la entidad que posee la responsabilidad central de los temas de género. En este sentido, la situación de la CEPAL es en cierta medida óptima ya que desde 1993 la Unidad Mujer y Desarrollo forma parte de la Secretaría de la Comisión. Sin embargo, y a pesar de los avances mencionados, aún falta que el análisis de género se integre de manera transversal y sistemática en el trabajo de todas las Divisiones y Unidades como parte de una "buena práctica" que conduce a otorgar mayor calidad a los análisis sobre la realidad socioeconómica de América Latina y el Caribe, así como a realizar propuestas de políticas públicas más acordes con las necesidades de los distintos sectores de la población. Todo lo cual repercutiría en definitiva en un mejoramiento de la cooperación al desarrollo que presta la institución.

Es en este contexto que se desarrolló en 1997 un proyecto piloto, de seis meses de duración, con la cooperación de la GTZ: "Institutionalization of gender policies within ECLAC", en el marco del cual se llevó a cabo el Estudio-Consulta, cuyo informe estamos presentando³.

I. BREVES ANTECEDENTES

La principal finalidad del proyecto de cooperación CEPAL/GTZ fue el diseño de manera participativa y consensuada de una estrategia de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL.

Se consideró necesario para iniciar un proceso de estas características estructurar un diagnóstico de la situación existente. El objeto de este paso fue evaluar las oportunidades y resistencias presentes en la organización, así como identificar el campo de maniobra para el cambio y la acción.

La institucionalización del enfoque de género requiere de una acción colectiva y de un proceso transparente y participativo, que se expresa a través de la cooperación, la consulta y la negociación, así como de la resolución de conflictos, entre los actores relevantes de los distintos procesos que confluyen en el "mainstreaming". En esta dirección y en el marco del proyecto, se desarrollaron diversas reuniones informativas y de consulta con profesionales que trabajan en la institución, tales como puntos focales del tema mujer de las divisiones, coordinadores de proyectos, expertas en el enfoque de género⁴.

³ Otras actividades del proyecto fueron la compilación y análisis de material sustantivo sobre: i) los principales avances teóricos y metodológicos en el área género y desarrollo; ii) iniciativas de implementación de la planificación de género en las políticas de superación de la pobreza en varios países latinoamericanos; iii) experiencias de capacitación e institucionalización de la perspectiva de género en el trabajo regular de diferentes organismos internacionales.

⁴ Los principales aportes para el diseño de la estrategia recibidos en estas reuniones se sintetizan en el punto IV de este documento.

Asimismo, la institucionalización del enfoque de género, por la naturaleza de la temática, es compleja y demanda acciones y posiciones políticas. Además, se enfrenta al hecho que muchas veces los decisores y las burocracias son hostiles a iniciar este proceso, debido a que en general es mirado como una imposición externa que les reportará pocos beneficios y muchos esfuerzos. También suelen existir resistencias ideológicas a los cambios, más aún frente a aquellos de carácter global y estructural.

Por estos motivos, y en el convencimiento que el compromiso y la voluntad de los decisores es un aspecto clave para el cambio, se llevaron a cabo diversas actividades entre las que se destaca, por su importancia política, el Estudio-Consulta realizado con la dirección de las distintas Divisiones y Unidades sustantivas que conforman la CEPAL.

II. METODOLOGIA

El Estudio se desarrolló en tres etapas consecutivas:

Etapas 1

En su primera fase el Estudio, con el objeto de iniciar un diagnóstico sobre el estado de situación de la aplicación del enfoque de género en la CEPAL, consistió en la recopilación y análisis de toda la información existente al respecto al interior de la institución.

En primer lugar se revisaron las actividades en torno a la problemática de las mujeres y al enfoque de género realizadas por las distintas Divisiones y Unidades de la CEPAL desde el año 1994 hasta mediados del año 1997. Estas fueron reportadas a la Unidad de la Mujer por los puntos focales designados por la dirección de las mismas con motivo de la VII Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, o recogidas para dar seguimiento al plan de mediano plazo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para el adelanto de la mujer para el período 1996-2001⁵.

En un segundo momento, en conjunto con la Unidad de Gerencia de Proyectos dependiente de la División de Planificación de Programas y Operaciones, se revisaron los proyectos en curso en la CEPAL, y aquellos de próxima iniciación. Esto tuvo por objeto identificar los proyectos donde ya existe alguna actividad o supuesto teórico o metodológico que indique incorporación de la perspectiva de género, así como, en aquellos proyectos que no cumplen con esta condición, identificar áreas y actividades prioritarias donde es posible y pertinente hacerlo en el corto plazo.

⁵ Ver CEPAL, 1997. Actividades de la Secretaría de la CEPAL relacionadas con la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe desde el 1° de junio de 1994 hasta el 30 de agosto de 1997 LC/L.1062 (CRM.7/3), Santiago de Chile, 8 de septiembre, y CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, 1997. Questionnaire for the Mid-Term Review of the System-wide Medium Term Plan (SWMTP) for the Advancement of Women, Santiago de Chile, septiembre (inédito).

Finalmente se realizó un análisis del Programa de Trabajo regular de la CEPAL para el bienio 1998-1999 con la finalidad de identificar áreas temáticas así como actividades de investigación, capacitación y cooperación al desarrollo donde es posible, con los actuales recursos institucionales, incorporar el enfoque de género de manera transversal en los distintos sectores.

Etapa 2

En conocimiento de los anteriores antecedentes y para completar el diagnóstico institucional se elaboró, en la segunda fase, una pauta de entrevista en profundidad semiestructurada, para ser aplicada a la dirección de Divisiones y Unidades sustantivas, así como a la Secretaría de la CEPAL.

Los objetivos definidos para esta entrevista fueron:

- i. Conocer el estado de situación de la División o Unidad
- ii. Detectar oportunidades y resistencias para el proceso de institucionalización del enfoque de género.
- iii. Recibir los aportes de los cuadros directivos de la CEPAL para el diseño de la estrategia de institucionalización del enfoque de género.

