

Marzo de 2023
Corporación PODION
SAA - Colombia

Publicación 31
ISBN: 978-628-95316-6-4



Financiado por:

Brot
für die Welt



**CORPORACIÓN
PODION**



4 **Caja de herramientas para la incorporación de la orientación a los efectos directos e impactos - OEDI: Género desde la perspectiva de cambio**

Adaptado por

Laura Inés Badillo Ramírez.

Con el apoyo editorial de Natalia E. Velásquez R., PhD.

Original (2015): Gloria E. Torrejano C. y Laura I. Badillo R.

Marzo de 2023
Corporación PODION
SAA - Colombia

4 **Caja de herramientas para la incorporación de la orientación a los efectos directos e impactos - OEDI:** Género desde la perspectiva de cambio

Adaptado por

Laura Inés Badillo Ramírez.

Con el apoyo editorial de Natalia E. Velásquez R., PhD.

Original (2015): Gloria E. Torrejano C. y Laura I. Badillo R.

Diseño y diagramación: María Morales P.



Saludo del director

Editorial

Desde hace más de tres décadas, la Corporación PODION ha venido trabajado por la promoción y defensa de los DDHH y la búsqueda de una sociedad más justa y fraterna. La palabra PODION significa “punto de apoyo”, y desde esta perspectiva nuestra organización asume que fortalecer capacidades de las organizaciones sociales, es una forma de facilitar procesos, y de expresar su apuesta y aporte

para la defensa de los Derechos Humanos y la búsqueda de mayor justicia social. En una larga trayectoria de relacionamiento con agencias de cooperación internacional, especialmente alemanas, la Corporación PODION tiene una estrecha relación con Pan Para el Mundo (Brot für die Welt). Desde el año de 1996, acompaña a esta agencia de cooperación con sus servicios de asesoría para las organizaciones que reciben su financiamiento, en países como Colombia, Venezuela y Panamá, bajo diferentes instrumentos de Cooperación llegando a más de 50 organizaciones que durante estos años vienen siendo apoyadas por Pan Para el Mundo (PPM).

Desde el año 2020 y hasta la actualidad, bajo el instrumento de Servicio de Asesoría y Apoyo (SAA) la Corporación PODION está asesorando a las 25 copartes de PPM en Colombia, en asuntos relacionados a la Planeación, Monitoreo y Evaluación de los proyectos financiados por esta agencia; así como los aspectos referidos a los temas administrativos y financieros requeridos para este tipo de cooperación, con una mirada central en la Orientación a Efectos Directos e Impactos –OEDI-. Este enfoque ha sido desarrollado por PPM con el ánimo de evidenciar los cambios generados con su cooperación, facilitando así la rendición de cuentas, el fortalecimiento de las capacidades de las copartes y también el aprendizaje; todo este esfuerzo con el ánimo de responder a las demandas de la agenda global en materia de Cooperación Internacional.

Desde que PPM inició con la implementación del OEDI, la Corporación PODION ha asumido la tarea de avanzar en la cualificación de sus copartes en esta materia en particular. En una primera fase se generaron acciones presenciales de carácter nacional y regional, y también grupos de multiplicadores del OEDI; todo esto con el ánimo de comprender con mayor claridad la perspectiva y las implicaciones que tenía su implementación a nivel de los proyectos y las organizaciones. Como parte de estas reflexiones, surgió en el 2015, la idea de sistematizar y generar insumos metodológicos y prácticos que le permitiera tanto a los oficiales de proyectos en PPM, como a las copartes avanzar en la reflexión sobre este enfoque y en su forma de aterrizarlo en los distintos ciclos del proyecto. Este fue el punto de partida para la “Caja de Herramientas” que hoy presentamos. Producto del proceso de asesoría, existe un número significativo de copartes que han incorporado este enfoque en su perspectiva institucional, formulando sus planes estratégicos con perspectiva de cambio y avanzando en la cualificación de sus profesionales para avanzar en la comprensión del mismo.

No obstante, al realizar la línea de base en el 2022, se evidenció que más del 80% de las organizaciones copartes han presentado cambios a nivel de la coordinación y/o de los equipos de los proyectos financiados por PPM. Esto supone que, aunque se han hecho esfuerzos significativos para avanzar en la incorporación del OEDI, hoy existe un desconocimiento importante sobre esta perspectiva, y se hace necesario reforzar estos conocimientos en las nuevas generaciones. A su vez, los cambios generacionales y de equipo también se presentan dentro de PPM, de tal manera se encuentra diversidad de comprensiones sobre el OEDI, que requieren evolucionar hacia una comprensión institucional que permita a todos los actores involucrados un entendimiento común sobre esta perspectiva.

Ante este escenario, como SAA Colombia, hemos evidenciado la necesidad de reforzar nuestras estrategias para fortalecer capacidades y afianzar las herramientas que permita el fortalecimiento de la comunicación entre PPM y las copartes. Es así, como surge la necesidad de afianzar los procesos de formación sobre el OEDI, pero además la idea de la actualización y reforzamiento de la “Caja de Herramientas” cuyo objetivo central es el facilitar herramientas conceptuales y meto-



dológicas que permita avanzar en la comprensión e incorporación del OEDI, por lo menos a nivel de los proyectos que son financiados por PPM.

Siendo conscientes que la perspectiva de cambio responde a una perspectiva global, consideramos que la “Caja de herramientas” que estamos presentando, además de ser útil para los oficiales de proyectos de PPM, y para las copartes del país, podrá ser utilizado por distintas organizaciones que se interesen en avanzar en la comprensión de esta perspectiva y de aplicarla en los contextos y ámbitos que considere pertinente. Es por esta razón, que existe una versión digital, a la que se puede acceder desde distintas plataformas y también una versión impresa que estará a disposición para PPM y para sus copartes en Colombia.

