

LA PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GENERO EN EL
AMBITO ADMINISTRATIVO PÚBLICO

INES VARGAS OSORIO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
- C E I L A T -
POSTGRADO EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
JUNIO DEL 2001

LA PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GENERO EN EL
AMBITO ADMINISTRATIVO PÚBLICO

INES VARGAS OSORIO

Dra. ESPERANZA AGUILAR

Asesora

Trabajo final presentado como requisito parcial para optar el
Titulo de ESPECIALISTA EN GERENCIA SOCIAL

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
- C E I L A T -
POSTGRADO EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
JUNIO DEL 2001

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2. JUSTIFICACIÓN	10
3. OBJETIVOS	13
3.1 OBJETIVO GENERAL	13
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
4. ANTECEDENTES	15
5. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	18
5.1 GENERO Y DESARROLLO	18
5.2 FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GENERO	21
5.3 ENFOQUES DE LAS POLÍTICAS	26
5.3.1 El enfoque de bienestar	26
5.3.2 Enfoque de equidad	28
5.3.3 Enfoque anti-pobreza	28

5.3.4	Enfoque de eficiencia	29
5.3.5	Enfoque de empowerment	31
5.4	PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
5.4.1	Antecedentes	32
5.4.2	Definición	33
5.4.3	Características	33
5.4.4	Requisitos	35
5.4.5	Niveles en los que trabaja la planeación con perspectiva de género	36
5.4.5.1	Reproductivo	37
5.4.5.2	Productivo	37
5.4.5.3	Comunitario	37
5.4.5.4	Político	38
5.4.5.5	Cultural	38
5.4.6	Necesidades practicas e intereses estratégicos	40
5.4.6.1.1	Necesidades prácticas	40
5.4.6.1.2	Necesidades estratégicas	41
5.4.7	Objetivos	43
5.5	LAS POLITICAS PUBLICAS CON PERSPECTIVA DE GENERO	44
5.5.1	El Estado y la planeación con perspectiva de genero	45
5.5.2	Orientaciones de las políticas públicas	47
6.	MARCO TEORICO LEGAL	53

6.1 La planeación en la Constitución Colombiana	53
6.2 Aspectos relevantes para ser considerados en una política de Estado en la óptica de género	58
7. ANALISIS DEL TRABAJO DE CAMPO	61
7.1 IMPACTO DE LAS POLÍTICAS Y EXPECTATIVAS DE LA POBLACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO	62
7.2 OBSTACULOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	70
7.2.1 Estado	70
7.2.2 Organizaciones de mujeres	72
7.2.3 Problemas en los instrumentos	73
7.2.4 En las políticas y en los funcionarios	75
7.2.5 Oficinas y secretarías de mujer	77
7.2.6 Percepción de la mujer en los planes de desarrollo	81
8. PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR LA PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	86
8.1 LA PLANEACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	86
8.2 EL PROCESO DE PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	93
8.2.1 Como se planifica con perspectiva de género	93
8.2.2 La participación de la mujer y de las organizaciones de mujeres en el proceso de planificación.	98

8.3 ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO PÚBLICO	101
8.3.1 Oficinas y secretarías de mujer	104
9. LA GERENCIA SOCIAL Y EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	107
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	115
BIBLIOGRAFIA	117
ANEXOS	120

ANEXOS

ANEXOS

	Pág.
1. ESTUDIO DE CAMPO	121
1.1 FICHA TECNICA	121
1.2 ENCUESTA	122
1.3 OBJETIVOS	125
1.4 TABULACION	126

INTRODUCCION

Por razones culturales tan antiguas, que hemos llegado a creer que eran ancestrales los roles masculino y femenino se separaron, el macho se autoerigió el ordenador de la sociedad, sus necesidades y expectativas regularon el desarrollo social, económico y político; y apropió para si la esfera del conocimiento, creando una injusta desigualdad que se acentuó con el transcurrir de los siglos.

El rol femenino se confinó al ámbito doméstico y se le asignó a la mujer la responsabilidad directa y casi exclusiva de la crianza de los hijos. El derecho al sufragio femenino, por ejemplo fue un difícil logro del siglo pasado en los países europeos y entre nosotros apenas siete (7) lustros atrás o el ingreso a la universidad y a profesiones exclusivas para los hombres, se está superando recientemente.

Nadie desconoce las luchas emprendidas por la igualdad de géneros, luchas que apenas se tornan teóricas y que reclaman la intervención estatal para su logro práctico.

Con este trabajo, se busca diseñar unas estrategias que permitan a la administración pública enfocar el desarrollo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En primer lugar se analiza la importancia del género en el desarrollo, y de los fundamentos teóricos de la Planeación con Perspectiva de Género.

En un segundo lugar, se hace una descripción de lo que es la perspectiva de género, sus antecedentes, su definición, sus características, requisitos y objetivos.

En tercer lugar y como marco legal, se presenta un análisis de la planeación en la Constitución Colombiana y se analiza el proceso de ésta en la administración pública para entender su importancia en el proceso administrativo del país.

En cuarto lugar y con base en el estudio de campo, se presentan las expectativas de la población del Departamento de Nariño, frente a las políticas con perspectiva de género y los obstáculos para la implementación de éstos a nivel del Estado, organizaciones de mujeres, secretarías de mujer y planes de desarrollo.

Por último se presenta la propuesta para implementar el proceso de planificación con perspectiva de género y la importancia de la gerencia social en su aplicación.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todos los problemas que giran en torno a la mujer, como es el caso de la discriminación y diferentes manifestaciones de violencia ejercida en su contra, se relacionan con la estructura de poder existente en la familia y en la sociedad, el cual, en cierta forma legitima el dominio del hombre como producto de la historia, la cultura y una división social del trabajo que ha ubicado al hombre en el espacio público (entorno laboral y político, por ejemplo) y a la mujer la ha reducido al ámbito doméstico, caracterizado éste por unas condiciones objetivas de inferioridad en materia de ingresos, estabilidad, promoción laboral, educación, capacitación e influencia.

Pero aún más: la discriminación genera un estado de injusticia el cual, a su vez, origina distintas formas de explotación y de violencia: psicológica, física, laboral. Esa violencia obedece al arraigado concepto de la supuesta inferioridad femenina que relega a la mujer a un segundo plano en las actividades políticas, científicas, profesionales e incluso artísticas y literarias.

Ante esta realidad aparecen pocos esfuerzos sistemáticos verdaderamente reivindicativos, algunos de los cuales se han reducido a unas cuantas actividades feministas que, por su

misma índole, desfiguran la imagen de la auténtica lucha por recuperar la posición de la mujer en el contexto integral de su historicidad.

Por ello, adquieren una mayor dimensión realizaciones como la Convención contra toda forma de Discriminación a la Mujer, proclamada por las Naciones Unidas en 1979 que impone a los Estados la obligación de eliminar todas las formas de discriminación a la mujer entendida tal discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Por otra parte, con la proclamación de la Nueva Constitución Política de Colombia en el año de 1991 se da inicio a la modernización del Estado, Ésta consagra la participación, la democracia y equidad como principios constitucionales de la organización social, colocando al Estado en la obligación de facilitarlas, promoverlas y patrocinarlas en las distintas esferas de la sociedad.

Estos lineamientos se diseñaron a partir de 1995 y durante el gobierno Samper Pizano, la Política de Equidad y Participación de la Mujer, EPAM, propuso entre otros los siguientes objetivos:

- Promover un cambio cultural que revalorice lo femenino en la sociedad y propenda por la construcción de relaciones de equidad entre géneros en todos los ámbitos de la actividad social, familiar, doméstica, laboral, educativa, política, cultural.
- Generar un compromiso institucional para incorporar la perspectiva de género en la planeación y gestión de política, programas y proyectos de desarrollo por parte de todas las entidades públicas y privadas.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres y resolver las dificultades y obstáculos que las sitúan en desventaja para acceder a las oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo económico y social.
- Buscar una equitativa participación de las mujeres en las instancias de dirección y decisión del Estado y en las organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo no fue posible que los objetivos señalados en la Política EPAM tuvieran la trascendencia y eficacia deseadas, por la debilidad en la acción administrativa y la generalidad de dichos objetivos y por la discontinuidad de las políticas oficiales, pues con el gobierno Pastrana la Política EPAM desaparece para dar inicio a la ejecución de otro instrumento: la Planeación con Perspectiva de Género, la que pretende contribuir a la construcción no sólo de una mayor equidad sino de un desarrollo más sostenible y

democrático, sin embargo, la metodología de Planeación con Perspectiva de Género no se ha implementado a ningún nivel de la Administración Pública se observa que las diferentes políticas han tenido y tienen objetivos bondadosos y sociales, pero su ejecución ha carecido de una trascendencia sustancial y efectiva.

Debido posiblemente a las siguientes causas:

1. La creencia de que bastan las buenas intenciones, y el sentido social que hay en la misión de los programas para que la política se cumpla.
2. El desconocimiento de la naturaleza y alcance de las políticas como entes reguladores a nivel de todo el territorio nacional. El concepto de la equidad y participación de la mujer en todos los ámbitos hace creer que su ejecución y promoción están proporcionalmente ligadas al recurso económico, es decir, que sin un apoyo económico no hay equidad.
3. La falta de compromiso y la ineficiencia de muchos de los servidores públicos.
4. Procesos administrativos rígidos y muy burocratizados.
5. Falta de continuidad en los procesos y políticas.

6. Falta de liderazgo, es decir, de calidades en el recurso humano que ejecuta las políticas.
7. Desconocimiento por parte de la sociedad civil y de las instituciones descentralizadas del gobierno de los lineamientos de Políticas de Equidad.
8. Una marcada actitud de indiferencia y derrota en los funcionarios públicos ante la ejecución de Políticas de Equidad.
9. Falta de unidad de las políticas sociales.
10. Limitada utilización de herramientas de administración y Gerencia Social.

Como consecuencia de esto, en Colombia se percibe en todos los ámbitos y mucho más a nivel rural una clara situación de desventaja en que se encuentra la mujer. Por esta razón uno de los principales retos del presente trabajo, consiste en que los administradores públicos encargados de las Políticas de Estado realicen una verdadera Gestión Social encaminada a lograr un cambio sociocultural mediante el uso eficiente y eficaz de los recursos tanto humanos como económicos de los cuales dispongan.

La tarea gubernamental es enorme, compleja y difícil. La dimensión de las operaciones, la multiplicidad de los propósitos y la ya señalada complejidad de los programas exigen formas

especiales de administración. La universalidad y soberanía del gobierno suponen que éste ha de resolver los conflictos de intereses privados, tratando de alcanzar el máximo posible de bienestar general. Para esta función hay requisitos de imparcialidad y equidad que condicionan la conducta administrativa, distinguiéndola de las empresas privadas.

La Gerencia Social se torna entonces como una herramienta fundamental en el proceso de los cambios sociales. Ella permite combinar dos acciones, la acción de la gerencia que es algo científico, racional y hace énfasis en los análisis y en las relaciones de causa y efecto para prever y anticipar acciones en forma más consecuente y eficiente, y la acción de la Gestión Social que permite la interacción humana a la cual le confiere la dimensión de lo ilógico, lo intuitivo, lo emocional y lo espontáneo, a través del liderazgo social.

En este proceso, la Planeación se constituye en un elemento fundamental de la Administración. Ella permite la intervención dirigida del Estado para ordenar el desarrollo, puesto que es a través de este instrumento que se identifican y evalúan las consecuencias y los costos de los objetivos estratégicos de las políticas relacionadas con los beneficios y solo a través de la Planeación se conducen hacia la eficiencia y se otorga a los cambios sociales la posibilidad de ofrecer respuestas oportunas a la comunidad.

Con el presente trabajo de Planeación con perspectiva de género en el ámbito Administrativo Público, se pretende proponer como afectar los actuales procesos administrativos, la falta de

racionalidad, objetividad y equidad de los procesos de planificación, la falta de liderazgo y la limitada utilización de las herramientas de Gerencia (organización, administración de personal, dirección, coordinación, información, evaluación y control), para crear el compromiso personal e institucional hacia el logro del desarrollo con equidad de género.

2. JUSTIFICACION

Es deber del Estado promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, adoptando medidas a favor de los grupos con desventajas evidentes.

Las mujeres han sido históricamente discriminadas y se debe reconocer que ellas como seres humanos desempeñan un rol fundamental en el desarrollo económico, social, político y cultural de la Nación.

A partir de la Constitución de 1991 y más en concreto desde 1995, el tema mujer ha sido adoptado como prioridad estatal en Colombia. Es así cómo a través de la Ley 188 de 1995 se aprobó el Plan Nacional de Desarrollo y el Decreto Ley que creó la Dirección Nacional de Equidad y Participación de la Mujer como instancia promotora de Política EPAM, para luego convertirse en la administración Pastrana en Consejería de Estado, para promover la planeación con perspectiva de género, herramienta que adopta este gobierno para promover el cambio sociocultural y administrativo frente a la equidad de géneros.

Es responsabilidad de la Nación, Departamentos, Alcaldías e Instituciones Públicas su implementación y uno de los principales retos es, precisamente, proponer nuevas formas de planear y ejecutar el proceso de Equidad y Participación de la Mujer.

Su ejecución requiere de herramientas propias de la Gerencia Social, donde el compromiso institucional y social, el liderazgo y la participación comunitaria sean elementos imprescindibles de acción.

La Planeación con perspectiva de género en el ámbito público es el proceso que permite a una organización pública ser proactiva y no reactiva, en la formulación de su futuro; a su vez, permite identificar la visión social, fundamentada en una aspiración de valores y metas de las políticas.

Con la Planeación con perspectiva de género en el ámbito Administrativo Público se transmite un fuerte sentido de visión que vincula retribución con desempeño, mantiene líneas de comunicación, planificación de acciones y toma de decisiones a través de un enfoque objetivo, sistemático e integral.

La Planeación es un elemento funcional de toda Administración y Gerencia. Su proceso logra la intervención dirigida del Estado hacia la búsqueda del beneficio común, tomando en consideración tanto los recursos como los medios disponibles orientados a satisfacer las

necesidades de la población, proceso que hasta el momento no ha sido orientado al desarrollo con Equidad de Género.

Con este trabajo sobre la Planeación con Perspectiva de Género en el Ambito Administrativo Público, se pretende afectar los actuales procesos administrativos, la falta de racionalidad, objetividad y equidad en los procesos de planificación y la falta de liderazgo para lograr el compromiso institucional en la búsqueda del desarrollo con equidad, brindando una herramienta metodológica de tipo administrativo, identificar estrategias para lograr que los funcionarios públicos manejen desde sus competencias, una Planeación con perspectiva de género con visión global e integral.

La propuesta, permitirá también conocer la percepción y las expectativas de la población del Departamento de Nariño, frente a las políticas de gobierno en aspectos de género, como también la eficacia y la eficiencia que estas han tenido en relación con su ejecución.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta que permita potencializar la Planeación con Perspectiva de Género en el Ambito Administrativo Público.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Definir el Desarrollo desde la Perspectiva de Género.
2. Definir la importancia del papel del Estado en la construcción del Desarrollo con Equidad de Género.
3. Resaltar la importancia de la Planeación como herramienta administrativa de gestión, fundamental en el proceso de la Administración Pública.
4. Diseñar estrategias que permitan hacer eficiente, efectivo y eficaz el proceso de Planeación con Perspectiva de Género en el Ambito Administrativo Público.