Las unidades de contenido y significación que guiaron las entrevistas fueron:

- Principales temáticas, procedimientos y postulados del trabajo divisional.
- Situación actual en la División o Unidad de la incorporación del enfoque de género y de la preocupación por la inserción de las mujeres al desarrollo socioeconómico de América Latina y el Caribe.
- Experiencias existentes en los países contrapartes y demandas de cooperación al desarrollo con enfoque de género.
- Recursos disponibles y principales necesidades para hacer efectivo el proceso de mainstreaming del enfoque de género.
- Sugerencias metodológicas para desarrollar el proceso de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL, tanto en el nivel técnico como político.
- Percepción del rol de la Unidad Mujer y Desarrollo en el proceso de mainstreaming.

- Aportes para el diseño de la estrategia.

Para la concreción de las entrevistas, el Secretario Ejecutivo de la CEPAL envió una comunicación a la dirección de las Divisiones y Unidades sustantivas de la organización, en la cual se señalaba el mandato con el que cuenta la CEPAL para la incorporación del análisis de género en su trabajo, así como la importancia de llevar a cabo un proceso de institucionalización de este enfoque, y se solicitaba su cooperación. Posteriormente se acordó telefónicamente con cada uno de los involucrados la fecha y hora de la entrevista.

La disponibilidad y la acogida de los-as directores y los-as jefes fueron positivas. En general se mostraron abiertos a ser entrevistados y colaboradores con el proceso iniciado. La duración promedio de las entrevistas fue de cuarenta y cinco minutos. Durante el desarrollo de las mismas se tomaron notas sobre las opiniones vertidas.

Etapas 3

Una vez aplicadas las entrevistas a diecisiete personas (ver lista en anexo), la información obtenida se sistematizó y se analizó, para posteriormente consolidarla.

Los resultados obtenidos se presentaron a los involucrados en un seminario de trabajo de medio día realizado en el marco de la reunión de coordinación y trabajo entre la CEPAL y la GTZ. A su vez, en este contexto se abrió el debate para recoger la reacción de los presentes así como nuevos aportes y sugerencias para el diseño de la estrategia de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL.

III. PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

1. ESTADO DE SITUACION DE LA CONSIDERACION DE LA DIMENSION DE GENERO EN LA CEPAL

En base a las respuestas de los entrevistados respecto a las actividades que se encuentran ejecutando, o que han realizado en los últimos años, que incluyen una preocupación explícita por la situación de las mujeres o la aplicación del enfoque de género en los análisis y propuestas de políticas públicas, es posible observar que en un porcentaje importante de las Divisiones y Unidades sustantivas de la CEPAL ha permeado la perspectiva de género (cuadro N°1).

Sin embargo, la cantidad, profundidad y sistematicidad son variables. Se presentan las mayores diferencias entre aquellas entidades que tienen consideradas actividades relacionadas con género en su programa regular o que tradicionalmente las temáticas que abordan poseen una asociación evidente con la problemática de las mujeres y las desigualdades de género, y aquellas que últimamente han ido incorporando actividades a partir de proyectos específicos o de demandas coyunturales.

Respecto a las Divisiones y Unidades donde no se presentan actividades, es necesario distinguir aquellas que piensan desarrollarlas en el corto plazo, de aquellas donde los entrevistados consideran difícil su implementación ya sea por la lejanía de la temática, por resistencias ideológicas o por desconfianza de la utilidad del enfoque de género en las áreas en que trabajan.

En este sentido, resulta también interesante observar que en relación a los temas considerados por los entrevistados como prioritarios para incorporar el análisis de género de manera transversal predominan, con distintos niveles de agregación, aquellos asociados tradicionalmente a las mujeres como son los de población, y los que tienen un impacto directo sobre la equidad y la situación de pobreza de los hogares (cuadro N°2). Por otra parte, entre los temas indicados como posibles de abordar a futuro desde una perspectiva de género es clara la ampliación del enfoque a áreas no tradicionalmente enfrentadas pero que son de gran importancia tanto para el crecimiento económico de América Latina y el Caribe como en términos de la definición del modelo de desarrollo para la región.

De todas maneras existe la percepción en los entrevistados que gran parte de los temas que trabajan, sobre todo aquellos que presentan mayores niveles de agregación, tienen "neutralidad de género", es decir no presentan diferencias o desigualdades entre varones y mujeres. Esto induce a pensar que aún existe una percepción homogenizante de la población de los países de la región, y que no opera el reconocimiento de las diversas necesidades de los distintos segmentos sociales, así como de los impactos diferenciales de las políticas públicas sobre varones y mujeres.

Cuadro N°1⁶

SE REALIZAN ACTIVIDADES	SE ESPERA IMPLEMENTAR ACTIVIDADES	SE CONSIDERA DIFICIL
<ul style="list-style-type: none"> . SECRETARIA . CELADE . ILPES . D.D. SOCIAL . D.D. PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL . D. ESTADISTICAS . U. GERENCIA DE PROYECTOS . U. MUJER Y DESARROLLO . U. FINANCIAMIENTO 	<ul style="list-style-type: none"> . D. COMERCIO INTER. . D. PROGRAMACION 	<ul style="list-style-type: none"> . D. DESARROLLO ECONOMICO . D.MEDIOAMBIENTE . U. TRANSPORTE . OFIC. PERSONAL

⁶ Todas las expresiones encerradas en los cuadros responden a opiniones vertidas durante la aplicación de las entrevistas.

Cuadro N°2

TEMAS PRIORITARIOS PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GENERO	TEMATICAS DONDE SE PODRIA INCLUIR EL ENFOQUE DE GENERO
<ul style="list-style-type: none"> . POBLACION . DINAMICA DEMOGRAFICA . MIGRACION . PUEBLOS INDIGENAS . POBREZA . POLITICAS SOCIALES . MICROECONOMIA . MERCADO LABORAL . EMPLEO . PROYECTOS PRODUCTIVOS . FORMACION PROFESIONAL . PYMES . MERCADO DE TIERRAS . DESARROLLO AGRICOLA . DESARROLLO LOCAL . SECTOR SERVICIOS . SALUD . EDUCACION . ESTADISTICAS 	<ul style="list-style-type: none"> . EVALUACION DE PROYECTOS SOCIALES . INDICADORES SOCIOECONOMICOS . GLOBALIZACION . COMERCIO INTERNACIONAL . MACROECONOMIA . MEDIO AMBIENTE . GOBERNABILIDAD

2. SOBRE LA INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO EN EL TRABAJO DE LA CEPAL

Una vez explicado a las personas entrevistadas los objetivos del proyecto, en el contexto de la conversación mantenida, se les solicitó proyectar simuladamente el proceso de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL, indicando qué características le otorgarían y qué beneficios visualizaban de un esfuerzo conjunto en esta dirección.

