



DOCUMENTO LÍNEA DE BASE PROGRAMAS AECI

**PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
AECI-ISDEMU**

2004



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES.....	4
2.1. Marco Normativo.....	4
2.2. Esfuerzos por formular directrices para los	
2.3. programas de AECI en El Salvador.....	6
2.4. Logros del Programa de Género.....	7
3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN.....	9
3.1. metodología.....	9
3.2. Estado Actual.....	11
3.3. Evaluación de la situación de género en	
Programas.....	18
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	21

PRESENTACIÓN

El documento de la línea de base de la incorporación de la perspectiva de género en los programas de la Agencia Española de Cooperación Internacional es uno de los productos de la consultoría *elaboración del diagnóstico del ISDEMU para el proyecto de fortalecimiento a la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas*.

En lo que concierne a este trabajo, el propósito fue evaluar el estado de la inclusión del enfoque de género en los programas desarrollados desde la Oficina Técnica de Cooperación en El Salvador, con una perspectiva institucional. De este modo, la línea de base también sirve al propósito de dimensionar el avance logrado con la introducción del programa de género en los programas previamente incluidos en la Vª Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña, y los factores que han influido, ya sea potenciando o limitando los logros propuestos en este aspecto.

Para este efecto, el instrumento utilizado fue una lista de chequeo, que consistió en una adaptación de la que fue utilizada en 2003 en la AECI-Nicaragua, y se aplicó en reuniones técnicas con los equipos de Salud, Educación, Medio Ambiente, Desarrollo Local, Justicia y Patrimonio.

El documento presentado consta de tres secciones: i) antecedentes, en la que se cita las directrices de la AECI en materia de equidad de género; así como algunos esfuerzos por la formulación de directrices para los programas de la AECI ; ii) presentación y análisis de la información; y, c) conclusiones y recomendaciones.

I. ANTECEDENTES

1.1 Marco normativo de la AECI en materia de género

Coherente con la Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo, el Plan Director de la Cooperación Española 2001-2004, en su apartado de Estrategias de Intervención, estableció como una de sus prioridades horizontales¹, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y que esta demanda *el establecimiento de vínculos pertinentes entre esta prioridad y las demás estrategias de la cooperación española, por lo que los aspectos relativos al enfoque de género deben ser integrados en la formulación, programación, ejecución y evaluación de todos los programas y proyectos, en los programas sectoriales y geográficos y en los de las ONGD*².

Para efectos de instrumentar esta prioridad horizontal en cada una de las intervenciones sectoriales, el Plan Director se acompañó de la Estrategia de la Cooperación Española para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Este documento ofrece un conjunto de herramientas para *impulsar acciones específicas orientadas a mejorar la condición y posición de las mujeres en los países con los que coopera y a aumentar sus oportunidades, su nivel de participación política y toma de decisiones*³.

La Estrategia determina que la horizontalidad de la cuestión de género exige al menos las siguientes acciones (o medidas) básicas⁴:

¹ Las otras dos prioridades horizontales son la lucha contra la pobreza y el medio ambiente.

² AECI/SECIPI. Plan Director de la Cooperación Española 2001-2004.

³ AECI/SECIPI. Estrategia de la Cooperación Española para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres., 2000

⁴ *Ibíd.*

1) Integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los instrumentos de cooperación: Plan Director, Planes anuales, Estrategias sectoriales, Estrategias país, Planes y Programas regionales, Comisiones Mixtas, Acuerdos de subvenciones y cualesquiera otros instrumentos programáticos.

2) Integración horizontal de la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención de la Cooperación Española

3) Fomento de actividades de formación y sensibilización sobre género y desarrollo para el personal de los diversos actores de la Cooperación Española, en especial el personal de la AECI y el de otras Administraciones Públicas responsables de la cooperación al desarrollo

4) Aplicación sistemática del enfoque de género en las actuaciones de la cooperación desde el inicio del ciclo del proyecto. En aquellas que ya estén en marcha, independientemente de la fase en que se encuentren, se requerirá un esfuerzo de integración del principio de igualdad siguiendo las pautas establecidas por la *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española*.