5. Brindar herramientas metodológicas de tipo administrativo que contribuya a los gerentes públicos y privados al desarrollo de Políticas y Proyectos con Perspectiva de Género

4. ANTECEDENTES

En el siglo XX y como consecuencia de los desastres derivados de las dos guerras mundiales y para prevenir nuevas confrontaciones, se constituye en 1945 la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Al año siguiente se crea una Comisión para redactar los Derechos Humanos. Eleonora Roosevelt, quien la preside, y muchas mujeres latinoamericanas, lucharon por la inclusión de las mujeres en esta Declaración. Fruto de su trabajo, el 10 de diciembre de 1948, se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Convención de Naciones Unidas contra toda forma de discriminación de la mujer (Celebrada en la década de los setenta), en el artículo 5 llama a "modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres... con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas... basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos".

El artículo 7 refiere a la participación pública, obligando a los Estados a "tomar todas las medidas apropiadas para garantizar el derecho a votar en todas las elecciones y referendos y ser elegible para todos los organismos. Participar en la formulación de las políticas

gubernamentales y en la ejecución de éstas. Ocupar cargos públicos, participar en organizaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

El artículo 11, insiste en mejorar los sistemas de seguridad social y servicios sociales de apoyo, para que los padres combinen las obligaciones para con la familia, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Mediante la Ley 51 de 1981, Colombia Suscribe la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, reglamentada mediante Decreto 1398 de 1990, donde se compromete a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir la discriminación de la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

La Constitución de 1991, define el ordenamiento jurídico como un estado social de Derecho que vincula normativamente a las autoridades a la realización de la igualdad; principio que implica la adopción de una serie de medidas de protección especial, efectivas para hacer realidad la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En Colombia, al menos sobre el papel, es positivo. Pues si nos atenemos a lo señalado por el Magistrado de la Corte Constitucional Eduardo Cifuentes Muñoz, "pocas constituciones contemporáneas incorporan tantos preceptos aplicables específicamente a la mujer, como lo

hace la Constitución colombiana"¹. Y agrega el mismo Magistrado: "Tres preocupaciones presiden el debate constitucional sobre la mujer:

1. La discriminación de la mujer.
2. La "feminización" de la pobreza.
3. La identificación de las necesidades específicas de la mujer con miras a su protección especial"²

Estos antecedentes son tenidos en cuenta de manera especial en el desarrollo del presente trabajo.

¹ CIFUENTES, Muñoz Eduardo. En avances en la construcción jurídica de la igualdad para las mujeres colombianas. Defensoría del Pueblo. Pág. 40. Noviembre de 1995,

² IBÍDEM

5. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

5.1 GENERO Y DESARROLLO

Para entender el enfoque de género y desarrollo, es necesario hacer una distinción conceptual y analítica entre sexo y género.

El sexo es determinado por la biología. El hombre y la mujer son físicamente distintos en virtud de diferentes atributos y características sexuales. Estas características se conjugan con funciones físicas diferentes, especialmente las asociadas a los procesos de reproducción.

De otra parte, el género es determinado social, psicológica y culturalmente, independientemente de la biología. Las diferencias de género se aprenden a través de un proceso de socialización que es peculiar a una sociedad en particular o a un período histórico y varían con el tiempo y el espacio.

Uno de los hitos más importantes de la historia de la sociedad, ha sido la división del trabajo entre el hombre y la mujer, la cual se explica mejor por el género que por la diferencia

biológica. Aun, cuando insistimos en denominar esta asignación de tareas separadas al hombres y a la mujer, como la división sexual de trabajo.

El hecho de que hombres y mujeres desempeñen diferentes tareas es específico de la cultura y varía de una sociedad a otra y de una época histórica a la siguiente. La distinción sexual está basada en la diferencia física absoluta, las diferencias de género en cambio, son producto de la forma como se construyen las relaciones.

El género siempre está presente, bien sea como atributo (madre, tía, tío, hijo, hija) o como función (secretaría, enfermera, ama de casa o cirujano). Algunos patrones de comportamiento e interrelaciones y relaciones de poder, están asociadas con estas posiciones sociales de género.

IMPORTANCIA DEL GENERO EN EL DESARROLLO

La inclusión de la perspectiva de género cambia básicamente el análisis que se hace sobre la sociedad. El hombre y la mujer crecen en formas diferentes, tienen diferentes atributos y expectativas y diferentes experiencias en sus vidas. Por lo tanto, debemos ser claros que nuestro entendimiento y reacción a la realidad social refleja esas diferencias y está condicionada por una visión cultural del mundo, que resulta de la predominancia de hombres en la producción del conocimiento, de poder y en la toma de decisiones. Es

importante entender que la realidad social incluye también los intereses y las necesidades de la mujer, y estos nos conduce a una visión totalmente diferente de la realidad social, que a su vez, tiene profundas implicaciones para la política de desarrollo.

Tradicionalmente el enfoque de desarrollo se concibe como el crecimiento de bienes producidos, el crecimiento de servicios prestados, el crecimiento de infraestructura civil construida, la modernización en los sistemas de comunicación y la satisfacción de necesidades o carencias básicas y secundarias de la población.

Pero la realidad nos demuestra que más de la mitad de la población vive por debajo de la línea de pobreza, buena parte de la población está desempleada o subempleada y sobre todo existe, una marcada distribución inequitativa de la riqueza, mientras una minoría de personas cuentan con una mayoría de riquezas, una gran mayoría es cada vez más pobre; sumado a esto un proceso sociocultural con problemas de inequidad de género que coloca a la mitad de la población en desventaja frente a la distribución, expectativas y oportunidades en todos los ámbitos de interacción social.

Los modelos de desarrollo están centrados fundamentalmente en la economía, lo social está relegado a un segundo plano. El enfoque de género y desarrollo, busca solucionar las fallas de la concepción del desarrollo, colocando como meta los cambios en la estructura social de la relación de géneros.

Esta nueva concepción tiene como postulado fundamental el desarrollo humano, medido en el incremento de la calidad de vida; donde la calidad de vida depende directamente de la solución de las necesidades humanas fundamentales, lo que afecta todo el contexto social porque se relacionan con las prácticas sociales, las formas de organización, modelos políticos y los valores.

El modelo se fundamenta en los aspectos de género y trabaja constructiva y democráticamente en la interpretación de las estructuras y relaciones sociales para fortalecer y potenciar el desarrollo humano. Ya no se trata entonces de relacionar el desarrollo con la producción de bienes y servicios, sino de relacionar el desarrollo con las relaciones sociales y definir las necesidades humanas como todo aquello que representa el ser, el tener, el hacer y el estar.

5.2 FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA PLANEACION CON PERSPECTIVA DE GENERO

Una política sensible al esquema de planeación con base en el género tiene en cuenta el hecho de que los hombres y las mujeres desempeñan diferentes roles, tienen diferentes valores, expectativas y necesidades.

La década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) desempeñó un rol importante al destacar a las mujeres como un grupo de ciudadanas con necesidades y demandas particulares. Esto trajo como resultado, entre otros, el que investigadores y expertos en diseño de políticas y planes se concentraran en los asuntos de la mujer, especialmente de las mujeres con bajos ingresos. Sin embargo, a pesar de las investigaciones y de la retórica, ni las mujeres como grupo, ni el tema del género, han sido adecuadamente incorporados por los gobiernos, las agencias internacionales y las organizaciones no gubernamentales (ONGs) en la planeación y el diseño de políticas. Caroline Moser presenta la necesidad de la planeación con perspectiva de género con base en el hecho de que las mujeres y los hombres realizan diferentes funciones y tienen diferentes necesidades dentro de la sociedad. Por lo tanto, en lugar de planear para hogares o para comunidades como un todo, es necesario desagregarlos según el género y diseñar las políticas y planes en consecuencia. Ella insistió en dos factores claves que proporcionaron el marco racional para la planeación con perspectiva de género: el triple papel de la mujer y los hogares con jefatura femenina.

Con respecto al triple papel de la mujer, enfatiza que la división sexual del trabajo ve a la mujer como la primera responsable del trabajo reproductivo, subvalorado y no remunerado, con lo cual se afecta su capacidad para competir por fuera del hogar, en el mercado laboral y en la esfera pública, reduciéndose así, su poder doméstico de negociación.

Particularmente en el tercer mundo, la mujer generalmente está involucrada en el trabajo productivo, por ejemplo, en el trabajo agrícola, en el sector informal o en actividades secundarias de generación de ingreso, el cual combinan o realizan además de su trabajo reproductivo, aunque esto no se les reconoce ni valora.

La mujer está involucrada, además, en actividades comunitarias y en la administración vecinal, regulando el uso de los servicios existentes, improvisándolos cuando no existen; solicitándolos o protestando para la prestación de los mismos. Esto lo hacen porque sus vidas son las más afectadas por los servicios inadecuados y por las políticas ciegas a la realidad de un género.

Por lo tanto, el triple rol de las mujeres (como reproductoras, productoras y administradoras comunitarias) es un concepto crucial para la defensa de la planeación con perspectiva de género, pues la mujer soporta diferentes cargas, restricciones, tiene recursos, atributos y necesidades diferentes a los hombres.

Los hogares con jefatura femenina, se encuentran con mayor frecuencia entre los más pobres, donde las mujeres jefes de hogar enfrentan de forma más acentuada, todas las desventajas que generalmente enfrentan las mujeres; como por ejemplo, la dificultad de encontrar un empleo permanente o bien remunerado, la falta de servicios de atención al menor que le apoyen para cuando ella realiza su trabajo productivo, gran número de

personas a cargo e ingresos bajos e irregulares. Las políticas diseñadas para los hogares de bajos ingresos que no desagregan según el género, pueden pasar por alto a estas mujeres o pueden empeorar su situación.

Reconociendo los factores anteriormente mencionados, Carolina Moser³ diferenció entre "intereses prácticos de género e intereses estratégicos de género".

Los intereses de géneros son los que las mujeres (o los hombres, según el caso) pueden desarrollar por su posición en la sociedad, según los atributos de género. Los intereses de género pueden ser estratégicos o prácticos, cada uno derivado de diferente forma y con implicaciones diferentes para la subjetividad femenina.

La satisfacción de los "intereses prácticos de género" de la mujer implica la satisfacción de sus necesidades prácticas en el corto plazo, relacionadas con su capacidad para cumplir, mejor y más fácilmente, el rol asignado según la división sexual de trabajo. Estas necesidades son las relacionados con la procreación, la atención a los hijos y a otros miembros, con el trabajo del hogar, el trabajo de la comunidad y las necesidades propias del lugar del trabajo, tales como salarios y condiciones de trabajo. La satisfacción de estas necesidades, por lo general, no implican un objetivo estratégico como la emancipación de la

³ MOSER, Carolina. "Gender Planing and development", theory, practice and training reutledge. New York. Pág. 29, 1993.

mujer o la igualdad de géneros ni desafían las formas predominantes de subordinación, aunque surgen directamente de ellas.

Precisamente, los "intereses estratégicos de género" se derivan del análisis de la subordinación de la mujer y de la formulación de un modelo de vida alternativo y más satisfactorio que el existente. Los criterios éticos y teóricos que orientan la formulación de objetivos estratégicos para superar la subordinación de la mujer son, por ejemplo, la eliminación de la división sexual del trabajo, la disminución de carga de trabajo doméstico y cuidado de los hijos, la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, el establecimiento de igualdad política, libertad de elección en cuanto a la maternidad y a la adopción de medidas adecuadas contra la violencia por parte de los hombres y su control sobre la mujer.

En otras palabras, mientras que un jardín infantil podría satisfacer los "intereses prácticos de género" de la mujer, en cuanto a lo que podría ser una pronta respuesta a sus problemas inmediatos relacionados con el cuidado de los hijos, la creación de una sociedad en la cual, la ley, las normas y la práctica, determinen que las mujeres no son las únicas responsables del cuidado de los hijos permitiría empezar a satisfacer sus "intereses estratégicos de género". Con frecuencia, los intereses inmediatos de las mujeres no se centran en "intereses estratégicos de género", según Jo Beall las mujeres son más claras en cuanto a sus intereses o necesidades prácticas a corto plazo: ingresos, empleo, crédito, vivienda,

facilidades comunitarias como tierra, agua, transporte, servicios, entre otros. Es más difícil, para las mujeres mismas y para los responsables del diseño de políticas a largo plazo, determinar la forma de proporcionar la satisfacción de los "intereses estratégicos de género".

Como lo indica Caroline Moser, lo más importante de la planeación según el género es reconocer que las intervenciones sectoriales individuales tienen limitaciones y que se necesita un esquema integral para asegurar que se tenga en cuenta, de manera adecuada, el triple rol de la mujer, que se extienden a través del hogar, la comunidad y su lugar de trabajo.

En términos reales, la planeación del desarrollo y la política social sólo se han dirigido a la satisfacción de las necesidades prácticas de género y no se han extendido a los intereses estratégicos.

5.3 ENFOQUES DE LAS POLITICAS

De acuerdo con Moser se pueden identificar los siguientes enfoques en las políticas para la mujer:

5.3.1 El enfoque de bienestar. En enfoque de bienestar se basa en tres supuestos. Primero, que la mujer es receptora pasiva del desarrollo y no participa en ese proceso.

Segundo, que la maternidad es el rol más importante de la mujer en la sociedad. Tercero, que el cuidado de los hijos es el rol más efectivo de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico.

Por lo tanto, se observan los viejos estereotipos: los hombres están involucrados en la producción y las mujeres en la reproducción. Los programas que focalizaban a la mujer incluían alivio a la escasez, refugio, bienestar infantil, programas contra la desnutrición y control natal, entre otros.

Debido a que el objetivo de la mayoría de estos programas era "la supervivencia física de la familia", en donde a la mujer se la veía en su rol de madre, el enfoque de bienestar se mantuvo dentro del posterior modelo de desarrollo, basado en la satisfacción de las necesidades básicas. Más aún, aunque el bienestar se amplió en el sentido, por ejemplo, de animar a la mujer a desempeñar un rol menos pasivo, el supuesto seguía siendo el mismo: el principal rol de la mujer, en el desarrollo de la maternidad.

En términos de los criterios que se han analizado, el enfoque de bienestar para el desarrollo social, reconoció y reforzó el rol reproductivo de la mujer y quizás su rol de administradora comunitaria, pero ignoró su rol productivo. El enfoque satisfacía las necesidades prácticas de género en términos de ese rol reproductivo, pero no ocurría lo mismo con las necesidades estratégicas de género.

5.3.2 Enfoque de equidad. El modelo de Mujeres en Desarrollo (WID), se basó primero y ante todo, en el esquema de equidad, el cual se promovió a través de la Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional (AID) durante la primera década de desarrollo y dominó los primeros años de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer. Surgió de la comprensión del impacto negativo de la mayoría de las políticas para la mujer, especialmente de su exclusión de la esfera de productiva y demandó el derecho de la mujer, a una participación equitativa en la fuerza laboral y la provisión de las facilidades que lo harían posible. El enfoque de equidad refleja las metas de un Feminismo Liberal, haciendo énfasis en la participación e integración de la mujer en las estrategias de desarrollo. Aborda las necesidades prácticas de género de la mujer en términos de su búsqueda por un ingreso o del derecho a ganarse la vida. En cierto sentido, también aborda potencialmente las necesidades estratégicas de género, pues desafía la división sexual del trabajo que involucra al hombre en la producción y a la mujer en la reproducción. En la práctica, sin embargo, el enfoque de equidad no alcanzó a satisfacer las necesidades estratégicas debido a que fue dominado por los intereses y esquemas de la mujer del mundo desarrollado respecto a la ineficiencia de las políticas públicas adoptadas por los Estados en relación al género.

