

***LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS  
AGENCIAS DE COOPERACIÓN DE ECUADOR  
AVANCES Y LIMITACIONES***

*Carmela Bardález Céliz*  
*Consultora*

*Enero, 2006*



## INTRODUCCIÓN

Las conferencias y convenciones internacionales suscritas hace algunas décadas por Ecuador, contienen un valor histórico fundamental para la protección de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Una de las más recientes, es la adopción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM, extraídos de la Declaración del Milenio, constituyéndose en una promesa sin precedentes de los dirigentes mundiales por abordar de manera integral acciones dirigidas a lograr la paz, la seguridad, el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Hacer realidad estos enunciados requiere a más de un pacto común, la voluntad de autoridades, el compromiso de diversos actores sociales y en especial de las agencias de cooperación; por su capacidad de influir directamente en las políticas públicas y, de invertir en programas y proyectos que promuevan un cambio estructural en el sistema que genere los impactos sociales, políticos y económicos esperados.

La eficacia de las agencias de cooperación en el cumplimiento de los ODM, requiere de la implementación de reformas en su interior que permitan potenciar la coordinación y concentración de esfuerzos en la promoción de los derechos fundamentales que redunden en un mayor impacto en sus actividades. En este sentido, la transversalización del enfoque de género se constituye en una herramienta fundamental para hacer visible el problema social de la desigualdad de género, mejorar la fundamentación de todos los programas y acciones, introducir en las agencias un aprendizaje sobre los efectos diferenciados por sexo de los programas y actividades, mejorar la transparencia y toma de decisiones estratégicas de las organizaciones, y dejar espacio para la diversidad y horizontalidad abriendo paso a un nuevo paradigma de organización.

En este desafío, esta consultoría brinda un panorama general de lo que las agencias de cooperación Internacional de Ecuador están haciendo para transversalizar el enfoque de género, rescatando los avances e identificando las limitaciones, a fin de proponer acciones puntuales que permitan fortalecer el trabajo por la equidad entre mujeres y hombres.

En este primer informe se presenta el análisis de:

- Las políticas que orientan el quehacer de las agencias de cooperación.
- La incorporación del enfoque de género al interior de las agencias, esto es a nivel de: recursos humanos, recursos económicos y cultura organizacional.
- La transversalización de género en los programas y proyectos que se están impulsando y, en este aspecto es interesante la experiencia del Grupo Interagencial para Asuntos de Género – GTI-G.
- Finalmente se analiza la relación de las agencias de cooperación internacional y el Consejo Nacional de las Mujeres – CONAMU, para dar cumplimiento al Plan para la Igualdad de Oportunidades – PIO de las Mujeres Ecuatorianas 2005 – 2006.

Para el desarrollo de este estudio, fue necesario la revisión de material relacionado al tema de género y, la aplicación de 32 entrevistas a representantes de agencias bilaterales, multilaterales y del sistema de Naciones Unidas; a fin de profundizar en el conocimiento de las mismas y, las acciones que se encuentran ejecutando en su compromiso por hacer realidad el desafío de vivir en una sociedad más justa y equitativa.

## **1. ANTECEDENTES**

El Grupo de Trabajo Interagencial de Asuntos de Género – GTI-G, esta conformado por agencias de cooperación bilateral y multilateral; con el fin de fortalecer sinergias, articular esfuerzos y desarrollar acciones conjuntas que permitan la consolidación de los Acuerdos previstos en la “Carta de Intenciones” suscita recientemente por representantes de las distintas agencias.

El GTI-G funciona desde el año 2002, con representantes designados por las agencias integrantes del grupo, quienes se reúnen cada dos meses para tratar temas ya planificados conjuntamente y con anterioridad.

Una de las preocupaciones del grupo para avanzar en el desarrollo de su trabajo, fue la necesidad de contar con información sobre los avances y limitaciones presentadas por las agencias de cooperación internacional de Ecuador en su afán por transversalizar el enfoque de género, a fin de contar con lineamientos de trabajo concretos para la elaboración del plan de trabajo 2006 del GTI –G y, una propuesta para mejorar la coordinación que incluya lecciones aprendidas y mecanismos hacia el futuro. En tal sentido en el mes de Octubre de 2005, se convocó a concurso para desarrollar la consultoría para la sistematización de los programas y proyectos de género en las agencias de cooperación en Ecuador, actividad que tendrá una duración de tres meses y es financiada por algunas agencias del grupo, como un ejercicio práctico de esfuerzo conjunto hacia un objetivo común.

El trabajo que se presenta a continuación es resultado de esta consultoría, que fue iniciada en el mes de noviembre del presente año, para el desarrollo de la misma se cuenta con la coordinación directa de Olga del Castillo – UNIFEM, Cecilia Torres – UNDP y María Eugenia Abad – GTZ.

## **2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE INEQUIDAD DE GÉNERO EN ECUADOR**

La razón más evidente que sustenta el desarrollo de propuestas para la equidad de género, es sin lugar a dudas, la persistencia de profundas brechas de inequidad entre mujeres y hombres en distintas áreas tanto del ámbito público como del privado.

Si bien es cierto, las últimas décadas demuestran un avance en la situación de las mujeres; todavía esta muy lejos el anhelo de alcanzar la equidad y el reconocimiento de sus derechos como ciudadanas plenas. Así lo revela el análisis que se presentan a continuación sobre la situación de las mujeres en Ecuador:

Según datos del VI Censo de Población y V de Vivienda – 2001 en Ecuador las mujeres conforman más de la mitad de la población, esto es 50.4%.

### **SALUD**

- La fecundidad es una de las variables más importantes para evaluar la tendencia de crecimiento de la población y, esta se encuentra directamente relacionada con el nivel de instrucción y nivel económico de las mujeres. En Ecuador la tasa global de fecundidad, para el período 1999 – 2004, fue de 3.3 hijos por mujer, lo cual representa un descenso lento en los últimos años y, de un hijo por mujer, comparado con datos de la década de los 80<sup>1</sup>.
- Los avances científicos y tecnológicos así como el marco legal respecto a la atención en salud de las mujeres, ha incidido en el descenso de la mortalidad materna e infantil. Según estimaciones del último informe de ENDEMAIN, para el período 1994 – 2004 la mortalidad materna es de 107; cifra que sigue siendo alta debido a que la oferta institucional de servicios de salud todavía no es óptima para las mujeres. Así se puede ver que la cobertura de los seguros de salud es mayor para los hombres que para las mujeres y, que a pesar de que la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia garantiza a toda mujer ecuatoriana “una atención básica y gratuita de salud, orientada a la reducción de la mortalidad materno-

---

<sup>1</sup> Informe Final ENDEMAIN 2004. Centro de Estudios de Población y Desarrollo Social. Quito, octubre 2005. pp. 30

infantil” ésta ley todavía no se cumple en la mayoría de los casos, pues como se señala en el ENDEMAIN, sólo el 44.7% de mujeres atendidas por el Ministerio de Salud, reporta no haber tenido que hacer ningún gasto durante el parto. En definitiva a pesar de los avances logrados, los resultados indican que la aplicación de la Ley de maternidad Gratuita, es todavía una tarea pendiente, sobre todo, en los sectores que viven en áreas rurales y la población adolescente.

- El VIH/SIDA en Ecuador es una infección que en los últimos años a puesto en riesgo especialmente a las mujeres, según casos reportados por profesión el 22.1% de infectadas son amas de casa, seguido por el 20.4% que son obreros y el 14.5% desempleados<sup>2</sup>. Oficialmente en Ecuador existen más de 7,000 personas viviendo con VIH/SIDA, de las cuales el 41% se encuentran entre los 18 y 29 años y, existen estudios que demuestran que las mujeres casadas tienen el doble de probabilidades de vivir con VIH/SIDA que una trabajadora sexual.

## **TRABAJO Y GENERACIÓN DE INGRESOS**

- Las políticas de ajuste económico aplicadas en la década de los noventa trajeron consigo el resquebrajamiento de la institucionalidad política y estatal del país y la recesión económica; acrecentando cada vez más las desigualdades sociales. Se sigue hablando de feminización de la pobreza, dado que el conjunto mínimo de sobrevivencia humana todavía se encuentra inequitativamente distribuido, siendo las mujeres las que menores posibilidades tienen de acceder a él, debido a las características de su trabajo: se encuentran en el límite inferior de la distribución salarial, son trabajadoras móviles e inestables y forman parte de la economía no monetaria<sup>3</sup>
- El mercado de trabajo discrimina a las mujeres quienes representan hoy el 41% de la fuerza laboral ocupada de todo el país<sup>4</sup>; esta discriminación se caracteriza por: la diferencia de salarios en relación a los hombres, la actividad que realizan las mujeres es generalmente de menos valoración social, el tipo de contratación “por obra cierta” o “por servicios profesionales” en los que se puede dar por terminada una relación laboral cuando estos servicios ya no sean necesarios a criterio del empleador y, la tendencia a considerar el trabajo de las mujeres como añadido. Al

---

<sup>2</sup> Programa Nacional de SIDA 2004.

<sup>3</sup> Vasconez, Alison. Mujeres Derechos Laborales y Empleo Precario en el Ecuador. OXFAM. 2002.

respecto cabe destacar un Estudio reciente de Larrea<sup>5</sup> donde desarrolla un modelo donde demuestra la relación entre el modelo económico neoliberal y las brechas salariales de género. A su juicio, la recuperación económica no ha permitido o facilitado que se reduzcan las brechas salariales, las cuales no son fruto de la carencia de empleos o del estrechamiento de los mercados, ni de condiciones particulares de las mujeres, sino de distorsiones del mercado de trabajo debidas principalmente a las discriminaciones de género.

- Hay más mujeres que hombres desempleados; la brecha (de más o menos 30 puntos) se amplía durante la década de los noventa y se reduce en los primeros años de 2000, sin alcanzar los niveles de inicios de los noventa. El desempleo de las mujeres es más volátil y, sus fluctuaciones están relacionadas con las fluctuaciones económicas más que en el caso de los hombres<sup>6</sup>.

## MIGRACIÓN

- Un fenómeno que tiene relación con la crisis económica que enfrenta la mayoría de la población ecuatoriana, es sin lugar a dudas la migración y, particularmente aquella de carácter internacional, pues si bien, antes se produjeron otras importantes olas migratorias, nunca este proceso adquirió las dimensiones y la dinámica que presenta en la actualidad, tanto a nivel demográfico, económico, social y cultural.. El perfil de la persona que migra se diversifica, y ahora un importante número lo constituyen personas jóvenes, hombres y, principalmente mujeres con relativos niveles educativos, pertenecientes a diversas clases sociales y regiones del país.
- Dada la complejidad del fenómeno migratorio, las cifras con las que se cuentan no ofrecen datos exactos sobre el número de personas que han emigrado debido, principalmente, a la calidad de indocumentados de un gran número de ecuatorianos/as que complica las modalidades de registro. Sin embargo existen estimaciones, que ofrecen fiabilidad para tener un panorama de la magnitud del fenómeno migratorio a nivel nacional: Según datos del INEC 2001, para el período 1996 – 2001 han migrado un total de 377,908 personas de los cuales un 47% son mujeres, esto quiere decir que los hombres siguen migrando más que las mujeres.

---

<sup>4</sup> “Estructura de la PEA ocupada según sexo” SIISE versión 4.0

<sup>5</sup> Larrea, Carlos. Género Empleo y Pobreza en el Ecuador. Ponencia presentada en el Seminario Mujeres y Pobreza. FLACSO. 2004

<sup>6</sup> Opcit. 3

- El destino preferido de las ecuatorianas migrantes es España y, en los últimos años también Italia; las razones que se cree están relacionadas a la elección de éstos países de destino es: la menor peligrosidad en el viaje a Europa que hacia los Estados Unidos y, la existencia de nichos laborales abiertos, especialmente en áreas de trabajo doméstico y de cuidado. En una primera etapa la migración de las mujeres ecuatorianas; estaba asociada a la migración de familias enteras que fueron a los Estados Unidos o Venezuela con el objetivo de establecerse definitivamente allí. En una segunda ola migratoria la tendencia es que las mujeres viajan para reagruparse con sus parejas inmigrantes en los países de llegada. Finalmente en esta última etapa, en el caso de España e Italia, existe la propensión a que las mujeres sean quienes viajan primero y, tienden a generar procesos de reunificación familiar, especialmente cuando han dejado a sus hijos en el Ecuador<sup>7</sup>.

## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

- A pesar de que los últimos años revelan graves problemas de gobernabilidad e inestabilidad política, éste ha sido un escenario que ha abierto espacios de representación formal a las mujeres, sobretodo por la vía electoral. La Ley de cuotas ha jugado un rol decisivo en este proceso; sin embargo todavía sigue siendo reducido el número de mujeres que llegan a ocupar puestos de mayor decisión. Así se observa que en los comicios electorales de 2004, sólo 4 mujeres fueron elegidas Prefectas mientras que 18 hombres fueron elegidos Prefectos; en la representación a las Alcaldías la brecha es mucho más amplia de 219 puestos que existen 13 son ocupados por mujeres y 206 por hombres.
- Las estadísticas demuestran también que existe una brecha enorme, entre el número de mujeres candidatas a un cargo y el número de mujeres que al final son electas, lo que da cuenta que aunque la presencia en una lista electoral es un paso importante para avanzar políticamente, no basta con éste para alcanzar la investidura. La candidatura no asegura la elección; por consiguiente si el objetivo de las mujeres es acceder a espacios de poder, será importante considerar los múltiples factores que toman en juego al momento de insertarse en una competencia electoral, así como aquellos que movilizan el voto popular.

---

<sup>7</sup> Las Mujeres en los Procesos Migratorios. M. Cristina Carrillo. En Mujeres Ecuatorianas entre las Crisis y las Oportunidades 1990 – 2004- CONAMU, FLACSO, UNFPA y UNIFEM. Quito, Ecuador

## EDUCACIÓN

- Uno de los rasgos característicos del sistema educativo ecuatoriano, cuya estructura actual se configuró con la reforma educativa de los años sesenta, es su carácter poco equitativo, que favorece fundamentalmente a las clases medias y altas de la sociedad urbana y excluye de sus beneficios a amplios sectores del campo, las mujeres, los pueblos indios y negros. Así por ejemplo, el nivel de analfabetismo entre las mujeres es del 10% mientras que entre los hombres es del 7.7%, la situación es mucho más grave cuando se combinan categorías, por ejemplo, la situación de las mujeres del área rural o de las mujeres indígenas es mucho peor que el promedio nacional o que la situación de los hombres urbanos<sup>8</sup>.
- El incremento en el acceso de las mujeres a los servicios educativos, revela una tendencia a cerrar las brechas de inequidad de género; pero contradictoriamente se registra un agravamiento de los problemas de calidad y retornos de la inversión en educación, particularmente perjudiciales para las mujeres, esto indica que los mayores niveles de acceso de las mujeres a la educación no tienen una contraparte en el mercado laboral, pues persiste un problema de discriminación hacia ellas en este ámbito. En promedio, el nivel de salarios de las mujeres fue alrededor de un 20% menor al de los hombres, bajo las mismas condiciones de ocupación y características de capital humano; favorablemente la tendencia disminuye a lo largo de la década.
- Si bien para las niñas se han acortado las brechas de género en el acceso a la educación, se siguen manteniendo las prácticas sexistas en las escuelas y en la familia que inhiben la igualdad de oportunidades para las niñas y adolescentes.<sup>9</sup>

## VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

- La violencia hacia las mujeres continúa siendo un problema grave en el país, según el resumen de datos sobre la violencia intrafamiliar dados a conocer por ENDEMAIN – 2004; en el último año un mínimo de 220 a 270 mil mujeres han

---

2005. pp. 101.

<sup>8</sup> Mujeres y Educación. Juan Ponce y Silvia Martínez. En: Mujeres Ecuatorianas entre las Crisis y Las Oportunidades 1990 – 2004. Editora Mercedes Prieto. CONAMU, FLACSO, UNFPA y UNIFEM. pp. 231.

sido afectadas por alguna violencia física de pareja y de 76 a 104 mil mujeres han sido afectadas por una violación con penetración de una pareja. Entre las personas responsables de la violencia sexual están básicamente: esposo o compañero(27%), ex esposo(20%), novio o ex novio (16%), vecino o amigo (14%) etc. y entre las situaciones que consideran llevó a la pareja a ejercer la violencia física o sexual están: drogas o alcohol (53%), celos (52%), problemas de trabajo (36%), problemas familiares (35%), falta de dinero (32%) son las más frecuentes.

## **AMBIENTE**

- La relación en el tema género-ambiente tiene un tratamiento bastante nuevo en el país. Las organizaciones ambientalistas y las que se reconocen como parte del movimiento de mujeres han hecho avances importantes para incorporar dentro de sus proyectos la perspectiva de género, sin embargo ya en el ámbito de las políticas públicas no existen muchos avances. La relación género-ambiente puede llegar a visualizar problemas concretos en los que hay inequidades de género, dentro del manejo de recursos; por ejemplo, cuando hablamos de relación de las mujeres con el agua: el acceso al agua, de las distancias que ellas recorren para recoger agua para su consumo, las necesidades domésticas etc. Asimismo si se analiza las diferencias que pueden haber en el acceso o titulación de la tierra y el manejo de los plaguicidas, las mujeres se encuentran en desventaja pues tradicionalmente la propiedad de la tierra ha estado restringida a los hombres así como la capacitación técnica en áreas rurales o urbano marginales .

Este breve análisis pone en evidencia la situación que presentan las mujeres ecuatorianas del siglo XXI, y tiene como objetivo animar e interesar a las instituciones directamente vinculadas con el desarrollo humano a seguir trabajando en la construcción de relaciones de género más equitativas, invertir recursos y unir esfuerzos para superar estas desigualdades que nos afectan a todos y todas.

---

<sup>9</sup> Ibid

### **3. LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE ECUADOR**

Superar las inequidades que persisten entre mujeres y hombres en Ecuador, requiere del esfuerzo conjunto de los diferentes sectores de la sociedad; entre los cuales las agencias de cooperación internacional tienen un rol fundamental por su capacidad de incidir a nivel de políticas públicas, liderar procesos para el cumplimiento de compromisos internacionales en relación a la promoción de los derechos humanos y, específicamente los derechos de las mujeres, así como disponer de su capacidad técnica y recursos para la consecución de una sociedad más justa y equitativa, donde mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades.

La adopción a principios de los 90 del paradigma de desarrollo, que establece el bienestar humano como objetivo central, se fundamenta en la participación y en el empoderamiento de las personas y reconoce como prioridad la igualdad entre mujeres y hombres; esta nueva concepción abre muchas oportunidades para la transformación de las relaciones de género y el avance de las mujeres.

En el transcurso de los últimos años, Ecuador ha asumido compromisos en Conferencias Mundiales relacionados a: el Bienestar de la Infancia, la Protección del Medio Ambiente, el Respeto de los Derechos Humanos, las Políticas de Población y la Garantía de la Salud Sexual y Reproductiva, la Situación de las Mujeres y la Equidad de Género, la Pobreza y la Equidad Social, la Seguridad Alimentaria y los Asentamientos Humanos.

Estas conferencias marcaron avances significativos en la conceptualización de temas innovadores, pero sobre todo, lograron consensos políticos mundiales, que constituyen el marco de acción para los gobiernos, organizaciones no gubernamentales, representantes de la sociedad civil y organismos de cooperación internacional.

Avalan también el trabajo por la equidad entre mujeres y hombres, tratados internacionales en los cuales, el papel de las agencias de cooperación es justamente el de apoyar y dar seguimiento en materia de derechos humanos en el país en el que se encuentren trabajando. Por lo que es imprescindible el conocimiento del marco jurídico internacional alusivo a los derechos humanos de las mujeres, principalmente los relacionados a la IV Conferencia

Mundial de la Mujer celebrada en Beijing, y la Convención para la Erradicación de toda forma de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (por sus siglas en inglés).

En síntesis la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing – 1995, promueve una estandarización de la perspectiva de género en políticas y programas en todos los planos y niveles, ya no sólo se trata de visibilizar la exclusión de las mujeres, sino de controlar los procesos de inclusión con herramientas conquistadas para que estos procesos deriven efectivamente en más igualdad, desarrollo y democracia<sup>10</sup>.

En Ecuador la Constitución de 1998, ofrece un marco jurídico muy importante para la transformación de la vida de las mujeres; las reformas constitucionales logradas establecen derechos sobre los cuales se facilita el proceso de reforma legal en las áreas de salud sexual y reproductiva, familia, violencia, participación política, trabajo y acceso a los recursos, educación y políticas públicas.

Pese a este marco legal y de políticas, la desatención del área social en Ecuador no es una novedad. La escasez de recursos para la inversión social ha sido una constante y su tendencia desde finales de la década de los ochenta en adelante ha sido decreciente; de hecho en el 2000 sólo el 15% del presupuesto fiscal (5% del PIB) se destinaba a este sector. En desmedro de la salud y educación de la población, se ha priorizado el pago de la deuda externa que ocupa casi la mitad del presupuesto fiscal (48% del presupuesto general y 9% del PIB a 2004), mientras que los recursos para estos sectores han sido bajos y con tendencia decreciente (1% y 2.3% del PIB respectivamente a 2004)<sup>11</sup>.

Como resultado del bajo impacto de las políticas, programas y acciones para la equidad social y, específicamente de las mujeres; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, plantea la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, impregne todas las acciones, acelere los cambios estructurales y, sobretodo, tenga un alcance global. Esta estrategia innovadora fue denominada Transversalidad de Género.

---

<sup>10</sup> Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer

<sup>11</sup> Mujeres y Población. Pilar Egüez Guevara. En Mujeres Ecuatorianas entre las Crisis y Oportunidades 1990 – 2004. CONAMU, FLACSO, UNFPA y UNIFEM. Quito, Ecuador – 2005. pp. 85.

La Transversalización del Enfoque de Género es entendida como *“el proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias tanto de mujeres como de varones una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género”*<sup>12</sup>

En síntesis la TEG trata de integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas y actividades administrativas y económicas de una institución, incluyendo en su cultura organizacional, para contribuir realmente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

## **METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

Este marco teórico referencial sustenta el abordaje del presente estudio cuyo objeto se centra en: *brindar una panorámica general de lo que las Agencias de Cooperación Internacional de Ecuador están haciendo para transversalizar el enfoque de género, rescatando los avances e identificando las limitaciones, a fin de proponer acciones puntuales que permitan fortalecer el trabajo por la equidad entre mujeres y hombres.*

Para el desarrollo del estudio se aplicó la siguiente metodología:

- Revisión de documentos claves relacionados a la transversalización de género producidos por algunas agencias y material difundido a través del Internet.
- Aplicación de entrevistas personales y grupales, basadas en un cuestionario estructurado con variaciones muy específicas para determinados sectores, atendiendo al rol que desempeñan dentro de su organización y a la visión de trabajo de la agencia.

---

<sup>12</sup> Cómo Elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País. PNUD – EL Salvador.

En total se aplicaron 32 entrevistas a representantes de 22 agencias de cooperación, distribuidas de la siguiente manera:

- 17 entrevistas en el sistema de NNUU: Directores, Responsables de Área, Consultores/as, Grupos Focales de Género, Cooperantes y personal de equipo de las siguientes agencias: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer - UNIFEM, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF, Programa Mundial de Alimentos - PMA, Organización de las Naciones Unidas para la Educación - UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación - FAO, Organización Panamericana de la Salud - OPS, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos - UN-HABITAT y Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA.
- 3 entrevistas en la Embajada de Bélgica: Consejero de Cooperación, Coordinadora de la Cooperación Técnica Belga y Coordinadora de VECO – ONG Belga.
- 3 entrevistas en GTZ: Responsable de Proyecto, Responsable de Género y Asesor Principal.
- 1 entrevista en DED al equipo de género.
- 1 entrevista en SNV a Asesora Señor.
- 1 entrevista en COSUDE al Oficial Nacional de Programa.
- 1 entrevista en AECI al Coordinador Adjunto de la Cooperación Española.
- 1 entrevista en CAF a la Representante para Ecuador.
- 1 entrevista en Banco Mundial a la Consultora en Desarrollo Social.
- 1 entrevista en BID al Representante del Área Social.
- 1 entrevista en la Comisión Europea a Experta de la Delegación.