5) Se fomentará el trabajo con datos desagregados por sexo y con información analítica de género que proporcione un claro entendimiento de la situación y necesidades de los hombres y de las mujeres, así como de sus capacidades como agentes de desarrollo, aplicando un 'análisis de género'.

6) Inclusión del principio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los programas y proyectos de cooperación como criterio de valoración en los

procesos de licitación pública, contratación, elaboración de términos de referencia, en los programas de ONGD y cualesquiera otro tipo de subvenciones financiadas mediante la Ayuda Oficial al Desarrollo.

1.2 Algunos esfuerzos por la formulación de directrices para los programas de la AECI en El Salvador

En el año 2002, previo al establecimiento del Programa de Género de la AECI, se encargó una consultoría para obtener recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de la AECI en la zona oriental del El Salvador. Entre las recomendaciones para operacionalizar estas directrices se citan⁵:

- 1) Diseñar e implementar un Programa de Formación en Género y Desarrollo, que permita la aprehensión conceptual del enfoque y la apropiación de estos fundamentos.

- 2) Desarrollar las metodologías y herramientas necesarias y adecuadas al trabajo que realiza la OTC en la zona oriental para facilitar el cumplimiento de la incorporación del enfoque de género, principalmente para la identificación, formulación, seguimiento y evaluación de los proyectos de desarrollo.

- 3) Impulsar procesos de capacitación que permitan el desarrollo de habilidades para la aplicación de los instrumentos metodológicos correspondientes y en las acciones cotidianas.

⁵ AECI, El Salvador : Directrices para la incorporación del Enfoque de Género en Desarrollo en las Acciones de la OTC/AECI en la zona oriental de El Salvador., 2003.

4) Desarrollar jornadas de formación con las Unidades Técnicas, que les permitan conocer y comprender el entorno con el cual trabajan y facilitarles la aplicación del enfoque de equidad de género con base en la realidad.

5) Impulsar asesorías puntuales para el facilitamiento de procesos grupales para la aplicación de los instrumentos metodológicos diseñados y que complementan la asistencia técnica especializada del personal asignado a cada proyecto.

6) Propiciar el intercambio de experiencias del personal con otras iniciativas locales que están incorporando el enfoque de género en sus acciones de desarrollo.

Muchas de las directrices mencionadas, si bien elaboradas para la zona oriental, fueron extrapoladas al quehacer de los demás programas, a través del programa de género.

1.3 Logros del Programa de Género de la AECI en El Salvador

A partir del mes de Julio del año 2003, inició la ejecución del Programa de Género, con el objetivo específico de fortalecer la capacidad institucional del ISDEMU y de los organismos ejecutores de la PNM en su labor de aplicar el Enfoque Transversal de Género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones, programas y proyectos de las distintas políticas públicas sectoriales prioritarias para la Vª Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña.

Las acciones estuvieron orientadas hacia tres resultados. El primero, referido a incrementar la sensibilidad y la capacidad técnica del recurso humano relacionado con la Política Nacional de la Mujer y con los Programa de la Vª Comisión Mixta Hispano Salvadoreña; y el segundo, relacionado con la ejecución de acciones

positivas en los Programas de la Vª Comisión Mixta. Finalmente, el tercer resultado se dirigió a la promoción de políticas públicas para la equidad social y de género.

En la reunión de evaluación de la Vª Comisión Mixta fueron reportados los logros siguientes:

a) En cuanto a la sensibilización y capacitación del recurso humano:

- Diagnóstico situacional del ISDEMU y de los Programas de la Vª Comisión Mixta
- Se dispone de estrategias, metodologías y herramientas para la aplicación del Enfoque de Género en Políticas Públicas
- Mejoradas la formación y capacidades del recurso humano, en estrategias para la transversalidad
- Mejorada la formación del personal técnico, en metodologías y herramientas para la integración en programas

b) En cuanto a la ejecución de acciones positivas:

- Se ha elaborado tres planes de acción para la equidad: Medioambiente, Desarrollo Local, y Patrimonio Cultural.