5.3.3 Enfoque anti-pobreza. El enfoque anti-pobreza se encuentra dentro de los preceptos de Mujer en Desarrollo (WID) e implica una variación muy sutil. Bajo el esquema de equidad, las desigualdades entre hombres y mujeres se basan en la subordinación, la opresión, el patriarcado, o como quiera llamarse. Bajo el esquema anti-pobreza se culpa a la pobreza, es

decir, la desigualdad en el ingreso es la base de las desigualdades entre los dos géneros. El cambio coincide con el paso del modelo de desarrollo de Modernización al de Necesidades Básicas, cuando la pobreza y la supervivencia, así como también el crecimiento con redistribución, comenzaron a formar parte de la concepción de desarrollo.

En términos prácticos, el esquema anti-pobreza se centró en proyectos para la generación de ingresos para la mujer, así como en programas que incrementarían su acceso a la actividad económica, como la educación, entrenamiento y control de la natalidad.

Este enfoque podría satisfacer las necesidades prácticas, más no estratégicas de género de las mujeres de bajos ingresos, pues la participación en la generación de ingresos no está acompañada por el alivio de las responsabilidades domésticas o reproductivas; las clases de empleos o proyectos promovidos generalmente refuerzan el rol de la mujer en ocupaciones específicas por su sexo, raramente tienen potencial para el crecimiento económico y confinan a la mujer en ocupaciones de baja remuneración. Sobre todo, los proyectos de generación de ingresos son generalmente los que más cometen la equivocación de suponer que la mujer tiene el "tiempo libre" para ganar dinero extra y extienden su ya largo día de trabajo.

5.3.4 Enfoque de eficiencia. Otra variación dentro de mujeres en desarrollo (WID), es el enfoque de eficiencia que hace énfasis en el desarrollo y no en la mujer. Su argumento es,

de una parte, que la mujer representa casi la mitad de la población y, por lo tanto, es un recurso humano valioso que se subutiliza en la medida en que los desarrollistas la ignoran y, de otra parte, que la mujer ya está involucrada en el desarrollo, pero esto no se le ha reconocido. Reconociendo a la mujer y haciendo visible su contribución, se logrará la equidad correspondiente. Esta variación coincidió con una recesión en la economía mundial, con unos términos comerciales deteriorados para las economías del tercer mundo y con los programas de ajuste estructural introducidos por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Todo lo anterior significó una concentración en la productividad y en la utilización de todos los recursos productivos posibles.

Se afirmó que la creciente participación de la mujer en la economía representaría un incremento en la eficiencia del desarrollo. Más aún, se comprendió que la mujer siempre demostró ser una compañera más eficiente y confiable en los programas de desarrollo social, especialmente en su rol como administradora comunitaria. La realidad del ajuste estructural, sin embargo, ha sido la de quitar la responsabilidad del bienestar del Estado (mediante recortes de presupuesto) y trasladarla a la mujer, de manera que se amplió, increíblemente, no sólo su actividad productiva, sino también su rol reproductivo a través del cuidado adicional de los hijos, de los ancianos, de los enfermos, la educación, la adquisición, preparación y provisionamiento de alimentos (en ausencia de subsidios).

Por lo tanto y de acuerdo con Moser: El esquema de eficiencia se apoya en la elasticidad del trabajo de la mujer, tanto en su rol reproductivo como en el de administradora comunitaria, sólo satisface necesidades prácticas de género al costo de horas más largas de trabajo y más trabajo no remunerado. Por lo general, este enfoque no sólo falla en satisfacer la necesidad estratégica de género, sino que , debido a las reducciones en la asignación de recursos, recorta las posibilidades de satisfacer las necesidades estrategias de género.

5.3.5 Enfoque de empowerment. El enfoque de empowerment, que en muchas formas es paralelo al paso de modelo de Mujeres de Desarrollo (WID) al de Género y Desarrollo (GYD), nace, principalmente como respuesta a dos hechos: uno, que el enfoque de equidad siguió siendo una preocupación de las feministas liberales, interesadas en los problemas de la mujer occidental; dos, que ese enfoque de equidad fue absorbido por los esquemas de anti-pobreza y de eficiencia.

Por empowerment no se entiende el dominio de la mujer sobre el hombre o viceversa; es la auto-confianza, independencia y autonomía, así como también la capacidad de desarrollo sostenido.

Este enfoque ha sido más claramente articulado por un grupo llamado "Alternativas de Desarrollo con la Mujer para una Nueva Era (DAWN)" anterior a la Conferencia de Nairobi en 1985. Ellas abogaban por continuar los esfuerzos para lograr estrategias de corto plazo o

satisfacer necesidades prácticas de género, pero no a expensas o negando las estrategias a largo plazo o las necesidades estratégicas de género. Idealmente, las primeras deberían utilizarse para satisfacer las segundas, bien sea directa o indirectamente, teniendo en cuenta que pueden ser procesos a largo plazo.

Otro énfasis es la importancia del compromiso, la acción y la organización política, lo cual presupone la participación de la mujer a nivel local, nacional, e internacional especialmente a media que se reconocen los vínculos entre esos tres niveles.

Debido a que el enfoque de empowerment es extremadamente desafiante en términos de género y de clase, este sigue siendo un enfoque minoritario o periférico, que las agencias internacionales y los gobiernos nacionales lo ven con prudencia.

5.4 PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.4.1 Antecedentes. La Planeación con Perspectiva de Género, aparece aproximadamente ocho años atrás en Inglaterra, con base en el trabajo de la antropóloga Caroline Moser, quien en compañía de Caren Levy, inician una serie de seminarios con ese nombre en la Universidad de Londres (DPU, University College London). Introduciendo de la Planeación con Perspectiva de Género en diferentes partes del mundo, en donde se comienzan a

desarrollar esfuerzos para usar esta metodología de trabajo en la planificación del desarrollo a nivel internacional.

La Planeación con Perspectiva de Género, es aplicable para distintas tareas, responsabilidades y condiciones sociales de los géneros. Siendo un principio que permea casi toda organización social conocida, es posible argumentar que la metodología de la Planeación con Perspectiva de Género es aplicable a cualquier realidad. Sin embargo, las diferencias de cada contexto que la práctica de la Planeación con Perspectiva de Género han enriquecido los sucesivos intentos y experiencias para introducirlas en las políticas públicas estatales.

5.4.2 Definición. La Planeación con Perspectiva de Género, es un enfoque de planeación del desarrollo, que aporta principios, conceptos y herramientas, con el fin de que las políticas, los programas y los proyectos, promuevan en su acción la equidad entre mujeres y hombres.

5.4.3 Características. La planeación del desarrollo con perspectiva de género, debe tener las siguientes características:⁴

⁴ Adaptado de Moser, Caroline, "Gender Planning and Development", theory, practice and training. Reutledge, New York, 1993.

- **La planeación no es simplemente un proceso técnico, sino que también es un proceso político.** La planeación que se limita a dirigir su acción a la satisfacción de las necesidades prácticas, bien puede quedarse en un nivel técnico. Pero cuando se aborda el campo de los intereses estratégicos, cuyo logro requiere una transformación de los roles de género tradicionales, es necesario trabajar el nivel político.

- **El conflicto forma parte del proceso de planeación.** Se parte de la premisa de que en una sociedad plural hay diversidad de intereses, que frecuentemente están en conflicto. El enfoque de la Planeación con Perspectiva de Género, considera que la planeación debe encarar el conflicto, y no evadirlo, pues éste puede enriquecer la planeación y hacerla más efectiva.

- **La planeación involucra procesos de transformación.** El logro de la equidad entre los géneros, supone un cambio en las actitudes y en las formas cotidianas de actuación, por parte de los hombres y de las mujeres. Este, es un proceso que se realiza a través de transformaciones sociales de carácter estructural.

- **El debate democrático de intereses hace parte de la planeación:** En el proceso de planeación interviene una multiplicidad de grupos, con diversidad de intereses. Propiciar la participación de todos esos grupos, debatiendo desde sus diferentes posiciones, constituye la parte central de la planeación.

5.4.4 Requisitos. La Planeación con Perspectiva de Género requiere que los proyectos, los planes y las políticas de desarrollo, se planeen, se ejecuten y se evalúen, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- Que busquen la participación equitativa, tanto de las mujeres como de los hombres, durante los diferentes momentos de la planeación.
- Que creen las condiciones y los mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en lo que tiene que ver con el acceso y con el control de servicios, de recursos, de información y de procesos de toma de decisiones.
- Que mejoren las condiciones de vida de ambos géneros y que busquen, a la vez, transformar la posición de la mujer con relación a la del hombre, a la de su comunidad y a la de la sociedad en general.
- Que aporten a la flexibilidad y a la revaloración de los roles que las mujeres y los hombres juegan en la sociedad.
- Que se analicen antes de que se produzcan los efectos de las acciones de un proyecto, plan, política de desarrollo, sobre los diferentes grupos sociales.

- Que definan explícitamente, en qué medida mujeres y hombres podrán llegar a beneficiarse con su acción.

5.4.5 Niveles en los que trabaja la planeación con perspectiva de género. De acuerdo a un estudio proequidad realizado por Planeación Nacional en Convenio con la GTZ, la Planeación con Perspectiva de Género tiene como objetivo final, aportar al logro de la equidad de género. Este objetivo tan complejo, debe ser trabajado desde dos grandes ejes que son: los diversos niveles de actuación y los diferentes ámbitos de interacción en los que se desarrolla la realidad cotidiana de las mujeres y de los hombres, teniendo la integralidad como criterio fundamental de trabajo.

La integralidad planteada por la Planeación con Perspectiva de Género se refiere, a que el trabajo debe tomar en cuenta todos los ámbitos de interacción de las personas: el reproductivo, el productivo, el comunitario, el político y el cultural, se intenta superar algunos enfoques del desarrollo humano y del problema de la equidad entre los géneros que han centrado su análisis y su acción en uno sólo de esos ámbitos.

La Planeación con Perspectiva de Género plantea, entonces, la necesidad de realizar programas integrales, que revisen cuidadosamente la realidad cotidiana de las mujeres y de los hombres, y que consideren cualquier acción tomando en cuenta la complejidad de dicha

realidad. Sólo con intervenciones integrales se pueden llegar a remover los obstáculos que impiden conseguir la equidad de género, de manera más profunda y permanente.

Para ello se debe tener en cuenta; cinco grandes ámbitos de interacción: reproductivo, productivo, comunitario, político y cultural.

5.4.5.1 Reproductivo. Comprende todas las interacciones que un grupo realiza para desarrollar actividades que conduzcan a la supervivencia de la especie y a la recuperación del potencial de trabajo de todos los miembros de la unidad social básica (hogar). Incluye acciones tales como la reproducción, la crianza, la alimentación el cuidado de la salud, el descanso, el apoyo afectivo y la organización del hogar.

5.4.5.2 Productivo. Comprende todas las interacciones que el grupo realiza con el objeto de transformar la naturaleza y producir bienes y servicios para consumo e intercambio. Generalmente, son las actividades reconocidas como trabajo, y que contribuyen al ingreso familiar, siendo casi siempre recompensadas con un salario.

5.4.5.3 Comunitario. Comprende todas las interacciones que realiza el grupo, orientadas a mantener las condiciones básicas de funcionamiento y de bienestar del grupo social en su conjunto. Agrupa las actividades colectivas que procuran la obtención de servicios y el

fortalecimiento de las organizaciones sociales de base, así como las actividades de negociación entre diversos grupos de la comunidad y el Estado.

5.4.5.4 Político. Comprende las interacciones que el grupo realiza para adquirir y manejar poder, así como la forma de organización para tomar decisiones concernientes a toda la sociedad o a grupos de ella. Incluye actividades que se ejecutan en los niveles directivos o de representación de las diferentes organizaciones de la sociedad: partidos políticos, sindicatos, ONGs, organizaciones e base y organizaciones gremiales, además de las que se realizan en todas las instancias de decisión de la administración pública, tanto en los niveles nacionales como en los locales, y en las ramas ejecutiva, legislativa y judicial.

5.4.5.5 Cultural. Comprende todas las interacciones que el grupo realiza para producir, mantener y controlar los ideales de vida, los valores, las creencias y las normas del grupo social. Reúne las actividades de socialización, de aculturación, de generación de opinión pública, y de orientación y de manejo ideológico, a través de múltiples medios, tales como la crianza, la educación formal, los medios masivos de comunicación, y las expresiones de la cultura popular, entre otras, ritos y fiestas.

Reconocer estos ámbitos de interacción, permiten analizar, comprender y proponer transformaciones en la relación entre género es importante conocer los ámbitos de relación predominante:

- Existen dos ámbitos de interacción particularmente difíciles de transformar: el primero es el reproductivo, que continúa considerándose de responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, y que es poco valorado y no tiene remuneración; el segundo es el político, desde el cual se efectúa el ordenamiento general de la sociedad y que, casi en su totalidad, es de dominio masculino (90%).
- En el ámbito productivo, hombres y mujeres se desempeñan por igual, pero el trabajo de los hombres tiende a ser remunerado, y además mejor remunerado que el de las mujeres, a ser más estable, a estar más vinculado a la economía formal y a posiciones de decisión, mientras que el trabajo de las mujeres tiende a no ser reconocido como remunerable y, si lo es, no es tan bien remunerado como el del hombre, es más inestable, está más vinculado a la economía informal y, por lo general, a posiciones subordinadas.
- En el ámbito comunitario hay una tendencia a que las mujeres sean la mayoría en todas las labores de ejecución y presencia diaria, mientras que para los hombres, la tendencia es a ocupar posiciones de liderazgo o ligadas al manejo económico.
- En el ámbito cultural se mantiene muy firme la tendencia a que los hombres generen la ideología y la normatividad en los niveles macrosociales del Estado y en las grandes instituciones, actuando a través de los canales de difusión masiva, mediante la utilización

de recursos escritos o audiovisuales. Mientras tanto, hay una tendencia a que la mujer actúe en lo cotidiano microsocia, a través de la comunicación oral directiva.

5.4.6 Necesidades prácticas e intereses estratégicos. Una buena planificación para el género es mucho más exigente de lo que hasta ahora hemos pensado. Este proceso no debe partir de homogenizaciones falsas de acuerdo a Moser se debe partir de diferenciar las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de género, por ello es importante su precisión y conocimiento.

La Planeación con Perspectiva de Género diferencia las necesidades prácticas de los intereses estratégicos, y presenta unas características particulares para cada una de ellas.

5.4.6.1 Necesidades prácticas.

- Enfocadas en la condición; relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales.
- Fácilmente observables y cuantificables.
- Relacionados con áreas específicas de la vida: agua potable, vivienda, etc.

- Se pueden satisfacer con recursos específicos, como equipo, crédito, entrenamiento técnico, etc.
- Relacionadas con grupos sociales particulares, con comunidades definidas.
- Pueden ser satisfechas sin transformar los roles de género tradicionales.
- Pueden ser satisfechas por otros, es decir, otorgadas.
- Su satisfacción permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a los roles de género tradicionales.

5.4.6.2 Intereses estratégicos.

- Enfocados en la posición; relacionados con el logro de la equidad.
- Son invisibles, debido a factores culturales como la falta de conciencia de género.
- Relativos a condiciones estructurales, que definen el acceso y el control de recursos y beneficios, y de oportunidades de desarrollo personal.

- Su satisfacción es más compleja y abstracta. Exige toma de conciencia, cambios en la identidad y cambios en la cotidianidad.
- Son comunes a todas las mujeres. Su manifestación varía, de acuerdo con factores como la etnia, la región, etc.
- Su logro implica la transformación de los roles tradicionales de género.
- Requieren procesos personales y colectivos de apropiación.
- Su satisfacción conduce a una mayor equidad entre los géneros.