De las respuestas obtenidas se pueden distinguir aquellas que aluden directamente al enfoque de género y a sus potencialidades o limitaciones (cuadro n°3), de las que hacen referencia al proceso de "mainstreaming" de esta perspectiva en la CEPAL (cuadro n°4).

En este contexto, es importante señalar que para los entrevistados el rol de la Unidad Mujer y Desarrollo estaría definido, por una parte, por la capacidad de proporcionar al resto de las Divisiones

información sobre los aspectos teórico-conceptuales que sustentan el enfoque de género desde una perspectiva de transversalidad de las diferentes dimensiones del desarrollo que se abordan en la CEPAL, así como herramientas metodológicas para su aplicación y datos provenientes de las investigaciones realizadas en diferentes áreas temáticas. Por otra parte, la Unidad tendría que desempeñar un papel de agente promotor, facilitador y coordinador de la estrategia de institucionalización del enfoque de género.

Respecto a las opiniones vertidas sobre el análisis de género, se observa que no todos los entrevistados muestran la misma sensibilidad ante éste o poseen el mismo nivel de conocimiento en relación a sus postulados y aportes. Sin embargo, se presenta cierta coincidencia en las expectativas frente a la aplicación de esta perspectiva en el trabajo de la CEPAL.

Cuadro N°3

OPINIONES SOBRE EL ENFOQUE DE GENERO
<p>. GENERO DEBE SER UN TEMA TRANSVERSAL</p> <p>. ES UN TEMA DE GRAN LEGITIMIDAD PERO QUE NO SE DEBE TRATAR DE METER EN TODO</p> <p>. EXISTEN DIFICULTADES TEORICAS, METODOLOGICAS E IDEOLOGICAS PARA QUE LAS CUESTIONES DE GENERO DEJEN DE SER UN EJERCICIO MARGINAL SOLO DE LOS PROYECTOS DE NIVEL MICRO.</p> <p>. ESTE ENFOQUE PUEDE DAR RESPUESTAS DISTINTAS Y NUEVAS A LOS GRANDES INTERROGANTES Y PROCESOS DE FONDO, SOBRE EL PRESENTE Y EL FUTURO DEL DESARROLLO DE AMERICA LATINA.</p> <p>. NO HAY CLARIDAD DE COMO TRADUCIR LOS POSTULADOS DEL ENFOQUE DE GENERO Y LAS RECOMENDACIONES QUE DE EL SE DERIVAN EN ACCIONES.</p> <p>. EL ENFOQUE DEBE SUPERAR EL NIVEL DESCRIPTIVO PARA CONSTITUIRSE EN UNA PERSPECTIVA DE ANALISIS QUE ABRE NUEVAS LECTURAS QUE HOY NO SE PUEDEN IGNORAR.</p> <p>. EL ANALISIS DE GENERO PERMITE FORTALECER LA VINCULACION ENTRE LAS POLITICAS ECONOMICAS Y SOCIALES, LAS AREAS PRODUCTIVA Y REPRODUCTIVA, Y LOS NIVELES MICRO Y MACRO DEL DESARROLLO.</p> <p>. EL ENFOQUE DE GENERO DEBE IMPONERSE POR SU APORTE SUSTANTIVO.</p> <p>. DEBE ASOCIARSE A LOS GRANDES TEMAS, SI NO SE PUEDE TRANSFORMAR EN UN TEMA DE MINORIAS Y ESA MIRADA TEORICAMENTE YA ESTA AGOTADA.</p> <p>. NO HAY QUE TRIVIALIZARLO, CON EL ENFOQUE DE GENERO ES LA CALIDAD DEL TRABAJO Y DEL PERSONAL LA QUE MEJORA.</p>

En relación a una estrategia de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL, las características que ésta debería adoptar y el contexto donde se inserta, es interesante notar que las diversas opiniones vertidas por los entrevistados son coincidentes, en gran medida, con las conclusiones a las que se arribó después de hacer una revisión, en el marco del proyecto, de las distintas experiencias de "mainstreaming" de la perspectiva de género llevadas a cabo en otros organismos internacionales, y de las recomendaciones del ECOSOC⁷.

Cuadro N°4

OPINIONES SOBRE EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO EN LA CEPAL
<ul style="list-style-type: none"> . ES UN PROCESO TECNICO Y POLITICO . SE BASA EN UN VINCULO SUSTANTIVO-OPERACIONAL . REPORTA BENEFICIOS PARA LA CEPAL . REPORTA BENEFICIOS PARA LOS GOBIERNOS DE LA REGION . MEJORA LA CALIDAD DE LA COOPERACION AL DESARROLLO . DEBE RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LOS GOBIERNOS . ENFRENTA UN ESCENARIO DE CAMBIOS EN LA INSTITUCION . SE ASOCIA A ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS CONCRETOS . INVOLUCRA TANTO LA SEDE REGIONAL COMO A LAS OFICINAS SUBREGIONALES . CONSIDERA TANTO EL PROGRAMA REGULAR DE TRABAJO COMO LOS PROYECTOS . REQUIERE DE RECURSOS NUEVOS Y PERMANENTES ASOCIADOS A LOS MANDATOS Y AL FORTALECIMIENTO SUSTANTIVO DEL ENFOQUE DE GENERO . LA UNIDAD DE MUJER Y DESARROLLO DEBE TENER UN ROL COORDINADOR Y CATALIZADOR DEL PROCESO

⁷ La síntesis de esta revisión y su análisis, así como los principales aprendizajes para llevar a cabo el proceso de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL será publicada próximamente.