- Se brindó apoyo a la formación para revisión contenido de la currícula formativa de la Escuela de Capacitación Judicial; así como para la identificación metodología para elaboración e interpretación de Sentencias.
- Se apoyó la iniciativa de “1000 mujeres Premio Nóbel de la Paz

b) En cuanto a la promoción de las políticas públicas para la equidad:

- Participación en congresos, foros y encuentros nacionales e internacionales
- Participación permanente en la mesa de género de agencias de cooperación internacional
- Sistematizados 3 planes de acción como buenas prácticas
- Colaboración con el Instituto de la Mujer de España

II. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

2.1 Metodología

La situación actual de la incorporación de la perspectiva de género en los programas desarrollados por la Oficina Técnica de Cooperación (OTC) en el marco de la Vª Comisión Mixta Hispano-Salvadorense ha sido medida a través de indicadores cualitativos captados mediante la aplicación de la siguiente lista de chequeo:

Aspecto	Preguntas clave
Sector o ámbito de actuación del área	Se cuenta con información estadística y no estadística sobre la condición de género de hombres y mujeres en el contexto general en que actúa el área? : indicadores sectoriales, política de apoyo, marco institucional
Contrapartes nacionales	El análisis de factibilidad del (los) proyecto (s) ha incluido una evaluación de género de las contrapartes? : existencia de política de género, experiencia en proyectos con enfoque de género o acciones afirmativas.

Marco normativo sobre el tema de género	El área toma en cuenta los documentos marco sobre la equidad de género de la AECI, de NNUU y del Gobierno de El Salvador (PNM o políticas sectoriales o institucionales específicas de género?
Estrategia de intervención sectorial	Se toma en cuenta las brechas de género para seleccionar el contenido y la localización de las acciones del programa? Se incluyen algunos indicadores de género para medir los objetivos del área? Acciones específicas encaminadas a reducir las brechas de género?
Planificación operativa	Los POA´s identifican los arreglos de ejecución necesarios para asegurar la introducción del enfoque de género? Se prevén actividades de fortalecimiento institucional en el tema de género a las contrapartes? Se prevén actividades específicas de incidencia en las instituciones para la adopción de metodologías género-inclusivas? Se prevé la ejecución de acciones positivas para las mujeres en el caso de los proyectos en marcha? El presupuesto reserva algún porcentaje para fomentar la equidad de género?
Recursos humanos del Programa	Se aplica una política de recursos humanos sensible a género en el ciclo de administración del recurso humano? El equipo de trabajo está formado en el área de género?
Coordinación interinstitucional	Se establecen alianzas con otras agencias para reducir las desigualdades de género en el sector? Se participa en instancias de coordinación para realizar acciones encaminadas a reducir las brechas de género en el sector? Se establecen coordinaciones con organizaciones género-sensitivas del sector
Seguimiento al ciclo del proyecto	En los TdR para perfiles profesionales se valora la formación y/o experiencia en género? En los TdR de estudios o diagnósticos se exige el enfoque de género? En los informes periódicos de seguimiento se reportan los resultados de las acciones de género? Se hacen recomendaciones para fortalecer las acciones de género en el área de trabajo? Se especifican, en las evaluaciones e informes finales, las acciones de género y sus resultados? Se reportan, en los informes finales y en las evaluaciones, la ejecución financiera en términos de acciones de género? Se valora si el proyecto ha contribuido a transformar las relaciones de género en el sector?

La información, obtenida mediante entrevistas con los equipos técnicos de seis programas de la OTC, ha sido complementada y /o corroborada con datos extraídos de los documentos técnicos relacionados. El resultado expresa los principales hallazgos desde una lógica de comparación entre el deber ser (planteado en las preguntas) y la situación actual (respuestas de los equipos); sin que esto pretenda ser una calificación exhaustiva, sino más bien demostrativo de la situación.