Para la Corporación PODION, esta “Caja de Herramientas” es un legado de este aprendizaje, pero a su vez, es punto de partida para continuar generando diálogo de saberes sobre esta perspectiva. Con más de 10 años avanzando en la comprensión y profundización del enfoque, hemos podido evidenciar que es una herramienta poderosa, que realmente permite materializar el quehacer político y metodológico de las organizaciones, e ir más allá de una idea de rendición de cuentas o medición de impactos. El OEDI, permite reflexionar sobre lo que hacemos y para qué lo hacemos, contribuye al inter aprendizaje y a la generación de procesos de cambio, que de manera concatenada y a largo plazo aportan a reales transformaciones sociales, que son visibles en la vida de las organizaciones y de las comunidades que se acompañan.

En un contexto de alta complejidad e incertidumbre como el que hoy vivimos, estamos convencidos que el OEDI es un enfoque extraordinario, que permite avanzar hacia caminos de esperanza, no solo para

nuestros territorios, sino para las generaciones futuras. En medio de cambios políticos, sociales y económicos de gran envergadura, estamos llamados a generar aportes a dichas transformaciones, nosotros como Corporación PODION y como SAA Colombia de PPM, ponemos a disposición esta “Caja de Herramientas” la cual consideramos es un aporte significativo para seguir avanzando en esta dirección.

Jaime H. Díaz A.
Phd.



Introducción

El presente documento surge a partir del proceso de implementación del enfoque de Orientación a Efectos Directos e Impactos (OEDI), impulsado por Pan Para el Mundo (PPM) desde el 2013¹, y promovido en Colombia por la Corporación PODION, en su rol como Instancia de Asesoría y Apoyo (SAA). Desde el 2014, a partir de diversos encuentros de formación virtual y presencial, se han compartido experiencias, análisis y herramientas en el trabajo que realizan las organizaciones para la concreción del enfoque OEDI en aspectos como el Desarrollo Organizacional y el Fortalecimiento Organizacional (DOFI); los sistemas de Planeación, Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (PMEA); y el OEDI con perspectiva de género.

Producto de este ejercicio reflexivo se construye una primera versión de la Caja de Herramientas que permitiera el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones para avanzar en la implementación del enfoque. En el 2023, ante los distintos cambios contextuales y organizacionales, la SAA Colombia consideró oportuno avanzar en la actualización y robustecimiento de la Caja de Herramientas para la implementación del OEDI, con conceptos adicionales como por ejemplo la Gestión de Conocimiento².

Para aportar en la reflexión sobre el OEDI con perspectiva de género, el presente módulo ha sido actualizado y pensado como un instrumento relevante que permita continuar con la reflexión y el análisis iniciado, aportando elementos, que permita la integración de dicho

1. <https://www.brot-fuer-die-welt.de/es/pan-para-el-mundo/>

2. Para ampliar información sobre la Caja de herramientas y los elementos básicos de este Enfoque de Orientación a Efectos Directos e Impactos, ver *módulo 1*.

enfoque a nivel de los proyectos y/o las organizaciones de cara a su quehacer misional y a las apuestas de los procesos que se acompañan a nivel territorial. Para esta fase de actualización del módulo, teniendo como referencia la primera versión del 2015, y reconociendo que hoy por hoy existe todo tipo de información sobre la perspectiva de género en los proyectos sociales (aspecto que es muy importante y afortunado); se reunieron los elementos conceptuales que desde la perspectiva de la autora responsable de la actualización se consideran claves, proponiendo adicionalmente acciones para la medición de los efectos directos con perspectiva de género, y tips para multiplicadores de OEDI.

Esperamos que con estos insumos los miembros de las organizaciones copartes, avancen en una forma diferenciada para observar la realidad (organizacional y contextual). Estamos convencidos que al **“ponerse las gafas de género”** para la implementación del OEDI, darán un salto cualitativo frente a la reflexión sobre su quehacer, y por ende en las intervenciones sociales desde los proyectos, planes y programas que desarrollan.

¡¡¡Les invitamos a apropiarse de los insumos que esta caja de herramienta ofrece, hacerlos suyos y ajustarlos a sus necesidades y apuestas!!!

¿Por qué hablar de género desde el enfoque OEDI?

El enfoque de Orientación a Efectos Directos e Impactos está centrado en los cambios que se pueden generar con nuestro quehacer. En la práctica, hemos aprendido que el valor agregado de la perspectiva de género en el OEDI, es que permite dar un salto cualitativo en las transformaciones sociales que se pretenden generar con la acción, colocando el acento en la transformación de las desigualdades por razones de género.



Dado que estas desigualdades son una de las causas fundamentales en los conflictos que se enfrentan a nivel territorial y en las mismas organizaciones sociales, desarrollar una reflexión sobre el OEDI con perspectiva de género, resulta fundamental y estratégico.

De igual manera, hemos identificado como premisas fundamentales entre el OEDI y el enfoque de género, entre otros aspectos: i) la necesidad de que ambas perspectivas se adopten de manera procesual y continua. ii) la importancia de integrar ambas perspectivas en los ciclos de los proyectos: planificación, ejecución, y evaluación y cierre. lii) La importancia de no asumir el OEDI y el género como una imposición, o como un requerimiento técnico y/o una variable, sino como perspectivas de análisis estructurantes de la intervención. Por lo tanto, deben ser transversales a cualquier tipo de iniciativas que busquen mejorar la calidad de las comunidades y de quienes las integran. En tal sentido, avanzar en el OEDI desde la perspectiva de género, supone abordar la reflexión y el planteamiento de los cambios a nivel práctico y estratégico. Por lo tanto, observar hacia dentro en el quehacer de las organizaciones es un reto que convoca a seguir explorando la perspectiva de género de manera minuciosa y continúa.