Para conocer la opinión desde el lado de las instituciones públicas que directamente están relacionadas con el trabajo por la equidad de género en el país se entrevistó a:

- 1 entrevista en CONAMU a Directora Adjunta
- 1 entrevista en el Ministerio de Trabajo a Jefa de la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes

Las preguntas abiertas evidencian el nivel de compromiso, acciones desarrolladas, y en general la importancia que se le da a la transversalización de género en las agencias de cooperación internacional de Ecuador. Para el presente estudio, se elaboraron dos tipos de preguntas abiertas; por un lado aquellas dirigidas a conocer la dinámica interna de las agencias, esto es: la política oficial, la organización y lo que sucede en el lugar de trabajo; y con otro grupo de preguntas se intenta conocer lo que la organización pretende lograr hacia afuera a través de sus programas, proyectos y trabajo en redes. Todo lo cual desde un enfoque de género para contribuir a transversalizar una estrategia que promueva relaciones más equitativas.

A continuación se presenta los resultados del Estudio sobre la Transversalización de Género en las Agencias de Cooperación Internacional de Ecuador, pero antes se menciona algunas variables que influyen en el contenido del mismo:

- La amplitud en la intervención de las agencias
- La diversidad de enfoques para promover el desarrollo humano
- La complejidad de las relaciones internas
- El limitado tiempo para llevar a cabo el estudio.

### **3.1. Aspectos Internos en la Transversalización de Género**

Esta referido a *“todos los elementos que caracterizan a una organización y le imprimen en buena medida el carácter de lo que es. Son sus rasgos de identidad: su política, su gestión de los recursos humanos, su cultura organizacional... son aspectos que podríamos llamar internos pero que sin duda tienen una fuerte influencia en el quehacer de la organización”*<sup>3</sup>. En el entendido de que la equidad de género es un objetivo clave para el desarrollo organizacional, es preciso comprender las dinámicas de género de nuestras propias organizaciones.

El estudio contempla el análisis de:

- Las Políticas Institucionales
- La Asignación de Recursos a Género
- La Cultura Organizacional

#### **A) EN LA POLÍTICA**

En general todas las agencias de Cooperación que trabajan en Ecuador tienen dentro de sus políticas el trabajo por la equidad de género, reconocen la subordinación que sufren las mujeres y la importancia que tienen en toda estrategia de desarrollo. Una forma de visualizar este enfoque en todas las agencias se da cuando en el año 2000; en un hecho sin precedentes, las principales autoridades y representantes de las naciones del mundo suscriben la Declaración del Milenio, constituyéndose en una promesa de abordar de una sola vez la paz, la seguridad, el desarrollo, los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Tanto las instituciones internacionales de crédito que operan en Ecuador, esto es, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Corporación Andina de Fomento; así como las agencias bilaterales tienen a los Objetivos del Milenio como horizonte de su accionar

---

<sup>13</sup> Ibid

En líneas generales, se puede decir que existe una coincidencia y alineación entre lo que se proponen las instituciones de crédito internacional y las agencias de cooperación para el Ecuador, esto es: Garantizar la Democracia y Gobernabilidad a través de procesos de participación ciudadana, mecanismos de veeduría y control social, transparencia en la gestión etc.; Promover la Sostenibilidad Ambiental y Reducir la Pobreza y Exclusión Social por medio de programas microempresariales, emprendimientos productivos alternativos, capacitación técnica, asistencia directa en alimentación, salud, educación a sectores vulnerables de la sociedad. Dentro de estos grandes ejes la búsqueda de la equidad de género y la promoción de la interculturalidad son ejes transversales.

Reafirmando el posicionamiento político de las agencias para trabajar la equidad de género como un eje transversal, la mayoría de entrevistados/as señalaron que efectivamente a nivel de políticas institucionales consta como un imperativo trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sólo un entrevistado señaló que trabajar con enfoque de género es sectorizar a la población y focalizar la labor *“Yo soy de la idea que el género es reductible a los derechos ...tenemos planteamientos de enfoque de derecho, lo que nos obliga a trascender también de las relaciones reduccionistas hombre – mujer, niño - adulto, indígenas – blancos etc. eso dispersa el movimiento social y debilita el movimiento democrático, yo pienso que debemos avanzar hacia una visión más elaborada y menos fragmentada, el tema de los derechos ha fragmentado lo social ”*<sup>14</sup>

En el sistema de Naciones Unidas tanto la Evaluación común de País – Ecuador - CCA (por sus siglas en inglés) como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo – UNDAF (por sus siglas en inglés), consta por un lado en el diagnóstico un apartado sobre las inequidades de género y, por otro en la planificación, el marco de los resultados esperados en materia de equidad de género y el empoderamiento de la mujer. Señalándose además *“como una lección aprendida de la cooperación pasada, cabe mencionar la necesidad de incorporar más claramente y de manera obligatoria la perspectiva de género en los programas y en las acciones cotidianas del sistema”* más adelante se reafirma la intención al plantear *“La equidad de género es un elemento imprescindible para alcanzar el desarrollo humano, entendido este como un proceso de ampliación de las opciones y capacidades de todas las personas y no sólo de una parte de la sociedad. El proceso de desarrollo es injusto y discriminatorio cuando la mayoría de las mujeres quedan excluidas de sus beneficios”*<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Entrevista No. 16

<sup>15</sup> Sistema de Naciones Unidas. Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo – UNDAF Ecuador 2004 – 2008. pp 17 y pp 20

Para llevar a la práctica las políticas de género, algunas de las agencias de cooperación consultadas, han elaborado una estrategia para transversalizar el enfoque de género, tanto al interior de su institución como en los programas y proyectos que desarrollan. Dichas estrategias fueron formuladas en algunos casos desde la sede principal como es el caso del BID, Banco Mundial, Agencia Española de Cooperación Internacional y Cooperación Técnica Belga; otras a nivel regional como es el caso de DED, PMA, PNUD, GTZ y otras específicamente en Ecuador adaptando sus lineamientos generales a la realidad del país, entre estas últimas se puede mencionar: VECO y COSUDE (mayor información en anexos)

Lo preocupante es que a pesar de contar en algunos casos (8 de un total de 22 agencias consultadas) con un instrumento específico que orienta la transversalización de género en las instituciones y, del abundante material existente (folletos, libros, revistas, etc.) sobre el tema; que posibilita adaptar, recrear y mejorar el trabajo, todavía se sigue preguntando ¿cómo hacerlo? ¿quién debe hacerlo? y finalmente para salir del paso añadiendo en los proyectos e informes la frase “con enfoque de género” o en el peor de los casos “dirigido a mujeres”; para así decir que se está transversalizando el enfoque de género. Muchas veces el género es añadido como algo neutro, algo técnico, alguna receta que garantice su incorporación sin necesidad del proceso político de profundo autocuestionamiento personal e institucional, transformándose en un ejercicio sin sentido.

Las herramientas empleadas para el cambio deben ser concebidas a la medida de cada organización y del cambio concreto que se desea lograr tanto al interior como con los grupos con los que se relaciona para lograr sus objetivos institucionales. Las herramientas sólo son útiles cuando sabemos utilizarlas; no se pueden aplicar sin antes analizar la dinámica de género de la organización, sin diagnosticar las áreas problemáticas y sin identificar el tipo específico de proceso de cambio organizacional necesario.

## **B) EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS A GÉNERO**

La transversalización de género es un proceso que depende mucho de la voluntad política de quienes dirigen las instituciones y su disposición para asignar recursos tanto humanos como financieros para asegurar el éxito en la intervención; así como también de la capacidad de quienes tienen responsabilidad directa con el tema de género para impulsar acciones innovadoras, negociar, buscar aliados y comprometer el involucramiento de todas las áreas y componentes de la organización en busca de la equidad.

- **ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Distintas investigadoras que trabajan la transversalización e institucionalización de género señalan que lo ideal sería que toda agencia o institución de desarrollo, tenga un área o departamento específico para trabajar el tema de género; el mismo que debería estar ubicado dentro del organigrama en una posición jerárquica y, contar con los recursos y la autoridad que le permitan acceder a los distintos círculos de decisión para influir en la construcción de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

La Responsable de Género de una organización debe facilitar un proceso de aprendizaje para mejorar las relaciones de género a partir de experiencias concretas y prácticas. Pero también es necesario que todos/as quienes forman parte de una institución, asuman la responsabilidad de analizar su trabajo desde una perspectiva de género e identificar buenas prácticas para fomentar la igualdad de oportunidades.

Al respecto el estudio revela que en lo referente a recursos humanos para la transversalización de género, el Sistema de Naciones Unidas cuenta en sus agencias con Puntos Focales de Género, *“Estas personas que ejercen de agentes de cambio dentro de las organizaciones tienen que comprender cada uno de los aspectos visibles y no visibles de la cultura organizacional con el fin de vislumbrar las grietas y las oportunidades para lograr cambios progresivos”*<sup>16</sup>

Al momento sólo el PNUD tiene una profesional contratada a medio tiempo como Punto Focal de Género para su programa de Reducción de la Pobreza; lo cual como lo

---

<sup>16</sup> Cómo Elaborar una estrategia de Género para una Oficina de País. PNUD. El Salvador – 2004. pp. 32.

señala la misma entrevistada, es resultado de años de trabajo de sensibilización para generar la necesidad de crear este puesto. También en el mismo PNUD existe un Grupo de Apoyo en Género que reúne a profesionales capacitados/as en género, motivado, abierto y con ganas de enfrentar el reto. Este grupo intenta desarrollar una estrategia común y está incorporando acciones positivas para mujeres en sus proyectos; el presente año se ha avanzado conjuntamente con la oficina de recursos humanos en la aplicación de un cuestionario para el levantamiento de un diagnóstico de la transversalización de género en PNUD – Ecuador y en el desarrollo de un taller de género dirigido a todo el personal de la oficina. *“la existencia de una PFG y del GAG son una potencialidad que otros países de la región aún no poseen” ...”la oportunidad de los procesos en este ámbito es fundamental, en este sentido los documentos e instructivos de la organización son una ayuda pero no imponen los ritmos, aunque si quieren alentarlos. El miedo a incorporar el enfoque de género viene sobretodo de no saber qué significa y cómo hacerlo”.*<sup>17</sup> Se tiene previsto para el próximo año dar continuidad al proceso y consolidarlo.

En el resto de agencias del Sistema de Naciones Unidas, las/os Puntos Focales de Género son profesionales que asumieron esta responsabilidad por su cercanía con el tema, interés demostrado luego de talleres de capacitación o disponibilidad de tiempo; más no como una función concreta de su puesto de trabajo; esto trae consigo que el género se encuentre como una de sus tantas tareas que debe cumplir aún cuando no tenga mucha experiencia en el mismo.

Un caso interesante y que vale la pena mencionarlo es el de ACNUR, quienes conjuntamente con UNIFEM trabajan el tema en equipo con personal técnico de todas sus áreas, intentando buscar estrategias que posibiliten el trabajo por la equidad en diferentes aspectos como es desagregar la información por sexo, hasta abordar el tema de la violencia intrafamiliar desde la perspectiva de los derechos de las mujeres, así como el trabajo en el tema de masculinidades.

Para finalizar con la experiencia del Sistema de Naciones Unidas es necesario destacar la existencia en el mismo de agencias especializadas en diferentes temas: niñez, salud, refugiados/as, alimentación, educación, asentamientos humanos, entre otros y, para el caso específico de mujeres esta UNIFEM; lo cual genera en algunos/as entrevistados/as la sensación de no sentirse aludidos con el tema de género porque no forman parte del

---

<sup>17</sup> Entrevista No. 21

equipo de UNIFEM, así por ejemplo se dice que *“cada vez se busca que los diferentes entes de NNUU asuman papeles más protagónicos porque hay muchas cosas por hacer, en este caso en el tema de mujeres lo lidera UNIFEM y les dejamos a ellas para no enredarnos”*<sup>18</sup>

Por su parte en el equipo de UNIFEM existe la sensación de que *“a UNIFEM le dan un poco la responsabilidad de transversalizar género, en el sistema ha habido el malentendido de lo que es eso, acá las agencias pensaban que de todo lo que tiene que ver con género se preocupa UNIFEM, o sea UNIFEM da un comentario sobre un proyecto o un programa, pero eso ha ido cambiando”*<sup>19</sup>

Efectivamente la labor que ha realizado UNIFEM en el transcurso de estos años ha ido reconociéndose, valorándose e incluso aceptándose; debido a los logros alcanzados en su objetivo por mejorar la situación de las mujeres en Ecuador; en este sentido sus grandes aliados han sido siempre el CONAMU desde las instancias del Estado y, las organizaciones feministas o de mujeres desde la sociedad civil.

La transversalización de género debe ser competencia de todos y todas quienes forman parte de una institución desde el dirigente máximo hasta el de menor responsabilidad; es parte de la cultura organizacional y tiene que ver con los recursos asignados para ese fin; por lo que para su implementación se requiere necesariamente de personas calificadas en cada una de las agencias que puedan aplicar las estrategias y metodologías de acuerdo con su realidad y fines específicos. En este caso el rol de UNIFEM sería de articulador, coordinador y promotor para el cumplimiento de los objetivos de NNUU en materia de equidad de género; sin descuidar los programas y proyectos dirigidos a mejorar la situación de las mujeres, pues esto no se contradice con lo antes mencionado más aún, si tenemos en cuenta que todavía es necesario la implementación de acciones positivas que permitan superar las brechas de inequidad entre mujeres y hombres.

En otras agencias de cooperación las modalidades que existen sobre las responsables de género son:

- Presencia de una profesional responsable de género dentro de un programa o proyecto, sin ninguna ingerencia en otros programas y menos aún en la dirección general de la institución. Lo cual trae consigo el desempeño de acciones muy puntuales que no tienen mayor impacto, pues es imposible que una sola profesional

---

<sup>18</sup> Entrevista No. 29

quien además forma parte del equipo de un programa específico, influya en la política institucional; esta modalidad es muy común y lo que se puede observar es que genera en la responsable una sensación de soledad y desaliento.

- La incorporación o no del enfoque de género, depende de quienes coordinan un componente programa o proyecto, si están interesados se definen mecanismos diversos y creativos uno de ellos es el que menciona un entrevistado *“nosotros nos ponemos de acuerdo en un concepto mínimo con el que todos coincidimos sobre género y tratamos de implementarlo con las lecciones aprendidas de la práctica, volvemos a enriquecer el concepto y volvemos a la práctica e intentamos hacer ese camino con los ejes transversales”*<sup>20</sup>
- La existencia de un equipo de género constituido por un grupo de profesionales, en el cual todos hacen trabajo de campo y sólo le dedican un porcentaje mínimo de su tiempo (10%) para coordinar las acciones de género. En esta modalidad se ha avanzado en la formulación de herramientas de planificación y monitoreo incorporando el enfoque de género sin embargo hasta el momento no se ha podido llevar a la práctica porque no se cuenta con el apoyo decisivo de los/as Directivos/as de la institución *“en teoría somos muy eficientes hicimos una capacitación de transversalización de género les mandamos a su casa a las organizaciones para trabajar esto pero dentro de la institución no se hizo nada”*<sup>21</sup>
- Una institución señala estar trabajando el tema de género hace algunos años a través de una consultora que les asiste en los proyectos que trabajan este enfoque; la misma que es contratada eventualmente para acciones puntuales.
- Otras agencias bilaterales señalan que trabajan el tema de género de manera transversal, pero no cuentan con una responsable directa para impulsar el trabajo en la oficina nacional, en todos los casos se menciona que en la sede si hay una especialista y ella se encarga de que todos los proyectos incorporen transversalmente el enfoque de género y si se requiere en algún momento de su participación, se puede programar una visita.
- Un caso aparte es el de una agencia que hasta hace poco contaba en su staff con una experta en género y ahora la vacante no existe, se desconoce si es por falta de interés de la institución o, porque se supone que ya todo el equipo conoce y maneja el tema de género y están incorporándolo en su accionar; al respecto se

---

<sup>19</sup> Entrevista No. 18

<sup>20</sup> Entrevista No. 3

<sup>21</sup> Entrevista No. 14

menciona como un avance la corresponsabilidad que se promovió entre los profesionales dado que todos son evaluados por su aporte o no al tema de género.

Para tener una idea general respecto a las Agencias de Cooperación Internacional de Ecuador y la asignación de recursos humanos destinados para la transversalización de género, la información brindada es suficiente, y nos permite concluir que en la mayoría de agencias no se ha institucionalizado el género y por lo tanto no existe personal exclusivo que se encargue de desempeñar esta función ya sea con dedicación de tiempo completo o parcial para garantizar el seguimiento del trabajo por la equidad.

Se considera importante ilustrar esta realidad con lo mencionado por una entrevistada<sup>22</sup> *“no entiendo como es que habiendo políticas de género a nadie le importa porque a nivel concreto podemos ver que hay una ausencia de un aporte concreto en ese tema a nivel institucional, no hay instrumentos, no hay personal especializado exclusivamente dependiendo de las necesidades de cada institución, esto nadie se plantea. Entonces deberíamos ver si verdaderamente hay una voluntad de la cooperación internacional esta debe visibilizarse con disponibilidad de tiempo y una estrategia para abordar este tema o viendo una persona que se encargue de promoverlo, pero esto no se da en absoluto, el tema de género está allí, si regio, trabajamos el tema pero no está institucionalizado y ahora todas las preferencias a nivel de destino de recursos ni siquiera consideran el tema de género, entonces me parece que deberíamos hacer algo para incidir”*

La institucionalización del enfoque de género como proceso, demanda la presencia de varios elementos que mantienen entre sí un carácter relacional; estos elementos hacen referencia a dos aspectos importantes: por un lado, al espacio de acción que los individuos y las organizaciones tienen para generar cambios e incorporarlos a la práctica institucional y social y, por otro lado, esta la noción de cambio sostenido. Es importante destacar que un aspecto consustancial al proceso de institucionalización del enfoque de género es que el mismo no está revestido de rigidez, prácticas fijas o predeterminadas sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y culturas laborales, institucionales para incluir nuevos enfoques analíticos, nuevas rutinas metodológicas, nuevos estilos de gestión y liderazgo.

De esta manera se puede decir que el punto de partida para la institucionalización del enfoque de género es el compromiso decidido de quienes dirigen las agencias; este

---

<sup>22</sup> Entrevista No. 5

compromiso significa en la práctica la decisión de buscar procedimientos eficaces para concretar acciones de impacto, los cuales deben contar con recursos, financiamiento, sistemas transparentes de gestión de políticas públicas e institucionales que a su vez potencien los esfuerzos por la transversalidad.

- **ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS**

Con esta información lo que se pretende es develar ¿que porcentaje del presupuesto asignado a la agencia esta dirigido a promover la equidad de género? En este sentido las respuestas casi en su totalidad señalan un contundente NO EXISTE UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO por varias razones, entre las que se pueden mencionar a manera de ilustración:

- No existe un presupuesto exclusivo para género porque esta incluido en todas nuestras áreas de manera transversal.
- Es muy difícil decir porque la información no esta procesada, sin embargo en todos los proyectos esta trasnversalizado el tema de género.
- Debe ser el 50% porque trabajamos con hombres y mujeres por igual.
- No se puede especificar porque es lo que se paga a la consultora cada vez que es contratada.
- La sede no da señales de querer apoyar financieramente en la implementación de esta estrategia y por ende de un presupuesto exclusivo para género.
- Género no es un tema que tiene recursos propios.

Las agencias que señalan tener un presupuesto específico (3 de las consultadas) para acciones pro equidad de género, tienen una partida que esta en el rango del 0.8 – 2 % de su presupuesto general.

La excepción a la regla la hace UNIFEM, que asigna el total de su presupuesto a esta labor, cabe mencionar que esta agencia recibe sólo el 5% del presupuesto de NNUU - Ecuador.

En este sentido el estudio demuestra que si bien existen políticas explícitas para transversalizar el enfoque de género en las Agencias de Cooperación de Ecuador, son muy

escasos los recursos asignados para el tema. Es importante destacar al respecto el comentario que hace una entrevistada<sup>23</sup>, quien resume la situación de la siguiente manera:

- *Género fue tomado como un tema de moda incluso las agencias de cooperación se interesaban, pasada la moda ya es más optativo por más que existan políticas definidas no se logra concretizar tal vez porque es un tema bastante particular.*
- *El problema es como concretas en el trabajo y esto tiene que ver con el interés e identificación con el tema, eso creo que es el problema de muchas agencias para dejar de lado el trabajo en género.*
- *Hoy se prioriza el tratamiento de otros temas y se supone que género es un tema transversal y que va a ser trabajado, pero en realidad no es así, nos quedamos sólo en el enunciado, en un documento escrito pero ya en el momento de operativizar no hay nada.*

Pese a este panorama es alentador constatar que si existe interés por parte de los/as representantes de las agencias para invertir en programas interagenciales, de impacto social, relacionados específicamente con las áreas que abordan y dirigidos a cumplir el objetivo del milenio que esta relacionado a la igualdad de oportunidades.

El desafío de integrar el análisis de género de manera que no sea un mero apéndice, sigue siendo real en la mayoría de las agencias, una de las razones que podrían estar postergando la asignación de una partida específica para impulsar acciones en el tema de la equidad de género es que el objetivo de cambiar las actitudes y culturas respecto al género es de largo plazo, lo cual en algunos casos se torna frustrante. En este caso los/as responsables de género de las agencias y también sus directores/as se constituyen en los principales agentes de cambio, lo que implica generar actitudes modestas y acciones ambiciosas a corto plazo de manera que puedan incluirse con facilidad en el plan operativo anual de la institución.

Los/ las responsables de género deberían propender en este proceso a: alentar lo que haya de positivo con relación al trabajo de género, obtener el compromiso de los niveles superiores de la institución, organizar la participación desde las bases, relacionar intereses personales e institucionales, buscar apoyo y presión externa, ser flexibles en las estrategias de tal forma que todos se sientan comprometidos/as y con ánimos de incluirse en la apuesta por la equidad. Muchas veces es necesario también sustentar el trabajo por la equidad visibilizando las desventajas que existen entre hombres y mujeres en el país, e

---

<sup>23</sup> Entrevista No. 5

identificar de manera colectiva algunas situaciones en las cuales se pretende incidir, para lo cual se hace necesario el aporte financiero de la institución en programas que cuenten con indicadores concretos que permitan ir midiendo el avance del proceso que se esta promoviendo.

### C) CULTURA ORGANIZACIONAL

La creciente complejidad y turbulencia del ambiente externo en el que se desempeñan las organizaciones relacionadas con el desarrollo, requiere que estén siempre alertas y abiertas al cambio y que sean organizaciones con capacidad de aprendizaje. *“El Desarrollo Organizacional se refiere justamente a aquellas actividades destinadas a provocar cambios en el seno de organizaciones individuales, con el objetivo de aumentar la eficiencia y eficacia de su trabajo. Esto incluye las actividades dentro de las organizaciones como las actividades emprendidas en el marco de su relación con otras organizaciones, incluyendo actividades de defensa y cabildeo”*<sup>24</sup> de esta manera se podría decir que hay una correlación directa entre el desarrollo organizacional y la capacidad de una organización para lograr impacto sobre el mundo en el que opera.

Considerando que la equidad de género es un principio clave para modelar nuestras organizaciones y, por tanto un objetivo del desarrollo organizacional, se hace necesario comprender las dinámicas de género que se dan en nuestras organizaciones; como un primer paso para construir relaciones de género más equitativas con los/as colegas, las instituciones contrapartes, los grupos en los que intervenimos, etc.

Para el cambio organizacional sensible al género, la cultura organizacional es la clave ya que esta implica *“el conjunto de manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que a lo largo del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o forma de ser éstas”*<sup>25</sup>

Las áreas de análisis que se establecen para conocer la cultura organizacional son varias, sin embargo es importante que abarque:

---

<sup>24</sup> Género y Cambio Organizacional. Tendiendo Puentes entre la Política y la Práctica. Mandy Mcdonald, Ellen Sprenger, Ireen Dubel. Real Instituto para el Trópico – Holanda. 2000. pp. 19.

<sup>25</sup> Gestión Organizacional y Proyectos con Enfoque de Género. Módulo 3. Universidad de Cuenca, DED y SENDAS . Cuenca – Ecuador 2004. pp. 29.

- La gestión externa o la oferta de servicios, relaciones con otros grupos y alianzas estratégicas
- Los procesos internos en donde se puede a su vez identificar la gestión de la organización y lo personal como elemento clave para el cambio del paradigma.

A continuación se presentan los resultados del estudio desde un análisis de la dinámica interna de las organizaciones:

- A nivel general se podría decir que las mujeres han **logrado avanzar en la inserción a cargos de diferente nivel en las Agencias de Cooperación**, ahora se puede encontrar a mujeres Directoras, Jefas, Coordinadoras, Oficiales de Programas, etc. y es que a manera de acción positiva en algunas agencias *“es como una norma que en igualdad de condiciones se contrata a una mujer”*<sup>26</sup>

En otros casos *“cuando se convoca a concursos para personal, al final se señala expresamente que se estimula la participación de las mujeres al puesto”*<sup>27</sup> o también *“se elaboran unos términos de referencia muy amigables con las mujeres para promover su acceso a ciertas condiciones”*<sup>28</sup> Lo que da cuenta que si existe una voluntad por procurar que exista un balance de género en los equipos de trabajo.

En suma puede ser una cuestión de coincidencias como lo señala una entrevistada, un estímulo a la capacidad y mérito de las mujeres o un avance en la igualdad de oportunidades; lo cierto es que es parte de un proceso lento y largo, en el cual ya se dieron los primeros pasos y es necesario consolidar una estrategia para seguir avanzando, ya que todavía el grueso de la población femenina se encuentra en las áreas administrativas.

De otro lado la opinión de algunas entrevistadas y entrevistados es que la elección de una mujer a un cargo de decisión no asegura un trabajo por la equidad de género, pues la experiencia demuestra que esa premisa esta muy lejos de ser realidad; por lo que la estrategia mencionada en el párrafo anterior, debería contemplar esta situación y tomar en cuenta el tipo de liderazgos que se quiere promover.

---

<sup>26</sup> Entrevista No. 25

<sup>27</sup> Entrevista No. 31

<sup>28</sup> Entrevista No. 19

- En lo que se refiere a **políticas de paternidad y maternidad**, existe un desconocimiento de las mismas, algunas/os entrevistados/as señalan que para el caso de las mujeres éstas se rigen por las leyes ecuatorianas, esto es que cuentan con doce semanas de licencia para el parto, lo cual se ve como algo positivo en comparación con otros países en los que sólo tienen un mes de licencia. En un caso específico de una institución de crédito internacional se señaló que no se dan facilidades para la lactancia materna porque existe una sobrecarga de trabajo. Respecto a las licencias por paternidad específicamente en VECO existe permiso de una semana para los padres y en ACNUR se señaló que *“a partir de este año es obligatorio que los hombres hagan uso de dos meses para cuidar a sus hijos recién nacidos, esto es para todo el sistema. Este permiso se puede hacer uso en cualquier momento, durante el año de nacido el bebé, no como el permiso de maternidad que es inmediatamente después que nacen los niños”*<sup>29</sup>
- Un asunto preocupante es que ninguna de las agencias de cooperación consultadas cuenta con **servicio de guardería**, a pesar que en algunas de ellas existe un porcentaje elevado de mujeres trabajadoras. En NNUU se recuerda como una experiencia grata que en algún momento hubo una guardería promovida por UNICEF, pero que después paso a ser de propiedad particular; y finalmente algunos/as entrevistados manifiestan que si bien es cierto no se brinda el servicio de guardería, existe un estipendio para cubrir con los costos de este servicio. Es necesario llamar la atención hacia ciertas necesidades e intereses prácticos de las mujeres, tales como la disponibilidad de guarderías para los niños/as y beneficios de maternidad, lo cual si bien no implica inicialmente ningún cambio estructural de necesidades e intereses en términos de la división de género; tiene el potencial de estimular el examen de aspectos más estratégicos y estructurales de las desigualdades de género.
- Es importante destacar como una política de acción positiva que fue expresada por la entrevistada del PMA, la apertura desde la sede en Roma para **atender denuncias por actitudes discriminatorias** que se dan en la oficina, textualmente ella dice *“hay la posibilidad que la gente pueda denunciar si ve una actitud de discriminación de género, estas actitudes se percibieron a raíz de una encuesta que hizo el PMA a nivel mundial*

---

<sup>29</sup> Entrevista No. 23

*donde se pudo conocer que hay gente que percibía actitudes de discriminación de género, y el representante tomó cartas en el asunto inmediatamente y dispuso que todos los actos de discriminación de género, hostigamiento o abuso de poder pueden ser denunciados a la sede en Roma bajo parámetros de mucha seguridad. La mayoría de personas saben como hacerlo acá*<sup>30</sup>

Disposiciones de este tipo deberían ser socializadas y puestas en práctica en otras agencias para asegurar una convivencia respetuosa en el lugar de trabajo.

- En cuanto a las **capacitaciones** que se promueve al interior de la organización, los/as entrevistados/as manifiestan que generalmente la asistencia se da por la relación que se tiene con el tema ya sea el funcionario hombre o mujer y específicamente sobre las capacitaciones en género, no existe ningún obstáculo para asistir, es más en algunos casos son órdenes de la dirección que todo el personal asista y finalmente van los que se sienten interesados/as.

En la mayoría de casos no es un requisito tener experiencia en género para ocupar un cargo, hay más posibilidades si la vacancia es en un puesto del área social pero al final es opcional de quien hace la selección de personal. En muchos casos los talleres de género son para sensibilizar al personal en el tema y lo común es que no existen programas de capacitación pues hay documentos de referencia que pueden ser consultados cuando el caso lo amerite *“la administración no ha creído conveniente capacitarnos para eso, el tema es tratado en reuniones de capacitación general, pero no hay capacitaciones específicas en género, nosotros somos pluriprofesionales y estamos limitados a nivel de recursos económicos”*<sup>31</sup> es necesario tomar en cuenta que la efectividad en la transversalización de género depende en gran medida de la capacidad de aprendizaje individual y colectiva del personal de la institución, por lo que siempre es necesario hacer un esfuerzo para construir capacidades internas que permitan apuntalar el trabajo por la equidad.

- Se puede decir también que en las agencias de cooperación de Ecuador, se están haciendo esfuerzos para cumplir con el **criterio de diversidad**, en algunas agencias se aprecia una mayor diversidad de diferentes grupos: hombres y mujeres, gente de diferentes condiciones económicas, nacionalidades, etnias y edades que contribuyen a mejorar la calidad de la organización a través de la heterogeneidad de

---

<sup>30</sup> Entrevista No. 25

<sup>31</sup> Entrevista No. 4

capacidades, habilidades y aportes. Para garantizar la diversidad y la equidad de género en la organización es necesario prestar atención a todos estos aspectos y respetar la diversidad, entendiéndola como un asunto de redistribución de poder. Una organización diversa que comprenda como hacer uso de su potencial es aquella que brinda espacio, respeto y voz a todo tipo de gente.

De esta manera, se puede concluir que si bien es cierto se observan avances para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior de las agencias de cooperación, todavía existen algunas acciones fundamentales pendientes; más aún si se considera el rol importante que tienen estas organizaciones en el mantenimiento o cambio del sistema, de las relaciones sociales y de género. Las agencias se constituyen en un referente para avalar el trabajo de quienes se encuentran comprometidos/as con la equidad, por lo tanto si aspiramos vivir en una sociedad más humana; vale la pena fortalecer el trabajo por la equidad de género, primero al interior de nuestras instituciones. Para que el cambio tenga éxito debe adecuarse a las necesidades y a la situación específica de cada organización, en vez de tratar de adaptar la organización a un modelo general determinado externamente; esto quiere decir que el cambio debe satisfacer los requerimientos específicos de la organización, los cuales deben ser identificados en un proceso mancomunado de análisis y recolección de datos.

### **3.2. Aspectos Externos en la Transversalización de Género**

En este punto se pretende analizar de manera general ¿cómo incorporan las agencias de cooperación internacional de Ecuador la transversalización de género en sus programas y proyectos a fin de promover el desarrollo humano del país?

Para responder a esta pregunta, es necesario empezar señalando que la diversidad de criterios que existe en cada agencia para el abordaje del tema de género y, la inexistencia de sistematizaciones que den cuenta de estos procesos en los programas y proyectos, no permitieron un análisis profundo de los mismos.

Por lo tanto la información que se presenta a continuación se sustenta en lo expresado en las entrevistas, pudiendo existir en algunos casos información más detallada que el/la entrevistado/a desconoce. Sin embargo, se considera que el análisis es válido para tener

una mirada amplia de la manera como se esta transversalizando el enfoque de género en las agencias de cooperación de Ecuador; un estudio extenso e individualizado de cada una de las agencias podría dar información más detallada y concreta para cada caso.

Las Agencias de Cooperación Internacional en Ecuador prestan diferentes tipos de asistencia, entre las que se puede mencionar: la cooperación bilateral cuando es de país a país por ejemplo del gobierno de Bélgica al gobierno de Ecuador, la cooperación multilateral que se da cuando las agencias consiguen financiamientos de otras organizaciones internacionales tipo Banco Interamericano de Desarrollo para canalizarlas en programas y proyectos concretos en el país, la cooperación indirecta que se hace a través de las universidades y ONGs y la asistencia técnica que es el apoyo puntual que se brinda a través de cooperantes o voluntarios ya sea internacionales o nacionales.

En este sentido la definición de programas y proyectos a ejecutarse, se realiza de diferentes maneras:

- Proyectos definidos por las organizaciones de gobierno internacional e instancias del gobierno ecuatoriano entre las que se destacan los ministerios y el INECI
- Proyectos específicos para poblaciones vulnerables, entre los cuales no necesariamente se toma en cuenta a las mujeres, como podría ser el caso de las jefas de hogar
- Proyectos concretos a ser desarrollados por gobiernos locales, ONG's, universidades y otras organizaciones de la sociedad legalmente constituidas y que presentan sus propuestas en atención a los objetivos de la agencia financiera
- Pequeños proyectos identificados por los/as cooperantes en el trabajo que desarrollan con las comunidades a fin de potenciar su accionar

Cabe mencionar que el análisis no toma en cuenta los créditos reembolsables que ya para el año 2001<sup>32</sup> ascendían a 76% del total de inversión que hace la cooperación internacional en el país.

---

<sup>32</sup> La Cooperación Internacional para el Desarrollo y sus Efectos Sociales y Económicos en el Ecuador. Carlos Larrea. Observatorio de la Cooperación al Desarrollo en el Ecuador. Septiembre 2003. pp 7

Por lo mencionado en párrafos anteriores se puede afirmar que es muy escasa la participación de las organizaciones de base y de la sociedad en general en la definición de los programas y proyectos y, que además como se señaló en el punto sobre Análisis de la Política, las agencias tienen definidas sus prioridades, entre las cuales el enfoque de género es asumido como un eje transversal.

Específicamente en lo que se refiere a transversalización de género en los programas y proyectos de las agencias de cooperación, parecería que el pensamiento de mucha gente todavía se rige por los lineamientos de la etapa de la Mujer en el Desarrollo (MED), como si género significara simplemente prestar más atención a las mujeres como grupo objetivo. Parece que la idea fundamental de que género trata sobre relaciones entre mujeres y hombres, especialmente las relaciones de poder, todavía no ha calado completamente. Por esta razón en el estudio se alcanza a identificar la abundante existencia de proyectos específicos dirigidos a mejorar la situación de las mujeres en áreas concretas: salud sexual y reproductiva, alfabetización, violencia intrafamiliar, emprendimientos productivos, participación ciudadana, gobernabilidad y democracia, ambientales, de combate a la pobreza, entre otros, sin relacionarlo con el entorno social, político y económico del país ni con lo propuesto en las políticas institucionales. (ver anexos para información en detalle de proyectos impulsados por las agencias de cooperación en materia de género)

El estudio pone en evidencia un proceso en plena construcción y, en el cual el concurso de UNIFEM puede ser decisivo a varios niveles, por ser la agencia encargada de promover el ejercicio pleno de los derechos y la ciudadanía de las mujeres ecuatorianas. En la actualidad, UNIFEM maneja una estrategia de transversalización de género para las agencias del sistema de NNUU que consiste en darle prioridad a proyectos conjuntos a través de la suscripción de acuerdos, así se puede mencionar el proyecto “Promoviendo la Salud Sexual y Reproductiva, Prevención de la Violencia de Género y el VIH/SIDA en la Provincia de Sucumbios” que está siendo ejecutado por UNIFEM, UNFPA, ACNUR y la Fundación Amor y Vida. Otro proyecto conjunto que acaba de concluir es el de “Fortalecimiento del Acceso a Justicia de las Mujeres en la Provincia de Sucumbios” el mismo que estuvo siendo impulsado por el Ministerio de Gobierno, CONAMU, UNIFEM y PNUD.

Asimismo con el propósito de potenciar iniciativas de acción públicas dirigidas a transformar las desigualdades que afectan a las mujeres el PNUD, UNIFEM y UN-

HABITAT - ROLAC decidieron realizar tres estudios de caso en Cuenca, Guayaquil y Pedro Moncayo para fortalecer la formulación participativa de una propuesta de intervención a nivel local a favor de las mujeres.

El desarrollo de estos proyectos conjuntos implica la unión de esfuerzos de técnicas/os y el desarrollo de metodologías específicas para transversalizar el enfoque de género en diferentes áreas del proyecto que fortalecen y potencian las iniciativas de trabajo por la equidad de género.

Los avances más significativos en el proceso de incorporación de género en los proyectos y programas que promueven las agencias de cooperación en Ecuador son:

- La incorporación y debate de temas a nivel de política pública como es el ejercicio de los derechos de las mujeres a: una vida libre de violencia, a la participación política, a contar con servicios gratuitos y de calidad en salud sexual y reproductiva, el acceso al empleo y trabajo en igualdad de oportunidades que los varones, entre otros.
- La identificación de indicadores que permiten medir el avance de las mujeres en áreas puntuales.
- La desagregación por sexo de la población objetivo del proyecto
- La destreza en el manejo de metodologías para la capacitación en género adaptadas a diferentes tipos de población
- El trabajo en grupos interagenciales de género para potenciar la acción (más adelante se detalla)
- El intercambio de experiencias para enriquecer y fortalecer el trabajo
- El desarrollo de acciones que cuentan con la intervención de un equipo multidisciplinario al interior de una agencia para hacer frente a la problemática de género en un determinado sector poblacional.
- La elaboración de instrumentos específicos para incorporar el enfoque de género en proyectos básicamente de gestión local, proyectos productivos y de salud sexual y reproductiva

Algunas de estas experiencias han sido impulsadas por donantes que están convencidos de la necesidad de continuar trabajando por la equidad de género y han posibilitado los

recursos para contribuir en este esfuerzo, al respecto una entrevistada comenta: *“uno de los mandatos que establecía nuestra contraparte para el co-financiamiento era que los proyectos debían transversalizar el enfoque de género, al principio dijimos pero esto no tiene nada que ver con el tema ambiental que es el que trabajamos, va a resultar forzado y a partir de ello intentamos con avances y retrocesos porque el tema es genera resistencias en una sociedad tan machista... después de 8 años estamos ahora trabajando en un manual para transversalizar género en nuestros proyectos”*<sup>33</sup> En otros casos son los mismos directivos de las agencias quienes se preocupan por el tema y buscan recursos para desarrollar acciones concretas en el marco de otros proyectos ya sea de manera visible o “disfrazada”.

El enfoque de género implica la adopción de estrategias concretas adaptadas a la región o país y dirigidas a compensar desigualdades basadas en género y jerarquías de poder en todos los ámbitos para promover cambios estructurales en la sociedad a mediano o largo plazo. En el estudio se observa que los/as entrevistados en su mayoría contestaron que no tienen una estrategia definida o que la misma se encuentra en formulación.

Lamentablemente las pocas agencias que cuentan con una estrategia señalan no estar poniéndola en práctica por las razones que se resumen a continuación:

- Limitados recursos para operativizar los proyectos de género
- Los proyectos no son desarrollados directamente por la agencia pues ésta solo se encarga de dar seguimiento a las acciones de país
- No se cuenta con personal especializado para desarrollar la estrategia de género
- El trabajo no está enfocado a una segregación por género se trabaja con toda la población
- Existen otras prioridades
- La estrategia es manejada desde la sede
- Género es entendido como un tema aislado, no muy atractivo actualmente
- A nivel corporativo y en el Ecuador no se le da el énfasis al tema de género, entonces no tenemos proyectos concretos de género.

---

<sup>33</sup> Entrevista No. 20

En algunos casos también se menciona que la estrategia es aplicada desde las contrapartes ejecutoras, quienes deben demostrar interés y experiencia en el tema de género para que sus proyectos sean aprobados, al respecto se ilustra con los siguientes testimonios: *“hay una época previa antes de empezar nuestra relación con una organización para la ejecución de un proyecto, en la cual en la cual vemos si son afines a nuestros objetivos entre los cuales se encuentra el trabajo por la equidad de género”*<sup>34</sup> en otro caso se señala *“para hacer los convenios con las contrapartes esta estipulado sobre que objetivo de género se va a trabajar y sobre esa base se firma el convenio, es algo que últimamente fue aprobado por los directores”*<sup>35</sup> Muchas veces somos muy cuidadosos, sistemáticos y sensibles para someter a las contrapartes y a los proyectos que se apoyan a este tipo de análisis crítico de las relaciones de género inherentes a su estructura y su práctica, sin embargo, aplicamos este análisis con mucha menor frecuencia y rigor dentro de nuestras propias organizaciones, lo cual se visualiza en los programas y proyectos que impulsan.

Por último es necesario evidenciar la preocupación de muchos/as entrevistados/os por incorporar a los hombres al trabajar el tema de género, la entrada que proponen es desde el enfoque de masculinidades *“sería bueno que en todas las personas haya una apertura en relación a otros temas que no sean sólo mujeres, es importante mantenerlo yo no digo que no, pero también lo otro en relación con los hombres es necesario trabajarlo. Una líder nos decía que ella es dirigente pero que además tiene que seguir cuidando a sus hijos y los hombres siguen molestando, ¿porqué no hacemos algo con los hombres para que sean corresponsables y se defina una acción conjunta?”*<sup>36</sup> Centrarse en actitudes y concepciones individuales de masculinidad y feminidad es una forma útil de alentar a los varones a participar en los debates de género; una de las estrategias es la de hacer notar que cuando se habla de género, se esta hablando de hombres y mujeres y, es que esta es la esencia precisamente del enfoque de género.

Como se puede observar los programas de las agencias de cooperación del país son el resultado de la combinación de las prioridades nacionales (establecidas por Ministerios, INECI, entre otros), las prioridades de los donantes, las capacidades de las agencias, los objetivos institucionales y las esferas de interés especial de cada oficina. Lo que nos hace deducir que la brecha que se debe salvar aquí no es sólo la que hay entre las políticas y la práctica, sino aquella entre lo que las agencias donantes esperan de sus contrapartes y lo que esperan de sí mismas.

---

<sup>34</sup> Entrevista No. 1

<sup>35</sup> Entrevista No. 14

<sup>36</sup> Entrevista No. 14

- **GRUPO DE TRABAJO INTERAGENCIAL DE GÉNERO**

Es una experiencia de trabajo conjunto liderada por UNIFEM que pretende promover la transversalización del enfoque de género tanto al interior de las agencias como en el desarrollo de sus programas y proyectos a fin de promover un mayor impacto en la sociedad. El presente año los/as representantes de las agencias de cooperación internacional de Ecuador que trabajan el tema de género han suscrito una carta de intenciones con acuerdos concretos que enmarcan el trabajo del GTI de género, comprometiéndose de esta manera a dar impulso a promover acciones para la equidad.

Considerando la importancia de este espacio como generador y promotor de cambios estructurales en las relaciones de género en el país, se preguntó a los/as entrevistados/as su opinión sobre el funcionamiento del grupo, con el objetivo de brindar algunas orientaciones que pudieran servir a la consecución efectiva de los objetivos para los cuales fue constituido.

No se puede poner en duda la importancia del GTI – G opiniones como las que se mencionan a continuación así lo demuestran:

- Identificar debilidades y fortalecer el trabajo en equipo
- Socializar documentos de interés para dar sostenibilidad política al trabajo por la equidad
- Compartir con gente valiosa que tiene mucha experiencia en el tema de género y mejorar nuestro trabajo
- Unir esfuerzos con instituciones que están en la misma línea para no desarrollar procesos paralelos
- Brindar una mayor visibilidad al trabajo que desarrollamos
- Es interesante porque no nos sentimos solos/as en este esfuerzo
- Nos permite tener metas mucho más ambiciosas porque estamos trabajando en equipo y sentimos el apoyo de todos/as.
- Es un aval para nuestro trabajo decir que estamos participando con otras organizaciones.

- Es excelente porque si bien es cierto no todas las agencias están involucradas de la misma manera en el tema de género, eso no quiere decir que no estén preocupados e interesados por hacerlo
- Es importante coordinar, concertar y buscar sinergias con otros actores para trabajar temas nacionales

También es importante tomar en cuenta las dificultades que presentan algunos/as entrevistados/as y prestar atención a algunos aspectos que podrían mejorarse:

- No hay una participación permanente de algunos de sus representantes debido a que no tienen tiempo porque el género se encuentra como una de sus múltiples funciones que deben realizar, muchas veces luego de haber concluido con las actividades para las que fueron contratados.
- No todos/as sienten el respaldo de su institución para participar, esta se da más bien por un interés personal que muchas veces incomoda a sus jefes/as.
- En un caso se señala que dejó de participar porque en su institución les evalúan por resultados y en el GTI – G no se presentaban resultados concretos a corto plazo
- Es difícil conjugar la diversidad de acciones que tiene cada agencia
- Le hace falta desarrollar acciones más proactivas y que incidan directamente en quienes toman las decisiones.
- Se trabaja sólo el tema de mujeres y no de las relaciones de género y eso limita nuestro accionar porque nosotros trabajamos con hombres y mujeres

El GTI – G se constituye en el organismo propositivo y orientador de políticas en el tema de género por el aval que le dan los representantes de las agencias de cooperación internacional que la constituyen y por su capacidad de incidir a nivel de políticas públicas; por lo que es de fundamental importancia potenciar la coordinación y el impacto de sus actividades a fin de caminar de manera segura hacia la consecución de una sociedad más justa y equitativa.

#### **4. LAS AGENCIAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El Consejo Nacional de las Mujeres – CONAMU, institución adscrita a la Presidencia de la República, es el organismo rector de políticas públicas que norma y regula la inserción del enfoque de género en los planes, programas y proyectos para su obligatoria aplicación en las organizaciones del sector público. Fue creado mediante Decreto Ejecutivo No. 764 del 28 de Octubre de 1997 y fundamenta su acción en el Plan de Igualdad de Oportunidades. La creación de CONAMU constituye uno de los principales logros del movimiento de mujeres en cuanto a la construcción de un marco institucional de género en el país. *“Es el resultado de la coincidencia de las demandas de las mujeres y la voluntad política gubernamental de contribuir a otorgar mayor centralidad a los intereses de las mujeres y al logro de la igualdad de oportunidades”*<sup>37</sup>

En el año 2004 se ha formulado con la participación de diversos sectores de la sociedad a nivel nacional, el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005 – 2009. Para el CONAMU, la importancia del PIO radica en que permite tomar decisiones políticas al más alto nivel del Estado para movilizar los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios en la acción pro - Equidad a favor de las mujeres, niñas y jóvenes ecuatorianas de las diversas etnias y pertenencia social. Por otra parte como resultado del proceso participativo del PIO se ha formulado el Pacto Nacional de Equidad por las Mujeres y las Niñas de Ecuador como el principal acuerdo nacional que compromete la voluntad del Estado central y local, de la sociedad civil y la cooperación internacional para la disminución significativa, en el mediano plazo y la erradicación en el largo plazo de las brechas de inequidad que afectan la vida de las niñas y jóvenes mujeres.

Mediante la suscripción del Pacto de Equidad, se pretende apoyar y fortalecer, técnica y políticamente así como con recursos económicos, las siguientes líneas estratégicas<sup>38</sup>:

- Institucionalización y financiamiento integral del PIO 2004 – 2009, como principal instrumento técnico-político de planificación de la acción de género.

---

<sup>37</sup> Plan de Igualdad de Oportunidades 1996-2000. CONAMU. Segunda Edición. Quito, enero 1998.

<sup>38</sup> CONAMU. Suplemento Institucional. 22 de marzo de 2005.

- Fortalecimiento de la institucionalidad de género a partir de un marco legal que brinde el suficiente respaldo jurídico al CONAMU y posibilite su sostenibilidad.
- Planificación nacional y local de las políticas de desarrollo con enfoque de género.
- Presupuestos sensibles al género para garantizar la asignación oportuna y suficiente de recursos tanto a nivel nacional como local.
- Participación plena de las mujeres en todos los niveles y espacios de toma de decisiones como condición de la gobernabilidad democrática

Para el desarrollo del trabajo de CONAMU en el año 2005, el Estado aprobó formalmente una partida de USD 1.700,000 monto equivalente al 0.03% del Presupuesto General del Estado<sup>39</sup> éstos recursos no siempre son entregados a tiempo, lo cual retrasa la ejecución de las actividades.

Para el año 2004<sup>40</sup> el Estado aprobó a CONAMU una partida presupuestaria de USD 1.254,157, los mismos que fueron distribuidos de la siguiente manera:

- USD 765,000: Inversión en programas, proyectos y estudios e investigaciones especializados
- USD 287,376: Transferencias a organizaciones no gubernamentales
- USD 18,728: Equipamiento CONAMU
- USD 283,053: Gastos corrientes

Esta información fue presentada en el Informe de Rendición de Cuentas - período 2004, de la Directora de CONAMU Dra. Rocío Rosero, como parte sustantiva del ejercicio de gobernabilidad democrática, entendida como la garantía de la inclusión explícita de las mujeres en la economía, la política y el desarrollo, en igualdad de oportunidades.

Para los fines de este Estudio se complementa la información presentando un resumen de los fondos que la Cooperación Internacional asignado a CONAMU,<sup>41</sup> los mismos que según se señala en el Suplemento Dominical de CONAMU son bastante menores a los

---

<sup>39</sup> Entrevista No. 32

<sup>40</sup> CONAMU. Suplemento Institucional. 22 de marzo de 2005.

<sup>41</sup> IBID

registrados en años anteriores, esto es USD 269,872.24 equivalente al 12,5% del presupuesto total de CONAMU para el año 2004. Los principales aportes son de:

- UNIFEM: 161,280.52
- UNFPA: 78,531.72
- CEPAL: 24,000.00
- UNICEF: 6,060.00

Desde este marco de referencia se retoma la información recopilada en las entrevistas aplicadas para el desarrollo del presente estudio, a fin de dar a conocer la relación establecida entre las Agencias de Cooperación Internacional con CONAMU, para la ejecución del PIO; el mismo que esta estructurado bajo cuatro ejes de derechos que sistematizan las agendas de las mujeres:

- Promoción y Protección de la participación social y política, el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y la gobernabilidad democrática. (objetivo 1)
- Promoción y protección al derecho de una vida libre de violencia, a la paz, a la salud, a los derechos sexuales y reproductivos y acceso a la justicia. (objetivo 2)
- Promoción y protección de los derechos culturales, interculturales, a la educación, calidad de vida y autonomía. (objetivo 3)
- Promoción y protección de los derechos económicos, ambientales, trabajo y acceso a recursos financieros y no financieros. (objetivo 4)

De las 22 agencias consultadas, 14 no tienen actualmente relación directa con CONAMU, como lo demuestra el cuadro que se presenta a continuación:

<b>Agencia</b>	<b>Tema que aborda</b>	<b>Contribuye a lograr objetivos del PIO</b>	<b>Se relaciona con CONAMU</b>
<b>GTZ</b>	Sostenibilidad ambiental, Fortalecimiento de organizaciones indígenas, Participación ciudadana, gestión social y desarrollo económico	Objetivo 1 y 4 del PIO	Lo hacía hasta hace un año para promover el tema ambiental
<b>Embajada de Bélgica y Cooperación Técnica Belga</b>	Desarrollo rural, Economía social, salud, Consolidación de la sociedad, formación, programas multisectoriales e infraestructura de base.	Objetivo 1, 2 y 4 del PIO	Si para el desarrollo del Proyecto sobre Derechos Sexuales de los adolescentes
<b>VECO</b>	Gestión empresarial, Fortalecimiento organizacional y Desarrollo institucional	Objetivo 1 y 4 del PIO	No se relacionan con CONAMU
<b>Comisión Europea</b>	Fortalecer el sector salud, protección del medio ambiente, integración regional y cooperación económica	Objetivo 2 y 4 del PIO	No se relacionan con CONAMU
<b>BID</b>	Incentivar el crecimiento económico sostenible, reforzar la competitividad, promover la equidad social y combatir la pobreza, modernizar el Estado y fomentar el libre comercio y la integración regional	Objetivo 4 del PIO	No se relacionan con CONAMU
<b>Banco Mundial</b>	Reducción de la pobreza, promoción del crecimiento económico especialmente en áreas rurales	Objetivo 4 del PIO	Se da un apoyo técnico mutuo y se relacionan en temas como la Ley de maternidad gratuita
<b>CAF</b>	Brindan crédito al sector público en áreas de su prioridad, no tienen un mandato específico para trabajar temas de género	Objetivo 4 del PIO	No se relacionan con CONAMU pero están interesadas en apoyar con un crédito no reembolsable.
<b>Agencia Española de Cooperación</b>	Lucha contra la pobreza, equidad de género, defensa de los derechos humanos, sostenibilidad medioambiente, respeto a la diversidad cultural, gobernabilidad democrática, participación ciudadana y aumento de capacidades humanas	Objetivo 1 y 4 del PIO	No se relacionan con CONAMU

<b>COSUDE</b>	Agricultura sostenible, medio ambiente y recursos naturales y Pequeña industria y Formación Profesional	Objetivo 3 y 4 del PIO	Hubo hace algunos años una relación puntual para otorgar becas para una maestría en género.
<b>SNV</b>	Desarrollo económico local, gobernabilidad local y transparencia, acceso al mercado, manejo integral de agua, manejo territorial de bosques.	Objetivo 1 y 4 del PIO	No tiene relación directa, anteriormente apoyaron en acciones puntuales.
<b>DED</b>	Recursos naturales, Gestión para el desarrollo local y manejo de conflictos sociales	Objetivo 1 y 4 del PIO	No tienen relación con CONAMU
<b>UNICEF</b>	Brinda asistencia técnica al Gobierno y aboga por un aumento en la inversión social del país para que los niños/as cuenten con servicios básicos que garanticen su salud, educación, nutrición y desarrollo	Objetivo 2 y 3 del PIO	Si se relacionan con CONAMU en espacios como veedurías y observatorios para erradicar el abuso y explotación sexual a menores.
<b>UNIFEM</b>	Gobernabilidad, Reducción de la pobreza y exclusión social, Violencia de género y VIH/SIDA.	Todos los objetivos del PIO	Mantiene una estrecha relación con CONAMU
<b>PNUD</b>	Desarrollo sostenible y ambiente, gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza.	Objetivo 1 y 4 del PIO	Si se relaciona con CONAMU a través de su punto focal de género para el desarrollo de proyectos interagenciales y eventos puntuales
<b>UNFPA</b>	Salud sexual y reproductiva, LMGYAI, VIF, liderazgo femenino en gobiernos locales, abuso sexual en el sistema educativo.	Objetivo 1, 2 y 4 del PIO	Si mantienen estrecha relación con CONAMU fortaleciendo su rol como rector de políticas
<b>ACNUR</b>	Apoya al Gobierno a dar protección y encontrar soluciones duraderas para los refugiados/as.	Objetivo 2, 3 y 4 del PIO	No mantienen relación con CONAMU
<b>PMA</b>	Cubren necesidades nutricionales de mujeres embarazadas y madres lactantes, asistencia escolar a niñas, asegurar que las mujeres participen en los comités de distribución de alimentos, promoción de liderazgo de las mujeres en	Objetivo 1, 2 y 3 del PIO	Actualmente no tienen ninguna relación con CONAMU, se dio un apoyo puntual cuando era DINAMU

	seguridad alimentaria		
<b>UN-HABITAT</b>	Gestión del desarrollo social, económico y ambiental sostenido en las ciudades: transporte, seguridad ciudadana, movilidad urbana, manejo de desechos sólidos instrumentos de gestión en municipios, catastros, GIS, planificación.	Objetivo 3 y 4 de PIO	No se relaciona con CONAMU
<b>FAO</b>	Se validó una metodología para el análisis de sistemas productivos y reproductivos agrícolas con enfoque de género para el programa: Fortalecimiento de los sistemas de conocimiento e información para el desarrollo. Programa de Agroindustria Artesanal Rural “Mejía” para las mujeres campesinas	Objetivo 3 y 4 del PIO	Si mantienen relación permanente con CONAMU.
<b>UNESCO</b>	Sus programas prioritarios: Educación para todos, Patrimonio Cultural, Natural, Material, Inmaterial, Etica de ciencia y Tecnología, Libertad de Expresión y de Prensa, y Acceso Equitativo a la información y los conocimientos.	Objetivo 3 del PIO	No trabajan con CONAMU
<b>OPS _ OMS</b>	Promueve servicios de calidad en salud para mejorar la vida de la población.	Objetivo 2 del PIO	Antes si se relacionaron para apoyar a los Concejos cantorales de Salud. Actualmente no se relacionan.

Lo que se logra percibir es que a pesar de la difusión y el enorme esfuerzo hecho por CONAMU para promocionar el PIO en diferentes instancias de la sociedad, algunas agencias no conocen de la existencia de este documento y, de la importancia que tiene en la orientación de las políticas para la equidad de género. En algunos casos incluso se estaría duplicando el trabajo de formulación de políticas y objetivos dirigidos a lograr la igualdad de oportunidades cuando más bien lo que se podría hacer es unir esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes, en este caso ya definidos por el PIO.

El cuadro anterior demuestra que la mayoría de las agencias de cooperación, están promoviendo proyectos dirigidos a combatir la pobreza a través de diferentes estrategias de desarrollo económico y emprendimientos productivos; lo cual está ligado directamente al objetivo del PIO que tiene que ver con la promoción y protección de los derechos económicos, trabajo y acceso a recursos financieros y no financieros. Para potenciar los objetivos estratégicos del PIO y, cumplirlos satisfactoriamente en los plazos definidos se debería promover espacios de intercambio, socialización y definición de compromisos mutuos entre el CONAMU y las agencias; intentando fortalecer los recursos existentes.

Se podría decir que al momento UNIFEM es la única agencia que coordina permanentemente con CONAMU; lo hizo en la etapa de formulación del PIO y actualmente en la ejecución del Plan en su conjunto, estas dos instituciones trabajan muy cercanamente porque ambas están en la misma línea de acción y, con las otras agencias existen alianzas para acciones en áreas de su interés relacionadas con el trabajo que se encuentran promoviendo.

Una oportunidad que no debe dejar de aprovecharse es la que se propone en el informe de evaluación del avance de los ODM – 2005, en el cual se plantea como desafío y prioridad para lograr las metas propuestas en materia de género articular y fortalecer *“la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades 2005 – 2009, en sinergia con las políticas públicas específicas: de protección social, especial de acción universal positiva ya existentes, entre las que destaca la posibilidad de construir redes de servicios articuladas al BDH que eviten las pérdidas potenciales de bienestar asociadas con el cumplimiento de los condicionamientos definido”*.<sup>42</sup> Así como *“la implementación del sistema descentralizado de promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género”* Lo cual denota la importancia de trabajar directamente con CONAMU hacia la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas.

---

<sup>42</sup> Llegó la Hora 2015 El Futuro tiene Fecha. República del Ecuador, Sistema de Naciones Unidas, Secretaría Nacional Objetivos de Desarrollo del Milenio. 2005.

## **5. CONCLUSIONES**

La vigencia de la histórica, extendida y naturalizada desigualdad de género ha comprometido a la mayoría de los Estados del mundo a trabajar por la equidad, los cuales a pesar de haber invertido esfuerzos y recursos aún no logran en ningún país del mundo, la igualdad de oportunidades para las mujeres. En Ecuador, recientes investigaciones, datos del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador – SIISE Versión 4.0 y de la Encuesta Demográfica y de Salud Materna Infantil ENDEMAIN – 2004, revelan la situación de desventaja por la que atraviesan las mujeres del país en diversas áreas de su accionar cotidiano.

Esta realidad nos exhorta a tomar acciones mucho más enérgicas y eficaces para lograr la equidad de género y en esta apuesta el rol de las agencias de cooperación internacional es fundamental, más aún si muchas de ellas están atravesando por un proceso de reforma institucional; coyuntura que puede ser aprovechada para tratar de incorporar el enfoque de género en su accionar; para lo cual es necesario que quienes tienen relación directa con el tema de género, asuman el liderazgo ante estos nuevos desafíos de profundizar el trabajo por la equidad.

En éste desafío el presente estudio aspira generar la necesidad de integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en las agencias de cooperación internacional de Ecuador, a través del análisis de la situación actual, en la cual se logra reconocer los avances y limitaciones del proceso.

### **AVANCES**

- Existe el conocimiento general sobre las desventajas que representa para el desarrollo humano; el vivir en sociedades inequitativas, donde las mujeres, que son más de la mitad de la población, sufren situaciones de marginación, discriminación e irrespeto de sus derechos. Lo cual se convierte en una oportunidad estratégica para impulsar acciones que posibiliten la equidad de género.
- Todas las Agencias de Cooperación Internacional consultadas para el presente estudio, tienen mencionado explícita o implícitamente en sus políticas el trabajo por

la equidad de género; más aún para todas los Objetivos de Desarrollo del Milenio constituyen un reto a cumplir hasta el año 2015; comprometiéndose a lograr la equidad entre los sexos, entre otros aspectos esenciales para el bienestar y el desarrollo humano

- El estudio evidencia un proceso de transversalización de género en construcción tanto al interior de las instituciones como en los programas y proyectos que éstas desarrollan. Para que este trabajo prospere se requiere necesariamente de la voluntad política de los/as directivos y de la incorporación de personas calificadas en cada una de las agencias a fin de que apliquen las estrategias y metodologías de acuerdo con su realidad y fines específicos.
- Las agencias de cooperación han desarrollado contribuciones importantes para la equidad de género, a través del impulso de proyectos que han permitido mejorar la situación de las mujeres en diferentes ámbitos: salud, educación, violencia, participación ciudadana entre otros.
- El liderazgo de UNIFEM como agencia encargada de promover el ejercicio pleno de los derechos y ciudadanía de las mujeres es ampliamente reconocido a nivel nacional por su capacidad de promover políticas y acciones para la equidad de género en alianza con diversos sectores poblacionales: CONAMU, Ministerios, ONG's Organizaciones de Mujeres, Organizaciones Sociales, Agencias de Cooperación etc.
- El estudio refleja que existe voluntad política de los/as representantes de las Agencias de Cooperación Internacional para trabajar el tema de género, a través de proyectos interagenciales que generen impacto social y acciones positivas integradas desde la planificación en los objetivos priorizados por las agencias, así por ejemplo en un proyecto de reducción de la pobreza cómo queremos influir en las mujeres? Cuál será la metodología y los grupos destinatarios? Y cuánto de inversión se requiere?
- Al interior de las agencias de cooperación internacional se puede encontrar múltiples prácticas que promueven la equidad de género; como es el acceso de mujeres a puestos de toma de decisión, respeto a la diversidad cultural, generacional y de género, desarrollo de procesos de capacitación en género, etc. Pero todavía sigue existiendo la necesidad de realizar algo más para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y esto se vea reflejado en los programas que se impulsan con la sociedad.

- El Grupo Interagencial de Trabajo en asuntos de Género, avalado recientemente por la mayoría de agencias de cooperación a través de la suscripción de una Carta de Intenciones, se constituye en el organismo propositivo y orientador para lograr la equidad de género por su capacidad de incidir en las políticas públicas. Por lo que es de fundamental importancia potenciar la coordinación y el impacto de sus actividades integrando a cada una de las agencias, rescatando sus capacidades y experiencias en los diversos temas que abordan, a fin de dirigir el trabajo de manera segura hacia la constitución de una sociedad más justa y equitativa.
- La existencia de CONAMU como institución que permite tomar decisiones políticas al más alto nivel del Estado Ecuatoriano, para normar y regular la inserción del enfoque de género en los planes programas y proyectos para su obligatoria aplicación en las organizaciones del sector público; permite movilizar recursos humanos, económicos y técnicos necesarios en la acción pro-equidad.

## **LIMITACIONES**

- En casi todas las agencias de cooperación consultadas para el estudio, no existe personal exclusivo que se encargue de transversalizar el enfoque de género con dedicación ya sea a tiempo completo o parcial para garantizar el seguimiento del trabajo por la equidad. Las responsables de género suelen ser asesoras o parte del equipo de un programa, con poco o ningún poder de decisión y con múltiples tareas bajo su responsabilidad que limitan sus esfuerzos de trabajo por la equidad.
- Si bien es cierto se requiere de la presencia de una responsable de género dentro de una organización para impulsar los procesos en este tema, es igualmente importante que el trabajo por la equidad sea asumido y comprometa a todo el personal que conforma una institución. La voluntad de cambio debe ser sentida colectivamente por el grueso del personal o miembros de la institución, de modo que la meta de cambio se convierta realidad.
- El entender el tema de género como un añadido en los programas y proyectos dificulta la posibilidad de asignar un presupuesto específico a las acciones pro-equidad con metas que promuevan un cambio de actitudes a mediano o largo plazo que construyan un verdadero proceso de igualdad de oportunidades a las futuras generaciones.

- El seguir identificando género sólo como un asunto de mujeres impide un análisis profundo de las relaciones entre hombres y mujeres y, especialmente las relaciones de poder, para promover nuevas prácticas tanto en el ejercicio cotidiano, en el ámbito familiar o laboral como en los programas y proyectos que se ejecutan desde las agencias de cooperación
- De manera no deliberada los hombres siguen sintiéndose no aludidos en temas de género, lo cual obstaculiza el cambio hacia la equidad, porque no se cuenta con la participación de la mitad de la población, esto es los varones, quienes son parte consustantiva en la apuesta por la equidad de género.
- El hecho de no contar con sistematizaciones que den cuenta de los procesos, es una limitante que no permite el avance del trabajo de manera sostenida hacia objetivos concretos de mediano y largo plazo. En este sentido, la mayoría de agencias de cooperación se limitan a desarrollar acciones concretas en temas específicos dirigidos a mejorar la situación de un determinado grupo de mujeres sin avisorar cambios estructurales en la sociedad.
- Es evidente la necesidad de un trabajo más vinculante entre las agencias de cooperación internacional y CONAMU a fin de potenciar las acciones pro equidad hacia objetivos comunes y, propuestos en el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- La participación de las agencias de cooperación en el GTI-G debe ser parte de un compromiso institucional y, no sólo de la persona que representa a las instituciones, de esta manera las propuestas planteadas por el grupo deben constituirse en responsabilidades colectivas con un solo objetivo común: la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde diferentes espacios y ámbitos del desarrollo humano.

Estas son algunas conclusiones a las que arriba el presente estudio y, en el entendido de que aunque cada organización debe encontrar su propio modelo para transversalizar el enfoque de género, se presenta a continuación algunos aspectos generales esenciales para que cualquier organización sea más equitativa<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Género y Cambio Organizacional. Tendiendo Puentes entre las Políticas y la Práctica. Mandy Macdonald, Ellen Sprenger e Ireen Dubel. Real Instituto para el Trópico. Holanda. 2000. pp. 90.

1. La igualdad de género debería ser prioritaria no sólo en la misión de la organización, sus objetivos generales y sus políticas, sino en sus reglamentos internos (procedimientos de contratación, términos de referencia y requisitos para el equipo, etc.).
- 2.- Deberían dedicarse recursos suficientes para poner en práctica tales políticas.
- 3.- Debería existir una mayor paridad en la proporción y distribución del equipo de trabajo
- 4.- Ya que cierto grado de jerarquía es inevitable en cualquier organización, salvo las muy pequeñas, éste debería compensarse con un estilo abierto al cambio y orientado hacia la capacitación, apoyo y el estímulo a los compañeros de trabajo.
- 5.- Las relaciones entre la dirección y el equipo de trabajo deberían ser lo menos verticales posibles abiertas, de consulta, dispuestas a escuchar.
- 6.- Deberían haber espacios para las iniciativas de abajo hacia arriba, así como foros informales y horizontales para las ideas y el diálogo.
- 7.- La dirección debería apoyar claramente a los equipos de género y a los miembros del equipo de trabajo con responsabilidades específicas en temas de género.

Finalmente es necesario dejar claro que la transversalización de género es un proceso de largo aliento, con múltiples resistencias y con avances y retrocesos; sin embargo no por eso deja de ser un desafío en la apuesta de construir una sociedad donde hombres y mujeres gocemos de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades.

## **6. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

- 1.- Vasconez, Alison. Mujeres Derechos Laborales y Empleo Precario en el Ecuador. OXFAM. 2002.
- 2.- “Estructura de la PEA ocupada según sexo” SIISE versión 4.0.
- 3.- Prieto, Mercedes. Editora. Mujeres Ecuatorianas entre las Crisis y Oportunidades 1990 – 2004. CONAMU, FLACSO, UNFPA, UNIFEM. 2005.
- 4.- Larrea, Carlos. Género Empleo y Pobreza en el Ecuador. Ponencia presentada en el Seminario Mujeres y Pobreza. FLACSO. 2004
- 6.- Tiempo de espera para atención en los Centros de Salud. SIISE-SIMUJERES, Versión 2.5. 2002
- 7.- Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer
- 8.- Cómo Elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País. PNUD – EL Salvador.
- 9.- Sistema de Naciones Unidas. Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo – UNDAF Ecuador 2004 – 2008.
- 10.- La Cooperación Internacional para el Desarrollo y sus Efectos Sociales y Económicos en el Ecuador. Carlos Larrea. Observatorio de la Cooperación al Desarrollo en el Ecuador. Septiembre 2003.
- 11.- Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas. CONAMU. Quito 2005.
- 12.- CONAMU. Suplemento Institucional. 22 de marzo de 2005.
- 13.- Llegó la Hora 2015 El Futuro tiene Fecha. República del Ecuador, Sistema de Naciones Unidas, Secretaría Nacional Objetivos de Desarrollo del Milenio. 2005.
- 14.- Evaluación Común de País – Ecuador (CCA). Visión del Sistema de Naciones Unidas sobre la Situación del Ecuador. 2002.
- 15.- Mandy Macdonald, Ellen Sprenger e Ireen Dubel. Género y Cambio Organizacional. Tendiendo Puentes entre las Políticas y la Práctica.. Real Instituto para el Trópico. Holanda. 2000. pp. 90.
- 16.- Ana María Brasileiro, editora. Género y Desarrollo Sostenible un nuevo Paradigma. Quito 1999.
- 17.- CARACOLA. Mujeres y Ambiente. Revista Cultural No. 9 Quito 2003.
- 18.- Informe Final ENDEMAIN. Quito – 2005



## ANEXOS

- 1.- Agencia de Cooperación Española: Plan Director, Acta de Comisión Mixta, Borrador de Planificación (disco compacto).
- 2.- Embajada de Bélgica: Topics Gender – Internacional Commitments.
- 3.- Cooperación Técnica Belga en Ecuador. Información General, Promoción de los Derechos Sexuales y Reproductivos de los y las Adolescentes en Ecuador.
- 4.- PNUD: Marco Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe, Cuestionario sobre la Transversalización de Género en la Oficina de UNDP – Ecuador, Transversalización de Género para los proyectos del Área de Pobreza.
5. Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo. Boletín Informativo.
- 6.- Las ONG´s Españolas en el Ecuador. Proyectos en Ejecución 2001 – 2004.
- 7.- Embajada Suiza. Estrategia de COSUDE en el Ecuador para Integrar el Enfoque de Género.
- 8.- Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Líneas Directrices para la Integración de Género en el Trabajo de la División América Latina
- 9.- UNHCR. Programme for Community Support and Local Integration. Ecuador's Northern Border.
- 10.- DED. Incorporación de la Perspectiva de Género en el Nuevo Sistema de PM&E 03/03 – Propuestas desde las Experiencias con el Sistema de América Latina
- 11.- VECO. Política de Género 2002 – 2007.
- 12.- GTZ. Estado del Arte del Programa GESOREN en Ecuador, Género en la GTZ – Estrategia Empresarial 2001 – 2005 y Equidad y Sostenibilidad en el trabajo de GESOREN.
- 13.- UN-HABITAT. Género y Habitat Herramientas para la Acción.
- 14.- PMA. Aplicación de los Compromisos Ampliados Relativos a la Mujer del PMA. Política en Materia de Género 2003 – 2007 y Medidas Identificadas para la Implementación de los Compromisos Ampliados de la Mujer en Ecuador.
- 15.- FAO. Género, Familia y Etnia. Una Nueva Lectura de las Comunidades.