2.2 Estado actual de la perspectiva de género en los Programas de la Vª Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña

Programa de Justicia

- El diseño no cuenta con estadísticas desagregadas por sexo en el diagnóstico de la situación del sector justicia. No hubo identificación de brechas de género para la implementación de los proyectos. Tampoco se establecieron indicadores de género, a excepción del proyecto de la escuela de capacitación judicial en el que se consideró como indicador la presencia de juezas.
- Se hizo una apreciación global de la contraparte según la naturaleza (el tema) del proyecto, por lo cual la factibilidad de ejecutarlo desde el enfoque de género no fue un criterio a considerar. Sin embargo, la Escuela de Capacitación cuenta con un equipo de expertos en perspectiva de género y con una unidad de justicia y género con 19 personas.
- El marco normativo de la AECl en materia de género no fue retomado de manera explícita.
- El POA II del proyecto de la Escuela de Capacitación incorporó la revisión de los módulos con un experto en género. En los POA's del proyecto de Doctorado y el de Capacitación para la investigación con la

PNC, la incorporación de la perspectiva de género aún está a nivel de propuesta

- En el proyecto con la escuela de capacitación judicial se realizó un taller de capacitación en justicia con enfoque de género
- Se hace trabajo de coordinación con la Corte Suprema de Justicia, MSPAS, Ministerio de Medio Ambiente, Red de VIF, ONGs (CEMUJER).
- Los informes reportan los resultados de las acciones de género

Programa de Educación

- El proyecto se elaboró con datos del MINED que cuenta con estadísticas desagregadas por sexo y población. Pero en su diseño no se han tomado en cuenta criterios de género, sino de enfoque de población.
- El análisis de género de las contrapartes no está considerado para determinar la viabilidad del proyecto
- Hubo dificultades para incorporar el marco normativo de género en el diseño del proyecto.
- En la planificación, el énfasis está en el apoyo pedagógico y docente. Los resultados no contemplan acciones específicas con relación al enfoque de género
- No se ha incorporado la perspectiva de género en los planes operativos. Durante la ejecución del proyecto se estudió la posibilidad de incorporar algunas acciones. No hay un plan de acción, pero sí posibles líneas de trabajo.

La coordinadora opina que en la 3ª fase de los proyectos se podrían incorporar acciones positivas pero es difícil porque los proyectos ya están en su fase final, y el programa está limitado en términos de recursos humanos y de tiempo.

- La coordinadora ha recibido cursos en el marco del proyecto AECI/ISDEMU, y capacitación con oficiales de programa y contraparte de AECI El Salvador. También cuenta con otros cursos a nivel personal.
- Desde el Programa se han hecho algunos contactos puntuales con instituciones que trabajan género y educación.
- La Universidad de Barcelona, que maneja el paquete de asistencia técnica, valora sólo la experiencia y formación en el tema de educación. No ha habido exigencias sobre perspectiva de género en los términos de referencia.
- En el formato de monitoreo y evaluación, no hay un apartado específico de género.

Programa de salud

- No se tomó en cuenta información estadística desagregada por género; aunque las contrapartes manejan datos estadísticos desagregados.
- Los apartados de antecedentes y contexto del documento del Programa no toman en cuenta las diferencias de género, ni los problemas específicos de salud con relación al género.
- El análisis de género de las contrapartes no está considerado para determinar la viabilidad del proyecto.

- El marco normativo de la AECI se interpretó como un aspecto a rellenar en el formato de formulación.
- La estrategia de intervención fue guiada por criterios de población. En su diseño, el programa no contiene indicadores de género; ni acciones específicas encaminadas a reducir las brechas de género
- No se prevé la incorporación de la perspectiva de género en los POA's por considerarse inviable. En el caso del programa de Gestión Hospitalaria, éste ya se encuentra diseñado y está manejado por la Universidad de Barcelona; en el caso de la Maestría de la UES se considera que el contenido es "neutro".
- El equipo ha participado en las capacitaciones de género ofrecidas por la AECI en el marco del Programa de Género.
- No se han establecido alianzas directas para trabajar con la perspectiva de género dentro del sector
- No se exige la doble experticia para la contratación de personal técnico. Se considera que es poco probable buscar perfiles con doble experticia por tratarse de cuestiones "técnicas".

Desarrollo Local

El Programa no contempló en su formulación la información desagregada por género. Dentro de los estudios de factibilidad del proyecto de desarrollo rural, existe un estudio de género.

El análisis de género de las contrapartes no está considerado para determinar la viabilidad del proyecto.