En una aproximación desde el enfoque OEDI, una pregunta que surge es ¿Cuál sería el papel que cumple la perspectiva de género desde un enfoque de cambio social? Uno de los planteamientos fundamentales de la que parte este escrito es que la perspectiva de género, es una expresión estructural del cambio. Lo cual nos implica reconocer las distintas realidades que subyacen, es decir el orden social de género representado en las relaciones de género (explícitas e implícitas) que generan desigualdades y están presentes a la hora de planificar nuestros proyectos sociales para transformarlas.

Todo ello, debido a que las diferentes realidades están imbuidas por relaciones de género, por formas como se expresa y manifiesta el género, y desde el enfoque OEDI significa que los cambios proyectados también deben tener presente la búsqueda de la igualdad entre hombres, mujeres y personas en su diversidad. Aspecto que no siempre es tenido en cuenta y que, si bien se observa en algunas de las acciones concretas de trabajo, no se evidencian en los documentos elaborados. En este sentido, es importante tener en cuenta que las sociedades están basadas en construcciones de género que plantean formas de ser y de comportarse como hombres y mujeres. Esto significa que nuestros pensamientos y acciones en un determinado tiempo y lugar, están marcados por concepciones de género, basadas en formas de actuar y

expectativas sociales diferenciadas según el sexo, los cuales se denominan roles de género. Esta premisa evidencia que los cuerpos no son neutros, sino que poseen construcciones de género que están inmersos en procesos sociales e históricos que han generado también desigualdades de género.

Un ejemplo de ello, es que quienes ocupan más cargos directivos son hombres, debido a que las mujeres frecuentemente no se les reconocen sus capacidades para ser tomadoras de decisiones cuando en muchos casos poseen un nivel educativo igual o superior que los hombres que están en dichos cargos; o también porque las mujeres tienen que dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de hijos e hijas y otros familiares dejándolas relegadas de estos escenarios, sumado a prácticas culturales que no reconocen y autorizan a las mujeres para cumplir con estos roles de liderazgo.

A lo largo de estos años de “revolución cultural silenciosa” de las mujeres, se pueden observar niveles de participación diferente de las mujeres en instancias antes pensadas sólo para hombres, sin que esto implique necesariamente cambios sustanciales para la vida de las mujeres (Mujeres participando más y de manera más cualificada en el sistema educativo, pero sin mejor remuneración salarial en instancias laborales).

Al observar el concepto de género como categoría de análisis permite identificar las desigualdades de género que existen en diversos ámbitos como son el económico, educativo, el sistema político y de cuidados. Para la historiadora Joan Scott (1996) el concepto género no sólo se basa en las relaciones y roles tradicionales de género, su postura plantea que hay elementos que inciden en la comprensión del género como organización social, los cuales se retroalimentan entre sí y hacen que este sistema basado en relaciones de poder desigual se mantenga. Los elementos básicos son: los símbolos, las normas, las instituciones y las subjetividades.

Esta visión nos recuerda que el género no sólo está presente en nuestros cuerpos, sino que se encuentra arraigado en los símbolos, las normas y las instituciones. Por tanto, si se centra la transformación de las desigualdades en las subjetividades, no será suficiente para generar

las transformaciones de estas desigualdades por razones de género. Un caso concreto que puede ilustrar la idea anterior, es como las mujeres se han empoderado frente a sus derechos y a vivir una vida libre de violencias, pero las instituciones competentes continúan repitiendo patrones relacionados con la subvaloración y minimización, lo que genera revictimización por parte de estas y se aumenta su riesgo por la desprotección estatal.

Enfoque con perspectiva de género

En otras palabras, si no se plantean cambios en las relaciones de poder expresadas en las normas, los símbolos y las instituciones que subordinan especialmente a las niñas y a las mujeres, se mantienen las desigualdades de género.



El género, entonces, es una de las estructuras principales de todas las sociedades que ordena las prácticas sociales de las personas y grupos, y está centrado en torno a la división entre la reproducción y la producción que define la vida cotidiana de mujeres y de hombres.

Por tanto, los proyectos sociales que impulsemos desde el enfoque OEDI, deben tener presente las relaciones de género y las desigualdades tanto para hombres, mujeres y personas en su diversidad. Por lo anterior, cuando pensamos los cambios que queremos impulsar con nuestra acción en los proyectos sociales una de las preguntas que surgen es ¿Quiénes son los actores de cambio? ¿Qué construcciones de género subyacen a nivel individual, en los hogares, en las instituciones y en las organizaciones? ¿Cuáles son las normas y símbolos de género que perpetúan las desigualdades de género? ¿Cuáles son las relaciones de género desiguales que esperamos transformar?

Una de las primeras reflexiones de la planificación desde el género fue preguntarse por los roles que cumplían las mujeres y los hom-

bres, y su vinculación al ámbito público y privado, de las necesidades vinculadas al género (reproductivo), “el control de los recursos y las decisiones tomadas en el hogar, la sociedad civil y el Estado” (Moser, 1998) (productivo). Lo cual brindó un análisis para profundizar la planificación desarrollando los enfoques de “Mujeres en el Desarrollo - MED” y “Género en el Desarrollo - GED” (Moser, 1998).