Varios entrevistados coincidieron con la expresión que **"la CEPAL es un recinto de ideas que repercute en los países y tiene un gran impacto en las políticas gubernamentales"**. Asimismo, existió unanimidad frente al hecho que en los países, con la excepción del área del Caribe, no presentan demandas en torno a la incorporación del enfoque de género en la cooperación al desarrollo que reciben de la CEPAL, y éste no suele estar presente en el permanente diálogo técnico-político que se mantiene con ellos. Este hecho se indica como una de las causas importantes para no tener en cuenta esta perspectiva o como una dificultad para su verdadera implementación, considerándose que a nivel de los países hay un gran vacío al respecto.

Sin embargo, un número importante de entrevistados sí reconoce la existencia de cierta presión externa por parte de las agencias de cooperación que financian los proyectos que se ejecutan en las divisiones. Esto los está impulsando a tratar de incorporar la dimensión de género aunque no estén muy convencidos de la necesidad de hacerlo o de sus efectos positivos. Bajo esta circunstancia, una estrategia de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL es percibida como algo que podría proporcionarles instrumentos para cumplir con esta demanda satisfactoriamente.

3. LIMITACIONES PRESENTES Y NECESIDADES

En las entrevistas también se indagó respecto a las limitaciones existentes en la CEPAL para implementar el proceso de institucionalización del enfoque de género, y a las necesidades que presentan las divisiones y unidades sustantivas.

En general, las respuestas en ambos puntos se pueden agrupar temáticamente. Los aspectos que presentaron mayor consenso son aquellos asociados con una definición político institucional clara respecto a la incorporación de la perspectiva de género, y a un mayor desarrollo conceptual y metodológico de este enfoque, en relación a los distintos temas sectoriales que se abordan en la CEPAL, y el consecuente vínculo sustantivo-operacional que se debería establecer sustentado en metodologías de trabajo que expresen rigor empírico y analítico.

Asimismo, se presentó acuerdo en la importancia de acceder a datos estadísticos desagregados por sexo que posibiliten su posterior análisis desde la perspectiva de género, y en el fortalecimiento del desarrollo profesional y técnico del funcionariado a través de mecanismos flexibles y fluidos que principalmente le provea información, ya que la capacitación, en sus formas más tradicionales (por ej. talleres) no es el mecanismo considerado como más apropiado para la institución. El tema de los recursos, en sus distintas expresiones (humanos, financieros, tiempo, información, capacitación, entre otros) también apareció sistemáticamente en todas las entrevistas.

Entre los aspectos mencionados por algunos directivos, pero que fueron rechazados o ignorados por otros, se destacan, por la importancia que poseen, aquellos que hacen referencia a los procedimientos, es decir a las actividades y rutinas asociadas a distintos momentos del trabajo institucional tales como el reclutamiento y elaboración de los términos de referencia para los consultores, expertos y funcionarios, y las pautas de seguimiento y evaluación ("accountability") de los proyectos y del trabajo divisional en general. También se hizo referencia a los mecanismos para alcanzar igualdad de oportunidades para los varones y las mujeres que se desempeñan en la CEPAL o para establecer incentivos con el objeto de incorporar la dimensión de género en el trabajo.

Las principales respuestas obtenidas se observan en los dos cuadros siguientes:

Cuadro N°5

LIMITACIONES PRESENTES
. EL ANALISIS DE GENERO ESTA EN CONSTRUCCION Y POSEE POCA FUERZA PARA IMPONERSE
. DIFICULTAD PARA QUE LAS "IDEAS" SE CONVIERTAN EN ACCIONES POR FALTA DE CAUCES PARA SU INSTITUCIONALIZACION
. POCA CLARIDAD DE LOS BENEFICIOS DE LA UTILIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO
. DIFICULTAD PARA VISUALIZAR VINCULOS ENTRE EL ANALISIS DE GENERO Y LAS TEMATICAS SECTORIALES Y DE ALTOS NIVELES DE AGREGACION
. LA PENETRACION DEL TEMA Y EL INTERES POR EL ANALISIS DE GENERO EN LA CEPAL SON DISPAREJOS
. EL TEMA NO SE ENCUENTRA EXPLICITAMENTE CONSIDERADO DE MANERA TRANSVERSAL EN EL PROGRAMA DE TRABAJO 1998-1999
. SOBRECARGA DE TRABAJO Y DE DEMANDAS EN LAS DIVISIONES
. ESCASEZ DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS
. NO ES UN TEMA PRIORITARIO DE LA CEPAL NI DE LAS DIVISIONES
. PRESENCIA DE RESISTENCIAS A LA TEMATICA Y A PROCESOS DE CAMBIO
. NO SE CONSIDERA UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA DE TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION

Cuadro N°6

NECESIDADES-DEMANDAS
. UNA POLITICA INSTITUCIONAL CLARA RESPECTO AL ANALISIS DE GENERO
. CONOCER LAS DEMANDAS Y PRIORIDADES DE LOS GOBIERNOS DE LA REGION EN TORNO A LA PROBLEMATICA DE GENERO
. CONOCER LAS PRIORIDADES DE LOS DONANTES
. UN MARCO CONCEPTUAL SOLIDO SOBRE GENERO Y DESARROLLO

- . UN DEBATE SOBRE LA INTERRELACION DEL ANALISIS DE GENERO CON LOS TEMAS SECTORIALES Y LA TPE, Y SOBRE SU CARACTER TRANSVERSAL**
- . TRABAJO INTERDIVISIONAL REGULAR CON FUERTE APOYO DE LA SECRETARIA**
- . INFORMACION SOBRE INVESTIGACIONES CON ANALISIS DE GENERO EN LOS TEMAS DE LA CEPAL**
- . DATOS ESTADISTICOS DESAGREGADOS POR SEXO. VARIABLES, INDICADORES E INDICES QUE INCORPOREN LOS ASPECTOS DE GENERO.**
- . ASESORIA INTERNA Y EXTERNA EN GENERO**
- . OPERACIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO Y METODOLOGIAS**
- . NUEVOS Y MAYORES RECURSOS**
- . INDICADORES DE GESTION, DE IMPACTO Y DE EFICACIA DE LA INCORPORACION SUSTANTIVA Y METODOLOGICA DEL ANALISIS DE GENERO.**

4. APORTES PARA EL DISEÑO DE LA ESTRATEGIA

Se solicitó a los entrevistados que sugirieran actividades a considerar en la estrategia de institucionalización del enfoque de género, y además que hicieran un esfuerzo de priorizar áreas y niveles de acción para tener en cuenta en el corto plazo.