Sólo se tomó en cuenta incluyendo una línea que menciona la transversalidad, sin definir acciones concretas con perspectiva de género. El criterio principal es la pobreza. El programa tiene un enfoque geográfico.

El proyecto de capacitación sí plantea como una de sus estrategias la potenciación de la igualdad de género.

No se incluyen indicadores de género. No en el diseño del Programa.

Aún no se incluye el enfoque de género en los planes, ahora se aplica a nivel informal.

El proyecto de capacitación y el de desarrollo agrícola, han incorporado acciones con perspectiva de género en la marcha. En el caso de desarrollo agrícola se aplican acciones positivas para la asistencia de mujeres a reuniones y capacitaciones. En el componente de formación se aplica acciones positivas como la priorización en la admisión de madres solas a los talleres. Asimismo, se trabaja los currícula con enfoque de género antes de impartir los cursos.

Actividades sugeridas por el equipo de desarrollo local para las contrapartes: que se considere como parte del componente municipal que cada una de las alcaldías tenga una responsable de género. Asimismo, se sugirió que debe haber una institución que potencie acciones en el terreno: ISDEMU debería tener presencia local.

Todo el equipo está sensibilizado. La agrónoma de desarrollo agrícola ha recibido cursos y talleres de Bolivia y cuenta con experiencia de trabajo, y la antropóloga ha recibido cursos de sensibilización, además de autoformación.

No hay alianzas formales con ninguna institución para incorporar la perspectiva de género. No hay trabajo de manera coordinada con otras instituciones. Se considera que las ONG's en la zona tienen trabajo incipiente con enfoque de género.

En las contrataciones para el proyecto de formación es un requisito que las contratistas conozcan la perspectiva de género.

En los informes periódicos se da cuenta de las acciones no formales con perspectiva de género. El equipo considera que dentro del formato de reporte hay espacio para actividades realizadas, planificadas y no planificadas, aquí es donde se reportan las acciones de género.

Patrimonio Cultural

- El diagnóstico del Plan Maestro no contempló el enfoque de género. Se está elaborando un diagnóstico y haciendo una línea de base. Hay un estudio estadístico de la población en la Alcaldía de Suchitoto, el cual tiene un apartado como “tema mujer”; aunque no se utilizó para el plan.
- El análisis de género de las contrapartes no está considerado para determinar la viabilidad del proyecto.
- Se incorporó el enfoque de género de manera más sistemática después de establecerse la política y el Programa de Género dentro de la OTC.
- En el marco del POA III se elaboró un plan de acción de género para la escuela-taller que contempla los arreglos institucionales para su ejecución, entre éstos la conformación de una mesa interinstitucional de género y la incorporación de una responsable del área socio-laboral. El Plan de Género contiene acciones positivas para garantizar el ingreso y la permanencia de aprendizas en la escuela-taller además, se ha considerado el diseño de una estrategia de inserción laboral con énfasis en las mujeres.

- A partir del Plan de Acción de Género, se valora la doble experticia en los diferentes componentes del programa para las nuevas contrataciones.
- Todo el personal técnico ha recibido capacitaciones puntuales en género.
- Se han iniciado gestiones con el ISNA para estudiar la posibilidad de instalar guarderías no sólo para la escuela-taller si no también para otros sectores de la comunidad.
- El proyecto no se ha integrado a redes dedicadas a la equidad de género pero ha hecho algunas coordinaciones puntuales.
- Los informes sí reportan los avances en el Plan de Acción de Género de la Escuela Taller.
- Las acciones de género y sus resultados se considerará en la evaluación final del proyecto.

Medio Ambiente

- La información estadística sobre este sector no está disponible desagregada por género. El documento de programa no contemplo resultados ni estrategias sensibles al género.
- La capacidad de la contraparte para ejecutar acciones de género no se consideró en el análisis de factibilidad institucional. En la identificación del programa no se tomó en cuenta el mandato de incorporación del enfoque de género. Más allá del lenguaje no sexista no se hizo un intento serio.
- A través del Programa de Género se ha apoyado al Ministerio del Medio Ambiente con la elaboración del Plan de Acción de Género.