En esta perspectiva de análisis de las “Mujeres en el Desarrollo”, planteaba que estas debían estar integradas a las estrategias de desarrollo de los diferentes países e insertarlas en el modelo económico poniendo énfasis en su trabajo productivo. Una de las principales críticas que tomaron fuerza es que se insertaron a las mujeres en el mercado sin preguntarse por sus condiciones de desigualdad histórica, recargando a las mujeres con múltiples jornadas laborales (en la casa, en el trabajo y en la comunidad), debido a las construcciones de género que poseen desigualdades que aún están infortunadamente vigentes. A modo de ejemplo queremos presentar cómo se expresa este enfoque de las “Mujeres en el Desarrollo” sin cambiar la condición y situación de las mujeres, en otras palabras, las relaciones de desiguales de género existentes.

Una organización social llevo a cabo un proyecto en una comunidad donde se les solicitó a las mujeres ser partícipes del mismo. En dicho proyecto las hacían parte de las actividades, pero las recargaban con actividades de cuidado como la preparación de los refrigerios sin ofrecer remuneración. Es decir, su tiempo de aporte al proyecto se triplicaba comparativamente con los hombres que también participaban. Asimismo, las principales decisiones del proyecto eran consultados los hombres.

Preguntas para la reflexión:

- ¿El proyecto propone un cambio desde la perspectiva de género?
- ¿Se evidencia la participación y toma de decisión de las mujeres en el proyecto?
- ¿El proyecto propone cambios en las relaciones de género existentes?
- ¿Cuáles son los roles de género que se encuentran presentes?

El “Género en el Desarrollo- GED” plantea que las mujeres se encuentran en situación de desventaja y propuso analizar las relaciones de género presentes en los hogares, en las comunidades, en las instituciones y en general en la sociedad. Igualmente, esta visión sostiene que las relaciones desiguales de poder frenan un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres. El GED propuso estrategias para planificar teniendo en cuenta las necesidades prácticas que son aquellas referidas a la satisfacción de su mínimo vital, y las necesidades estratégicas relacionadas con el empoderamiento y la participación de mujeres y hombres en vía de mejorar sus condiciones de vida. A modo de ejemplo queremos presentar cómo se expresa este enfoque:

Una representante de una ONG ha llegado a un barrio interesado en generar un diagnóstico participativo para la planificación de un proyecto social con el fin de conocer las principales problemáticas que vive esta comunidad. Para ello, propone que mujeres, hombres, niños, niñas, jóvenes y adultos mayores participen. La representante propone horarios flexibles teniendo en cuenta las necesidades diferenciales y para que las mujeres puedan participar debido a que son las principales encargadas de las actividades de cuidado.

Preguntas para la reflexión:

- ¿El proyecto propone un cambio desde la perspectiva de género?
- ¿Se evidencia la participación y toma de decisión de las mujeres en el proyecto?
- ¿El proyecto propone cambios en las relaciones de género existentes?
- ¿Cuáles son los roles de género que se encuentran presentes?

Los enfoques de “Mujeres en el Desarrollo” y “Género en el Desarrollo” han ampliado la mirada de la planificación teniendo en cuenta las diferentes necesidades y problemáticas frente a las relaciones de género existentes en vía de su transformación. Estos enfoques fueron

un primer paso para pensar como la planificación también debía incluir la perspectiva de género.

Al plantear que el enfoque de género es una expresión del cambio social, manifiesta que existen relaciones de poder entre los géneros, y estos también influyen en los posicionamientos e intereses de quienes vendrían a ser actores de cambio. Por ello, estas “dinámicas de poder pueden ayudar a integrar de manera (más) horizontal e incluyente distintos tipos de cuerpos de conocimiento situados entre los actores del proceso” (Retolaza,2010:12). Desde esta perspectiva, cobran vital importancia los y las actoras de cambio, lo cual nos permite no sólo reconocer las relaciones de género, sino las identidades y las dinámicas de poder.

Por ello, otro de los conceptos que cobra relevancia en el enfoque OEDI que fortalece la perspectiva de género se refiere a la identificación de cómo las vulneraciones, identidades y formas de poder se entrecruzan. En otras palabras, como se entrelazan las formas de opresión en el orden social de género. A estas dinámicas de poder u opresión se denomina interseccionalidad. Por ejemplo, una mujer joven, campesina de un municipio periférico de Colombia, tendrá menos posibilidades que una mujer joven estudiante de una ciudad capital para acceder a métodos anticonceptivos.

- Al tener en cuenta la perspectiva de género como cambio social, estamos aceptando la diversidad de relaciones de género que se gestan entre las personas y las distintas identidades que las atraviesan. Asimismo, estamos también reconociendo la trama de relaciones de poder y la complejidad del cambio social.
- Reconocemos las realidades que queremos transformar y cómo las comprendemos. Expresadas en las maneras en las que habitualmente realizamos las acciones (eventos), en las maneras de pensarlas (patrones) y de entender las diferentes realidades (estructuras), así como los roles de género que los atraviesan (Retolaza Iñigo, 2010: 9).

La perspectiva de género, no sólo tiene en cuenta a las mujeres sino observar y generar propuestas para el cambio de las relaciones de

género desiguales que existen entre hombres, mujeres y personas en su diversidad. En términos de la planificación desde el enfoque OEDI implica que los sistemas y planes de seguimiento, monitoreo y evaluación deben incorporar y contemplar el enfoque de género, siendo esta una dimensión importante del cambio social que brinda algunas herramientas a los procesos de planificación y por ende de transformación social.

3. Elementos conceptuales mínimos

A continuación, presentamos algunos conceptos claves que expresan la importancia de la perspectiva de género y su forma de expresión del cambio social.



El **género** es una construcción social, constitutiva de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, donde se construyen relaciones significantes de poder. Como principio de organización de la vida social se construye a partir de los símbolos, normas, instituciones y las subjetividades, elementos que se interrelacionan entre sí. Por ello, el género puede ser aplicado en todas las áreas del desarrollo social: lo personal, político, económico, ambiental, social, cultural e institucional (Scott Joan, 1996).