Entre la información obtenida se detectó actividades que son complementarias y otras que son excluyentes en la medida que responden a visiones diferentes sobre cómo debe darse el proceso. Las principales respuestas recogidas se expresan en los siguientes cuadros:

Cuadro N°7

ACTIVIDADES SUGERIDAS A NIVEL GENERAL

- . CONSOLIDAR UN MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO SOBRE ANALISIS Y PLANIFICACION DE GENERO EN EL DESARROLLO**

- . PRODUCIR UN DEBATE CONCEPTUAL CON LAS DISTINTAS DIVISIONES**
- . ELABORAR UN TEXTO CON LOS PRINCIPALES LINEAMIENTOS DEL ANALISIS DE GENERO QUE UNIFIQUE EL ENFOQUE PARA LA CEPAL**
- . IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PROYECTOS Y ACTIVIDADES REGULARES EN DOS O TRES DIVISIONES**
- . IDENTIFICAR ACTIVIDADES QUE PUEDAN APLICARSE EN VARIAS DIVISIONES SIMULTANEAMENTE PARA ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACION**
- . CONFORMAR UN GRUPO MIXTO DE ASESORIA EN GENERO QUE APOYE A LAS DIVISIONES**
- . DOTAR A LAS DIVISIONES DE UNA PERSONA Y DE RECURSOS DESTINADOS A LA CONSIDERACION DE LA TEMATICA DE GENERO**
- . DEFINIR ROLES DE LOS PROFESIONALES Y DIVISIONES INVOLUCRADOS EN LA INCORPORACION DEL ANALISIS DE GENERO**
- . ORGANIZAR SEMINARIOS Y REUNIONES DE EXPERTOS SOBRE EL TEMA**
- . DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE APOYO TECNICO Y METODOLOGICO PARA LA INCORPORACION TRANSVERSAL DE LA DIMENSION DE GENERO**
- . INCLUIR DE MANERA REGULAR LA DESAGREGACION DE DATOS POR SEXO Y EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PANORAMAS SOCIAL Y ECONOMICO**
- . PRODUCIR DATOS DESAGREGADOS POR SEXO, Y UTILIZAR O ELABORAR INDICADORES E INDICES QUE INCORPOREN LA DIMENSION DE GENERO**
- . POTENCIAR LOS DATOS DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES, LOS CENSOS Y LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LOS PAISES, ASI COMO DE LOS ESTUDIOS QUE SE REALIZAN EN LA CEPAL**

Cuadro N°8

ACTIVIDADES SUGERIDAS RESPECTO AL PERSONAL

- . INCLUIR EN LOS TERMINOS DE REFERENCIA DE LAS CONSULTORIAS Y EN LA DESCRIPCION DE TRABAJO DEL FUNCIONARIADO ACTIVIDADES RELATIVAS AL ANALISIS DE GENERO**
- . CAUTELAR QUE LA FORMACION DE LAS PERSONAS QUE INGRESAN AL SISTEMA INCLUYA EXPERIENCIA O CAPACITACION EN ANALISIS DE GENERO**

<p>. FORTALECER LA CAPACIDAD INTERNA EN ANALISIS Y PLANIFICACION DE GENERO EN EL DESARROLLO.</p>

En relación a las dos principales líneas donde se encauza el trabajo que se realiza en la CEPAL: el programa regular, aprobado por los gobiernos por bienios durante el Período de Sesiones, y los proyectos extrapresupuestarios, la mayoría de los entrevistados indicó sugerencias para estos últimos, considerando que sería más fácil y propicio incorporar el análisis de género en este nivel. Esto tiene importancia en la medida que el mainstreaming para ser eficaz debe considerar ambas líneas y que el programa regular de trabajo es donde se expresa de manera más institucional los enfoques adoptados por la organización.

Las actividades sugeridas se encuentran en los cuadros n° 9 y n°10.

Cuadro N°9

ACTIVIDADES SUGERIDAS PARA EL PROGRAMA DE TRABAJO REGULAR
<p>. IDENTIFICAR SUBPROGRAMAS Y AREAS TEMATICAS DONDE ES POSIBLE INCORPORAR EL ENFOQUE DE GENERO</p> <p>. PRIORIZAR TEMAS, SECTORES Y NIVELES</p> <p>. ANALIZAR CONJUNTAMENTE CON LA DIVISION CORRESPONDIENTE LA DEFINICION E INICIO DE ACTIVIDADES CONCRETAS</p> <p>. DISCUTIR CON LA DIVISION DE PROGRAMACION Y OPERACIONES Y CON CADA UNA DE LAS DIVISIONES ACTIVIDADES QUE SE PUEDEN INTEGRAR EN SUS PROGRAMAS DE TRABAJO PARA LOS BIENIOS 1998-1999 Y 2000-2001</p>

Cuadro N°10

ACTIVIDADES SUGERIDAS A NIVEL DE LOS PROYECTOS
<p>. CONTEMPLAR EL ANALISIS DE GENERO EN TODO EL CICLO DE PROYECTO, ESPECIALMENTE EN SUS PRIMEROS MOMENTOS.</p> <p>. INCLUIR EN EL DOCUMENTO DE PROYECTO UNA HOJA DONDE SE EXPLIQUEN</p>

EFFECTOS-BENEFICIOS ESPERADOS SOBRE VARONES Y MUJERES, ASI COMO CONSIDERACIONES SOBRE LA INCLUSION DEL ENFOQUE DE GENERO, QUE PERMITA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACION.

. INCORPORAR A LAS REUNIONES BIMENSUALES DE SEGUIMIENTO ENTRE LA UNIDAD DE GERENCIA DE PROYECTOS Y LOS EQUIPOS EJECUTORES UNA PERSONA QUE PROPORCIONE ASESORIA EN GENERO.