- En el POA II se consideraron algunas acciones de alivio de la carga doméstica y en el POA III se prevé la ejecución de acciones positivas, además que se reservará un 10% del presupuesto para la contratación de asistencia técnica para la incorporación de la perspectiva de género.
- El personal del Programa ha participado en las capacitaciones de género ofrecidas por la AECI.
- Desde el Programa, no hay alianzas directas para trabajar con la perspectiva de género dentro del sector.
- Se trata de influir para se incorpore la perspectiva de género en la definición de perfiles para las contrataciones externas a través del Ministerio de Medio Ambiente.
- El equipo valora que el formato de informe de la AECI no facilita la rendición de cuentas sobre la incorporación de género en la ejecución de los proyectos.

2.3 Evaluación de la situación de género de los programas de la Vª Comisión Mixta.

Respecto del diseño de los programas:

- El diagnóstico de los sectores de actuación de los programas no partió de información diferenciada por género, y el análisis de necesidades por género tampoco formó parte del ejercicio de identificación de las intervenciones.
- En todos los casos, el contexto de los documentos de programa invisibilizó el marco normativo sobre género en el ámbito de intervención. No hubo mención de los instrumentos internacionales de género en el tema específico de cada programa, tampoco se mencionó la existencia de la

Política Nacional de la Mujer, y, en casi todos los casos no se hizo alusión a la prioridad sectorial de género mencionada en el Plan Director de la AECI.

- La estrategia de intervención de los Programas, independientemente de su contenido, no consideró el análisis diferenciado de los beneficios del proyecto para la determinación de los objetivos, los proyectos, componentes o actividades. En general, las intervenciones se justifican por el enfoque de pobreza.

Respecto de la planificación operativa:

- En los casos analizados, se percibe que la incorporación de acciones de género en la marcha de los programas dependió de dos factores fundamentales: a) la intervención oportuna del Programa de Género de la Agencia; b) la anuencia de la Coordinación de la OTC y de los equipos técnicos de los Programas.
- Se hallan mayores dificultades para incorporar la perspectiva de género en los temas que se consideran muy especializados (desde el punto de vista de experticia profesional) ; como son los casos de los programas de Salud y Educación, orientados fundamentalmente al fortalecimiento institucional y de las políticas sectoriales. Las Direcciones de estos Programas aún no logran visualizar las oportunidades que este tipo de intervenciones representan para llevar a cabo ejercicios de transversalidad del enfoque de género (*gender mainstreaming*)
- Ha sido comparativamente más fácil la incorporación de acciones de género en los programas cuyo contenido obliga a una relación más directa con la población beneficiaria. Estos son los casos de los programas de Patrimonio Cultural, Medio Ambiente y Desarrollo Local; los dos primeros

con un proceso más sistemático, en tanto que el tercero desde la adopción de metodologías género-inclusivas en las actividades de terreno.

- Un factor que no ha estado a favor de la adaptación de los planes operativos y la elaboración de planes / estrategias de género, ha sido el hecho de que los programas están en su fase intermedia, de modo que algunos equipos técnicos argumentan la inviabilidad de este tipo de propuestas.

Respecto de los recursos humanos:

- La formación en género, tanto de los equipos técnicos de los programas como de las contrapartes, ha sido de carácter puntual. Aún estos esfuerzos no obedecen a políticas de administración de recurso humano con perspectiva de género. No obstante, se observa que hay un buen nivel de conocimientos sobre género entre la gente de los programas de la AECI: puede decirse que la etapa de sensibilización y formación básica ya ha sido superada en la mayoría de los casos.

Respecto de la coordinación interinstitucional

- El enfoque sectorial ha primado en el establecimiento de coordinaciones o alianzas. Estas se circunscriben al ámbito institucional del tema en cuestión. Tanto al nivel de los programas de tipo institucional como los de terreno, todavía no se han concretado relaciones con organizaciones que trabajan por la equidad de género en el sector. La relación con el ISDEMU en el terreno es limitada, fundamentalmente por la ausencia de una estrategia de presencia territorial por parte del mecanismo nacional.

Respecto del seguimiento al ciclo del proyecto:

- Excepto por los programas de Educación y Salud, los demás están realizando esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en algunos instrumentos de la gestión del ciclo del proyecto, como son los términos de referencia para las contrataciones de personal, así como la relación de las acciones de género en los informes de seguimiento.
- En general, la incorporación de la perspectiva de género en este aspecto es incipiente.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones

- El Programa de Género de la AECI ha jugado un rol fundamental en la implantación de las directrices de género de la AECI, ya que ofreció una estructura y unos instrumentos precisos, no solamente para orientar, sino sobre todo para ejecutar acciones de género en los programas de la Vª Comisión Mixta, todos previamente iniciados y formulados con serias deficiencias en cuanto a la perspectiva de género.
- El levantamiento de la línea de base presentada en este documento ha demostrado que la incorporación de la perspectiva de equidad de género es posible aún en los programas en marcha; y que los planes de acción de género dentro de los POA son la modalidad que más se adapta en estos casos, pues proporcionan propuestas viables de ejecutar, a la vez que permiten mantener la coherencia de la lógica de intervención.

- Asimismo, el hecho de que haya sido posible la elaboración de planes de acción de género ha evidenciado que los procesos y los instrumentos de planificación utilizados por la AECI/OTC son lo suficientemente flexibles para permitir los ajustes respectivos. Una muestra clara de esta flexibilidad es que hay Programas que ya han asignado un porcentaje a la contratación de asistencias técnicas para transversalizar el enfoque de género.
- La incorporación de acciones de género en la marcha de los proyectos no ha dependido tanto de la formación en género de los equipos técnicos, como de su voluntad y grado de sensibilización sobre el asunto. Se ha podido observar que la formación en género es homogénea, pero no ha significado la misma anuencia en todos los casos.
- Llamó la atención que al nivel de los Programas de la Vª Comisión Mixta - excepto por el mismo Programa de Género- la coordinación con el ISDEMU en el terreno no forma parte de las alianzas por disminuir las brechas de género en los sectores de actuación. Esta situación tiene su contraparte en el hecho de que el ISDEMU no cuenta con una estrategia de presencia territorial, según ha sido constatado en el Diagnóstico respectivo.
- Si bien ha habido avances considerables en la incorporación de la perspectiva de género al nivel de la ejecución de los Programas, queda pendiente profundizar en dos asuntos importantes: a) introducir el enfoque en los instrumentos de gestión del ciclo del proyecto, y b) aplicar las directrices de género al nivel institucional, específicamente en lo que respecta al sistema de administración del recurso humano de la Agencia.

3.2 Recomendaciones

- Garantizar la introducción de la perspectiva de género en el diseño de los futuros programas de la Cooperación Española en El Salvador. Esto implicará considerar, como parte del análisis de calidad de los documentos propuestos, una lista de chequeo para examinar la introducción del enfoque de género en todos los aspectos de las fases de identificación y la de diseño.
- Poner en marcha un plan de formación especializada en metodologías género-inclusivas dirigido a los equipos técnicos de la OTC, con énfasis en gestión del ciclo del proyecto con perspectiva de género.
- En el caso del Programa de Salud, considerar la introducción del tema de *gender mainstreaming* en la Maestría de Salud la UES y poner en marcha experiencias piloto como parte de los trabajos de graduación.
- En el caso de Educación, la cuestión de género podría introducirse como parte de la formación docente. Se requiere realizar un examen de la situación de género de los programas o guías de formación docente, elaborar las recomendaciones necesarias, y negociar con el MINED su implementación como parte del proceso de cierre del Programa.
- Promover el acercamiento entre las estructuras de los Programas, el ISDEMU y ONG's relacionadas en el sector respectivo, para el establecimiento de alianzas en torno a la equidad de género, con énfasis especial en los mecanismos locales de coordinación.
- Una vez se haya logrado que todos los Programas pongan en marcha acciones de género, el Programa de Género de la AECI debe concentrarse en dos tareas: el seguimiento y la sistematización de las experiencias, y la

introducción del enfoque de género al nivel institucional, con énfasis en la formación constante del recurso humano.