Los **roles de género** son “el conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado” (Moser, 1989) citado en (Guzmán et al., 1991).

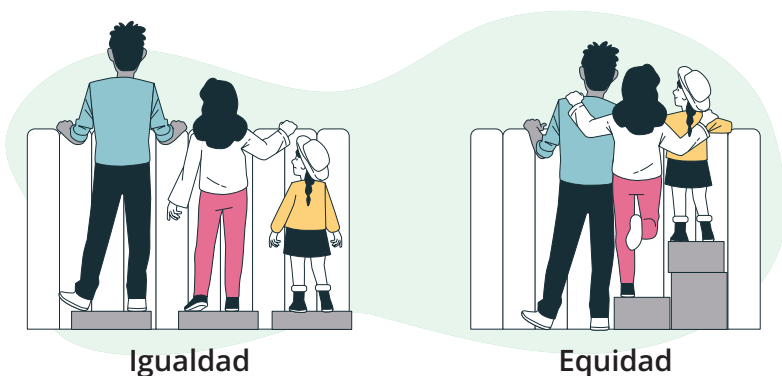


La **perspectiva de género** es una mirada más amplia, analítica, política y compleja de observar las distintas realidades cuya principal tarea es identificar y revelar las relaciones de poder referidas a las desigualdades de género que viven hombres, mujeres y personas en su diversidad. Esta visión analítica de la realidad, se ha asociado a la expresión de ponerse las “gafas de género” y/o “las gafas violetas”, lo cual implica identificar por lo menos:

- ➡ Las **diferencias, desigualdades e inequidades** entre hombres, mujeres y personas en su diversidad, las cuales se agudizan dependiendo de otras formas de desigualdad (clase, etnia, edad, orientación sexual etc).
- ➡ Las **relaciones de poder** que están afectando la vida y las oportunidades de hombres, mujeres y personas en su diversidad.
- ➡ Las **distintas propuestas** para la transformación de estas desigualdades de género; los niveles de inclusión y participación de las personas agentes de cambio.

Otro de los conceptos que son relevantes es la **igualdad de género**, que se refiere a que se valoren de igual manera las necesidades, actuaciones y aspiraciones de mujeres y hombres. Lo cual, no se traduce que hombres y mujeres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de sus diferencias sexuales y sus construcciones de género (García Prince, 2011).

De esta manera, los seres humanos (hombres, mujeres y personas en su diversidad) son libres de desarrollar sus capacidades para tomar sus propias decisiones. Desde esta perspectiva **la equidad de género, "es un medio para lograr la igualdad"** y es entendida como la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades y también teniendo presentes las relaciones de desigualdad existentes para transformarlas.



El concepto de **igualdad de género** plantea que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades (ante la ley). La igualdad es una meta a conseguir, pero no siempre es así porque no todos y todas somos iguales en la realidad, así surge la **equidad de género**, que consiste en el trato diferenciado entre mujeres y hombres, teniendo presente sus necesidades específicas en relación con sus derechos, sus beneficios, sus obligaciones y sus posibilidades.

La equidad de género, entonces es un camino y una herramienta que podemos utilizar desde el enfoque OEDI para remediar las relaciones de poder desiguales.

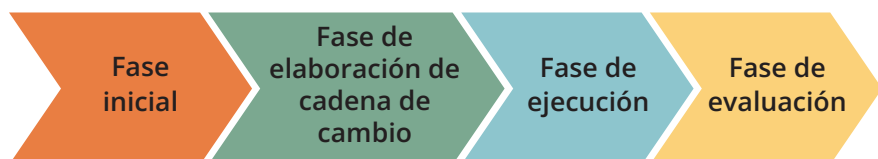


4.

Medición de efectos directos desde la perspectiva de género

Una de las expresiones del cambio son la eliminación de las relaciones desiguales entre hombres, mujeres y personas en su diversidad para lo cual se precisan contar con herramientas que permitan medir los cambios en términos de las relaciones de género.

Para incluir la perspectiva de género desde el OEDI, en todo el ciclo del proyecto, se sugiere formular algunas preguntas orientadoras en cada una de las fases del mismo. Veamos:



Fase inicial

Identificación del problema y/o conflicto a transformar

- ¿Cuáles son las desigualdades de género a transformar?

Fase de elaboración de cadena de cambio

Identificación del Impacto y efecto directo, uso del producto, productos, recursos, actividades.

- ¿Qué desigualdades de género se encuentran al alcance de la organización, iniciativa y/o red al alcance para contribuir a transformar?
- ¿Cuáles son los usos de producto con perspectiva de género que propongo?

Fase de ejecución

Ejecución y monitoreo. Realización de las principales acciones con perspectiva de género e interseccional

- ¿Cómo involucraría a las personas agentes de cambio?
- ¿Qué acciones, metodologías e instrumentos para el monitoreo con perspectiva de género implemento en el proyecto?

Fase de evaluación

Evaluación con perspectiva de género.

- ¿Qué indicadores de género estoy usando para medir los efectos e impactos?
- ¿Qué aspectos evaluaré teniendo en cuenta la perspectiva de género?

Para avanzar en la inclusión del enfoque de género desde la perspectiva del OEDI, es importante en primer lugar identificar si las acciones orientadas a lograr el efecto y el impacto esperado afectaría y/o transformaría las relaciones de género entre hombres, mujeres y personas en su diversidad. Así mismo, es clave revisar cómo se involucra a mujeres, hombres y personas en su diversidad en términos de su participación y liderazgo, en su trabajo productivo, reproductivo y comunitario, y si se promueven y/o se transforman roles de género tradicionales que cimientan las desigualdades de género en el proyecto social.