De acuerdo al Proyecto Proequidad, establecer una diferencia entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos, permite comprender la compleja dinámica de las relaciones de género, y de los procesos que se requieren para transformarla. Muchos proyectos satisfacen necesidades prácticas de los hombres y de las mujeres a los cuales van dirigidos, pero no se plantean acciones de identificación y de satisfacción de intereses estratégicos, que permitirían transformar las causas que subyacen, frecuentemente, a las carencias de tipo material.

Las necesidades prácticas varían, notoriamente, de una clase social a otra. No sucede lo mismo con los intereses estratégicos, ya que éstos responde a la reflexión sobre un problema común de relaciones de poder desigual entre los géneros y que conduce a diversas formas de discriminación.

La satisfacción de las necesidades prácticas es considerada de carácter urgente, y esto hace que los intereses estratégicos sean aplazados, con la idea de que son secundarios.

La perspectiva de género no jerarquiza lo práctico y lo estratégico, sino que tiene en cuenta sus diferencias, ya que cada uno implica abordajes y acciones diferentes y simultáneas, que deben considerarse en la planeación del desarrollo con perspectiva de género.

Determinar cuáles son, tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos, de los hombres y de las mujeres, debe constituirse en un proceso participativo.

5.4.7 Objetivos de la planeación con perspectiva de género. La perspectiva de género plantea la necesidades solucionar todos los desequilibrios existentes en las relaciones de género, mediante la redistribución equitativa de actividades entre los hombres y las mujeres, la valoración justa de los diversos trabajos, el fortalecimiento del poder de decisión de hombres y mujeres que generan un nuevo modelo para la concepción del desarrollo, a través de:

1. La flexibilización en la asignación de roles.
2. Reestructurando las relaciones de poder.
3. Generando un nuevo modelo de desarrollo integral.
4. Integrando la perspectiva de género a los procesos de planeación de manera estructural en todos los niveles.
5. Buscando integridad y sostenibilidad en los modelos de desarrollo.
6. Entendiendo que la relación entre género y desarrollo es un proceso no una meta

5.5 LAS POLITICAS PUBLICAS CON PERSPECTIVA DE GENERO

De acuerdo a Jo Beall, la planeación con perspectiva de género puede ser promovida o puesta en marcha a través de diferentes medios. Siendo una función del Estado; también la pueden promover las instituciones internacionales para el desarrollo, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de base, las organizaciones de mujeres y el sector privado.

5.5.1 El Estado y la planeación con perspectiva de género. La planeación con perspectiva de género implica una política social redistributiva. Todas las políticas del Estado tienen implicaciones de género, pero algunas políticas demuestran más claramente las intenciones y actitudes del Estado hacia la mujer y el género, por ejemplo, las políticas relacionadas con la fertilidad, sexualidad, salud y empleo remunerado. Más aún, algunos Estados son más intervencionistas que otros en la formulación e implementación de estas políticas.

Sin embargo, todos los estados y en particular los del tercer mundo, no tienen políticas coherentes hacia la mujer o el género y la falta de comunicación entre los sectores de la planeación y del diseño de políticas, dan como resultante implicaciones diferentes y negativas para la mujer.

La provisión, por parte del Estado, de servicios de salud y educación, bienestar y atención al menor (facilidades que permitirían a la mujer entrar a la esfera pública), servirían para satisfacer sus necesidades prácticas y las acercaría hacia la satisfacción de sus necesidades estratégicas de género.

De acuerdo con Lowi, básicamente existen tres clases de políticas:

- a) La política distributiva, que beneficia a los individuos o grupos, generalmente por medio de subsidios o beneficios, e implica poco conflicto.
- b) La política de regulación, que interviene en las prácticas de los individuos o grupos a través de estatutos y genera un conflicto moderado y,
- c) La política redistributiva que genera un mayor conflicto, pueden superponer, éste señala los problemas de resistencia y conflicto que caracterizan, particularmente, a las políticas de equidad. En la medida en que la política para la mujer tiende hacia la búsqueda de la equidad e implican acciones de regulación y/o redistributivas, generalmente suponen conflictos de intereses, por lo cual a veces se sugiere un enfoque incremental con cambios graduales.

No siempre es fácil decir cuándo se desarrollan estos procesos y si las políticas o proyectos nominalmente sensibles al género son efectivos o no, pero es importante ser conscientes de que las victorias políticas aparentes a nivel legislativo o ejecutivo son generalmente falsas, una vez se enredan en una maraña burocrática de inactividad o evasión, debido a que la redistribución con perspectiva de género es vista como innecesaria.

La planificación de género puede ser entendida como un conjunto de prácticas procesalmente estructuradas y dirigidas a validar principios orientadores del comportamiento

del Estado y de las organizaciones en propósitos de equidad entre los géneros. Es necesario tomar en cuenta que cada nivel de concreción exige enfoques teórico-técnicos relativamente diferentes. No es lo mismo aplicar el enfoque de género a la definición de los lineamientos macro de las políticas públicas que se deciden en el gabinete del Presidente y los Ministros, que el discurso de género exige ser metodológicamente instrumentado en proyectos específicos a nivel territorial, aunque ambas experiencias estén articuladas en una concepción orgánica de política pública.

En la perspectiva nacional, el propósito de quienes están comprometidos con el enfoque de género, es llegar a una política de género como política de Estado, y a partir de ella, intentar la planificación y el diseño de proyectos, en sectores y áreas específicas de intervención pública. Una manera de garantizar la eficiencia de la planificación de género como racionalidad metodológica, es contrastar la naturaleza de la propuesta con los principios que animan la planificación en el país.

5.5.2 Orientaciones de las políticas públicas.

1. Políticas dirigidas a satisfacer las necesidades prácticas de género, es decir, orientadas a incidir en las condiciones de vida de las mujeres.

2. Políticas dirigidas a satisfacer necesidades estratégicas de género, orientadas a modificar la subordinación de género.
 - a. Políticas de impacto en las raíces estructurales de la subordinación.
 - b. Políticas dirigidas a facilitar o propiciar la emergencia de condiciones no sexistas de intervención de las mujeres.
 - c. Políticas dirigidas a democratizar y perfeccionar el enfoque de género.

Políticas de impacto en las raíces estructurales de la subordinación. En la definición original, se podrían identificar totalmente estas políticas con las necesidades estratégicas y, de hecho, no se cometería ningún equívoco. Pero es posible que su ejecución detallada exija intervenciones que tiene que ver con necesidades prácticas, según sea la situación que haya que abordar. Por ejemplo, la alfabetización de las mujeres parece estar en la raíz misma de las necesidades prácticas, pero en determinados escenarios puede ser un enfoque estratégico de género. En estas políticas, quizás haya que distinguir algunas de mayor alcance que otras. García distingue dos (2) tipos de políticas dentro de esta categoría mayor.

- a. Las políticas que atacan áreas sustantivas en las raíces estructurales de la subordinación, que denomino "políticas generales de impacto estructural en la subordinación" y,
- b. Políticas dirigidas a potenciar iniciativas y experiencias de superación de la subordinación.

Esta no es una distinción ficticia como pudiese parecer si se acude al criterio de estimar, razonablemente, tales categorías están estrechamente conectadas y que a veces resulta difícil distinguir una dimensión de otra. La distinción es una mera ayuda metodológica para distinguir los tipos de políticas que debemos formular de acuerdo con los resultados que queremos obtener.⁵

En este orden de ideas, las políticas generales de impacto estructural en la subordinación de género, que claramente aparecen en el panorama de las experiencias más universales serían:

- Políticas dirigidas a instrumentar la educación no sexista que de acuerdo con los razonamientos anteriores correspondería a las de orientación contextual.

⁵ GARCIA, Prince Evangelina. Ponencia Políticas Públicas. Seminario Latinoamericano de P.P.G. Pág. 8. Santafé de Bogotá, mayo, 1995.

- Políticas dirigidas a prevenir, combatir y tratar la violencia que se ejerce contra la mujer, que correspondería a un área específica de expresión de la subordinación.
- Políticas dirigidas a promover el desarrollo personal de las mujeres en la óptica de la conciencia de género y consecuente deconstrucción de la subjetividad patriarcal. Las políticas que se orientan a facilitar el "empowering o "empoderamiento" de las mujeres caen en esta línea.

Políticas dirigidas a facilitar o practicar la emergencia de condiciones no sexistas de intervención de las mujeres. En esta categoría, entrarían aquellas políticas que se orientan a eliminar obstáculos al desempeño o a la intervención de las mujeres en áreas concretas de la realidad y posibilitar condiciones fácticas de equidad para la participación de hombres y mujeres.

Bajo la premisa de que éstas, como todas, se vinculan con criterios estructurales profundos, se proponen para intentar un panorama de creciente complejidad respecto a todo lo que es necesario hacer en diferentes órdenes en la perspectiva de alcanzar la equidad de género. Entre ellas, podríamos distinguir políticas como las siguientes:

- a. Políticas dirigidas a modificar la efectucción tradicional de los roles domésticos, tales como aquellas que se dirigen a dotar los servicios sociodomésticos de una real óptica de género que incorpore los roles domésticos del hombre y los públicos de la mujer.
- b. Podrían entrar en esta categoría aquellas políticas dirigidas a garantizar la visibilización de la intervención de las mujeres y sus aportes reales en áreas no consideradas tradicionalmente como de intervención significativa para las mujeres.
- c. Y por supuesto, están las políticas sectoriales que será necesario formular y ejecutar en salud, trabajo, educación, participación política. Entre otras, para garantizar el diseño, desde los criterios de género, en cada una de esas áreas.

Políticas dirigidas a democratizar y perfeccionar el enfoque de género. La posibilidad de ampliar y acelerar el proceso político de adopción del enfoque de género en las instancias de decisión que afectan a la población femenina de manera global. Y en tal sentido, se considera que en este orden hay dos áreas de atención que se corresponden con realidades las cuales podrían orientarse las señaladas políticas.

- a. Una comprendería políticas de apoyo, potenciación o fortalecimiento de iniciativas organizadas de la sociedad civil.

- b. Otra se dirigiría a políticas desconcentradoras y descentralizadoras de las decisiones de género.

Las primeras pueden estar fundamentadas en criterios de subsidiariedad de la acción del Estado frente a la posible intervención de la sociedad civil, a través de los cuales mecanismos como subsidios, contraprestaciones, cooperación técnica y/o financiera para proyectos conjuntos, etc., pueden conducir al deseado fortalecimiento de la sociedad civil de mujeres.

En relación con la descentralización, está claro que hay que tratar de introducir el género entre los elementos por considerar en el proceso de fortalecimiento de los poderes locales.

Desde estas instancias, el manejo de los criterios de género en los proyectos es en sí mismo estratégico, para que la política de estado sea una realidad.

6. MARCO TEÓRICO LEGAL

6.1 LA PLANEACION EN LA CONSTITUCION

Nuestra Constitución, promueve un concepto integral de desarrollo, que trasciende lo económico y afirma, desde el preámbulo, objetivos centrales que debe tener en cuenta la planeación: asegurar a los habitantes "la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo".

En el título II en su capítulo segundo, sobre los derechos sociales, económicos y culturales, se da nuevamente un repaso a los objetivos que debe buscar la planeación en Colombia, en relación con la familia, la mujer, los niños, los jóvenes, la tercera edad y los minusválidos.

La seguridad social, la atención de la salud, el saneamiento ambiental y la educación, son declarados como servicios públicos que el Estado debe garantizar en forma descentralizada.

Se llama al Estado a hacer efectivo el derecho a la vivienda, a la recreación, al trabajo y a la capacitación profesional.

Sin ésta enumeración detallada de derechos, la planeación no trasciende el alcance social del país; lastimosamente los planes de desarrollo se miden por kilómetros de vías, metros cuadrados de construcción, tasa de crecimiento del PIB o producto por habitante. Ninguno de esos indicadores es suficiente para estructurar sociedades, para llenar el vacío de valores, para suplir la falta de respeto por las personas y por la vida humana.

Los artículos 350 y 366, son claros con respecto a la prioridad que se le debe dar al gasto social. Por lo tanto será objetivo fundamental del Estado, la solución de las necesidades insatisfechas de salud, educación, servicios públicos, empleo; para tales efectos en los planes y presupuestos de la Nación y de las Entidades Territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier asignación.

La Constitución señala la necesidad de subordinar los resultados económicos al logro de un mayor bienestar para todos los ciudadanos. De esta manera, la planeación no se opone a la competencia y a las reglas del mercado sino que se convierte en su principal soporte.

La Constitución de 1991 es explícita en la identificación de los escenarios del desarrollo: da al municipio y a los territorios indígenas claras funciones de planeación.

El artículo 311: "Al municipio, como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado, le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las

obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes”.

Y el artículo 330 de entidad a los territorios indígenas y a los consejos que los gobiernen, entre cuyas funciones menciona la de “diseñar las políticas y los planes y programas de desarrollo económico y social dentro de su territorio, en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo”, así como la de “promover las inversiones públicas en sus territorios y velar por su debida ejecución”.

La Constitución de 1991 señala también la autonomía de los entes territoriales (artículo 287). “Los departamentos tienen autonomía para la administración de los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio...” (artículo 298).

En ese contexto, la Constitución ilustra las nuevas funciones de los departamentos: los departamentos ejercen funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad de la acción municipal, de intermediación entre la Nación y los municipios, la prestación y planificación.

El artículo 300 ordena que los planes de desarrollo y de obras públicas de los departamentos, se coordinen e integren con los planes y programas municipales, regionales y nacionales. "Las entidades territoriales elaborarán y adoptarán de manera concertada entre ellas y el Gobierno nacional, planes de desarrollo" (artículo 339).

De acuerdo con la nueva Constitución, el Plan de Desarrollo en cualquiera de los niveles territoriales, debe contener dos partes (artículo 339). La primera parte, denominada la parte general, debe presentar los objetivos y propósitos de largo plazo, las metas y prioridades de mediano plazo, y las estrategias generales de política económica, social y ambiental. La segunda parte, o Plan de Inversiones públicas de corto, mediano y de largo plazo, debe indicar los proyectos de inversión con horizonte (y presupuesto) anual y plurianual, especificando los recursos requeridos para su financiación.

En cualquier teoría de planeación, y más si se trata de las técnicas modernas de planeación estratégica y situacional, lo importante es la solución de problemas o el aprovechamiento de oportunidades. El gasto se "planifica" o se "programa" en función de esos resultados.

Con respecto a la evaluación y control; el artículo 343 le asigna a la entidad nacional de planeación la responsabilidad de diseñar y organizar "los sistemas de evaluación de gestión y resultados de la administración pública tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión". Y el artículo 344 delega en los organismos departamentales de

planeación la responsabilidad de evaluar la gestión y resultados de los planes y programas de desarrollo e inversión de los departamentos y municipios advirtiendo que “el organismo nacional de planeación de manera selectiva podrá ejercer dicha evaluación sobre cualquier entidad territorial”.

El avance de la nueva Carta, radica también en la invitación que hace a la comunidad para que ejerza control sobre la administración pública.

La Constitución de 1991 no resuelve todos los problemas de la planificación nacional o regional. No menciona la identidad, la cultura ni el compromiso como puntos de partida para la formulación de planes de desarrollo de largo plazo; nos invita a la búsqueda de consensos nacionales o regionales alrededor de compromisos o de problemas objetivo para la sociedad; confirma un método dicotómico en la asignación de los recursos públicos que tiene el riesgo de perder los objetivos fundamentales de la acción del Estado.

Pero la nueva Carta abre el camino para una planificación moderna basada en principios de participación ciudadana, descentralización, democratización y preocupación por los más pobres. Y lo que es más importante, proyecta la actividad planificadora hacia un concepto integral de desarrollo económico y social.

Los objetivos de la planeación y los conceptos de desarrollo que inspira a la Constitución colombiana esta centrada en el desarrollo humano y social, por esta razón el Estado debe fundamentar sus finalidades en el bienestar general en la equidad social y en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

6.2 ASPECTOS RELEVANTES PARA SER CONSIDERADOS EN UNA POLITICA DE ESTADO EN LA OPTICA DE GENERO

- Aspectos para la implementación de políticas de estado en relación con genero.

Hasta el momento, no podemos decir que existan suficientes experiencias para determinar modelos consagrados de política de Estado con enfoque de género, porque el desarrollo de esta materia es incipiente y su difusión no ha sido universalizada ni plenamente legitimada como para contar con marcos de referencia, con fines comparativos.

Una orientación correcta, contribuye a lograr la viabilidad político administrativa del enfoque de género en toda la estructura operativa del Estado.

Es evidente que su instrumentación exige ciertos requisitos que de acuerdo a E. García⁶ los más significativos, los siguientes:

⁶ GARCIA, Prince Evangelina. Ponencia Políticas Públicas. Enfoque de Género. Universidad Externado de Colombia. Seminario Latinoamericano sobre P.P.G. Pág. 5. Santafé de Bogotá, mayo 1.995.

- a. La existencia de un mecanismo nacional de alto nivel, con una autonomía y con capacidad para formular la política, coordinar la ejecución de la misma y eventualmente, ejecutar por cuenta propia algunas acciones.

- b. Se trata de hacer del componente de género un eje transversal de decisiones que afecta a todas las políticas sociales y económicas del Estado, con el objeto de garantizar que en los macrolineamientos de las políticas del Estado, cualquiera sea su naturaleza, esté presente dicho componente.

- c. Es necesario conjugar en la definición de esta política con las fuerzas provenientes de dos pares de iniciativas sociales, políticas y administrativas en la acción estatal. Se trata, por una parte, de armonizar la visión global de género con las visiones sectoriales en las políticas correspondientes; por la otra, se trataría de integrar los grandes lineamientos nacionales a las determinaciones que surgen de la descentralización.

- d. Una de las exigencias más elementales es que se logre una efectiva articulación entre el mecanismo nacional responsable de los asuntos de la mujer y el sistema de planificación existente, para que la incorporación de la visión de género no se constituya en una mera determinación política; sino que, además conforme un supuesto teórico y técnico. En este sentido, conviene advertir que el poder formular y ejecutar una política, supone contar con diagnósticos e indicadores, estadísticas e información competentes para

soportar decisiones de género. Esto implica desarrollar las metodologías e institucionalizar los procesamientos que hagan falta para producir la información adecuadamente discriminada. Más allá, es fundamental iniciar el desmonte de los componentes patriarcales en los instrumentos de análisis e interpretación de la realidad, los cuales constituyen una auténtica armadura técnico conceptual que invisibiliza, distorsionan o niega los datos sobre la realidad de los comportamientos femeninos.

- El propósito es, en términos fundamentales, lograr o contribuir al logro de la equidad entre los géneros, y
- Combinar los criterios de los intereses de género con las realidades sociopolíticas en transformación, par intentar vincular, si es apropiado y oportuno, la búsqueda de la equidad de género con la de equidad social en general.

Es dentro de este esquema, como podemos entender el imperativo con respecto a que la planificación de género sea estratégica y convoque a todos actores sociales, según sea su desempeño.

7. ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO

La Administración Pública en el Departamento de Nariño, cuenta con una Secretaria de Mujer y Género, quién es la coordinadora de los procesos de género a nivel del Departamento y es quién viene impulsando la creación de Oficinas de Mujer a nivel municipal; actualmente existen 22 Oficinas de Mujer en 22 municipios del Departamento, quienes a pesar de sus limitaciones, promueven acciones en temas de Género a la comunidad.

Con la aplicación del Estudio de Campo, se logró diagnosticar el proceso de implementación de la planificación con perspectiva de género en la administración pública de Nariño, en dos frentes:

1. La sociedad civil.
2. Las instituciones a través de sus funcionarios.

Logrando identificar cual es el impacto de las políticas y las expectativas de la población y cuales son los obstáculos para la implementación de la planeación con perspectiva de género.

7.1 IMPACTO DE LAS POLITICAS DE GENERO Y EXPECTATIVAS DE LA POBLACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Del análisis del trabajo de campo⁷, cuyos objetivos fueron:

1. Conocer la percepción de la gente del Departamento de Nariño, sobre aspectos de problemática de género.
2. Identificar las expectativas de la población frente a las políticas de gobierno con perspectiva de género.
3. Identificar la eficacia y la eficiencia de las políticas oficiales en la problemática de género.

Se concluyó lo siguiente:

Con respecto a la problemática de género en el Departamento de Nariño. Para el 82% de la población, existen diferencias entre hombres y mujeres, de este total el 52% afirma que son diferencias sexuales, el 39% diferencias de rol y el 9% restante afirma que la diferencia radica en la debilidad de las mujeres y en la fortaleza de los hombres.

⁷ Estudio Realizado en los 4 principales municipios del Departamento de Nariño, ficha técnica y tabulación, anexa en el presente trabajo.

Podemos afirmar que estas respuestas están directamente relacionadas con un arraigado sociocultural muy marcado en la región, donde el dominio del hombre prevalece sobre la mujer, incluso se presenta una situación muy peculiar al interior de los hogares, el hombre es dueño y señor del resto del grupo, especialmente de la mujer y éste decide, opina, incluso concede “permisos” para que ella se desenvuelva en su esfera de relación interpersonal.

En relación con las oportunidades laborales, económicas, sociales y políticas, el 79% de la población opina que las mujeres no tienen las mismas oportunidades por que no se valora el trabajo de la mujer, existe un dominio muy marcado del hombre sobre la mujer, ésta tiene más obligaciones ya que cumple con una triple tarea, trabajo reproductivo, trabajo productivo y trabajo comunitario.

Para el 96% de la población, el trabajo de la mujer en el hogar no se valora principalmente por las siguientes causas:

- Es un trabajo invisible.
- La idea de que este trabajo no requiere estudio, preparación ni esfuerzo.
- Es un trabajo obligatorio por su aspecto reproductivo.

Al preguntar a las mujeres sobre los aspectos que más les preocupa con respecto a las diferencias sociales que existen entre hombres y mujeres en la región, ellas opinan que existen muchos aspectos que les preocupa, entre ellos podemos enunciar los siguientes:

- La falta de oportunidad.
- Sentirse esclavas y sumisas.
- Que no se valore a la mujer.
- Que no se valore su esfuerzo diario en el trabajo de hogar.
- Que los hombres no ayuden con las labores domésticas.
- Que los hombres hablen y generalizan por el resto del mundo, hombres y mujeres.
- Que las mujeres no nos demos cuenta de nuestras capacidades y de nuestros derechos.
- Que no entendamos que las diferencias entre hombres y mujeres son mínimas.
- Que las mujeres no asumamos otra nueva cultura.
- Que las mujeres sigamos propiciando nuestro estatus.
- Que no nos preocupemos.
- El don juanismo siga siendo pícaro y pintoresco.
- Las mujeres santas y vírgenes que desean los hombres.
- La sumisión.
- El machismo.
- El maltrato y la violencia intrafamiliar.
- La falta de tolerancia.

- La discriminación.
- Los sistemas educativos y los currículos.
- Que el hombre siga utilizando su fuerza para dominar.
- Que la mujer siga siendo débil en sentido figurado.
- La lentitud de la evolución social.
- La forma de medir los hombres la hombría (número de mujeres que han pasado a tener en sus manos).
- El desempleo varonil de los machistas.
- La política social de Colombia tan inequitativa.

La población del Departamento de Nariño, opina que la inequidad social, el maltrato familiar y social, se debe principalmente en el 41% al machismo, en el 35% al factor sociocultural, el 12% a la falta de educación y en porcentajes menores a la falta de tolerancia, y baja autoestima.

Con respecto a las expectativas de la población frente a las políticas de gobierno. En relación a la perspectiva de género, el 92% de la población opina que el desarrollo de una región debe tener en cuenta las necesidades, intereses y expectativas, tanto en hombres como en mujeres. Al preguntar ¿en su municipio quién recibe mejor trato? Es sorprendente ver que la población diferencia entre el trato a las mujeres y el trato a los hombres. Esto se

debe principalmente a lo relacionado con las oportunidades laborales. Para el 45% de la población, todos reciben un buen trato.

En cuanto a las expectativas e intereses para desarrollar en las políticas el 100% opina que lo más importante es la Paz de Colombia, pero hemos querido dejar este interés por fuera del estudio de campo, para concentrarnos en lo relacionado con el género y las expectativas son:

El 25% argumenta que es importante que el Estado se centre en los problemas de buen trato familiar y social, el 23% en el reconocimiento de los derechos como persona, el 22% el mejorar la calidad de vida de la sociedad, el 22% en otorgar mayores oportunidades de trabajo y mejores salarios y el 8% en mejorar la calidad de la educación que es la base de la solución, para el logro de un cambio sociocultural arraigado en nuestra región.

Las mujeres del Departamento de Nariño, manifiestan tener las siguientes necesidades:

El 24% buen trato familiar y social, el 22% reconocimiento y valoración justa de sus esfuerzos, 20% oportunidades de trabajo y salarios justos, el 17% cobertura adecuada de los servicios públicos, el 9% servicios de salud integrales para mujer, y el mismo porcentaje para educación.

En cuanto a las expectativas de solución a la problemática de género el 73% opina que la solución está en manos del Gobierno, el 27% considera que la solución es un esfuerzo conjunto del Gobierno y la sociedad civil.

En cuanto a la eficacia y eficiencia de las políticas sociales con perspectiva de género.

En el Departamento de Nariño, el 94% afirma no conocer en que forma el Gobierno viene implementando la planeación con perspectiva de género, pues nunca han escuchado hablar sobre la temática, el 98% además, desconoce si en su municipio se desarrollan proyectos para la mujer o proyectos con perspectiva de género.

Con respecto a la acción adelantada por las secretarías u oficinas de mujer en el Departamento de Nariño, se estableció que el 51% de la población desconoce si en su municipio, existe esta dependencia, situación que nos lleva a concluir que estas dependencias tienen procesos ineficientes de comunicación con la comunidad. El 49% de la población que afirma conocer la existencia, en su municipio de esta secretaria, afirma en un 89% que no se realiza ninguna función, el 7% no sabe a que se dedica y el 4% afirma que su función se limita a la capacitación de la comunidad.

Al investigar las causas de la ineficiencia de estos organismos, encontramos lo siguiente:

1. No cuentan con personal capacitado suficiente.

2. No tienen el respaldo necesario a nivel ejecutivo para la realización de programas y proyectos.
3. Poca capacidad de gestión y de convocatoria.
4. No cuentan con recursos económicos suficientes.
5. Sus funcionarios no conocen la temática, ni están comprometidos con sus objetivos.
6. No tienen capacidad de liderazgo para propiciar verdaderos cambios.

Las sugerencias, que la población del Departamento de Nariño manifiesta para lograr que las secretarías de mujer, tengan una mayor impacto son:

- Concertación con la comunidad.
- Consecución de recursos económicos.
- Divulgación eficiente de programas y proyectos.
- Compromiso institucional con la comunidad.
- Concertación con entidades públicas y privadas.

Para finalizar el trabajo de campo, se pregunta a la población de que ¿Si usted fuera alcalde qué haría por el desarrollo social de los hombres y las mujeres de su municipio? y se recopilan las siguientes respuestas:

1. Capacitación en temas de interés.

- Derechos de la mujer.
 - Normas para beneficiarlas.
 - Técnicas de buen trato.
2. Convenios con entidades de apoyo.
 3. Programas de generación de empleo.
 4. Proyectos importantes para el desarrollo de hombres y mujeres.
 5. Concertaría todo el programa de gobierno con la comunidad, teniendo en cuenta hombres y mujeres.
 6. Nombraría en mi gabinete a mujeres.
 7. Llevaría a cabo proyectos educativos en pro de la equidad de género.
 8. Dejaría un día al año a los hombres en casa (como lo hizo Mokus).
 9. Buscaría ayuda internacional para los proyectos de género.

Como podemos observar el problema de género, es un problema sociocultural en el cual como hombres o como mujeres, estamos inmersos y no podemos seguir desconociendo que las necesidades son heterogéneas y no homogéneas, que la inequidad contra la mujer no es un cuento de hadas.

Es necesario comprometernos con la evolución social de nuestra región y sobre todo con que esa evolución sea justa y equitativa para todos.

7.2 OBSTACULOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Señalamos a continuación los principales obstáculos identificados en la implementación de la Planeación con Perspectiva de Género de acuerdo con las diferentes instancias organizativas.

7.2.1 Estado. Dentro del aparato estatal, ya sea en organismos centrales o del nivel regional, encontramos los siguientes obstáculos:

- La insensibilidad de los directores o jefes respecto a los problemas de género.
- La inestabilidad política que produce cambios sucesivos de políticas y también de personal en puestos de decisión.
- El personal en puestos claves es muchas veces improvisado, por confianza política más que por especialidad en el tema.
- Los programas y proyectos se diseñan en muchos casos íntegramente en los escritorios, sin tomar contacto con la realidad social.
- La planificación sectorializada a veces genera competencias y rivalidades entre sectores u organismos, lo que produce descoordinación en los programas en los que intervienen varios sectores.
- El empleado público no se halla incentivado, por las malas condiciones de trabajo.

- La dificultad en conseguir recursos materiales para la ejecución de tareas.
- La falta de coordinación y coherencia entre los distintos niveles de decisión de una institución (planificación, presupuesto, operación).
- La carencia de una metodología adecuada para llegar a la población objetivo.
- La separación rígida entre funciones técnicas y sociales en las instituciones.
- La composición del personal (sexo, edad) muchas veces no es adecuada para el cumplimiento de funciones vinculadas a la atención de la comunidad.
- El activismo de los trabajadores, impuesto por las condiciones de organización del trabajo en la institución, dificulta la reflexión grupal e impone condiciones a los plazos que serían necesarios para el proceso.
- La resistencia al cambio, de las personas.
- La falta de práctica para observar la realidad social en la que se interviene.
- Las relaciones con otras instituciones de la región, por lo general son puntuales, atendiendo a necesidades muy concretas no dándose un intercambio de políticas.
- Las programaciones del trabajo se hacen muy ajustadas al cumplimiento de metas.
- Las condiciones concretas de género de las mujeres, son muchas veces un obstáculo, para que ellas participen y no sean tenidas en cuenta (carga familiar, atención al hogar, inseguridad física para movilizarse libremente, etc.).
- La falta de compromiso de los servidores públicos.
- Procesos administrativos rígidos y muy burocráticos.
- Falta de continuidad en los procesos y políticas.

- Limitada gestión administrativa.
- El ineficiente proceso de evaluación y control de políticas, planes y programas.

7.2.2 Organizaciones de mujeres.

- La idealización que de estas hacen muchas veces las ONGs, no permite un acompañamiento adecuado a su desarrollo que identifique las necesidades de las mujeres.
- Las dificultades de sobrevivencia económica y política de estas agrupaciones.
- Las mujeres trabajan voluntariamente la mayor parte de las veces y sufren un recargo de roles y una sobrecarga de trabajo.
- Los estímulos para la participación de las mujeres en la gestión política no van acompañados de facilidades para el desempeño de sus otros roles (reproductivo y productivo).
- Las organizaciones, muchas veces actúan como organizaciones paralelas a las de los hombres, dificultando de esta manera la participación de la mujer en las instancias formales e impidiendo la comprensión de los problemas de género y la solidaridad entre los géneros.

7.2.3 Problemas de los instrumentos.

- **Proyectos.** La gran mayoría de los proyectos todavía se dirigen a los intereses prácticos o necesidades prácticas de género, sin estar enmarcados en una estrategia global que se ocupe, en el plazo mediano o largo, de los intereses estratégicos de género.

Las mayores dificultades que tienen los proyectos de generación de ingresos para contribuir al mejoramiento de la condición integral de la mujer son de cuatro tipos: la concepción subyacente de la mujer, su escala pequeña e insuficiente, la falta de concepción empresarial y el no tomar en cuenta el contexto social específico en el cual se van a desarrollar.

La concepción detrás de la definición ideal de roles de la mujer es en gran parte responsable de las limitaciones que han mostrado los proyectos, para el logro de un mejoramiento integral de la condición de mujer.

En lugar de generar las provisiones para aliviar la carga doméstica de las mujeres y así lograr una participación equitativa, se asume que estas responsabilidades le limitan su capacidad de producir.

Los proyectos de generación de ingresos para la mujer coinciden en tener bajos montos de financiación. Las fallas más persistentes de los proyectos de generación de ingresos radican

en aspectos relacionados con la producción misma. Al no ser concebidas como empresas, cosa muy frecuente, la rentabilidad no se toma como objetivo central y en consecuencia resultan no rentables.

A los aspectos técnicos relacionados con la producción no se les da suficiente énfasis, descuidado tanto la capacitación sustantiva y gerencial como la asistencia técnica.

Al no tener criterios empresariales para las actividades de generación de ingresos y al no hacer provisiones para aliviar la carga doméstica de las mujeres, estos proyectos muchas veces duplican la carga laboral de las mismas, sin que por ello obtenga un beneficio económico.

Uno de los problemas básicos que tienen que afrontar los proyectos de desarrollo dirigidos a la mujer, es la existencia de una estructura arraigada de valores y costumbres que favorece la subordinación de la mujer. Los proyectos, normalmente, tratan con aspectos sociales que son efectos de esta estructural, pero, ya sea por escasez de recursos, o por la necesidad de producir resultado en el corto plazo, no se preocupan de dirigir acciones para modificar dicha situación. El trabajo en este sentido requiere, más que de la acción de proyectos aislados, una estrategia integrada de largo plazo, incorporada en la planificación. Para lograr una infraestructura de valores más igualitaria de la cual se desprende una división sexual del trabajo y una distribución de poder equitativa entre los géneros, se deben desarrollar trabajos

intensivos de creación de consciencia en los diferentes niveles sociales, desde la base hasta las instancias de formulación de política, empleando los medios de comunicación social, educación y capacitación. En este tipo de planes se hace especialmente importante dirigir a los hombres los programas que buscan beneficiar a la mujer.

7.2.4 Las políticas y los funcionarios. La concepción de género no se ha logrado implementar, es decir, no se ha incorporado en la corriente principal de las acciones, las políticas y los programas. En muchas ocasiones se le da un tratamiento de componente menor y aislado, no de aspecto central que debe estar en la médula de todas las acciones.

Esto responde en parte a:

- La falta de concientización del personal público, sobre la importancia de incluir los aspectos de género. Esto lleva a que los aspectos de género se tomen en cuenta sólo a través de proyectos específicos para las mujeres, o a que se haga a través de proyectos "generales", incluyendo a las mujeres como componentes y no como parte central y equitativa del proyecto "en grande" o a que se dejan de lado por completo los aspectos de género.

- La falta de reconocimiento práctico sobre las maneras de incluir la dimensión de género en los proyectos, por parte de los funcionarios que los formulan. Esto lleva a que muchas de las acciones sean de corte asistencial.
- La prevalencia, en muchos funcionarios y aún en algunas orientaciones institucionales, de la concepción de la mujer como un ser eminentemente reproductivo, minimizando su posibilidad de participar en la producción, ya que el primer paso para incorporar la dimensión de género en planificación es el reconocimiento de su rol productivo.
- La inercia de las estructuras burocráticas ante la innovación y el cambio.
- La estructura misma de las instituciones y su composición según sexo, en la cual las mujeres siguen teniendo una marcada discriminación sobre representación entre los profesionales y especialmente en los puestos más altos de la jerarquía.
- La falta de mecanismos adecuados y fuertes de coordinación entre las diferentes instituciones en torno a las acciones dirigidas a la mujer. Esto lleva a una duplicación de esfuerzos (producción de materiales, diseño de cursos de capacitación, desarrollo de estrategias, diseño de mecanismos de evaluación, etc.), y a fallas en el cubrimiento global de las acciones.

- La delimitación poco clara de los campos de acción que le corresponden a la ONG's. Por ejemplo, los proyectos de generación de ingresos para mujeres pueden ser vistos por la OIT como de su competencia debido a que se relacionan con la participación laboral, pero a la vez de competencia de UNICEF, puesto que los ingresos y el bienestar de la madre redundan en el bienestar del niño, y a la vez del FNUAP, dado que la participación laboral femenina está íntimamente relacionada con el comportamiento demográfico. El traslapo de las acciones puede llevar a celos interagenciales o al desarrollo de un sentido de propiedad sobre el tema, poco funcional al logro de los objetivos de género.
- Lejos de constituir un obstáculo a la integración de una dimensión de género en las acciones de las ONG's, la poca delimitación del campo de acción responde a la necesidad de abordar la dimensión de género de forma integrada a través de los diferentes sectores (representados por las ONG's). Por lo tanto, más apropiado que delimitar los campos de acción resulta crear mecanismos de coordinación y de dirección global hacia los objetivos estratégicos de largo plazo.

7.2.5 Oficinas o secretarías de mujer. En este contexto, en Colombia se han creado unos entes cuya denominación más conocida fue la de Oficinas o Secretarías de Mujer. Como es evidente, este contenido conceptual y programático, definió desde sus inicios a las Oficinas como las instancias responsables, al interior del Estado, de motivar los procesos de planificación en todos los niveles y sectores con el enfoque de Mujer en el Desarrollo.

En este sentido, la mayoría de las Oficinas tienen el carácter de dependencia de ministerios o secretarías, ya sea como división o departamento y un porcentaje significativo, no tienen una definición específica, las cuales están adscritas. Adicionalmente, estas se ubican predominantemente en el sector social.

Las implicaciones de tal situación son:

- a) Su capacidad para incidir en la formulación y ejecución de políticas públicas con una perspectiva de género es restringida.
- b) Su nivel administrativo en muchos casos, requiere de mayor respaldo para que tengan una mayor capacidad convocatoria y de coordinación.
- c) Su acceso y control de recursos se ven limitados entre otras razones, por encontrarse ubicadas en las instituciones del sector social, el cual a reducido la inversión estatal en los últimos años, con el consecuente impacto sobre los programas y proyectos que se ejecutan.

Respecto a la capacidad operativa y remuneración del personal de las Oficinas, cabe anotar que la apreciación más generalizada es no tener el personal suficiente para el cumplimiento de sus funciones y en algunos casos, el personal depende administrativamente de otras

instituciones. Se señalan como consecuencia de esta situación, la inestabilidad del personal, la dualidad en la orientación y ejecución de las actividades para el personal en razón de su dependencia técnica de una institución a otra, y la no continuidad de los programas y proyectos para la reasignación de funciones.

Como lo demuestra la experiencia de varias Oficinas, la creación sin los recursos necesarios lleva el riesgo de la inestabilidad, al estar sujetas a continuos cambios dentro de la institución, al ser trasladadas a otras instituciones y a modificaciones en su nivel administrativo. El ser creadas con visión empresarial les ofrece mejores condiciones para la autonomía en la determinación de sus objetivos y funciones, la estabilidad frente a los cambios gubernamentales, la permanencia de sus actividades y la capacidad de convocatoria frente a otras entidades del sector público y a la sociedad civil.

Las Oficinas son instancias relativamente nuevas dentro del aparato estatal, con unos objetivos que se enmarcan dentro de los siguientes temas:

- Diseño, formulación y coordinación de políticas, planes y programas para la mujer a nivel nacional.
- Eliminación de disposiciones jurídicas que discriminan a la mujer y concientización respecto a sus derechos civiles y políticos.

- Promoción de acciones para fortalecer la participación económica, social y política de la mujer en condiciones de equidad.
- Fomento de la investigación sobre la problemática de la mujer.
- Promoción de acciones que contribuyan a sensibilizar a la sociedad sobre la situación de la mujer y revalorizar su rol.
- Establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación para los programas y proyectos de la mujer.
- Establecimiento de relaciones con organismos nacionales e internacionales para la realización de proyectos de interés común.

La mayoría de las Oficinas, cuentan con algunos mecanismos que les permiten establecer relaciones con otras entidades del sector público y con organizaciones de la sociedad civil que trabajan para la mujer. Esto constituye un factor de primera importancia para sus funciones de coordinación y para mantener una retroalimentación constante sobre políticas, programas y proyectos que se estén desarrollando en relación con la mujer.

Sin embargo, a nivel externo la mayoría de las Oficinas no tienen vinculaciones formales con sus homólogas de otros países o con redes, grupos o movimientos que trabajan para la mujer.

Ello reduce las posibilidades de intercambiar información y experiencias en forma sistemática y de identificar áreas de interés común para apoyar políticas y proyectos de nivel regional o subregional orientados a mejorar la situación de la mujer. Así mismo, la cooperación técnica entre las Oficinas se limita, afectándose las posibilidades de capacitación técnica para su recursos humanos.

A pesar de los esfuerzos que se han invertido en la creación de entidades encargadas de las políticas hacia la mujer dentro de una amplia gama de ubicaciones en el aparato estatal, se observa en general un bajo nivel de institucionalización y una capacidad limitada de negociación con las instancias centrales.

También se observa la falta de liderazgo, gerencia y compromiso de los funcionarios encargados del desarrollo de políticas y proyectos y un distanciamiento con la sociedad civil quienes son los beneficiarios directos de sus políticas y ejecutorias.

7.2.6 Percepción de la mujer en los planes de desarrollo vigentes. El proceso de los planes de desarrollo vigentes, conciben el rol feminismo desde las siguientes percepciones:

- **La mujer invisible.** Dos fenómenos enmarcan esta percepción; el primero de carácter cultural "los hombres son vistos como representantes idóneos de los intereses generales de

la comunidad". El segundo, de carácter técnico generalmente implícito "la sociedad es homogénea y en ella no existen ni grupos ni relaciones de poder.

Apoyados en esto, los planes, proyectos o programas de desarrollo no tienen en cuenta las necesidades de género y por lo tanto las mujeres no participan equitativamente en los beneficios del desarrollo y permanecen invisibles.

- **La mujer madre.** Para los planificadores, la mujer como madre, aparece como población objetivo y consideran que la necesidad de estas es el cuidado de sus hijos; se diseñan entonces proyectos que cubren los periodos de preparto y postparto; cuando se hace una relación de la mujer con el desarrollo se tiende a focalizar a través del crecimiento democrático y se crean planes y políticas de control de natalidad.

- **La mujer: un complemento económico – o la extensión productiva del rol domestico (el enfoque de autosuficiencia económica).** Los planificadores ven a la mujer con un potencial apoyo para mejorar el presupuesto familiar; de la misma manera, la función doméstica de la crianza de los hijos y el cuidado de los miembros de la familia, en lo que tiene que ver con la alimentación y la salud, ha servido como pretexto para vincular a la mujer a cursos de capacitación en enfermería, en educación preescolar y en promoción de la salud.

Este tipo de programas no sólo tiende a mantener la diferencia entre los roles tradicionales de hombres y mujeres y a aumentar la carga de trabajo de éstas.

- **La mujer integrada a la producción (enfoque de la mujer como recurso).** Hoy en día y debido principalmente al deseo de independencia económica de las mujeres y de integración a la vida pública, la creciente demanda económica de los hogares, y una serie de cambios de contexto, como la urbanización acelerada, la disminución de la tasa de natalidad y el incremento vertiginoso de los niveles educativos, la mujer se ha integrado al trabajo productivo.

Ante esta realidad, algunos planificadores del desarrollo se acogieron al mandato de integrar a la mujer al desarrollo. Así nacieron, en las dos últimas década, programas y proyectos de generación de ingresos y de empleo, de crédito, de capacitación y de microempresas, dirigidos específicamente a las mujeres.

- **Problemas que permanecen.** A pesar de los incipientes adelantos en política de mujer aún persisten varios problemas:

- Su trabajo en ramas poco productivas.

- Las mujeres solas cabeza de familia (casi 25% de hogares), constituyen el más pobre entre todos los sectores pobres.

- A pesar de los esfuerzos realizados para transformar lo que corresponde a los ámbitos productivo, reproductivo y cultural, todavía la relación mujeres-hombres es de profunda desigualdad.

- En términos de valoración del trabajo, las mujeres tienden a ser peor remuneradas que los hombres, en una proporción de 70 a 100.

- Los puestos directivos de todas las instituciones, tanto del gobierno como privadas y comunitarias, están distribuidos en un 90% para los hombres y en sólo 10% para las mujeres.

- Marginalización institucional. Los organismos creados no son instituciones directas del Estado, por lo tanto no cuentan con personal ni recursos presupuestales suficientes.

- Los programas han sido poco eficientes, pues se desarrollan en áreas no competitivas, no tienen mayores posibilidades de continuidad, son demasiado puntuales, se adelantan con criterios paternalistas y sin contar con la participación activa de los grupos de mujeres.

- Las mujeres trabajan, en promedio, varias horas al día más que los hombres, tienen muchas más responsabilidades que éstos y en áreas más diversas y están aún obligadas a flexibilizar su tiempo.

8. PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR LA PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

8.1 LA PLANEACION EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

El gobierno ha sido definido también como materia de “administración” y, por lo tanto, campo para los estudios administrativos.

De algunos de estos estudios se concluye de que las organizaciones pueden ser trazadas, formadas por partes, embaladas, montadas y ajustadas cuando sea necesario en cualquier momento y lugar.

De otra parte, podemos afirmar que las funciones del Estado crecen en extensión, en importancia y en complejidad, y surge la necesidad de que sean desempeñadas no sólo con honradez, sino también con conocimientos y capacidad, y es que en la misma medida que un Estado democrático tiene éxito y logra la estabilidad de sus instituciones.

La administración pública es la rama que identifica todo el conjunto de la conducta humana que determina cómo se distribuye y ejerce la autoridad política. Esta rama se esfuerza por

analizar los aspectos más específicos y concretos del gobierno para lograr en ellos mejor calidad. Se aplica principalmente a problemas de planificación, organización, personal, dirección, finanzas, métodos de trabajo y otros similares.

Woodrow Wilson, en su famoso artículo "El estudio de la administración", publicado en 1887, trazó pautas que han ejercido gran influencia.

La administración es la parte más ostensible del gobierno; es el gobierno en acción, es el ejecutivo, operante, el más visible aspecto del gobierno. La administración pública es la ejecución detallada y sistemática del derecho público. Toda aplicación particular de la ley general es un acto de administración.

Gulick, describió con conceptos más específicos los "elementos funcionales" de la administración, desde el punto de vista del jefe ejecutivo:

1. Planificación, que es la aclaración en términos generales de las cosas que deben hacer y los métodos de hacerlas, para lograr los propósitos fijados a la empresa.
2. Organización, que es el establecimiento de la estructura formal de autoridad mediante la cual se ordenan, definen y coordinan las subdivisiones para el objetivo determinado.

3. Administración de personal (staffing), que es toda la función de conseguir y adiestrar las personas y mantener condiciones favorables de trabajo.
4. Dirección, que es la tarea de hacer decisiones y formularlas en órdenes e instrucciones, generales y específicas, sirviendo como el líder de la empresa.
5. Coordinación, que es el deber importantísimo de interrelacionar diversas partes del trabajo.
6. Informar (reporting) que es mantener informados sobre lo que va aconteciendo a aquellos a quienes el ejecutivo es responsable, lo cual propone mantener dicha condición para así mismo y sus subalternos, mediante expedientes, estudios e inspecciones.
7. Presupuestar (budgeting), que es todo lo relacionado con los propuestos en forma de planificación fiscal, contabilidad y control.

La selección de fines y medios, la formulación de decisiones, las expresiones de iniciativa y capacidad creadora, las manifestaciones de la personalidad, las influencias de la cultura, son ingredientes decisivos en toda actuación administrativa.

Las operaciones administrativas del gobierno, en sus aspectos de planificación, organización, procedimientos, personal, relaciones de trabajo, dirección, etc., se ejecutan en íntima relación con las actividades de carácter político, con las formas fundamentales de la organización gubernamental, con los propósitos de todo el sistema.

La planeación se constituye como la primera y más importante función administrativa, pues de ella dependen todas las demás funciones del nivel público y privado.

La planificación, no es nada menos que la formulación de programa del gobierno para atender a las necesidades de la sociedad. Constituye el proceso de deliberación para ordenar las actividades gubernamentales en un conjunto armónico de decisiones, con consciencia de las influencias y repercusiones que tendrán en la vida los ciudadanos. Las cuestiones llamadas "administrativas", de cómo organizar y metodizar las funciones de la planificación, necesariamente han de estar subordinadas a las decisiones políticas. Las directivas centrales del plan tendrán que provenir de las personas con autoridad para dirigir el gobierno. El contenido de un plan, su sustancia, tiene que formularse y ejecutarse con criterios políticos.

Para que se realice en toda su plenitud la planificación debe ser global, esto es, abarcar el mayor número posible de variables (dentro de determinados límites, como es natural); debe prever y definir las relaciones y la interdependencia entre esas variables; debe proporcionar

informaciones para una ejecución continua y armoniosa; sobre todo debe ser flexible, de manera que cualquier ajuste no conlleve la pérdida de sus características o de su reformulación total. Tiene, además, que presentar una secuencia lógica, coherente y estar claramente redactada, de modo que no contenga ambigüedades que puedan perjudicar su ejecución.

El proceso de planificación, entonces, consiste en una secuencia determinada de actividades que conducen a la previsión de las acciones que deberán ejecutarse en un periodo futuro, el cual está constituida por los siguientes elementos:

- a. **El agente de la planificación**, representado por los individuos o grupos encargados de realizar el proceso en todas sus etapas.
- b. **El receptor**, que es el objeto de la planificación, o sea, aquel que se pretende llevara la situación deseada.
- c. **La previsión**, que es el elemento sobre el cual se fundamenta todo el proceso de la planificación. La previsión busca principalmente anticipar, en cuanto sea posible, el comportamiento de las variables que se encuentran fuera del control humano, de modo que se puedan crear medios de adaptación a sus efectos o dar soluciones de emergencia.

- d. **La información disponible**, que, dependiendo de su calidad, de su cantidad y del horizonte de tiempo sobre el cual se extiende, determina el mayor o menor poder de acción del agente sobre las variables.

- e. **Los objetivos**, que actúan como puntos de referencia y metas durante el desarrollo del proceso de planificación.

- f. **Los medios**, representados por los recursos físicos, humanos y financieros disponibles y cuya combinación, se utilice en forma eficiente y conduzcan al resultado deseado.

- g. **Los plazos**, que definen el periodo dentro del cual deberán alcanzarse los objetivos, ya sean a corto, mediano y largo plazo.

- h. **La coordinación**, cuyo propósito es la concatenación de las acciones, teniendo en cuenta la conexión entre ellas, las prioridades y los requisitos de cada una de las mismas en lo que se refiere a la absorción de recursos físicos, financieros y humanos.

- i. **La eficiencia**, constituye uno de los criterios permanentes para la evaluación de las ventajas y desventajas de cada acción y debe estar presente en todas las etapas.

El primer paso en la metodología de la planificación es el diagnóstico, la investigación y análisis de la situación actual de aquello que se pretende modificar.

Es necesario, en consecuencia, que se conozca bien el estado actual del receptor para que se puedan recomendar las acciones adecuadas. Esto se realiza a través del diagnóstico, que se basa en datos ya existentes, encuestas, investigaciones, etc. Una vez obtenido el diagnóstico de la situación actual, podemos identificar la distancia que nos separa de la situación deseada, así como las restricciones que deben tenerse en cuenta en el proceso de planificación. Esas restricciones pueden ser de carácter social, político, económico, financiero, técnico, etc. El conocimiento de la situación actual y de las restricciones conduce a una formulación concreta de la situación deseada, a través de una comparación entre la situación que sería idealmente deseable y la situación que puede alcanzarse en la práctica, en vista de la distancia a recorrer y de las restricciones que pesan sobre el sistema. Esa formulación se presenta bajo la forma de estrategias o directrices, las cuales deben contener una descripción amplia y comprensiva de lo que se trata de alcanzar y los caminos y medios a utilizarse.

En segundo lugar, la formulación de objetivos específicos fundamentados en la misión institucional y en la visión a donde se quiere llegar, estos objetivos deben ser específicos, coherentes y consistentes deben estar expresados en términos de tiempo, una vez definidos los objetivos globales, será necesario identificar las diferentes alternativas de las cuales se

disponen para lograr los objetivos. Las estrategias y los alcances estratégicos se constituyen en los caminos que orienten su logro.

Por último es necesario la consolidación de un **PLAN OPERATIVO**, donde se formule las actividades a realizarse, el tiempo necesario, las metas, los responsables y los recursos disponibles.

8.2 PROCESO DE PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

8.2.1 **Cómo se planifica con perspectiva de género?** Para realizar proyectos con perspectiva de género es necesario:

- Concertar políticamente los cambios que la integración de la Planeación con Perspectiva de Género puede generar en la estructura de poder de la institución a mediano y largo plazo.
- Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales, con el objeto de crear la capacidad para planear y ejecutar proyectos con perspectiva de género.
- Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de implementación y de evaluación de proyectos de desarrollo, en lo que se refiere a :

1. Metodologías y técnicas utilizadas para el análisis de la situación y para la definición del problema.
2. Sistemas de recolección, de sistematización y de interpretación de la información.
3. Formulación de estrategias y de objetivos de desarrollo.
4. Metodologías de trabajo.
5. Sistemas de monitoreo y de evaluación.

Para lograr todo esto se debe:

- Generar información, desagregada por sexo, sobre la situación actual, tanto de los hombres como de las mujeres que participan en el proyecto, con el fin de identificar sus necesidades y sus intereses.
- Conocer cómo es la división del trabajo entre las mujeres y los hombres e identificar sus roles de género.

- Analizar los factores que influyen en la estructura de las relaciones de género y que contribuyen a mantenerlas.
- Definir, en forma diferenciada, las necesidades prácticas relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres.
- Crear mecanismos para que las mujeres discutan y definan los intereses estratégicos relacionados con su posición en las relaciones de género y en la comunidad, y para que exploren alternativas de transformación de dichas relaciones.
- Definir los obstáculos que existen y los potenciales con que se cuenta para lograr la participación equitativa de las mujeres y de los hombres.
- Establecer alianzas al interior de la organización, con el fin de apoyar el cambio.
- Formular objetivos y buscar efectos a corto, mediano y largo plazo, que no solamente mejoren las condiciones de vida de la población, sino que también la posición social de la mujer con relación al hombre, a su comunidad y a la sociedad en general.
- Identificar indicadores que permitan hacer el seguimiento y la evaluación del impacto del desarrollo, sobre las mujeres y sobre los hombres.

- Crear y aplicar mecanismos de participación, con el objeto de involucrar, tanto a las mujeres como a los hombres, como directos protagonistas en la toma de decisiones del desarrollo.

Asignar recursos suficientes para llevar a cabo la readecuación institucional necesaria.

Como se afirmó anteriormente, el proceso de planificación debe en primer lugar, determinar el estado actual del receptor para lograr identificar la situación deseada.

En el proceso de la planeación con perspectiva de género, y teniendo en cuenta la propuesta de Moser, es necesario identificar claramente los intereses prácticos y los intereses estratégicos (diferencias presentadas en la pág. 40 de este documento). Para ello se deben tener en cuenta las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de género del proyecto, antes de iniciarlo, con sus respectivos apoyos estadísticos.
- Identificar las organizaciones de mujeres existentes en la zona del proyecto, garantizar su participación y apoyar su fortalecimiento.

- Identificar las organizaciones sociales con visibilidad y poder que existen en la comunidad y buscar la participación equitativa de las mujeres en ellas.
- Crear espacios de diálogo y de negociación con los hombres de la comunidad, para que tomen conciencia de su papel en las relaciones de género, así como de la necesidad de su participación en cualquier proceso de transformación.
- Trabajar en procesos alternativos de comunicación, que propongan nuevos modelos y cambios en la vida cotidiana, tendientes al logro de la equidad en las relaciones entre los géneros.

Es necesario tener en cuenta que el estudio de las relaciones de género, relacionadas con el establecimiento de políticas, programas y proyectos, deben estar fundamentadas en apoyos estadísticos de variables precisas de género.

1. Evolución de la fecundidad
2. Jefatura de hogar, por sexo.
3. Crecimiento de la población económicamente activa.
4. Composición por sexo de las categorías ocupacionales.
5. Composición por sexo de las categorías ocupacionales.
6. Composición por sexo del desempleo urbano y rural.

7. Ingreso promedio, por sexo, en la zona urbana y rural.
8. Graduados bachilleres, por sexo.
9. Graduados universitarios, por sexo.
10. Evolución de la mortalidad materna.
11. Aborto en las zonas urbanas y rurales.
12. Participación femenina en el poder ejecutivo
13. Participación femenina en el Parlamento.
14. Mujeres en la administración de justicia.
15. Mujeres víctimas de la violencia.

8.2.2 La participación de la mujer y de las organizaciones de mujeres en el proceso de planificación

La participación es un medio para mejorar y agilizar la eficiencia y la eficacia de un proyecto, programa o política al proporcionarle, el deseo de una situación, o el control sobre los eventos del contexto en el cual se desenvuelve.

El deber de un planificador con conciencia de género, es promover la ampliación de la participación de los diferentes grupos de interés. Esto significa estar atento a quién controla los procesos de identificación de metas y de objetivos, a quién legitima el proceso, a quién juzga lo que es necesario y lo que es satisfactorio.

Existe una tendencia en la planificación a utilizar términos tales como "comunidad", como si se tratara de un grupo homogéneo. Por esto es necesario garantizar la participación de la "comunidad", tanto como comprometerse con la diferenciación entre los intereses de las mujeres y los de los hombres, y con la inclusión de los diferentes grupos de esa comunidad.

La participación se da en diferentes niveles, y sirve principalmente para:

- Suministrar información sobre las situaciones deseadas.
- Suministrar información sobre las situaciones actuales.
- Consultar sobre puntos específicos.
- Orientar ejecución de las tareas precisas.
- Buscar concertación durante las etapas de toma de decisiones.

La planeación participativa aporta una base metodológica para trabajar el desarrollo desde la perspectiva de las comunidades y las personas. Por lo mismo considera que no todo ejercicio de planificación debe ser orientado exclusivamente por el Estado. De ésta forma se rompe con el paradigma anterior de la planificación que consideraba al estado como el actor central y casi único de ella. Provee también metodologías para crear espacios de negociación y debate entre diferentes instituciones tanto públicas como privadas, para el gobierno y las comunidades de base para discutir conjuntamente los objetivos y los fines de la planificación. Tiene que ver también con la generación de procedimientos democráticos en los procesos de toma de decisiones, en los cuales los diferentes grupos que pueden

beneficiarse y ser afectados por los planes de desarrollo, participan activamente con voz y voto en la asignación de recursos y en la definición de prioridades para adelantar programas de inversión.

El resultado de la planeación participativa apunta hacia el mejoramiento de la calidad y modo de vida de los grupos más pobres y deprimidos en la sociedad. Igualmente se orienta a satisfacer las necesidades de expresión y de creatividad de los individuos y las comunidades con el fin de aumentar su capacidad para controlar y decidir acerca de su propio futuro. Aquí, el planificador actúa fundamentalmente como un mediador y un negociador en un proceso democrático de debate en el cual los representantes de los grupos locales y las comunidades se comprometen en la búsqueda de un consenso social para asignar recursos y movilizar liderazgo hacia el cambio y el desarrollo.

La planeación participativa tiene que ver con el ejercicio del "desarrollo desde abajo" de tal forma que los esfuerzos de planificación surjan desde los niveles locales y a partir de allí permeen los niveles regionales y nacionales.

El nivel local de gobierno puede verse como el más adecuado tanto administrativa como organizacionalmente para fomentar la participación y las acciones colectivas debido al hecho de que las necesidades públicas se pueden identificar mejor por las comunidades, en este

nivel igualmente la democracia local puede aplicarse más efectivamente, ya que la interacción social tiene lugar cara a cara.

Las comunidades a nivel local conocen mejor sus necesidades y saben como orientar las acciones colectivas y controlar efectivamente la utilización de recursos de una manera más eficiente y transparente.

Para ser efectivos en el proceso de negociación, los actores deben tener suficiente poder para concertar acciones con otros actores y para sobrepasar la resistencia de los intereses autoritarios.

Una de las principales bases para la planeación participativa es la descentralización así como el creciente rol de los gobernantes locales en el proceso de desarrollo.

8.3 ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LA IMPLEMENTACION DE LA P. P. G. EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO PUBLICO

La Planeación con perspectiva de género, debe ser considerada como un proceso en el cual es necesario tener en cuenta una serie de estrategias para su implementación.

1. Conocimiento del tema.

2. Políticas institucionales.
3. Información suficiente sobre el medio.
4. Programación flexible.
5. Recursos humanos idóneos, estimulados y comprometidos.
6. Presupuesto suficiente.
7. Sistema de evaluación eficiente.
8. La planificación y diseño de programas y políticas se deben crear a través del contacto con la realidad social.
9. Coordinación institucional y sectorial para la ejecución de programas.
10. Coordinación y coherencia entre los distintos niveles de decisión de la institución.
11. Adopción de una metodología de planificación adecuada.

12. Participación de la sociedad civil, o población objetivo.
13. Interés de los funcionarios públicos en el problema de género.
14. Diseño de mecanismos para lograr información estadística desagregada por género.
15. Cooperación de agencias externas que transfieran recursos, conocimiento y tecnología.
16. Difusión de la metodología.
17. Participación de las mujeres o grupos de mujeres, en la gestión de políticas de género.
18. Políticas, planes y programas a corto y mediano plazo, que cubran la solución de necesidades prácticas de género. Se requiere más que de la acción de proyectos aislados y corto plásticos, una estrategia integrada a largo plazo, incorporada en la planificación.
19. Planes a mediano y largo plazo para lograr la solución de necesidades estratégicas de género.

20. Los funcionarios públicos encargados de los planes y programas deben aceptar la nueva concepción de género. La equidad en la planificación del desarrollo social.
21. Capacitación sustantiva y gerencial del personal al servicio del Estado.
22. Trabajos intensivos de creación de conciencia en los diferentes niveles sociales, desde la base hasta las instancias de formulación de políticas empleado los medios de comunicación social, educación y capacitación.
23. La concepción de género, debe incorporarse en la corriente principal de las acciones, las políticas y programas a todo nivel; este debe ser el aspecto central en la medida de todas la acciones del Estado.
24. Crear mecanismos adecuados y fuertes y de decisión global para la coordinación de políticas y programas de género con objetivos estratégicos de largo plazo.

8.3.1 Oficinas y Secretarías de Mujer. Todas las instituciones públicas, deben tomar conciencia que el nuevo paradigma tiene una orientación hacia el enfoque del género en el desarrollo, y la adecuación conceptual, programática, y metodología al interior del Estado, es una necesidad y una obligación a todo nivel.

Que las políticas públicas, planes y programas del Estado, deben fundamentarse en esta concepción y por lo tanto, crear oficinas y secretarías como instancias menores de las políticas de género sin otorgarles los mecanismos necesarios, no contribuyen al cambio social y al desarrollo humano deseado.

Es necesario entonces:

1. Crear los mecanismos para que las oficinas de mujer puedan incidir en la formulación, y ejecución de políticas públicas.
2. Las secretarías de mujer, podrían regular a todo nivel la planificación y ejecución de políticas públicas, mediante la implementación de mecanismos legislativos adecuados para la concesión del desarrollo con perspectiva de género.
3. Brindar a estas oficinas por parte del ejecutivo, mayor capacidad convocatoria y de coordinación.
4. Implementar manuales de procedimientos para evitar la dualidad en la orientación y ejecución de actividades.
5. Dotarles de recursos técnicos y financieros necesarios.

6. Crear los mecanismos necesarios que les permitan establecer relaciones con otras entidades del sector público, privado y con organizaciones de la sociedad civil.
7. Mantener una retroalimentación constante sobre políticas, programas y proyectos que se estén desarrollando en relación con la mujer.
8. Mantener vinculaciones formales con más homólogos de otras regiones, departamentos, otros países o con redes, grupos o movimientos que trabajen para la mujer y así poder cambiar información y experiencias.
9. Identificar áreas de interés común para apoyar políticas y proyectos de nivel regional o supraregional.
10. Mejorar la capacidad de negociación con las instancias centrales.
11. Institucionalizar la gerencia social como la acción que promueve, administra y lidera en forma racional y social, el diseño, planeación, desarrollo, ejecución y control de las políticas públicas que generan un cambio.

9. LA GERENCIA SOCIAL Y EL ENFOQUE DE GENERO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Al adentrarnos al tema de la Gerencia Social en la administración pública y la adopción de la planeación con perspectiva de género como eje fundamental del desarrollo social, es necesario definir las acciones de los administradores públicos, reinventar la tarea del Estado y la forma de planificar y ejecutar sus decisiones.

El papel tradicional del Estado se ha limitado a dos funciones: recaudar impuestos y prestar servicios, las metodologías de planificación adoptadas se conciben en el hacer como lo afirma Peter Drucker, con el "hacer" a gran escala que paraliza la capacidad para tomar decisiones lo que significa un hacer más pobre. No están centrados en el "hacer". No están preparados para ello, en consecuencia no les interesa.

Por otro lado las políticas adoptadas por el Estado y concebidas con fines idóneos, pierden su esencia en camino de su ejecutoria, como consecuencia de ello no hay beneficios sociales ni a corto ni a largo plazo.

Es necesario entender entonces, que los gobiernos democráticos existen para servir a los ciudadanos y que esto requiere de una relación directa gobierno-sociedad, aplicable al enfoque Deming.

Cuando llama constantemente a las organizaciones a preguntar a la población, en este caso, la sociedad que quieren y organizan luego todos los procesos de servicios y producción de acuerdo a ello.

La gerencia social se convierte entonces, en ese camino o puente entre lo social y lo administrativo a nivel interno del gobierno y a nivel externo y lleva a la institución pública al servicio de la comunidad, ejerciendo un liderazgo de procesos de cambio social con la aplicación de herramientas gerenciales.

La Gerencia es una ciencia necesaria e importante en la sociedad moderna, Necesaria, por cuanto es la adecuada administración la que permite que funcione el engranaje organizacional y que se obtengan los resultados deseados. Importante, por que el desarrollo de una sociedad depende de que las Instituciones y Organizaciones del Estado, logren sus metas y utilicen los recursos de manera eficiente. Es evidente que la gerencia, juega un papel transcendental en el desarrollo, pues sólo mediante la administración eficiente de los recursos se puede obtener el progreso de la comunidad de allí que en tantas ocasiones se haya afirmado "no existen países subdesarrollados sino mal administrados".

Las Funciones Administrativas y Gerenciales son desarrolladas a través de las personas por tanto su capacitación y compromiso frente al desarrollo son el eje fundamental de la eficiencia y eficacia del proceso gerencial.

Toda administración se fundamenta en un proceso sistemático que comprende planear, organizar, dirigir y controlar.

PROCESO ADMINISTRATIVO

- Planear:** Es determinar que se va a hacer, anticipadamente, como con qué y cuándo.
- Organizar:** Es esencialmente dividir el trabajo y coordinar los recursos necesarios para su ejecución.
- Dirigir:** Implica motivar, liderar, ejercer influencia sobre otros y comunicar efectivamente.
- Controlar:** Es verificar que lo planeado se haya realizado de acuerdo a los objetivos y metas, y tomar los correctivos si fuere necesario.

El Gerente o Administrador Social moderno, debe entender que es el coordinador de las aspiraciones de la comunidad y que su función como administrador de una Institución va más allá del simple desempeño de las funciones dentro del proceso administrativo lógico; pues debe estar atento a armonizar las funciones básicas de la organización (planear,

organizar, dirigir y controlar), su labor es integrarlas un todo lo armónico, para lograr resultados eficaces; igualmente debe poseer la habilidad de influir sobre las personas para llevar a cabo un propósito y lograr un compromiso institucional y social.

Constituirse en un agente de cambio y lograr a todo nivel comunicar eficazmente todos aquellos objetivos que se quieren lograr, siendo un vocero de las aspiraciones de la comunidad a la cual representa.

El Gerente Social, debe responder y enfrentar situaciones difíciles que plantean los diversos intereses de la comunidad, garantizar el cumplimiento de los objetivos y evaluar el desempeño de su cumplimiento.

El Gerente Social moderno al servicio del Estado, debe replantear la forma de abordar la realidad, el enfoque de género en el desarrollo social, le permite abordar esta realidad, teniendo en cuenta los intereses de hombres y mujeres, evitando homogenizar las necesidades sociales.

Por lo tanto, es necesario que los funcionarios públicos replanteen la forma de llevar a cabo el proceso administrativo público, y les permita innovar el manejo, la forma y la técnica en como se deben cumplir las funciones administrativas para lograr los verdaderos cambios sociales que requiere la humanidad.

CONCLUSIONES

1. Los planes, los proyectos, los programas de desarrollo, las políticas estatales no tienen en cuenta ni las condiciones particulares de las mujeres ni su posición con relación a la de los hombres en los hogares y en las comunidades. En consecuencia, y debido a su posición generalmente subordinada, las mujeres no participan equitativamente de los beneficios del desarrollo y permanecen invisibles.
2. Cualquier proyecto de desarrollo que considere el logro de la equidad social como uno de los objetivos, puede ser planeado desde la perspectiva de género. La PPG no es para la aplicación exclusiva a proyectos/programas dirigidos a las mujeres.
3. Una forma de apoyar el proceso de diagnóstico y de consulta de género es asegurar que cualquier agenda de investigación incorpore, automáticamente, la dimensión de género como parte de una buena y efectiva política de investigación. Esto debe incluir el uso de criterios de género e indicadores de monitoreo y evaluación para la recolección y publicación de los datos desagregados por sexo.

4. Otra dimensión a involucrar cuando se quiere pasar del simple análisis a la operacionalización de género, tiene que ver con el desarrollo organizacional. Este es un proceso que se relaciona con construir capacidades; la capacidad de estar involucrado no justamente en la implementación sino también en la comprensión e identificación de los problemas. Comprende retar la cultura organizativa existente y abordar el asunto de las desigualdades, incluyendo aquellas que se derivan de los roles y las relaciones de género, al interior de las organizaciones y entre ellas. Comprende promover procedimientos, prácticas y procesos para la formación de la capacidad, el desarrollo y el fortalecimiento institucional.
5. El rol del Estado dentro del enfoque de Género y Desarrollo es de gran importancia. Pues, corresponde al Estado garantizar las condiciones económicas y sociales para el mantenimiento, reproducción y evolución de la sociedad, a través del establecimiento de directrices que orienten y promueven la asignación de los recursos de la sociedad en función de su desarrollo, la planificación se considera como un área estratégica para el logro de una mayor equidad en las relaciones entre los géneros.
6. Los objetivos de la planeación y los conceptos de desarrollo que inspira la Constitución Colombiana, están centrados en el desarrollo humano y social en todas sus dimensiones. Y por esta razón el Estado debe fundamentar sus finalidades en el bienestar general, en la equidad social y en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

7. Los intereses de género son las expectativas y necesidades que los hombres y las mujeres pueden desarrollar según sus atributos de género, y pueden ser prácticos, es decir, pueden ser satisfechos a corto plazo; y estratégicos, es decir, dependen de las relaciones sociales y son satisfechos a largo plazo e implican cambios socioculturales de tipo estructural y de acuerdo a esto la planeación del desarrollo y la política social sólo se han dirigido a la satisfacción de las necesidades prácticas de género y no se han extendido a los intereses estratégicos.
8. La planeación se constituye en la más importante función administrativa, de ella dependen todas las demás funciones (organización, dirección y control).
9. El papel de las secretarías y oficinas de mujer se ha reducido a la ejecución de proyectos de capacitación aislados, generando ineficiencia en el cumplimiento de sus objetivos.
10. Es necesario que el Gobierno tanto nacional como local cree los mecanismos necesarios para que las oficinas o secretarías de mujer, puedan regular y poner en marcha la implementación de la P.P.G. a todo nivel.
11. Toda política de Estado y toda política pública con o sin enfoque de género, tiene repercusiones de género.

12. El estudio de campo, nos permite concluir que:

- La problemática de género en el Departamento de Nariño, tiene implicaciones mayores que en el resto de la Nación, la evolución de las relaciones de género hacia la equidad es muy incipiente y está directamente relacionada con un arraigo sociocultural eminentemente machista.

- Lo anterior conlleva a que no se valore el trabajo de la mujer, que se la considere propiedad del hombre, sin derechos propios como persona, con más obligaciones y tareas que cumplir y que en un gran porcentaje está sometida al maltrato físico y psicológico.

- Que las mujeres en el Departamento de Nariño, reclamen la solución de necesidades e intereses estratégicos para lograr su reconocimiento, valoración, buen trato familiar y social, oportunidades de trabajo y mejores salarios, mejoramiento de su calidad de vida, prestación oportuna de los servicios públicos y sobre todo una mayor calidad educativa que permita fortalecer el cambio sociocultural hacia la equidad de género.

RECOMENDACIONES

1. Ser conscientes de que el problema de género es un problema sociocultural, en el cual están inmersos hombres y mujeres y en donde las relaciones inequitativas de género menoscaban las necesidades y la participación de la mujer en los beneficios del desarrollo.
2. Utilizar el proceso de Planeación con Perspectiva de Género, permite abordar la realidad social desde la óptica y expectativas de todos sus actores.
3. La incorporación de las necesidades prácticas y de los intereses estratégicos de la población (hombres y mujeres) en el proceso de P.P.G., deben generar proyectos a corto, mediano y largo plazo que busquen verdaderos cambios de los arraigos socioculturales. La ejecución de proyectos cortoplazistas y aislados no contribuyen a la solución de la problemática de género.
4. La concepción de género debe incorporarse en la corriente principal de las acciones, políticas y programas a todo nivel de la administración pública. Este debe ser el aspecto central de todas las acciones del Estado.

5. Crear los mecanismos necesarios para que las oficinas y secretarías de mujer y género, puedan regular a todo nivel la puesta en marcha de la Planeación con Perspectiva de Género.

6. Que los proyectos de capacitación que adelantan las secretarías u oficinas de mujer se lleven a cabo sobre el tema de Planeación con Perspectiva de Género a gran escala para todos los funcionarios de administración pública.

BIBLIOGRAFIA

BARBIERI DE, Teresita, "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica". En: Ediciones de las Mujeres No. 17, "Fin de siglo, género y cambio civilizatoria". Santiago, Isis Internacional, 1992.

BARNES, Tony. Como lograr un liderazgo exitoso. Estrategias Caisen. Ed. Numos S. A. Santafé de Bogotá, 1997.

BARRIG, Maruja. "Mujer y desarrollo", viejos modelos, nuevos actores, ponencia presente de el seminario regional mujer y políticas sociales. CIEPLAN, Chile, 1989.

BEALL, Jo. Notas sobre el curso planeación con perspectiva de género, dictado en London School of Economics and Political Sciences, 1990 – 1991.

FORERO, Pineda Clemente. Planeación participativa una primera evaluación. Revista Foro 26, Bogotá, 1995.

GARCIA, Prince Evangelina. Notas políticas públicas en el enfoque de género. Caracas, 1995.

GARCIA, Prince Evangelina. Ponencia Políticas Públicas. Seminario Latinoamericano de P.P.G. Pág. 8. Santafé de Bogotá, mayo, 1995.

MAX-NEEF, Manfred, y otros, "Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro". En: Development Dialogue. Santiago, CEPAL, 1986.

MOSER, Caroline, "La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género". En: Guzmán, V. y otras (Comps.) Una nueva lectura: Género en el desarrollo. Lima, Flora Tristán, 1991.

MOSER, Caroline. "Gender Planning and Development" Theory, practice and training. Reutledge. New York, 1993.

MOSER, Caroline. Gender Planning in the Third World: Meeting Women's Practical and Strategic Needs. World Development. Vol 17, No. 11, 1986

MOSER, Caroline y Levy. C A theory of Methodology of Gender – Aware Planning: Meeting Women's Practical and Strategic Gender Needs. Gender and Planning Working Paper. DPU, No. 11. Londres, 1986.

OSBORNE, David y Gaebler Ted. La reinversión del gobierno. Barcelona, 1997.

OSTERGAAD, Lisa. "Género y desarrollo. Guía práctica". En: Serie Documentos No. 11 del Instituto de la Mujer, Madrid, 1991.

Política Integral para la Mujer Colombiana. Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, 1993.

PROEQUIDAD, Convenio GTZ y Planeación Nacional, 1995.

SALTZMAN, Janet. Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid, Ed. Cátedra, 1992.

SANELLENAVE, Jean Paul. Gerencia y planeación estratégica. Ed. Norma.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, Políticas públicas y planeación. Programa Universidad y Gestión Pública. Bogotá, 1995.

1. ESTUDIO DE CAMPO

1.1 FICHA TECNICA

TECNICA	:	Estudio de campo
TIPO DE ENCUESTA	:	Referéndum
No. ENCUESTADOS	:	388
MARGEN DE ERROR	:	0.05%
MARGEN DE CONFIANZA	:	0.95%
FORMULA UTILIZADA	:	$n = \frac{Z^2 pq N}{Z^2 pq + E^2 (N-1)} = 388$

Aplicada en 4 ciudades, número proporcional al número de habitantes.

CIUDAD	No. ENCUESTAS
Pasto	221
Ipiales	50
Tumaco	85
Túquerres	32

1.3 OBJETIVOS

Al realizar el análisis del Estudio de Campo del presente trabajo, cuyos objetivos centrales fueron:

1. Conocer la percepción de la gente en el departamento de Nariño, sobre aspectos de la problemática de género.
2. Identificar la eficacia y la eficiencia de las políticas oficiales en la problemática de género.
3. Identificar las expectativas de la población, frente a las políticas de gobierno encaminadas al desarrollo con perspectiva de género.