. ANALIZAR EL NUEVO SISTEMA DE EVALUACION INTERNA DE LOS PROYECTOS PARA INCORPORAR MECANISMOS QUE PERMITAN MEDIR LOS AVANCES EN LA INTEGRACION DEL ENFOQUE DE GENERO

. FORMULAR CON APOYO DE LA SECRETARIA UN GRAN PROYECTO INTERDIVISIONAL DE GENERO

IV. NUEVOS APORTES PARA LA ESTRATEGIA SURGIDOS DE LOS DEBATES

Las diferentes reuniones y diálogos que se mantuvieron con profesionales de la CEPAL, durante los seis meses de duración de proyecto, permitieron recoger nuevos aportes a considerar en el diseño de la estrategia de institucionalización del enfoque de género, así como completar el diagnóstico institucional.

De especial importancia fueron tres encuentros de información y consulta organizados en el marco de los días de trabajo en conjunto entre el equipo del proyecto de la CEPAL y las expertas de la GTZ⁸. En términos generales, se puede indicar que estas reuniones fueron muy satisfactorias, puesto que contaron con la asistencia de la mayoría de los convocados considerados como indispensables por su relación y acción con el proceso de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL. Su participación y colaboración permitieron alcanzar, de manera óptima, los objetivos propuestos.

La reunión realizada con los cuadros directivos de la CEPAL, a la que asistieron la mayoría de los entrevistados o personas designadas por ellos⁹, permitió que éstos conocieran los resultados de las entrevistas y que reaccionaran aportando nuevos elementos y compromisos, así como iniciando el necesario diálogo institucional para llevar a cabo una estrategia de "mainstreaming".

Entre los principales puntos tocados en el debate se destacan los siguientes elementos:

- **El compromiso y la voluntad política de la Secretaría de la CEPAL para impulsar una estrategia de institucionalización del enfoque de género en la organización.**

⁸ Sra. Martina Kampman, asesora principal sobre políticas de género y reducción de la pobreza de la GTZ, y Sra. Bárbara Hess, encargada del proyecto ProEquidad de Colombia.

⁹ Ver Informe de la reunión sobre estrategia de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL. LC/L.1088, 16 de diciembre de 1997.

- **La necesidad de sistematizar el marco teórico del enfoque de género en el desarrollo, principalmente sus avances en los últimos años, y asociarlo conceptualmente a la propuesta de la CEPAL de Transformación Productiva con Equidad, para lo cual se propuso realizar y publicar estudios concretos.**
- **La importancia de que se pueda reconocer el pensamiento y la posición de la CEPAL en la temática de género.**
- **La urgencia de pasar de la legitimidad constitucional, determinada por los mandatos respecto al enfoque de género, a la legitimidad sustantiva.**
- **La posibilidad de constituir, para apoyar el proceso de institucionalización del enfoque de género una "task force", o un grupo asesor permanente de alto nivel.**
- **La conveniencia que el área temática que aborda la Unidad Mujer y Desarrollo, y sus respectivas actividades, constituya un Subprograma en el Programa de Trabajo 2000-2001 a ser aprobado en el próximo Período de Sesiones de la CEPAL, para que lleve a cabo de manera más eficiente su rol en el "mainstreaming".**
- **La definición de un conjunto de "ideas fuerza" en torno a la dimensión de género para que se expresen en las propuestas de políticas públicas que hace la CEPAL a los gobiernos de ALC.**
- **La necesidad de desarrollar instrumentos y metodologías para una correcta y eficiente aplicación del enfoque de género.**
- **La importancia de profundizar la idea de transversalidad del enfoque de género.**
- **Las dificultades que se presentarían de dejar la incorporación del enfoque de género a la libre voluntad de las personas, sin definir mecanismos, procedimientos, responsabilidades e incentivos para hacerlo.**
- **El requerimiento de sensibilizar al funcionariado de modo de asociarlo tanto a la "idea" como al "producto" de la incorporación del enfoque de género.**
- **La certeza que a pesar que siempre se requieren nuevos recursos "podemos hacer más con lo que tenemos".**

- **La conveniencia de que la institucionalización del enfoque de género se asocie a otros procesos de cambio institucional.**

Del diálogo establecido en las otras dos reuniones¹⁰ se destacan por su validez, para ser tomados en consideración en el diseño de la estrategia, los siguientes aspectos:

- **La importancia de que la institucionalización del enfoque de género conduzca a potenciar el trabajo interdivisional al interior de la CEPAL.**
- **La falta de claridad respecto a que promover la igualdad de género mediante la remoción de las restricciones que afectan a las mujeres para acceder tanto al control de los recursos, a los procesos de adopción de decisiones y al poder, como a las oportunidades para mejorar su calidad de vida y alcanzar su autonomía, no sólo responde a razones de justicia social o de equidad sino también promueve la eficiencia de las economías y el desarrollo sustentable de los países.**
- **La necesidad de nuevos y mayores recursos puesto que incorporar el enfoque de género implica no sólo aplicar un nuevo análisis sino también más trabajo.**
- **La tendencia a considerar que incluir el enfoque de género es una tarea adicional y no una estrategia básica de programación y diseño de políticas.**
- **La dificultad cognitiva de asociar el enfoque de género a problemáticas de nivel macrosocial y económico.**
- **La poca claridad conceptual, y la escasa difusión del enfoque de género entre los diferentes agentes y actores del desarrollo.**
- **El reconocimiento de los límites que poseen los análisis actuales, sin perspectiva de género, para explicar ciertos cambios en la realidad de los países de América Latina y el Caribe.**

V. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO EN SU PRIMERA VERSION

¹⁰ Una de ellas realizada con los puntos focales del tema mujer en las divisiones, coordinadores de proyectos y expertas en el tema género (22-10-97), y la otra efectuada en el marco del "Seminario de los Jueves" el que constituye un foro abierto permanente de debate al interior de la institución (30-10-97).

Con los insumos anteriormente mencionados, sumados a la consideración de la misión institucional, los mandatos de "mainstreaming", el organigrama, la descripción de funciones de cada entidad que forma parte de la estructura organizacionales y los procedimientos fundamentales y regulares que forman parte del trabajo de la CEPAL, se inició la elaboración de la primera versión de la estrategia de institucionalización del enfoque de género en su trabajo sustantivo. Esta tarea se realizó de manera conjunta entre la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL y las expertas de la GTZ para el proyecto, durante la reunión de trabajo y coordinación desarrollada entre los días 20 y 30 de octubre de 1997. Asimismo, se preparó de forma paralela la segunda fase del proyecto, la que contribuiría a fortalecer el proceso deseado.

Los próximos pasos a seguir en el diseño e implementación de la estrategia para el período 1998-2000, que presentamos en el siguiente punto, son:

- Circular, entre los cuadros directivos y funcionarios de la CEPAL, la primera versión de la estrategia de institucionalización de enfoque de género en la organización, para recibir comentarios y compromisos, así como definir aportes conjuntos.
- Planificar los componentes de la estrategia definitiva (objetivos, actividades, actores, recursos, coronara) junto con los involucrados, y alcanzar formalización de acuerdos.
- Divulgar la estrategia entre las divisiones, las contrapartes de la CEPAL y otras organizaciones.
- Implementar las actividades definidas en la estrategia
- Hacer seguimiento de la estrategia para analizar los avances e identificar nuevas necesidades de apoyo
- Evaluar la puesta en marcha de la estrategia

VI. ESTRATEGIAS

1. Antecedentes del proceso de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL

- En 1977, en la XI reunión extraordinaria del Comité Plenario de la CEPAL, realizada en la Habana, de acuerdo con lo dispuesto en el Plan de Acción Regional adoptado por los Estados Miembros, la CEPAL creó una Unidad especializada para la integración de la mujer en el desarrollo. Desde la fecha señalada hasta la actualidad, la CEPAL actúa como secretaría técnica de sus países miembros en el tema de la mujer. Hasta el momento se han realizado siete conferencias regionales, y 25 reuniones de la mesa directiva de dicha conferencia.
- Por mandato de la Asamblea General y del ECOSOC, las Comisiones Regionales actúan como punto focal de las Naciones Unidas en el tema de la mujer. En consecuencia, la CEPAL es el punto focal para América Latina y el Caribe.
- En 1986, los países miembros de la CEPAL dieron un mandato de mainstream de la perspectiva de género en todos sus programas a través de la resolución 483 del XXI Período de Sesiones. En esta

resolución se expresa un mandato respecto al examen y consideración en todos los programas del sistema de la CEPAL de los problemas sectoriales e intersectoriales que aseguren la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en los procesos de desarrollo.

- En 1993, la Oficina del Secretario Ejecutivo dió un importante paso en este sentido. En el mes de diciembre la Unidad Mujer y Desarrollo pasó a formar parte de la estructura de la Secretaría, adquiriendo así la autoridad para solicitar-requerir a las otras divisiones y unidades sustantivas de la CEPAL cooperación en la institucionalización del enfoque de género en sus proyectos y programas.
- En 1994 al aprobar el Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, los países miembros reunidos en la sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe solicitaron a la Secretaría de la CEPAL realizar actividades de seguimiento del cumplimiento de dicho Programa.
- En 1996, la Unidad de la Mujer y Desarrollo inicia un trabajo regular de colaboración con la División de Planificación de Programas y Operaciones para incorporar de manera sistemática el enfoque de género en los proyectos de la CEPAL.

2. Marco institucional

Misión de la CEPAL

"La Secretaría viene guiando sus actividades en la inteligencia de que la "misión" actual de la CEPAL, como órgano regional de las Naciones Unidas, es contribuir al desarrollo de América Latina y el Caribe, colaborando interactivamente con los gobiernos de los países miembros mediante el análisis integral de los procesos de desarrollo y la consiguiente prestación de servicios operativos. La institución orienta su labor analítica al diseño de políticas públicas y facilita la aplicación de éstas, concentrando los servicios operativos en los campos de la información especializada, el asesoramiento, la capacitación y el apoyo a la cooperación regional e internacional" (XXVI período de sesiones de la CEPAL)

En la medida que en la propuesta de la CEPAL para los países de América Latina y el Caribe, Transformación Productiva con Equidad (TPE), se considera al desarrollo como un proceso de transformaciones a través de las cuales se pretende disminuir las desigualdades existentes entre la población de los países, las relaciones de género se transforman en un eje de reflexión y análisis importante.

Con el antecedente que el crecimiento económico no conduce necesariamente y en forma automática a la equidad, en la TPE se sostiene que un crecimiento con equidad, ambientalmente sustentable y en democracia no solo es deseable, sino también posible. Para esto es necesario mejorar los análisis de la realidad socioeconómica de la región y precisarlos, dando cuenta de la gran heterogeneidad de situaciones existentes, entre las que se encuentran las desigualdades entre mujeres y varones, sobre todo con el objeto de reducir la pobreza.

Los tres ejes centrales del enfoque integrado de la TPE requieren de la perspectiva de género para alcanzar mayor efectividad. La transformación productiva se sustenta en la incorporación deliberada y

sistemática del **progreso técnico**, con miras a lograr niveles crecientes de productividad sustentables, una mayor generación de **empleo productivo** y la **inversión en recursos humanos** que contribuye tanto a la eficiencia productiva como a la equidad.

Según la CEPAL la equidad mejora mediante avances en al menos uno de los tres objetivos siguientes, para los cuales la consideración de la dimensión de género en las políticas es una condición necesaria:

- a) minimizar la proporción de personas y hogares cuyas condiciones de vida se ubican debajo de lo que la sociedad considera aceptable, tanto económica como social y políticamente. Para cumplir con este objetivo, cualquier política o programa para reducir la pobreza debe mejorar la situación de las mujeres, para lo cual se debe considerar sus especificidades de modo de asegurar su éxito.
- b) promover el desarrollo de las capacidades potenciales existentes en todos los grupos de la sociedad, eliminando progresivamente los privilegios y las discriminaciones jurídicamente establecidos, así como la desigualdad de cualquier tipo, incluyendo aquellas asociadas al origen social, étnico o geográfico, o bien al sexo. La promoción de la igualdad de oportunidades implica prestar una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de los grupos menos favorecidos, entre los que se encuentran las mujeres, y en el caso que corresponda la adopción de medidas de acción positiva de carácter temporal y correctivo.
- c) lograr que el poder, la riqueza y los frutos del progreso no se concentren de tal manera que se restrinja, para las generaciones futuras y presentes, su ámbito de libertad. Para ésto es necesario reconocer y potenciar la capacidad de las mujeres de decidir individual y grupalmente sobre formas de organización, participación política, rol reproductivo y participación económica, asegurando su autonomía, al igual que la de los varones de los distintos sectores de la población.

3. Objetivo general de la estrategia

Incorporar el enfoque de género en la cooperación para el desarrollo que la CEPAL presta a los países de América Latina y el Caribe de modo que se beneficie de manera igualitaria a los hombres y a las mujeres.

4. Objetivos específicos

Objetivo 1: Integrar el enfoque de género en las actividades del Programa Regular y en los proyectos de cooperación al desarrollo de la CEPAL.

Actividades:

1. Identificar de manera conjunta áreas temáticas y actividades del programa regular en los cuales integrar el enfoque de género en divisiones seleccionadas de la CEPAL
2. Elaborar e implementar un plan de trabajo para incorporar el análisis de género en las divisiones seleccionadas
3. Fortalecer la capacidad interna de las divisiones seleccionadas para incorporar el análisis de género en su trabajo
4. Facilitar el diálogo técnico y político de las divisiones con sus contrapartes en el enfoque de género y sus temas sectoriales en países seleccionados
5. Integrar el enfoque de género en los proyectos de cooperación al desarrollo seleccionados
6. Socializar las prácticas exitosas con el resto de las divisiones y unidades de la CEPAL.

Objetivo 2: Incorporar el enfoque de género en los debates sustantivos de la CEPAL y en sus Períodos de Sesiones

Actividades:

1. Proponer un marco conceptual sobre análisis y planificación de género en el desarrollo para su aplicación en la CEPAL.
2. Elaborar un "policy paper" basado en un análisis de la propuesta de Transformación Productiva con Equidad y del Enfoque Integrado con perspectiva de género
3. Identificar en las divisiones seleccionadas las prioridades sectoriales que coinciden y refuerzan las prioridades que presentan los países en el área de género, para su posterior debate conceptual con los temas de trabajo en la CEPAL.
4. Organizar foros de debate con la Secretaría Ejecutiva y las divisiones sobre los temas prioritarios de trabajo de la CEPAL y su vinculación con el enfoque de género.

Objetivo 3: Desarrollar instrumentos de apoyo técnico y metodológico para facilitar la integración del enfoque de género

Actividades:

1. Promover la elaboración y utilización de datos desagregados por sexo, recopilar y evaluar indicadores e índices intencionados de género existentes, y elaborar nuevos de acuerdo a las necesidades del programa regular de trabajo de la CEPAL.
2. Integrar el análisis de género en todas las fases del ciclo de proyecto y desarrollar los instrumentos de apoyo correspondientes.

3. Elaborar una guía sobre los principales lineamientos del análisis de género y la planificación de género en el desarrollo.
4. Divulgar la información generada y los procedimientos metodológicos utilizados a los países de la región y a los donantes.

Objetivo 4: Generar mecanismos que favorezcan la colaboración interdivisional en la implementación de la estrategia

Actividades:

1. Identificar y conformar un grupo de asesoría de género que apoye a las divisiones y unidades en la incorporación del análisis de género en sus actividades y en sus diálogos con los gobiernos de la región.
2. Formar un grupo interdivisional de observación, seguimiento y difusión del proceso de institucionalización del enfoque de género en las actividades de la CEPAL.
3. Vincular la estrategia de institucionalización del enfoque de género con otros procesos de cambio institucional en la CEPAL.

Objetivo 5: Recopilar, sistematizar y distribuir información sobre género y los distintos temas sectoriales que aborda la CEPAL.

Actividades:

1. Identificar las necesidades de información, datos y bibliografía de las divisiones y unidades respecto al cruce de género con sus temas de interés.
2. Recopilar y distribuir la información a las divisiones y unidades, así como a prensa.
3. Formar una base de datos a través de inter-intranet
4. Hacer evaluaciones periódicas sobre uso y preferencias

ANEXO

LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS

<p>. Sr. Héctor Assael Director División de Comercio Internacional, Transporte y Financiamiento</p>	<p>. Sr. Joseph Ramos Director División de Desarrollo Productivo y Empresarial</p>
<p>. Sr. Raúl Atria Asesor Unidad de Gestión de Recursos Extrapresupuestarios</p>	<p>. Sr. Pedro Sáinz Director División de Estadística y Proyecciones Económicas</p>
<p>. Sr. Reynaldo Bajraj Secretario Ejecutivo Adjunto</p>	<p>. Sra. Bárbara Stallings Directora División de Desarrollo Económico</p>
<p>. Sr. Daniel Blanchard Director CELADE</p>	<p>. Sra. Adriana Valdés Directora División de Documentos y Publicaciones</p>
<p>. Sr. Axel Dourojeanni Director Adjunto División de Medio Ambiente y Desarrollo</p>	<p>. Sr. Dietrich Von Graevenitz Jefe Unidad de Gerencia de Proyectos</p>
<p>. Sr. Rolando Franco Director División de Desarrollo Social</p>	
<p>. Sr. Raúl García Buchaca Oficial de Evaluación. División de Planificación de Programas y Operaciones</p>	
<p>. Sra. Helga Hoffmann Directora División de Medio Ambiente y Desarrollo</p>	
<p>. Sra. Miriam Krawczyk Jefa Unidad Mujer y Desarrollo Secretaria Adjunta de la Comisión</p>	
<p>. Sra. Laura López Jefa Unidad de Servicios de Información</p>	
<p>. Sr. Arturo Nuñez del Prado Director ILPES</p>	
<p>. Sr. Ernesto Ottone Secretario de la Comisión</p>	