Al momento de análisis contextos territoriales en los que se enmarcan nuestras propuestas, es fundamental identificar de manera diferenciada la situación y condición de mujeres, hombres y personas en su diversidad, como por ejemplo: frente a la violencia de género, uso del tiempo, participación política, salud sexual y salud reproductiva, acceso a la propiedad y a la educación entre otras cuestiones (que en muchos casos no son tenidos en cuenta) y que inciden en la vida de los y las que serían las personas agentes de cambio. Para el análisis del contexto organizacional, un aspecto clave es la identificación de las capacidades de las organizaciones, redes e iniciativas con respecto al conocimiento del enfoque de género y/o su sensibilidad para afrontar las desigualdades de género que subyacen en los procesos que acompañan y entre los miembros de las organizaciones de las que hacen parte.

En la práctica hemos aprendido, que, con la aplicación de la perspectiva de género desde el OEDI, las organizaciones, redes e iniciativas incrementan sus capacidades internas, a nivel sobre todo de los proyectos. No obstante, esto no significa que dichas capacidades hayan sido apropiadas a nivel institucional, y mucho menos que hayan sido explícitos en sus políticas institucionales, de manera que se convierta en una práctica reiterada y asumida por la organización. Desde esta perspectiva, uno de los principales retos identificados, es que las copartes avancen de una manera intencionada en la incorporación del enfoque de género, lo que implica “ponerse las gafas de género”; para desde este lugar, avanzar en las transformaciones sociales que se promueven desde su quehacer organizacional. En tal sentido, tanto el OEDI como el Género, supone una predisposición para el

cambio dentro de la vida misma de las organizaciones y de los procesos sociales que se acompañan.

A continuación, proponemos algunas claves que permitan en el marco de la planificación con enfoque OEDI y con perspectiva de género tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar las desigualdades de género que se quieren transformar a raíz del problema y/o conflictividad elegida. Lo anterior, implica un análisis de las relaciones de género existentes. Para ello, es importante desagregar la información por género; las necesidades prácticas referidas a la satisfacción de sus necesidades básicas y las necesidades estratégicas de mujeres, hombres y personas en su diversidad relacionadas con su participación y su posición en la sociedad, así como las áreas de intervención como la educativa, organizativa, comunitaria, socioeconómica entre otras áreas. **Por ejemplo:**

Problema y/o conflictividad identificada:

Mujeres, hombres y personas en su diversidad en un contexto determinado desconocen sus derechos sexuales y derechos reproductivos

Elementos para la identificación del problema y/o la conflictividad elegida: desigualdades de género.

a. Desagregación de información por género

- Hombres, mujeres, personas LGBT que acceden a servicios de salud sexual y salud reproductiva. Se recomienda buscar información pública y/o que la misma organización haya documentado.

b. Análisis desde una perspectiva de género. Se trata de identificar estas diferencias que pueden generar desigualdades por razones de género. Por ejemplo:

- Acceso comparativo frente a los servicios de salud sexual y reproductiva de mujeres, hombres y personas LGBT en un contexto determinado (Tasas de cobertura por género).

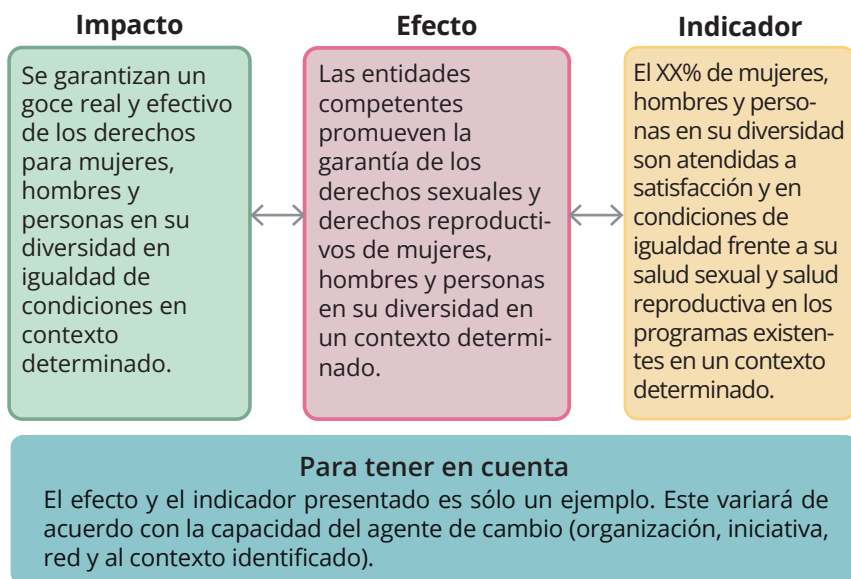
- Identificación de brechas de género en los servicios de salud sexual y salud reproductiva (por ejemplo: (i) los hombres no solicitan ni acceden a servicios de salud sexual y salud reproductiva. (ii) Los programas de salud ofrecen los servicios de salud sexual y reproductiva sólo a las mujeres y recargan la responsabilidad en estas. (iii) Embarazo de mujeres adolescentes y jóvenes. (iv) No existen servicios de salud sexual y salud reproductiva diferenciados para mujeres, hombres y población LGBTI.

c. Identificación de las relaciones de género y estereotipos de género frente a la salud sexual y salud reproductiva. Se puede basar en estudios previos o un instrumento que se realice para identificar las relaciones de poder que generan desigualdad y los estereotipos presentes.

d. Identificar si el ámbito y/o sector de la intervención persisten prácticas de desigualdad de género materiales y simbólicas en las normas y las instituciones.



2. Identificar los cambios que se desean lograr en términos de las relaciones de género a partir del efecto directo de la intervención de acuerdo a las capacidades de las organizaciones, iniciativas y redes. En este punto se trata de definir **¿Cuál es el aporte que en términos de transformación de las relaciones de género que se propone cómo impacto?** El efecto se trata de lo que está al alcance de las posibilidades de transformación por parte de las organizaciones, iniciativas y redes a partir del problema y/o conflictividad identificada.



3. Identificar las personas participantes y agentes de cambio. Paralelo al punto anterior es importante identificar hacia quiénes va dirigido el proyecto social, cuáles son las personas más afectadas en el marco del problema y/o conflictividad seleccionada y cómo los implicare en las fases del proyecto social. Por ello, es importante reconocer los riesgos diferenciales que poseen las personas que serán sujetos de la intervención. Lo anterior pasa por identificar los contextos territoriales relacionado con la cultura, la seguridad y la protección, los riesgos ambientales entre otros. Asimismo, la identidad y las vulnerabilidades a los que se ven expuestas las personas. Es relevante reflexionar sobre quiénes tienen voz y quiénes son las personas invisibilizadas por la cultura que promueve la desigualdad de género imperante.



- Edad
- Etnia
- Contexto
- Género / orientación sexual
- Capacidad adquisitiva
- Entre otras características

Por ejemplo: Una mujer joven, campesina de un municipio periférico de Colombia, tendrá menos posibilidades que una mujer joven estudiante de una ciudad capital para acceder a métodos anticonceptivos.

Indicadores de género³

Los indicadores con perspectiva de género son otra herramienta para el monitoreo y la medición de las intervenciones realizadas. Los mismos, sirven para medir los cambios realizados en las relaciones de género entre hombres, mujeres y personas en su diversidad.

Existen algunas claves que permiten plantear estos indicadores, puesto que no sólo se trata de desagregar por género, sino identificar la compleja realidad que sitúa a mujeres, hombres y personas en su diversidad en posiciones desiguales. Por ejemplo, el acceso a los recursos financieros, la participación, la prevención y atención de las violencias de género, el acceso y la garantía de los derechos sexuales y derechos reproductivos, el acceso a la vivienda entre otras que implican cambios en las relaciones de género. Todas estas son cuestiones que implican que en los proyectos sociales se tengan en cuenta la perspectiva de género, especialmente a la hora de plantear los cambios que queremos lograr a corto, mediano y

“La construcción de indicadores de género se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad y la misma que está vinculada a una perspectiva de derechos humanos. Se parte del principio de que los derechos humanos son producto de un proceso histórico que incide en la vida diaria de todas y cada una de las personas, mujeres y hombres; por consiguiente, estos derechos no son estáticos, ya que se derivan de las circunstancias en que se dan las diferentes etapas de la vida de las personas: sus necesidades, sus posibilidades, sus habilidades, etc.”

(CEPAL, 2006:20)



3. Para ampliar información sobre indicadores desde el OEDI, ver el Módulo 2 de esta caja de herramientas

largo plazo. Por tanto, identificar las categorías de los indicadores de género es relevante.

Lo anterior, implica que en el ejercicio de diseño de los indicadores tengamos en cuenta:

- Los conceptos básicos
- La inclusión de las necesidades por género
- El nivel de participación por género
- La modificación de estilos de vida y/o de las relaciones de género
- Los cambios que se pueden lograr desde un enfoque de género

Categorías de indicadores

a). Presentación de indicadores por categorías.

b). Aspectos a considerar en su creación:

- Recursos destinados por género
- Inclusión de necesidades por género
- Nivel de participación por género
- Éxitos del proyecto por género
- Modificación en el estilo de vida

c). Relaciones de poder:

- Grado de participación en la toma de decisiones
- Redistribución paritaria de las labores de cuidado
- Representación de grupos que han sido excluidos en cargos
- de máximo y mediano poder decisorio
- Redistribución del poder adquisitivo

En general, los aspectos claves para la formulación de los indicadores de género se evidencian en el momento de su desagregación, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres, si los indicadores son cualitativos, cuantitativos o la combinación de ambos. A continuación, presentamos diversos indicadores que denotan la aplicación de la perspectiva de género desde el enfoque OEDI:

Indicador

Porcentaje de la población urbana

Indicador de género

Porcentaje de la población urbana por género y edad.

Indicador de género con OEDI

Porcentaje de la población urbana por género y edad que **generan propuestas y son incorporadas** en los Consejos de Política Social. Porcentaje de mujeres que **realizan propuestas y son incorporadas** en las acciones del Concejo de Política Social.

Los indicadores de género con OEDI deberán formularse teniendo en cuenta: i) el cambio que se quiere lograr, ii) las capacidades de la organización, iii) la desigualdad y/o brecha de género identificada o por transformar, y iv) la accesibilidad de la información

Los indicadores nos ayudan a identificar y medir las señales de cambio, pero parte de un adecuado ejercicio de monitoreo es realizar un pare en el camino para observar los indicadores con las realidades en las que son parte de la intervención y redefinir o por el contrario reafirmar la pertinencia del indicador.

Tips conceptuales

- Los efectos directos, son los cambios que queremos ver cuando haya terminado el proyecto. La perspectiva de género debe ser incluida desde el diagnóstico y la planificación, no esperemos que esta aparezca por arte de magia.
- El impacto es el cambio a largo plazo que queremos alcanzar y para esto hay que unir varios esfuerzos; por lo tanto, es necesario avanzar sobre la reflexión del enfoque OEDI y la perspectiva de género en otras instancias de la organización y con los actores de cambio.
- El indicador no es lo mismo que el cambio. Recordemos que los indicadores son señales del cambio y que en la perspectiva de género, es necesario ver esas señales en las relaciones de género de mujeres, hombres y personas en su diversidad, y saberlos leer dentro de otras formas de desigualdades. La lectura del contexto es fundamental y debe ser territorializada.
- La cadena de cambio es una herramienta de planificación fundamental desde el enfoque OED, realizarla con “las gafas de género” es un ejercicio necesario para avanzar en los cambios medibles.
- Contar con un instrumento de conceptualización básico y apropiado, diseñado de manera agradable, facilitará la apropiación del OEDI y de género dentro de los equipos, e idealmente dentro de la organización.

Tips metodológicos

- Mantener notas y ejemplos concretos que implementen la perspectiva de género es una herramienta fundamental de visibilización. También es aconsejable, contar con una batería de ejemplos concretos, claros y sencillos, con perspectiva de género.

- Realizar guías metodológicas que se orienten hacia la participación paritaria y equitativa de mujeres, hombres y personas en su diversidad.
- Contar con formas alternativas para comunicar el enfoque OEDI y la perspectiva de género, historias de vida, estudios de caso, canciones o incluso reels para redes sociales.
- Preparar sesiones cortas con dinámicas incluyentes.
- Trabajar con ilustraciones del proceso (diagramas, imágenes) que ejemplifiquen las desigualdades de género (infografías).
- Identificar páginas web con datos claves para el monitoreo de las desigualdades de género (Informes forensis, la Cepal, los Observatorios independientes y estatales, los informes de desarrollo humano con enfoque de género etc).
- Proponer historias de vida que ejemplifiquen los cambios de las desigualdades de género e incluso escuchar podcast relacionados con estas temáticas.
- Contar y escuchar historias hace que las personas se conecten con la perspectiva de género y también quieran contar su historia y evidenciar los cambios.
- Usar un lenguaje incluyente para las diferentes personas es una adecuada forma de llegar a diversos públicos, con un lenguaje sencillo, comunicable para cualquier público y a partir de la vida cotidiana.
- Generar ejercicios colaborativos a la hora de diseñar y plantear la cadena de cambio involucrando a multiplicadores OEDI.

Estas reflexiones finales pretenden aportar a otras reflexiones que seguramente habrá suscitado esta herramienta, por eso es importante para la continuidad del proceso de formación, compartir sus opiniones y reflexiones. No es un documento acabado es un insumo para continuar con el análisis:

Las preguntas planteadas en las diversas sesiones siguen siendo vigentes y seguramente serán un instrumento valioso para la reflexión institucional.

¿? ¿Cuáles son los principales logros y retos que poseen las organizaciones e instituciones para incluir la perspectiva de género desde el enfoque OEDI?

¿? ¿Cuáles son las mayores dificultades que se pueden presentar al formular un proyecto con enfoque OEDI con perspectiva de género?

¿? ¿Cuáles son los criterios que consideran son adecuados para incorporar la perspectiva de género en sus proyectos con enfoque OEDI?

¿? ¿Cuáles son los retos en materia de medición de los indicadores de género desde la perspectiva OEDI?

- Es necesario seguir trabajando en la construcción de indicadores con perspectiva de género, desde el quehacer de cada organización. Evidenciar las señales de cambio será la única forma de dar cuenta de las transformaciones en las condiciones de desigualdad e inequidad que nos convoca el trabajo político de las organizaciones. ¿Cuál es la situación que se quiere transformar y cuales los indicadores con que se pretende medir el cambio?

- Es urgente sacar el “tema de género” como simple requisito de la cooperación internacional, sino se mira más allá de los estándares internacionales será imposible acercar el tema a la realidad de poblaciones y condiciones del contexto el cual se pretende transformar.
- Desde los diferentes proyectos se hace necesario evidenciar el aporte de la perspectiva de género al enfoque de cambio, hacer lecturas de género tanto en las evaluaciones, como en las sistematizaciones requiere de la adjudicación de recursos económicos para esto. Leer y compartir desde los aprendizajes en la inclusión del enfoque OEDI.
- Desde las propuestas de desarrollo organizacional y fortalecimiento institucional - DOFI, seguir insistiendo y aportando para la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos y niveles institucionales. Incluir la mirada de mujeres, hombres y personas en su diversidad en los diferentes proyectos y tareas de conceptualización institucional.
- ¡Seguir esperanzadas y esperanzados en construir y **unir voluntades** es una tarea cotidiana sin prisa, pero sin pausa como dice la canción!
- Tener presente una de las principales conclusiones de los encuentros sobre género: “El OEDI sin enfoque de género ¡¡no va!!”

Badillo Ramírez, L; Ramírez Parra, P. (2007). Género y Desarrollo: Módulo 3, Diplomado de formación en género derechos humanos de las mujeres y ciudadanía. Fundación Mujer y Futuro. Bucaramanga.

Bustelo, María y Emanuela Lombardo, (2006). Los ´marcos interpretativos´ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. Revista Española de Ciencia Política, Núm. 14, pp117-140.

Corporación PODION. (2021). Inclusión del enfoque de géneros en los proyectos de PPM contenidos y memoria.

Corporación PODION. (2021). Inclusión del enfoque de géneros en los proyectos de PPM. Indicadores sensibles al género.

De la cruz Carmen. Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas e desarrollo. Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria Gastiez, 199. ¿Cómo ha evolucionado el enfoque de mujer en el desarrollo (MED) a género en el desarrollo (GED)? Documento disponible en Internet. Tomado de OXFAM MOSER. Caroline.

García Prince, E. (2011). ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. PNUD. Recuperado de: <https://atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/files/files/2%20Pol%C3%ADticas%20de%20igualdad.pdf>

Retolaza Eguren, I. (2010). Teoría de cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social. PNUD.

Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG.