



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA PARA LA
TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE

GÉNERO

EN LOS PROGRAMAS,
INICIATIVAS y
PROYECTOS ADSCRITOS
DE LA **COOPERACIÓN
IBEROAMERICANA**



© Secretaría General Iberoamericana

Paseo de Recoletos, 8
28001 Madrid

Copyright SEGIB
Octubre 2016

Autoras de la Guía:

Elena Saura De La Campa
Raquel Coello Cremades

Dirección:

Salvador Arriola
Secretario para la Cooperación Iberoamericana

Martín Rivero

Coordinador del Área de Cohesión Social y Cooperación Sur Sur de SEGIB

Coordinación general del documento, edición y aportes

Claudia Briones
Especialista de Género, SEGIB

Ana Cirujano

Especialista en Género y Desarrollo, SEGIB

Colaboración:

Ana Mohedano

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Gloria Arredondo

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

Luz Entrena

Conferencia Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB)

Silvia Ramírez

Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ)

Imágenes de esta publicación:

AECID © Miguel Lizana

Depósito legal: M-36878-2016

GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE

GÉNERO

EN LOS PROGRAMAS,
INICIATIVAS y
PROYECTOS ADSCRITOS
DE LA **COOPERACIÓN**
IBEROAMERICANA

*El avance de la mujer y el logro de la **igualdad entre mujeres y hombres** son una cuestión de **derechos humanos** y una condición para la justicia social, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada.*

Plataforma de Acción Beijing 1995.



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

PREFACIO

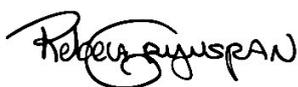
En las últimas décadas, los países iberoamericanos han registrado importantes avances normativos e institucionales en relación a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Todos han ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de igualdad, han creado estructuras institucionales para velar por el cumplimiento de estos compromisos y han promovido políticas públicas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Pese a estos importantes avances, la desigualdad persiste en toda la región. Las mujeres experimentan mayores tasas de desempleo, la segregación laboral las restringe en gran medida a empleos informales y mal remunerados, perciben un salario inferior a sus pares masculinos por el mismo trabajo e igual nivel educativo, y un tercio de ellas carece de ingresos económicos propios. En un contexto de persistente desigualdad económica, las mujeres también se han visto más afectadas por la pobreza y, en todos los estratos sociales, injustamente cargan con la mayor parte o la totalidad de la responsabilidad por las labores de cuidado y domésticas. La participación política femenina, aunque en aumento, no ha alcanzado la paridad; y la violencia contra las mujeres es tan grave, que el feminicidio es la primera causa de muerte entre mujeres de 15 a 49 años de edad.

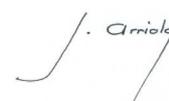
Desde el año 2005, las Cumbres Iberoamericanas han venido reiterando el mandato de impulsar el enfoque de género como un eje transversal de la Cooperación Iberoamericana. En la Cumbre de Veracruz celebrada en 2014, se instruyó a la SEGIB a incorporar la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano, en coordinación con los Organismos Iberoamericanos. Esta apuesta debía abarcar, entre otros aspectos, a los Proyectos Adscritos y a los Programas e Iniciativas de Cooperación Intergubernamental, a través de las cuales los gobiernos manifiestan su voluntad para cooperar en un determinado sector.

Es en este marco que la Secretaría de Cooperación de la SEGIB presenta esta “Guía para la Transversalización de la Perspectiva de Género”, que constituye una herramienta para apoyar este proceso en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPAs). La Guía pretende aportar una explicación fácilmente comprensible sobre lo que supone la perspectiva de género, así como brindar una orientación práctica para implementarla.

Al asumir este desafío, los PIPAs están contribuyendo a avanzar hacia sociedades más sostenibles y democráticas, donde la igualdad de género, como elemento fundamental del desarrollo sostenible, conduzca al pleno disfrute de los derechos humanos de mujeres y hombres.



Rebeca Grynspan
Secretaría General Iberoamericana



Salvador Arriola
Secretario para la Cooperación Iberoamericana

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
¿Cómo usar esta guía?	11
1. BREVE INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE GÉNERO Y DESARROLLO	13
1.1. Igualdad de Género	15
1.2. Género en el Desarrollo	17
2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA	21
2.1. Marco político normativo para la igualdad de género en Iberoamérica	23
2.2. Igualdad de Género en la Cooperación Iberoamericana	25
3. EL ANÁLISIS COMO PRIMER PASO: HERRAMIENTAS PARA UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	27
4. GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PIPA	35
4.1. En los procesos de identificación y diseño/formulación	37
4.2. En la ejecución y seguimiento	45
4.3. En la evaluación y rendición de cuentas	46
5. RECAPITULANDO	49
6. GLOSARIO DE CONCEPTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO	53
7. ANEXOS:	
1. Perspectiva de género en los procesos vinculados a los PIPA	65
1.1. Pautas Generales a considerar en la gestión interna de los PIPA	65
1.2. Pautas Generales para Incorporar la Perspectiva de género en la Comunicación	67
1.3. Pautas Generales a considerar en la elaboración de TdR	68
1.4. Pautas Generales a considerar en la realización de eventos/ actividades de formación/ intercambio de experiencias	70
1.5. Pautas Generales a considerar en la Otorgación de Subvenciones	70
1.6. Pautas Generales a considerar en la realización de estudios/investigaciones/ publicaciones	71
1.7. Pautas Generales a considerar para la Sistematización	72
2. Elaboración de Indicadores Sensibles al Género	73
3. Año de ratificación de convenios clave materia de igualdad Países Iberoamericanos	75
4. Mecanismos de Igualdad y Planes Nacionales de los Países Iberoamericanos	77
8. RECURSOS DISPONIBLES Y BIBLIOGRAFÍA	79

INTRODUCCIÓN: ¿Cómo usar esta guía?



¿CÓMO USAR ESTA GUÍA?

- Esta es una guía básica enfocada a proporcionar orientaciones para la aplicación práctica del análisis de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (en adelante PIPA) de la Cooperación Iberoamericana.
- Brinda conceptos y resuelve interrogantes para una mejor comprensión de la transversalización del enfoque o perspectiva de género. Su mera existencia no garantiza por sí sola su aplicación, pero facilita el camino para hacerlo.
- No da respuestas únicas, ni cerradas, sino que ofrece pautas y orientaciones a la hora de transversalizar la perspectiva de género.
- Utiliza una metodología basada en preguntas y listas de comprobación para cada una de las fases de gestión de los proyectos. De esta manera, se busca fomentar el auto-análisis para llegar a soluciones propias adaptadas a las circunstancias concretas de cada uno de los PIPA.
- Pretende servir como menú de opciones, para que cada equipo, a través de una reflexión guiada, pueda escoger la(s) herramienta(s) y propuesta(s) que más se adapten a sus posibilidades y al contexto en el que deban ser aplicadas.

La guía se estructura en cuatro bloques que se relacionan entre sí:

- I. Breve Introducción al Concepto de Género y Desarrollo.
- II. Perspectiva de Género en Iberoamérica.
- III. Análisis como Primer Paso: Herramientas para un Diagnóstico de Género.
- IV. Género en el Ciclo del Proyecto: Incorporación de la Perspectiva de Género en los PIPA.

La primera parte presenta brevemente un marco conceptual, exponiendo los términos y enfoques más utilizados a nivel internacional. La segunda, expone elementos claves del contexto iberoamericano en lo que refiere a los compromisos normativos e institucionales con la igualdad de género. La tercera parte, incluye herramientas para el análisis de género encaminadas a mejorar la planificación de las intervenciones. Y la cuarta, plantea pautas concretas que guían la transversalización de la perspectiva de género a lo largo de las distintas fases del ciclo de un proyecto/programa/iniciativa, proponiendo interrogantes para analizar cada uno de los pasos a seguir y definiendo propuestas y sugerencias para abordarlos.

La guía contiene además un glosario de conceptos relativos a la igualdad de género y como anexos incorpora una serie de pautas generales para transversalizar la perspectiva de género en procesos vinculados a los PIPA (gestión interna, elaboración de TdR, comunicación, sistematización de experiencias, etc.) y para elaborar indicadores sensibles al género, entre otros.

Para profundizar en cada uno de estos puntos, se incluye al final una serie de recursos y bibliografía disponible agrupada de manera temática.

1. BREVE INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE GÉNERO Y DESARROLLO



1.1. IGUALDAD DE GÉNERO

El concepto de **Género** ha sido definido como el conjunto de símbolos, prácticas, representaciones, normas y valores construidos socialmente a partir de la diferencia sexual (el sexo). Es decir, el género refiere a las características, roles, actitudes, comportamientos y responsabilidades culturalmente atribuidos a mujeres y hombres¹. El concepto no se refiere exclusivamente a mujeres u hombres, sino también alude a las relaciones entre ambos sexos, relaciones que, históricamente han sido de poder, discriminación y exclusión, donde la mujer ha quedado relegada a un segundo plano.

La **igualdad de género** es un principio jurídico universal y un compromiso de dimensión global reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos² y aplicable tanto a los Estados respecto a sus habitantes, como a las relaciones internacionales. La igualdad de género es también una cuestión fundamental del desarrollo económico y social y de la construcción de la democracia en términos políticos, sociales y económicos. Hoy en día, el desarrollo humano no puede entenderse si no es en relación al respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres: el derecho a la educación, a la salud, a la vivienda, al trabajo, a la igualdad ante la ley, al respeto a su integridad física, a la libertad de expresión, de movimiento y a la participación política, entre otros.

La comprensión del principio de igualdad requiere distinguir entre el concepto de **igualdad formal e igualdad real**.

- La **igualdad formal, o igualdad de derechos y de trato jurídico** es un principio fundamentado sobre la base de que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos consagrados en la ley, a la vez que recibir igual protección e igual tratamiento y respeto ante la misma.
- La **igualdad real, o igualdad efectiva**, también denominada como **igualdad sustantiva**³, se refiere a la necesidad de asegurar la igualdad en los resultados. Parte del reconocimiento de que para conseguir la igualdad en los hechos (“de facto”) no es suficiente garantizar ante la ley un trato idéntico al hombre y a la mujer, sino que deben tenerse en cuenta las diferencias, desigualdades y desequilibrios entre las situaciones de mujeres y hombres. Por ello, en ciertas circunstancias, debido a las situaciones desventajosas de partida de las mujeres será necesario un trato diferente para equilibrar dichas situaciones y garantizar un avance efectivo hacia la igualdad entre hombres y mujeres.



FUENTE: Elaboración propia

¹ El contenido que ofrece esta guía está fundamentalmente orientado a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que se considera que la discriminación de las mujeres es la más extendida; sin embargo reconoce que hay un amplio abanico de discriminaciones de género entre otros colectivos LGTBI, para los que las propuestas y recomendaciones son también válidas.

² Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (1979). Declaración de Viena (1993), Plano de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo 1994 (CIPD), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), Declaración de los Objetivos de desarrollo del Milenio (2000). Resolución de la Asamblea de Naciones Unidas por la que se aprueba la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), entre otros.

³ Concepto acuñado por el Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en la Recomendación General N° 25 de 2004.

El derecho a la igualdad va de la mano del **principio de la no discriminación**, que obliga a los Estados a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas independientemente de sus características personales, como el sexo, la raza, la edad, identidad sexual, condición socioeconómica, etc.

La discriminación puede ser:

- **Discriminación directa**, que se produce cuando una persona en atención a su sexo, sea, haya sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable, y/o
- **Discriminación indirecta**, que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra e imparcial produce una desventaja particular a personas de un sexo respecto a personas del otro sexo⁴.

Si bien, en muchos países el sistema legal recoge la prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo/género y edad, esta continúa manifestándose en muchos lugares del mundo, donde todavía **debe superarse** la existencia de una **discriminación directa**, reforzada en algunas ocasiones por ciertos grupos de interés, y en otras de una **discriminación indirecta**, más sutil y difícil de detectar.

Igualdad vs. Equidad⁵

Cuando hablamos de **igualdad y equidad** es necesario tener presente que ambos términos no son sinónimos, ni intercambiables.

- Las personas parten de situaciones desiguales y tienen por ello distintas necesidades e intereses. La **equidad** implica aplicar un trato justo y diferenciado, de acuerdo con dichas necesidades e intereses diferentes. Exige la puesta en marcha de acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en diferencias, sean estas de género, de edad, de origen étnico o por cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres.
- La **equidad de género** subraya la relevancia de la igualdad de resultados. Llama la atención sobre la importancia de aplicar un tratamiento diferencial a hombres y a mujeres para poner fin a las inequidades como condición indispensable para lograr la **Igualdad de género**.
- La **equidad** se asocia con oportunidades, mientras que la **igualdad** tiene que ver con el reconocimiento social y legal de derechos y el ejercicio de poder.
- La **igualdad** es un derecho humano y por tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados. La **equidad**, siendo un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia, no es necesariamente vinculante en términos jurídicos.
- No obstante, en una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, es difícil que haya oportunidades para todas ellas. Por lo tanto la **igualdad y equidad de género son dos principios que van de la mano**. Ambos se aplican porque son interdependientes: ninguno es suficiente sin el otro.

⁴ Ejemplos: Discriminación directa: *Se arrienda departamento: abstenerse mujeres inmigrantes*. Discriminación indirecta: *Una empresa para contratar operadores exige titulación técnica* (sin ser necesaria, ya que por convenio solo se requiere la educación obligatoria). Formalmente no se prohíbe en ningún momento la contratación a mujeres para cubrir estos puestos. Sin embargo, estadísticas educativas demuestran que las mujeres tienen un menor acceso a la formación técnico profesional en rama técnica; lo que puede resultar en que no se contrate a ninguna mujer.

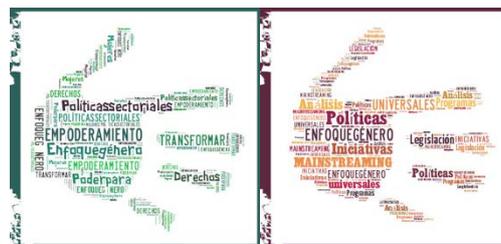
⁵ Para profundizar sobre estos conceptos ver: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero> y http://www.americalatinalgenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

1.2. GÉNERO EN EL DESARROLLO

El enfoque de **Género en el Desarrollo (GED)** no se centra en las mujeres de forma aislada, sino que se enfoca en analizar y transformar las relaciones entre mujeres y hombres y todas aquellas relaciones de género, que operan como reales obstáculos para el disfrute efectivo de todos los derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas o etnias.

Exige un trabajo de **doble vía** combinando un enfoque sectorial (empoderamiento) y un enfoque transversal (*mainstreaming*). Apostar por la transversalidad implica reconocer que el tema tiene que estar presente en todas las esferas y por tanto en todas las políticas. Hacerlo además desde un enfoque explícito sectorial, mencionando la igualdad de género como objetivo, permite asegurar que las políticas y recursos también lleguen a los grupos prioritarios (sobre todo mujeres y niñas en situación de desventaja).

- El **enfoque sectorial** implica fomentar el **empoderamiento** de los grupos titulares de derechos, en este caso de las mujeres por su situación de desventaja en el actual sistema de organización social. Busca fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres considerando el poder como algo transformador: “poder para” entendido como la capacidad de actuar, avanzar, invertir en la propia vida y así lograr transformar las condiciones de partida, el entorno y relaciones de poder. El empoderamiento de las mujeres es tanto un fin en sí mismo, como un medio para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia de empoderamiento implica la adopción de acciones afirmativas (también llamadas [acciones compensatorias de igualdad](#)) mediante programas, proyectos y actuaciones específicas destinadas a reducir las brechas de desigualdad vigentes entre mujeres y hombres, especialmente orientadas a superar la pobreza y a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.
- El **enfoque transversal**, del inglés **mainstreaming**⁶, implica valorar los efectos que tiene cualquier acción que se planifique para hombres y mujeres, incluyendo medidas legislativas, políticas o planes, programas, proyectos e iniciativas. Es decir, es una estrategia que reconoce que “género está en todas partes” y que por tanto exige un análisis a todos los niveles que visibilice las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades en todas las esferas y ámbitos de la vida. Esto implica asumirlo en la identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas, en todas las esferas políticas, sociales y económicas.



IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: Elaboración propia

⁶ Traducido literalmente significa la “corriente principal” por lo que *Gender Mainstreaming* implica en la práctica ubicar los temas de género entre las prioridades de las agendas políticas.

DECÁLOGO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1. No olvides incorporar “tus lentes de género” en cada una de las etapas del ciclo de gestión.
2. Mostrando la realidad y problemas de las mujeres y niñas en el análisis de contexto, logramos visibilizar a toda la población.
3. Los datos desagregados por sexo nos ayudan a describir mejor a la población beneficiaria.
4. La participación activa de las mujeres y sus organizaciones contribuye a la sostenibilidad.
5. La implicación de las instituciones responsables de la igualdad de género garantiza un diálogo con el país socio de mayor calidad.
6. Los indicadores sensibles al género nos permiten medir los cambios sociales para la igualdad.
7. A través de actividades específicas dirigidas a empoderar a mujeres y niñas contribuimos a eliminar las desigualdades de género.
8. La transversalización implica recursos humanos especializados y recursos económicos.
9. Con un sistema de seguimiento “sensible al género” podremos identificar los obstáculos para avanzar hacia la igualdad.
10. Solo con evaluaciones que midan el impacto de género conoceremos si nuestra cooperación está contribuyendo a la igualdad de género.

FUENTE: AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid.

Esta estrategia de doble vía, combinando acciones específicas con medidas transversales en el conjunto de las intervenciones, ha demostrado tener mejores resultados, pues en la práctica, el **enfoque de Género en el Desarrollo ha permitido**⁷:

- Replantear los procesos y prácticas políticas, haciendo visibles las relaciones y roles de género. Trata de construir un nuevo modelo que modifique las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.
- Enfrentar desafíos en la concepción de políticas, en las instituciones responsables, en la administración de los recursos y en las relaciones interpersonales.
- Combinar la voluntad y los compromisos políticos, profesionales e individuales explícitos con la igualdad, con la utilización de herramientas técnicas y recursos (por ejemplo, formación específica en género, información desagregada por sexo, informes de impacto de género, marcos legislativos acordes, presupuestos sensibles al género, etc.).

Otros enfoques que deben mencionarse, por su complementariedad y relevancia al reforzarse mutuamente, son:

- El **Enfoque Basado en Derechos Humanos** (EBDH). Es un marco conceptual que tiene como propósito analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo, y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder que obstaculizan el progreso. Así, desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos (incluidos

⁷ Extraído de García, Adela (2009): Género y Desarrollo: una relación imprescindible. Campaña Muévete por la Igualdad, es de justicia.

los derechos humanos de las mujeres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo) y desde el punto de vista operacional, está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos aplicándose en todas las fases de la programación.

- La **Interseccionalidad**, noción que pone énfasis en que el género siempre se cruza con otra serie de variables haciéndolo diverso. La cotidianidad de las personas y las identidades de las mujeres y hombres se encuentran impregnadas, además de por las relaciones de género, por la cultura, la etnia, el nivel socioeconómico, las creencias religiosas, la orientación sexual, la edad, el idioma, la diversidad funcional (discapacidad). En todas ellas se expresan y refuerzan inequidades y [discriminaciones múltiples](#). Estas intersecciones biológicas, culturales y económicas exigen comprender y atender mejor la diversidad, mediante una debida articulación de estas categorías a la hora de planificar cualquier intervención.
- La **Corresponsabilidad** pone el foco en que todas las personas con responsabilidades en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos deben garantizar la incorporación del enfoque de género sin depender de una unidad especializada. Enfatiza por tanto la existencia de una responsabilidad compartida, que no es tarea exclusiva de personas especialistas de género o de las mujeres.

2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA



2.1. MARCO POLÍTICO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

En las últimas décadas, los países iberoamericanos han registrado importantes avances normativos e institucionales en relación a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, particularmente en relación a la **igualdad formal**. Todos han ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de igualdad⁸, en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**, 1979) y la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer (**Beijing**, 1995)⁹. Así mismo, los Estados en la región han creado estructuras institucionales para velar por el cumplimiento de estos compromisos y han promovido políticas públicas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La arena político institucional de América Latina y el Caribe en torno a la igualdad de género, viene también influenciada, en particular desde el año 1977, por las [Conferencias Regionales sobre la Mujer](#) (convocadas por la CEPAL con carácter permanente y regular, con una frecuencia no superior a tres años) que cubren un espacio de intercambio regional que apuesta porque las demandas en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género se convirtieran en compromisos gubernamentales (recogidos en los llamados Consensos)¹⁰.

Esta agenda regional, se refuerza con la actual agenda internacional de desarrollo post-2015, conocida como la [Agenda 2030](#), que supone un desafío compartido entre todos los países para alcanzar el desarrollo sostenible sin que ninguna persona quede atrás. Dicho compromiso, asumido de manera global, se plasma en 17 objetivos de desarrollo sostenible (los llamados ODS) y 169 metas que son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal. Concretamente, el quinto objetivo especifica que se debe “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. La Agenda reconoce además el empoderamiento de las mujeres como una condición previa al logro del conjunto de los objetivos, lo que requiere de estrategias de transversalización de género en el resto de ODS.

⁸ Entre los que figuran la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará, 1994) y los Convenios fundamentales de la OIT núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), además de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

⁹ Las fechas de ratificación y vigencias de los planes se pueden ver en los anexos 3 y 4 donde se reflejan parte de los avances en la igualdad formal en la región.

¹⁰ La SEGIB forma parte de los Organismos Obsevadores de dichas Conferencias.

La información sobre las conferencias regionales se encuentra disponible en <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/1/28701/P28701.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>. Uruguay será sede de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (del 25 al 28 de octubre de 2016).



Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
 - 5.a emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
 - 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
 - 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

2.2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA

La **Cooperación Iberoamericana** es el cauce por el que se plasman en acciones concretas los acuerdos y compromisos políticos asumidos por las Jefaturas de Estado y de Gobierno Iberoamericanos en las Cumbres. Se caracteriza por buscar resultados concretos que incidan directamente en el fortalecimiento de las políticas públicas sectoriales nacionales en tres áreas prioritarias: el conocimiento, la cultura y la cohesión social. Esto se consigue a través de un diálogo político intergubernamental basado en la cooperación técnica y la cooperación financiera para dar mayor y mejor respuesta a las necesidades de la ciudadanía iberoamericana, fortaleciendo los espacios de cooperación sur-sur y triangular.

En la XV Cumbre de Salamanca (2005), las Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de Iberoamérica ya mandataron a la SEGIB a “*impulsar el enfoque de género como un eje transversal de la cooperación iberoamericana a través de acciones y proyectos en esta dirección.*” El compromiso por incorporar la perspectiva de género en las actuaciones en la Cooperación Iberoamericana se ratifica en la XVII Cumbre de Santiago de Chile (2007) cuya Declaración final llama a “*Impulsar el fortalecimiento de la cooperación internacional sobre bases solidarias para promover el avance de las mujeres en el marco de la cohesión social*” y en la que se aprueba la Primera Estrategia de la Cooperación Iberoamericana¹¹ que reitera la necesidad de transversalizar el enfoque de género en las actuaciones de la Cooperación Iberoamericana, incluyendo a los Programas, Iniciativas y Proyectos adscritos (PIPA).

Posteriormente, en la XXI Cumbre celebrada en Paraguay en 2011 entre los objetivos y características de la “Estrategia de la Cooperación Iberoamericana” se estableció que las actuaciones de la Cooperación Iberoamericana incorporarán la equidad de género y la dimensión de etnia, teniendo en cuenta para ello la especificidad de cada país. No obstante será en 2014, durante la XXIV Cumbre Iberoamericana celebrada en Veracruz, cuando la prioridad de género se verá más ampliamente reforzada para todas las actuaciones y mecanismos del Sistema de Cooperación, instando a la Secretaría General Iberoamericana como “*órgano permanente de apoyo institucional, técnico y administrativo de la Conferencia Iberoamericana*” a asumir el **mandato** de incorporar la **transversalización de la Perspectiva de Género** en el Sistema Iberoamericano¹².

Paralelamente, las tres **Conferencias Iberoamericanas de Género**¹³ y la reunión del **Grupo Técnico** para la **Transversalización** de la **perspectiva de Género** en el **Sistema Iberoamericano**, han servido para reiterar el compromiso de la conferencia iberoamericana por avanzar en la igualdad de género.

Los compromisos de actuación en materia de igualdad se refuerzan, así mismo, en el Plan Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2015-2018 (PACCI) que establece el marco general de la Cooperación Iberoamericana, y que también exige la promoción de la perspectiva de género en las acciones de la cooperación iberoamericana como un objetivo estratégico y una línea de acción específica.

Por tanto, la voluntad política y el compromiso expreso con la igualdad de género consta entre las obligaciones del Sistema de Cooperación Iberoamericano, como condición necesaria para el logro de sociedades democráticas, más justas y equitativas.

¹¹ Estrategia revisada en la XXI Cumbre de Paraguay

¹² Tal y como se establece en el párrafo 22 de la Declaración de Veracruz: “Instruir a la SEGIB como coordinadora del Comité de Dirección estratégica de Organismos Iberoamericanos (CODEI) a elaborar una estrategia que incorpore la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano y abarque, ente otros aspectos los programas de cooperación, contenidos y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas”, objetivo al que responde la presente guía.

¹³ Hasta el año 2016 se han celebrado 3: Santiago de Chile (2007), San Salvador (2008) y Asunción (2011).

3. EL ANÁLISIS COMO PRIMER PASO: HERRAMIENTAS PARA UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO



3. HERRAMIENTAS PARA UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para poder realizar un análisis integral del contexto regional y nacional se necesita conocer y comprender las realidades que viven tanto mujeres y hombres, como niñas y niños, cuyas vidas van a estar afectadas por las intervenciones y los programas. Esa mirada más amplia, necesaria para desvelar las desigualdades y reconocer la diversidad de las necesidades y demandas de la población, nos la ofrece la perspectiva de género.

¿Qué implica el análisis de género? ¿Cómo se hace?

En la actualidad, el concepto de género se utiliza, fundamentalmente, como una categoría de análisis, para comprender las diferencias social y culturalmente construidas, y las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres en un contexto de actuación concreto. El **Análisis de Género**, por tanto, implica analizar las diferentes maneras mediante las cuales mujeres y hombres se ven afectados por una situación o una acción, en función de su diferente condición jurídica y social, sus roles y responsabilidades, así como los diferentes beneficios y desventajas que pueden derivar de ella.

Partiendo de que ninguna acción es neutral al género, aunque el objetivo del PIPA no sea la consecución de la igualdad de género, siempre será necesario realizar un análisis de género, ya que toda intervención contribuye a disminuir o ampliar las desigualdades entre hombres y mujeres. Para ello, existen una diversidad de **herramientas** y marcos analíticos con distintos énfasis y propósitos que sirven para analizar las relaciones entre hombres y mujeres desde una [perspectiva o enfoque de género](#), para apoyar el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los programas, proyectos e iniciativas¹⁴. Aunque el análisis de género debería efectuarse de forma óptima antes del inicio de la intervención, puede realizarse en cualquier momento del proyecto, iniciativa o programa.

A continuación se presentan algunas consideraciones y herramientas¹⁵ en forma de interrogantes que buscan entender mejor las estructuras sociales y las relaciones entre los géneros para hacer propuestas transformadoras que contribuyan a avanzar hacia la igualdad.

- Análisis de las **brechas de género**: Causas y efectos de las desigualdades.

Las [brechas de género](#) expresan las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación a las oportunidades y el acceso, control y uso de recursos, bienes, servicios e instituciones. Estas diferencias pueden observarse en la mayoría de aspectos del desarrollo de las personas y de los países y responden no a las capacidades reales de mujeres y hombres, sino a como la sociedad percibe a ambos por el solo hecho de ser mujer u hombre. Esto quiere decir que son la consecuencia de diferencias socialmente construidas y por tanto, pueden ser revertidas para bien de ambos y de la sociedad.

Para la identificación y el análisis de las brechas de género en un sector determinado se debe promover el análisis y reflexión sobre las mismas, utilizando preguntas motivadoras que podrían plantearse en una reunión de trabajo entre el equipo de planificación y las unidades técnicas dotados con información estadística relevante desagregada por sexo, como por ejemplo:

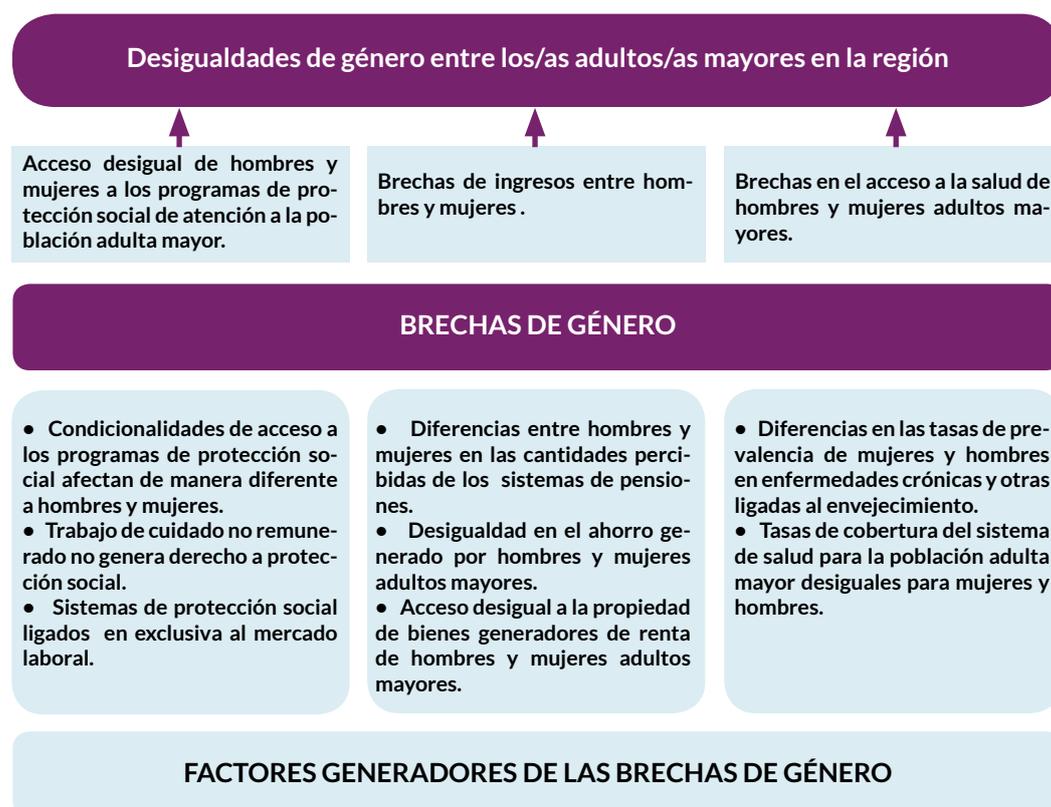
¹⁴ Entre ellos está el marco analítico de Harvard o Sistema de los Papeles de Género (SPG); el marco analítico de C. Levy; el marco analítico de C. Moser, el Sistema de Papeles Triples (STP); el marco analítico de Longwe del empoderamiento de las mujeres; el marco analítico del Sistema de Relaciones Sociales del Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex, entre otros. Las herramientas que aquí se presentan corresponden al primero por estar ampliamente extendido en los ámbitos de la cooperación iberoamericana. Un cuadro resumen se puede ver en AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid. Página 126.

¹⁵ Para más información sobre estas herramientas puede consultarse PNUD (2007): [De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género](#). PNUD, Ecuador.

- ¿Qué tipo de datos desagregados por sexo existen en relación al sector de intervención? ¿Se cuenta con información actualizada?
- De acuerdo con los mismos, ¿existen diferencias en la situación de partida de hombres y mujeres en relación a los resultados que se quiere alcanzar en el sector de intervención?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al uso de los bienes y servicios que presta el sector? ¿Cuáles son y cómo se expresan?
- ¿Qué causas o factores generan dichas diferencias?
- ¿Existen documentos estratégicos vinculados al sector de intervención (por ejemplo, planes sectoriales)? ¿En los mismos se describen las situaciones diferenciadas de hombres y mujeres y las desigualdades existentes entre ambos? ¿Se identifican temas prioritarios para abordar la desigualdad de género en el sector? ¿Se establecen medidas o intervenciones para abordar las brechas de género existentes en el sector?

IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO

EJEMPLO APLICADO AL PROGRAMA IBEROAMERICANO DE COOPERACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES EN LA REGIÓN



FUENTE: Elaboración Propia

- Análisis de la **división sexual del trabajo**: ¿Quién hace qué?

El orden de género puede observarse en espacios como la familia, la comunidad, el mercado, la

escuela, las empresas, el Estado, etc. Las distintas dimensiones se muestran en actividades y relaciones concretas que sostienen hombres y mujeres, normalmente asignándose de manera diferenciada las responsabilidades, las actividades y los poderes (en función de lo que se considera apropiado a su sexo). Son lo que llamamos **roles de género**, y según sea un rol productivo, reproductivo o comunitario suele recibir una desigual valoración social que transmite y perpetúa un sistema de desigualdad.

Rol/trabajo reproductivo: Se refiere a las actividades/ papel social tradicionalmente asignado a las mujeres como madres, cuidadoras (de hijas e hijos, adultos mayores, personas enfermas, etc.) y como principales reproductoras de la vida y de los trabajos domésticos. A pesar de ser indispensable para el crecimiento económico y el desarrollo social, no está valorado socialmente y no suele ser considerado como trabajo por no generar un valor de cambio monetario.

Rol/trabajo productivo: Se refiere a las actividades que generan ingresos personales y para el hogar (producción de bienes y servicios para la venta y el consumo). Es el papel tradicionalmente asignado al hombre como proveedor. Suele ser valorado y remunerado en función del género. En el caso de los hombres, se considera su actividad fundamental y socialmente reconocida. Pero en el caso de las mujeres, este rol ha sido casi siempre invisibilizado y como tal devaluado, considerado a menudo como un aporte marginal al ingreso familiar, a pesar de que en muchos casos, constituye el ingreso principal o único en las familias con mujeres que son cabeza de familia o jefas de hogar.

Rol/trabajo comunitario: Se refiere a aquellas actividades que se realizan para contribuir al desarrollo de la comunidad, habitualmente a través de trabajo voluntario, (ejemplo, obtención de insumos de consumo colectivo como el agua, servicios médicos, reuniones en espacios de interés, funciones de liderazgo comunal, etc.). La presencia de hombres y de mujeres difiere. Mientras las mujeres son requeridas, de forma voluntaria no remunerada, para actividades sociales, educativas o de cuidado (generalmente como extensión del trabajo doméstico sin reconocimiento social asociado), los hombres lo son para actividades de tipo administrativo y/o similar como representantes, gestores y/o decisores (con un reconocimiento sino económico al menos social).

Analizar quién hace qué, permite obtener un panorama real de la [división sexual del trabajo](#) en el contexto a intervenir. Reconocer y valorar todo el trabajo hecho por mujeres y hombres y redistribuir la carga total de los trabajos, usos de tiempos y espacios, es necesario para planificar el impacto que tiene cualquier intervención (programa/proyecto/iniciativa) sobre el equilibrio socioeconómico de mujeres y hombres reconociendo la interdependencia y reciprocidad.

A la hora de planificar y determinar las acciones es importante tener en cuenta estas consideraciones para contribuir a la transformación de los roles de género y para no profundizar en los [estereotipos](#) y desigualdades existentes.

- Análisis de **acceso y control** de los recursos y beneficios: ¿Quién tiene qué? ¿Qué factores afectan a las relaciones de género?

El mantenimiento y sostenibilidad de la vida requiere del uso de recursos (económicos, productivos, sociales, políticos, tiempo, etc.) que generan beneficios para las personas. El **acceso** a los recursos y beneficios de cualquier intervención se refiere a la posibilidad de su uso. El **control** implica poder de decisión sobre los mismos.

La capacidad para usar un recurso y el poder para definir cómo debe ser el uso de dicho recurso,

depende en muchas ocasiones de factores de género. La posición subordinada de las mujeres puede limitar el acceso y restringir el control sobre los recursos y beneficios de una acción o intervención, lo que limita no solo las capacidades de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto.

La consideración de estas variables es importante para asegurar que la intervención no profundice en las inequidades de acceso y control a los recursos y beneficios por parte de mujeres y de hombres. Ello, requiere analizar con detenimiento cómo los proyectos/programas/iniciativas afectarán a las mujeres y cómo éstas afectarán los proyectos/programas/iniciativas, evitando así caer en supuestos y/o ideas preconcebidas.

ALGUNAS PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DEL ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS

- ✓ ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
- ✓ ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ✓ ¿Cómo puede contribuir un proyecto para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?
- ✓ ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
- ✓ ¿Sobre qué beneficios tienen control?
- ✓ ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

FUENTE: Murguialday, Clara; Vázquez, Norma (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, País Vasco

- Análisis de las **necesidades prácticas** y los **intereses estratégicos**: ¿qué necesidades e intereses tienen mujeres y hombres en función del género?

En las diferentes etapas de la vida, mujeres y hombres pueden tener necesidades e intereses diferentes. Para realizar este análisis suele distinguirse entre **necesidades prácticas e intereses estratégicos de género**.

- Las **necesidades prácticas** son aquellas que responden a las necesidades básicas de las personas y pretenden mejorar la calidad de vida. Desde los roles socialmente asignados, fruto de las responsabilidades cotidianas, las necesidades que experimentan mujeres y hombres pueden diferir. Tienen que ver con la **condición** de vida de mujeres y hombres, condiciones materiales que definen su situación: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. Se expresan en función del trabajo que realizan, el lugar donde viven o su etapa vital. Por ejemplo, necesidades básicas en salud, acceso a la provisión social pública, acceso a la alimentación, ingresos, entre otros. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas mejoran la condición de las mujeres al atender a respuestas concretas a corto plazo, pero no contribuyen a reducir las desigualdades al no cambiar los roles de género.
- Los **intereses estratégicos** implican una reivindicación en favor de la distribución equitativa de roles, responsabilidades, recursos y poder entre mujeres y hombres.

Tienen que ver con la **posición** que ocupan mujeres y hombres en la jerarquía social, política, económica y cultural en un contexto determinado. Es decir, cuestiones relativas al estatus, la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres (aspectos más estructurales de la discriminación). Por ejemplo, distribución equitativa de las responsabilidades familiares, autonomía e independencia económica, acceso equitativo a puestos de toma de decisiones, eliminación de la violencia de género, etc. Actuar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y transformar las relaciones de desigualdad dentro de la sociedad, tendiendo a resultados a largo plazo.

Para la identificación de los intereses estratégicos y las necesidades prácticas de las mujeres y para entender cómo las mismas difieren de las de los hombres en el contexto de la intervención, es muy importante contar con el apoyo de organizaciones de mujeres y/o feministas.

Ejemplo de plantilla para el Perfil de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos

Mujeres		Hombres	
Necesidades prácticas	Intereses estratégicos	Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Servicios de agua, luz saneamiento	Mayor flexibilidad en la distribución de los trabajos	Empleo	Mayor papel en la salud sexual y reproductiva
Alimentación para la familia	Reducción de la carga doméstica	Equipos y maquinaria agrícola	Paternidad responsable
Vivienda	Acceso al crédito y a la propiedad de la tierra	Ingresos	Rechazo de la violencia de género
Ingresos para sostener el hogar	Fin de la violencia de género	Capacitación ocupacional	Cuestionamiento de la masculinidad hegemónica
Servicios de salud, educación	Mayor liderazgo y participación política	Seguridad Ciudadana	
Tecnologías para facilitar el trabajo doméstico	Derecho a elegir pareja y el divorcio	Cauces de participación política	
	Derechos sexuales y reproductivos		

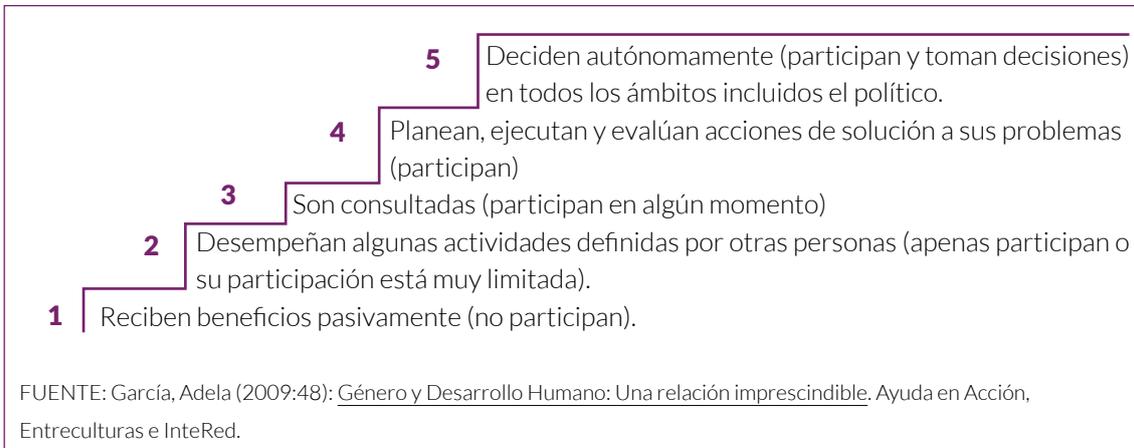
FUENTE: FAO (2015): Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Asunción, Paraguay.

- Análisis de la **participación**: ¿Quién participa y toma las decisiones? ¿Cómo lo hace? ¿En qué lugares y espacios?

El tipo de participación que realizan mujeres y hombres revela las desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia. Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional, permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida.

Para ello, es importante crear oportunidades para la participación plena y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer diario. Existen diferentes niveles de participación presentados

en la siguiente escalera dependiendo del grado de decisión autónoma o ajena que se realice (donde los dos primeros escalones, no se consideran de participación). En la actualidad la mayoría de las mujeres se encuentran entre el segundo y cuarto escalón.



Estas herramientas pueden además complementarse con las listas de verificación (check list) utilizadas en el análisis del ciclo del proyecto que serán presentadas en el siguiente apartado.

Recapitulando: para realizar un adecuado análisis de género es importante ampliar la mirada (lo que comúnmente se denomina utilizar las **lentes de género**) y concebir las actuaciones, el conjunto de políticas y programas, conociendo y reconociendo las brechas de género, la división sexual del trabajo, el uso y control de los recursos y beneficios, la condición y posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres, en las diferentes esferas de la vida y, así a través de ellas, poder corregir las desigualdades detectadas.

4. GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PIPA



4. GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PIPA

Transversalizar género en todo el ciclo de proyectos implica conectar las distintas etapas y niveles con esa mirada crítica, con el objetivo de:

- DESVELAR las desigualdades de género y desgranar todas las situaciones de [sexismo](#) sutil, preguntándose ¿Quién hace qué? ¿Cuándo? ¿A cambio de qué? ¿Cómo?
- ACTUAR con conciencia para contribuir a eliminar la desigualdad, preguntándose qué pasa con las mujeres-chicas-niñas, y con los hombres-chicos-niños, ¿se hace algo para ellas, para ellos?
- COMUNICAR los avances y logros así como las dificultades y obstáculos. En definitiva, fomentar transparencia en la rendición de cuentas, y
- EVALUAR lo hecho, aprender de las experiencias, para lo bueno y para lo malo ¿Qué se sabe tras la intervención sobre las desigualdades de género? ¿Se sabe algo más sobre las mujeres y su relación con los hombres? ¿Ha mejorado o empeorado el clima? ¿Se han incrementado o disminuido las brechas de desigualdad?

A continuación, se brindan orientaciones para cada una de las fases del ciclo de gestión de un programa/ iniciativa/ proyecto. La propuesta plantea una serie de interrogantes, a modo de listas de verificación, que pueden servir de orientaciones y/o pautas para transversalizar la perspectiva de género en cada uno de los pasos que se siguen de manera general en cada etapa.



4.1. EN LOS PROCESOS DE IDENTIFICACIÓN Y DISEÑO/FORMULACIÓN

La **identificación** constituye la etapa inicial de la planificación donde se perfilan los temas y rasgos de la futura actuación. Responde a preguntas como ¿Qué ocurre? ¿A quién le ocurre? ¿Por qué? ¿Qué se puede hacer? ¿Qué vamos a hacer?

En esta fase debe obtenerse toda la información que surge del análisis de género, para poder planificar atendiendo a evidencias reales y no a supuestos o ideas preconcebidas. Para ello, debe realizarse un diagnóstico de situación con perspectiva de género, una identificación de posibles soluciones y una priorización para seleccionar la estrategia que se considere más conveniente.

En la fase de diseño o **formulación** se perfilan los distintos elementos de la solución y estrategia priorizada en la etapa de identificación. Durante esta fase se responde en un documento de formulación, a preguntas como ¿Para qué se lleva a cabo la iniciativa/proyecto/programa? ¿Qué pretendemos lograr? ¿Por qué? ¿Cómo vamos a lograrlo? ¿Con qué vamos a lograrlo?

En esta fase deben resolverse aspectos operativos de la intervención y para ello existen varias técnicas y herramientas (Gestión orientada a resultados de desarrollo: GoRD, marco lógico: EML, marco de

resultados, etc.).

Independientemente de las metodologías que se escojan para su desarrollo, a continuación se sugieren algunas orientaciones para transversalizar la perspectiva de género en los diferentes momentos desarrollados en la fase de identificación y formulación. Para cada paso se plantean algunas preguntas que permiten identificar si la perspectiva de género ha sido tomada en cuenta o no, seguidas de algunas sugerencias para promover su integración en cada uno de los momentos. Los pasos 1 y 2 pueden intercambiar su orden y los planteados durante la formulación siguen el orden establecido en los formularios y documentos de formulación de los PIPA.



1 Identificar la dimensión de género dentro de la problemática a abordar.

- ¿Se ha considerado el marco legislativo nacional existente y los compromisos políticos internacionales suscritos por el país en relación a la igualdad de género?
- ¿Las mujeres se ven afectadas más directamente por los problemas identificados que los hombres? ¿Se analizan las desigualdades y brechas de género existentes en el sector?
- En el análisis de alternativas/opciones para su posible solución ¿se ha otorgado un peso importante a los criterios relacionados con la igualdad de género?
- ¿Se ha tenido en cuenta además de la discriminación por razón de sexo otros tipos de discriminación como por ejemplo, las asociadas con la edad, la diversidad sexual, pertenencia étnica y religiosa, discapacidad, lugar de nacimiento (urbano/ rural), situación migratoria, etc.?

Para identificar la dimensión de género dentro de la problemática a abordar se sugiere:

- Realizar un análisis del contexto económico, social y político que permita visibilizar cómo se ven afectadas las mujeres y niñas por estos problemas en relación a sus pares hombres, por qué son un problema para ellas y cómo se garantizan sus derechos en el país y/o zona/ ámbito de intervención.
- Comprobar si, en las alternativas/opciones seleccionadas, se reflejan los intereses y prioridades de mujeres y hombres.
- Garantizar que en la selección de la estrategia de intervención, las mujeres o en su caso las organizaciones que representan sus intereses, han participado de manera activa en la toma de decisiones.

2 Analizar los actores implicados desde una perspectiva de género: personas beneficiarias finales de la intervención/ personas destinatarias directas y otros actores involucrados.

- ¿Se presenta un estado de situación siguiendo un análisis de género (identificación de las brechas de género, consideración de la división sexual del trabajo, las necesidades de género, se ha determinado si existe discriminación múltiple etc. ([ver parte III](#))?)
- ¿La población beneficiaria se describe a través de datos desagregados por sexo?
- ¿Se han identificado las posibles influencias y amenazas para poder contribuir a la consecución de la igualdad de género?
- En el proceso de identificación, ¿se garantiza la participación real y efectiva de las mujeres y sus organizaciones?

- ¿Se han identificado a aquellas instituciones que tienen cierta obligación legal a la hora de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres? ¿Se ha analizado la complementariedad con estos actores e instrumentos que trabajan por la igualdad de género? (Por ejemplo, el mecanismo nacional de la mujer, la política nacional de promoción la igualdad de género...)

Para analizar los actores implicados desde una perspectiva de género se sugiere:

- Especificar lo más posible la realidad y los problemas diferentes en relación a mujeres y hombres.
- Si no existen datos estadísticos oficiales, revisar otras fuentes alternativas (informes de organismos internacionales como ONU Mujeres, PNUD, CEPAL o de organizaciones de la sociedad civil).
- Contemplar durante la identificación espacios de participación exclusivos para las mujeres (de manera individual y/o colectiva) adecuados a sus disponibilidades de tiempo que faciliten la expresión de sus propios intereses y necesidades.
- Promover la participación de las instituciones promotoras de los derechos de las mujeres en el proceso de identificación y formulación y definir mecanismos para su involucramiento en la fase de ejecución.

3 Incorporar la perspectiva de género en la selección de objetivos: objetivo general (OG) y objetivos específicos (OE) - al convertir los problemas identificados en resultados.

- Aunque el OG no sea específico de género ¿Responde a los intereses estratégicos de las mujeres y hombres?
- ¿El OG contribuye a mejorar y garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género?
- ¿En qué medida podrían contribuir los OE a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y disminuir las brechas de género existentes en el sector?
- ¿Existe algún objetivo específico de género? (para una adecuada transversalización de la perspectiva de género la respuesta debería ser afirmativa).

De cara a incorporar la perspectiva de género en los objetivos de la intervención se sugiere:

- Verificar que dichos objetivos se encuentran en consonancia con las prioridades locales sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad de género.
- Incluir como parte de los objetivos específicos un objetivo explícito de reducción de desigualdades entre mujeres y hombres o de promoción de la igualdad de género.

4 Integrar la perspectiva de género en los resultados esperados y las líneas de acción y actividades para lograrlos.

Para los resultados:

- ¿Los resultados planteados contribuyen a reducir/eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿Los resultados esperados prevén una distribución equitativa de los beneficios (económicos, políticos y sociales) de la intervención?
- ¿El logro de los resultados contribuirá a la sensibilización de los hombres y niños sobre los derechos de las mujeres y niñas? ¿Y de las propias mujeres?
- ¿Se ha tenido en cuenta qué nuevas habilidades o capacidades necesitan las mujeres y niñas para acceder equitativamente a los resultados y beneficios de la intervención?

- ¿Se ha formulado un resultado de género con acciones específicas?

Para integrar la perspectiva de género en los resultados, se sugiere:

- Verificar si se están teniendo en cuenta en la distribución de los beneficios de la intervención, los roles y responsabilidades de género.
- Analizar si los resultados benefician tanto a mujeres como a hombres y en qué proporción, y reflejarlo expresamente en la redacción de los resultados.
- Plantear algún resultado específico vinculado a la promoción de la igualdad de género e incluir actividades para lograrlo.

Matriz de Resultados con Enfoque de Género: Preguntas Guías

OBJETIVOS / RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RIESGOS
<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Influyen las relaciones de género y los roles de género de alguna manera en la meta del proyecto? • ¿Influye la selección de objetivos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres? • ¿Responden a las necesidades de hombres y mujeres? ¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene el proyecto efectos sensibles al género? • ¿Especifican los efectos a quién va dirigido el proyecto desagregando H/M? • ¿Especifican quién se beneficiará con el proyecto desagregando H/M? • ¿Las mujeres y los hombres han contribuido equitativamente a definir los impactos del proyecto? • ¿Las mujeres y los hombres han podido emitir su opinión sobre los problemas existentes? <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La distribución de los beneficios ha tomado en consideración los roles y relaciones de género? • ¿Quiénes se han beneficiado (H/M)? • ¿En qué medida y en qué función han participado hombres y mujeres? • ¿Reflejan los productos logros en términos de equidad de género? <p>Acciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han considerado aspectos de género en la implementación del proyecto? • ¿Las actividades promueven el empoderamiento de las mujeres? • ¿Las actividades contemplan la participación equitativa de mujeres y hombres? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? • Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. • ¿Hasta qué punto se presta atención a los problemas más específicos del género en el plano político o institucional? • ¿Qué mediciones pueden verificar el logro de los objetivos sensibles al género? • ¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quién se dirige? • ¿Cuáles son los avances y cambios para hombres y mujeres? • ¿Hasta qué grado afectarán los avances y cambios la relación entre los géneros? • ¿Qué mediciones pueden verificar que los beneficios del proyecto alcancen a mujeres y hombres? • ¿Quién se espera que se beneficie en términos de la división genérica del trabajo y acceso a y control sobre recursos ganados? <p>Insumos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué bienes y servicios son aportados por los beneficiarios, mujeres y hombres, al proyecto? • ¿Son consideradas las contribuciones tanto de mujeres como de hombres? • ¿Los aportes externos consideran el acceso y control de las mujeres sobre ellos? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La información para verificar la meta del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? • ¿La información para verificar los efectos/ impactos del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? • ¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer los efectos impactos del proyecto? • ¿La información para verificar los resultados del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? • ¿Incluyen los informes provisionales, técnicos, de evaluación y seguimiento datos cualitativos y cuantitativos específicos según género? • ¿La información para verificar las actividades del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar la meta sensible al género del proyecto? • ¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de hombres y mujeres para alcanzar los objetivos? • ¿Es el clima político favorable a un enfoque participativo? • ¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar los impactos sensibles al género del proyecto? • ¿Se ven los efectos apoyados por las políticas? • ¿Existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar o poner en peligro los avances previstos? • ¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr los beneficios del proyecto (resultados), considerando los beneficios hacia las mujeres? • ¿Plantea la posición política de hombres y mujeres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados con los géneros? • ¿Existen suficiente motivación, capacidades y aptitudes de gestión en el grupo destinatario y en las instituciones asociadas, para estimular actividades sensibles al género? • ¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr las actividades, considerando la necesidad de asegurar la continua participación de mujeres y hombres en el proyecto? • ¿El plan de participación es razonable en términos de obstáculos locales al prever el consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres? • ¿Son adecuados los servicios especialistas de género y a tiempo?

Para las líneas de acción y actividades:

- ¿Se tienen en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo al planificar las actividades?
- ¿Se contemplan algunas acciones específicas dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres?
- ¿Las actividades contribuyen a fortalecer las capacidades de las mujeres? ¿y de instituciones y organizaciones que las representan?
- ¿Se contribuye a la redistribución equitativa del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres?
- ¿Se formula alguna acción específica dentro de los resultados para tratar de garantizar una distribución equitativa de los beneficios de la intervención?
- ¿Está previsto que las personas responsables de la ejecución de las actividades tengan conocimientos de género?
- ¿En caso de existir acciones para el intercambio de experiencias y definición de buenas prácticas, se establece la igualdad de género como uno de los criterios para su selección?

Para integrar la perspectiva de género en las actividades previstas se sugiere:

- Considerar el impacto que la intervención va a tener sobre la carga de trabajo de mujeres y hombres e identificar si éstas y éstos tendrán la disponibilidad y flexibilidad necesaria para realizar las actividades que el proyecto/programa/iniciativa contempla.
- Establecer la distribución de la carga total de los tiempos y trabajos entre mujeres y hombres como punto clave a la hora de extraer lecciones aprendidas de la experiencia.
- Formular acciones específicas dentro de cada resultado para promover la igualdad de género y garantizar una distribución equitativa de los beneficios de la intervención.

Adicionalmente, para asegurar la implementación de la estrategia de doble vía (enfoque transversal + enfoque sectorial) es necesario asegurar la definición de acciones afirmativas encaminadas a corregir la situación de desventaja de las mujeres y a acelerar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tales como:

- Definir umbrales mínimos destinados a las mujeres en resoluciones de convocatorias de becas, cursos, seminarios, proyectos y ayudas, estableciendo incentivos en ellas.
- Asegurar el acceso a la información del Programa, Proyecto o Iniciativa y a sus actividades a grupos de mujeres.
- Realizar y difundir análisis y diagnósticos sobre la situación/ papel de las mujeres en el sector.
- Realizar actividades de sensibilización y formación en temas de género (derechos de las mujeres, violencia de género, masculinidad, etc.) a los actores involucrados en los PIPA.
- Asegurar porcentajes mínimos de representación de mujeres en puestos/ ámbitos decisorios del programa o Iniciativa.
- Realizar evaluaciones de impacto de género y difundir las lecciones aprendidas.

5 Como parte de los indicadores, incorporar [indicadores sensibles al género](#) que precisen grados de avance en el cumplimiento: establecer los puntos de partida (línea de base) y las metas donde se quieren llegar para contribuir a la igualdad de género¹⁶.

¹⁶ Para profundizar en este tema consultar:

- AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 103-120.
- Dávila, M: [Indicadores de Género. Guía Práctica](#). Instituto Andaluz de la Mujer, España, pp. 26-56.
- PNUD (2006): [Guía para la transversalización de género](#). Santiago de Chile, PNUD, pp. 195-204

Los **indicadores de género** son medidores específicos que permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como verificar sus transformaciones. La utilidad de los indicadores sensibles al género se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos, y medir por tanto si se está contribuyendo a minimizar las desigualdades identificadas con las acciones planificadas.

La construcción de un buen indicador parte de una pregunta clara y precisa. Por tanto, si se quiere mostrar los cambios sociales en términos de relaciones de género a través del tiempo, se deberá pensar en qué medidas cuantitativas y cualitativas pueden captar dichos cambios. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres, por lo que contar con estadísticas desagregadas por sexo es un aspecto crucial y es el punto de partida. Sin embargo, la utilización exclusiva de indicadores cuantitativos merma la visión de la realidad de las mujeres, siendo preciso también incorporar indicadores cualitativos.

Para formular indicadores de género o indicadores sensibles al género dentro de las intervenciones, se deben tener en cuenta una serie de interrogantes tales como:

- ¿Los indicadores formulados sirven para medir los cambios que se producirán tanto en los hombres como en las mujeres?
- ¿Permiten medir si el PIPA contribuye a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a través del tiempo?
- ¿Los indicadores formulados visibilizan las necesidades de género (prácticas y estratégicas)?
- ¿Con los indicadores formulados se podrá valorar el avance en el nivel de empoderamiento de las mujeres?
- ¿Las fuentes de verificación previstas aportan información sobre los avances específicos de las mujeres? ¿permitirían hacer un análisis de la situación género ([ver parte III](#)) posterior a la intervención?
- ¿En las fases de seguimiento y evaluación están previstas herramientas concretas para medir los avances de género?
- ¿Se disponen de líneas de base que precisen la situación de “punto de partida” y permitan valorar si los cambios logrados contribuyen a avanzar hacia la igualdad de género?

En anexo se presentan algunas [pautas específicas para la elaboración de indicadores sensibles al género](#).

6

Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género: Presupuestar todas las acciones específicas destinadas a promover la igualdad de género.

- ¿Se han presupuestado acciones específicas para favorecer la participación de las mujeres y su acceso equitativo a los beneficios del proyecto/programa/iniciativa?
- ¿Está claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiará directamente a mujeres y a hombres?
- ¿Se ha presupuestado la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de género?
- ¿Se ha presupuestado la contratación de personal especializado en temas de género?

Para garantizar la financiación de las acciones específicas destinadas a promover la igualdad de género en la intervención se sugiere:

- Garantizar que acciones específicas para potenciar los aspectos de género estén adecuadamente presupuestadas.
- Definir mecanismos que permitan hacer visibles los recursos específicos destinados a promover la igualdad de género dentro del programa/proyecto/iniciativa.

7 **Asegurar la viabilidad y sostenibilidad desde el enfoque de género:** los efectos positivos del impacto de género deben permanecer en el tiempo.

- ¿La intervención considera una estrategia de sostenibilidad que permita potenciar los cambios positivos que contribuyen a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, y promover el ejercicio de los derechos de las mujeres?
- ¿Se prevé la generación de capacidades individuales y colectivas (mecanismos gubernamentales para la promoción de la igualdad de género, organizacionales de las mujeres, etc.) para apoyar el incremento de las oportunidades en el proceso de toma de decisión, la igualdad de trato y la garantía de los derechos de las mujeres?
- ¿La intervención contempla la promoción de políticas y normativas dirigidas a mejorar la situación de exclusión y discriminación de género?

Para asegurar la viabilidad y sostenibilidad desde el enfoque de género se sugiere:

- Analizar los factores de influencia que posibiliten la distribución de la carga total de los trabajos entre mujeres y hombres para asegurar la sostenibilidad y viabilidad de la intervención.
- Proponer acciones afirmativas que garanticen a las mujeres la igualdad de oportunidades y resultados en los procesos de toma de decisiones ligados a la continuidad de las intervenciones.
- Definir medidas específicas para mitigar los cambios negativos sobre la igualdad de género y garantizar su sostenibilidad.

8 **Generar sinergias y articulación** con otros actores involucrados **en temas de igualdad** y no discriminación.

- ¿Cómo se establecen los mecanismos de articulación en los temas referidos a las demandas de las mujeres y la transversalidad de género? ¿Dónde y quiénes participan?
- ¿Se tiene en cuenta las prioridades estratégicas de género en la definición de sinergias?
- ¿Se han analizado las agendas regionales, nacionales y programáticas en torno a la igualdad, para establecer estas conexiones?
- ¿Se articula con los organismos especializados o los mecanismos de igualdad? ¿Se tienen en cuenta sus aportaciones?
- ¿Se realiza un mapeo de actores con impacto de género que tenga influencia en el sector de intervención que nos toca?

Para promover el establecimiento de sinergias y articulación con otros actores involucrados en temas de igualdad y no discriminación se sugiere:

- Definir mecanismos participativos que integren la perspectiva de género en la identificación de sinergias y alcances con otros actores.
- Revisar diagnósticos de género, evaluaciones sensibles al género, informes de impacto de género, o cualquier otra documentación existente que nos permita profundizar en posibles articulaciones y sinergias requeridas para asegurar la sostenibilidad de nuestras acciones y evitar la duplicidad de esfuerzos.
- Identificar otros actores de la cooperación iberoamericana con los que trabajar de forma conjunta los objetivos/ acciones o iniciativas vinculados a la igualdad de género.
- Acudir a especialistas de género en los Organismos del Sistema Iberoamericano que puedan impulsar la coordinación.

9

Visibilizar la perspectiva de género en la comunicación de los resultados del PIPA: Prever desde la formulación como comunicar los logros y rendir cuentas sobre lo realizado en favor de la igualdad de género y la no discriminación.

- ¿Los informes y mecanismos de rendición de cuentas brindan información sobre cómo ha evolucionado la situación de las mujeres respecto a la de los hombres durante y tras la intervención? ¿Se rinden cuentas sobre la reducción o aumento de los desequilibrios o las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿Se prevé algún mecanismo específico para comunicar los aportes en relación a la igualdad de género? ¿Dónde se encuentra dicha información?
- ¿Qué información hace falta para poder rendir cuentas en relación a las contribuciones a la igualdad de género logradas por la intervención? ¿Se cuenta con ella o se necesita generarla?
- ¿Los sistemas de seguimiento prevén mecanismos para recopilar dicha información?

De cara a visibilizar la perspectiva de género en la comunicación de los resultados se sugiere:

- Identificar públicos destinatarios para ofrecer una interpretación de la información desde la perspectiva de género según cada contexto.
- Comunicar reflexiones sobre posibles propuestas de mejora, enfatizando la intención de cambio y la dirección de la intervención para que tenga un efecto o impacto positivo en la igualdad.
- Establecer espacios de coordinación con las áreas de comunicación de los Organismos del Sistema de Cooperación Iberoamericano.
- Ver la parte referente a [comunicación inclusiva](#) en anexo.

Transversalizar género en todo el proceso de planificación implica conectar las distintas esferas. Por ello, se espera que lo establecido en esta fase se aterrice en plantillas de información anual, como por ejemplo **Planes Operativos Anuales** (POA), que reflejen la igualdad de género en todos sus apartados. Facilita así el aprendizaje del cambio y brinda información muy útil para la siguiente etapa de ejecución y seguimiento.

4.2. EN LA EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante la **ejecución** se llevan a cabo las actividades que se planificaron en la etapa previa de identificación y formulación. Dado los contextos cambiantes en los que se interviene, normalmente se establecen mecanismos de flexibilidad para permitir que el programa, proyecto o iniciativa pueda adaptarse a los cambios que se produzcan en el entorno y/o a las prioridades constituidas, estableciendo las pautas de decisión e información de los mismos.

Responde básicamente a la pregunta de ¿Cómo utilizar los recursos (humanos, materiales y financieros) para realizar las acciones programadas en aras a conseguir los resultados esperados? En ese sentido, para transversalizar género en esta etapa deben plantearse los siguientes interrogantes:

- ¿Se cuenta con personal comprometido y con conocimientos de género?
- ¿Se brinda formación para que el análisis de género sea una constante entre los equipos y las organizaciones responsables de la ejecución?
- En la gestión ¿se están garantizando mecanismos para la participación activa de mujeres, mecanismos de igualdad del país y organizaciones que trabajan a favor de la igualdad de género? ¿Se toman en cuenta sus aportaciones?
- ¿Se establecen los procesos de comunicación interna de manera participativa asegurando la representación equilibrada? ¿Se asegura que tanto hombres como mujeres del equipo puedan expresar sus opiniones?
- ¿Se fomenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los procesos vinculados a la ejecución del programa/proyecto/iniciativa?
- ¿Se respetan las partidas presupuestarias destinadas a las actividades específicas para promover la igualdad de género?

El **seguimiento** siempre aparece ligado a la ejecución, dado que de manera sistemática se trata de verificar el grado de cumplimiento de lo realizado, sus resultados y los efectos tanto en términos físicos como financieros. Es una etapa que permite producir la información necesaria para mejorar la gestión y que será de vital interés en los procesos de sistematización y evaluación.

Responde a preguntas como ¿Qué está ocurriendo? ¿Cómo va el desarrollo del PIPA? ¿Qué efectos tiene el programa/proyecto/iniciativa? ¿Son sostenibles nuestras acciones?

En concreto, para transversalizar género en esta etapa se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- ¿Existen mecanismos de seguimiento con perspectiva de género asignados y operativos (datos desagregados por sexo, indicadores, procesos participativos, especialistas de género)?
- ¿Se cuenta con información cualitativa y cuantitativa para conocer los aportes del PIPA en la reducción de las desigualdades de género?
- ¿Se recoge de manera sistemática información cuantitativa y cualitativa (cómo y en calidad de qué) sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades?
- ¿Cómo está afectando la participación a las relaciones y roles de mujeres y hombres?
- ¿Siguen siendo válidas las presunciones e informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres identificadas en un principio?
- En caso de ser necesario, ¿se proponen cambios y decisiones estratégicas orientadas al logro

- de los resultados previstos en cuanto a género?
- ¿Son adecuados los medios para prestar servicios y promover oportunidades para mujeres y hombres (presupuesto, estrategias de participación, cronogramas, especialistas de género, etc.)?
 - ¿Se han previsto mecanismos (incluido indicadores) para realizar el seguimiento del impacto de género del proyecto/programa/iniciativa? ¿Se utilizan los POA para este propósito?
 - ¿Analizan el impacto de género los informes anuales o informes periódicos?

- El **impacto de género** es **negativo**: Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas establecidas. Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.
- El **impacto de género** es **indiferente**: Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque la omisión reproduce las causas de la desigualdad.
- El **impacto de género** es **positivo** y transformador: Se contribuye al cambio de las normas y roles promoviéndose que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

El seguimiento de los programas/proyectos/iniciativas permite crear las bases para la gestión del conocimiento, la introducción de mejoras en su gestión y la adecuada toma de decisiones para la posible continuidad del mismo (por su positivo impacto en los resultados). En el caso de cierre, por haber alcanzado los efectos esperados, por estar asegurada la sostenibilidad de la intervención sin necesidad de apoyo externo, o por incumplimiento de acuerdos u otros motivos, esta fase provee de la información necesaria para compartir los aprendizajes vividos durante el proceso y transferir las lecciones aprendidas y/o experiencias de buenas prácticas a otros países. Tanto si continúan los programas como si cierran, en esta fase se deben establecer las pautas para realizar un ejercicio crítico de sistematización de experiencias, lo que además servirá para la rendición de cuentas (ver [pautas generales para la sistematización de experiencias](#) en anexo).

Existen fichas, modelos de informes de sistematización y herramientas que facilitan este proceso, pero más importante que el formato es la mirada que ponemos: qué miramos, quienes, cuando, desde dónde y cómo lo hacemos, para luego plasmar el análisis en un documento de sistematización. Dicho ejercicio será de gran interés para las posibles evaluaciones que se desarrollen de los PIPA, uniendo esta etapa con la siguiente.

4.3. EN LA EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La **evaluación** es una etapa clave en el ciclo de gestión de las intervenciones ya que genera procesos de aprendizaje y constituye las bases para la gestión del conocimiento y la rendición de cuentas. Es un instrumento de mejora que permite a las personas responsables de las actuaciones incorporar las lecciones de la experiencia en su quehacer diario, contribuyendo a mejorar las planificaciones futuras.

Transversalizar la perspectiva de género en esta etapa implica tenerlo en cuenta en todo el proceso: durante la preparación de la evaluación, durante su desarrollo, y en la utilización de sus hallazgos. Para ello, se utilizarán las lentes de género a la hora de hacer el mapeo de actores e informantes clave, y en el

propio diseño de la evaluación, utilizando criterios y preguntas centradas en las relaciones de género.

Las evaluaciones que incorporan la perspectiva de género, también suelen nombrarse como evaluaciones sensibles al género.

Las mismas responden a preguntas como:

- ¿Ha conseguido el proyecto/programa/iniciativa promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿La intervención ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres en la división del trabajo, en el acceso y control de recursos?
- ¿Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado de la intervención? ¿Se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres pueden tomar más decisiones? ¿Los hombres están aceptando el cambio de roles?
- ¿Serán sostenibles los cambios?
- ¿Los socios locales han fortalecido su capacidad para llevar a cabo proyectos con género integrado? ¿qué factores lo explican?
- ¿Han sido los recursos (capacidades, personal, presupuesto) adecuados y suficientes para promover la integración de género en el PIPA?
- ¿Se identificaron estrategias y objetivos para asegurar que los temas de género estuvieran integrados efectivamente?
- ¿Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector de la intervención?
- ¿Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo promover una distribución más equitativa de beneficios en el sector del PIPA?

El siguiente recuadro, se presenta **un decálogo para la evaluación con perspectiva de género** que resume los puntos fundamentales para asegurar la integración de la perspectiva de género en esta etapa:

Decálogo de la evaluación con perspectiva de género

1. Reconoce y valora la dimensión política de la evaluación para la transformación de las desigualdades de género. El género en la evaluación es importante también por razones de justicia social con quienes están en mayor desventaja y contribuye a su visibilidad y empoderamiento.
2. Asume que las políticas y programas, así como su evaluación, no son neutrales al género, sino que tienden a reproducir las desigualdades estructurales si no se propone explícitamente su superación.
3. Atañe a todo tipo de políticas y programas, sean de género o no. Se trata de un enfoque evaluativo y no de un contenido a evaluar.
4. Va más allá de desagregar los datos según sexo. Supone el cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y pone el foco en las desigualdades estructurales de género. Requiere analizar tanto los resultados alcanzados como los procesos implementados. La adopción del enfoque de género en evaluación constituye un criterio de calidad de la práctica evaluativa.
5. Implica una aproximación holística: una mirada a las personas, las organizaciones/instituciones y sus entornos.
6. Considera la creación de espacios de participación, colaboración y trabajo horizontal para la construcción de conocimiento colectivo y empoderamiento de las personas, superando las relaciones asimétricas de poder en la evaluación.
7. Pone el foco no sólo en la rendición de cuentas y la mejora de los programas, sino también en el aprendizaje e incidencia política para la transformación de las desigualdades de género.
8. Genera análisis, conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas que sirvan para promover el cambio en los roles y las relaciones de género.
9. Adopta y adapta herramientas de análisis de género y utiliza metodologías apropiadas y respetuosas de los contextos locales, de la lengua y características culturales de las comunidades. Cuenta con profesionales, mujeres y hombres, especializadas/os en el enfoque de igualdad de género.
10. Analiza cómo la desigualdad de género intersecciona con otras desigualdades dependiendo de los contextos y el sector de intervención.

FUENTE:

<http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/Decalogo%20EVALGENDER%20ESPA%C3%91OL%20Final-PDF.pdf>

5. RECAPITULANDO



5. RECAPITULANDO

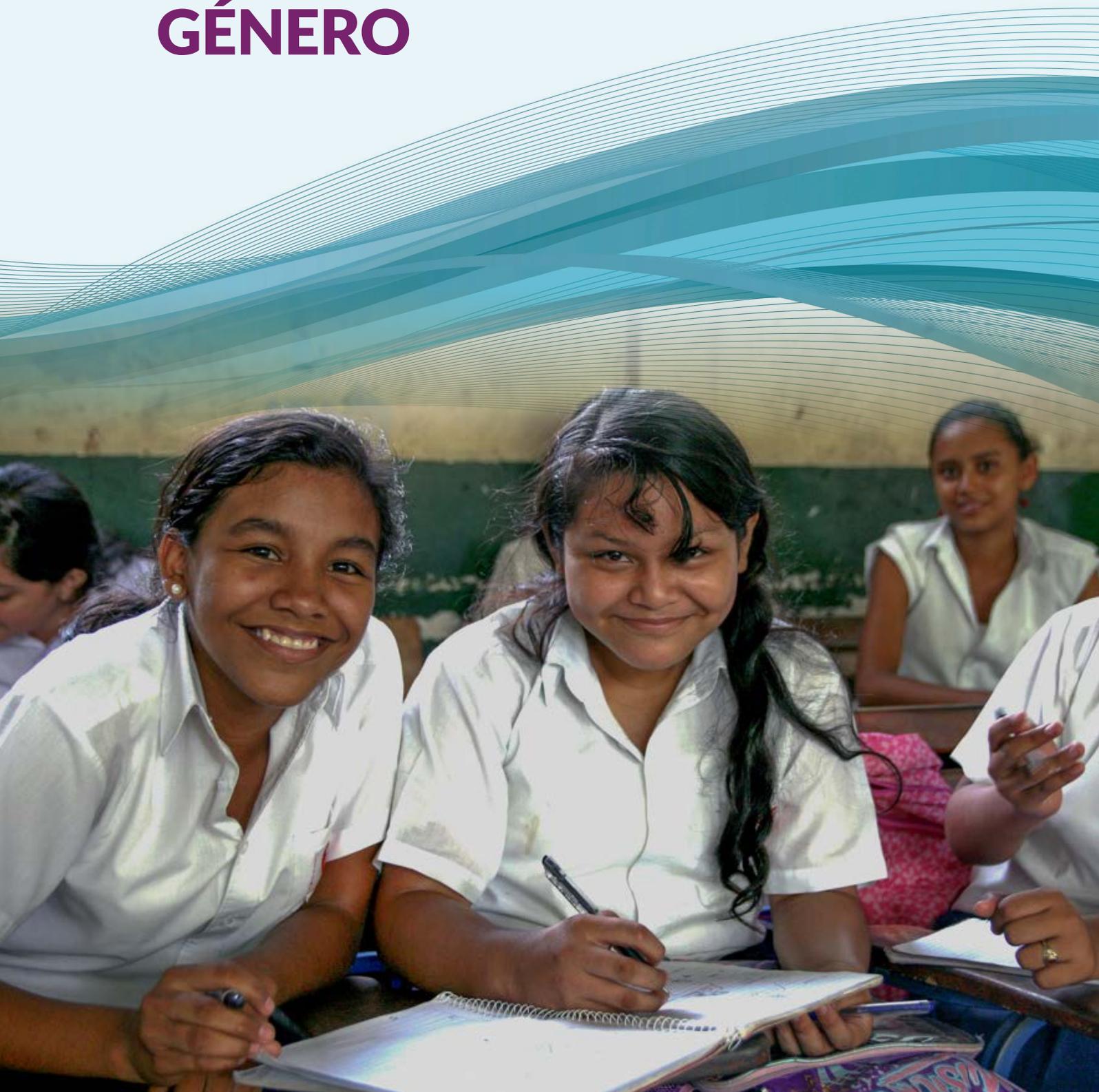
La igualdad de género es un **compromiso** de dimensión global aplicable al conjunto de los Estados Iberoamericanos. Es además una cuestión fundamental del desarrollo económico y social y de la construcción de la democracia en términos políticos, sociales y económicos. Conscientes de ello, la Cooperación Iberoamericana ha hecho suyo este compromiso, plasmándolo de manera expresa en las Declaraciones de sus Cumbres y a través de otros instrumentos como el Plan Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2015-2018 (PACCI).

Esta guía busca ser una herramienta para hacer operativo dicho compromiso mediante su aplicación práctica en los programas, iniciativas y proyectos de la Cooperación Iberoamericana, ofreciendo pautas y orientaciones para transversalizar la perspectiva de género en los PIPA. Sin pretender dar respuestas únicas, ni cerradas, la guía plantea una metodología para cada una de las fases de gestión de los proyectos que fomenta el auto-análisis y la búsqueda de soluciones propias adaptadas a cada circunstancia.

Transversalizar género en todo el ciclo de vida de un programa supone un reto importante que implica ampliar la mirada para actuar con conciencia y contribuir a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres. Eso exige, tener en cuenta las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades en los diversos ámbitos de intervención y en todas las etapas del ciclo del proyecto.

Al asumir este desafío, se estará contribuyendo a avanzar hacia sociedades más sostenibles y democráticas donde la igualdad de género, como motor fundamental del desarrollo y progreso, conduzca a la búsqueda del pleno disfrute de los derechos humanos de mujeres y hombres, garantizando que ninguna persona quede atrás.

6. GLOSARIO DE CONCEPTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO



6. GLOSARIO DE CONCEPTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO

A

Acciones Afirmativas (Acciones compensatorias de igualdad) Instrumento o medida política aplicable con la intención de compensar el desequilibrio estructural que afecta a las situaciones de mujeres y hombres, en términos comparativos. Su carácter es temporal. También llamadas acciones positivas y/o afirmativas.

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

Análisis de Género El análisis de género es una forma sistemática de ver los impactos diferentes del desarrollo, políticas, programas y legislación en las mujeres y hombres y que implica, por encima de todo, recabar datos desagregados por sexo e información sensible al género para la población afectada. El análisis de género también puede incluir el análisis de múltiples formas en las que mujeres y hombres, como actores sociales, participan en estrategias para transformar los papeles, relaciones y procesos existentes de acuerdo a su propio interés y el interés de los demás.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

B

Brecha de género: Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable. La brecha de género se mide en puntos porcentuales. Los valores negativos indican diferencia a favor de los hombres y los positivos a favor de las mujeres. Cuanto más cercana a cero sea la brecha de género, más cerca estará de la igualdad.

Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles. Información Útil desde la Perspectiva de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

C

Condición Se refiere a las condiciones concretas de vida de mujeres y hombres, a sus condiciones materiales y su esfera de experiencia inmediata, expresada en función del trabajo que realizan, el lugar en el que viven, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar. Por ejemplo, si están cubiertas las necesidades básicas en salud, si tienen «acceso» al sistema sanitario y protección social público o no.

García, Adela (2009:45): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

Corresponsabilidad Significa responsabilidad compartida. Para la transversalización del enfoque de género implica que todos los actores se involucren. Para ello, se requiere la instalación de capacidades en el equipo que pueden darse a través de procesos formativos, campañas, propiciar escenarios de

reflexión, etc. En la práctica la corresponsabilidad se traduce en la articulación de acciones entre líneas de trabajo diferentes pero que están enfocadas a garantizar los derechos humanos de las mujeres. Adaptado de AECID Colombia: “Decálogo de Transversalidad el Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres”. OTC, Bogotá.

D

Discriminación Acto de aplicar de forma arbitraria una distinción, exclusión, restricción, preferencia o segregación sobre una persona o un colectivo que atenta contra la igualdad a partir de criterios determinados como el sexo, la ideología, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otros.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Discriminación Directa por razón de sexo: Discriminación que se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Discriminación Indirecta por razón de sexo: Discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra e imparcial produce una desventaja particular a personas de un sexo respecto a personas del otro sexo. Normalmente es difícil detectarla ya que habitualmente, de forma involuntaria o inconsciente, forma parte de la cultura de la organización en sus prácticas, costumbres, formas de relacionarse, etc. A veces, la discriminación indirecta es producto de discriminaciones previas que han conformado las políticas, las prácticas, la composición de la organización.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Discriminación Múltiple Desventaja social producida en una persona o en un grupo por la suma de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres, la discriminación múltiple está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Diversidad La igualdad efectiva debe conseguirse garantizando los derechos de las mujeres y de los hombres sin exclusiones, de manera que se atienda a su singularidad y diversidad, que se hagan visibles, se nombren y reconozcan las diferencias y las particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socioeconómicas, y de orientación e identidad sexual. Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

División Sexual del Trabajo Tradicionalmente, en todas las culturas y regiones del mundo, se han asignado a la mujer y al hombre actividades y responsabilidades diferentes, otorgándoles una

jerarquización y valoración social, económica, política y cultural diferenciada. Dentro de esta división del trabajo, por un lado, los hombres han sido considerados proveedores, ya que realizan un trabajo productivo remunerado y socialmente reconocido, fuera del hogar. A las mujeres se les ha asignado el trabajo de la reproducción, incluyendo además de la maternidad, el trabajo de cuidado de la salud de las personas de la familia, y los trabajos que se realizan para el mantenimiento del orden dentro del hogar, y por tanto del ámbito de lo privado. Estas tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres tienen una valoración negativa, tanto social como económicamente, y por supuesto están ausentes e invisibles en cuanto a sus implicaciones en la vida de las mujeres en los espacios políticos públicos.

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

E

Empoderamiento Traducción literal del concepto inglés “empowerment” significa ganar poder. En el contexto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres hace referencia al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Enfoque Mujer en el Desarrollo (MED) (Años 70): Los proyectos de Mujeres en el Desarrollo (MED) son un resultado de la comprensión de que los papeles y contribuciones de las mujeres estaban siendo ignorados y que ello estaba llevando a muchos esfuerzos de desarrollo al fracaso. Los proyectos MED fueron desarrollados para involucrar a las mujeres como plenas participantes y beneficiarias de la ayuda e iniciativas de desarrollo. El enfoque MED representa a las mujeres como miembros productivos de la sociedad y afirma que el acceso de éstas a los recursos productivos contribuirá a superar las desigualdades entre los sexos. Sin embargo, además del acceso a los recursos es preciso tener en cuenta aspectos como las relaciones de género, las relaciones de poder, la socialización y la atribución de roles a mujeres y a hombres, aspectos no considerados.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

Enfoque Género en el Desarrollo (GED) (años 80): El enfoque de Género y Desarrollo fue desarrollado en respuesta al fracaso de los proyectos MED en la generación de cambios cualitativos y perdurables en la condición social, política y económica de las mujeres. Ante estas limitaciones, el trabajo ya no se centra en el colectivo de mujeres de forma aislada, sino en analizar y transformar todas aquellas relaciones desiguales de poder que obstaculizan el disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. GED se enfoca en fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales que determinan la manera en que las mujeres y los hombres participan de forma diferente en los recursos de los proyectos y sus actividades, se benefician de los mismos y los controlan.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

Equidad Significa justicia; es decir dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el

reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

El principio de equidad es imprescindible para el desarrollo humano. Remite a la diversidad y reconoce además las enormes desigualdades actuales en la posibilidad de acceder a las oportunidades para mejorar la vida. Las medidas concretas para lograr la equidad de género con las políticas y las acciones afirmativas hacia las mujeres (sus principios éticos son la compensación, la reparación, la equidad y la justicia).

Alfaro, María Cecilia (1999): Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie Hacia la Equidad, San José.

Lagarde, Marcela (1996): Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia. Horas y Horas, Madrid.

Estereotipos de género Conjunto de clichés, concepciones y opiniones sobre los comportamientos que se consideran adecuados para hombres y para mujeres. Son ideas preestablecidas, simplificadas y rígidas que sitúan a las mujeres en un plano menos valorado. Dan lugar a expectativas diferentes para mujeres y hombres limitando la construcción de la personalidad de unas y otros.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Evaluación con enfoque de género/Evaluación de impacto de género La evaluación es un proceso que se utiliza para medir, analizar y valorar, las consecuencias de una intervención de desarrollo (sea esta un proyecto, un programa o una política) en la población con la que se ha llevado a cabo. Este proceso es importante para constatar si los resultados obtenidos han sido útiles para mejorar la vida de las personas. Si se realiza con enfoque de género se utiliza un criterio de evaluación que mide las consecuencias positivas y negativas que ha tenido una intervención de desarrollo en las relaciones de género, es decir, las que se establecen entre mujeres y hombres. Hay que evaluar este impacto independientemente de que estos resultados hayan sido o no previstos.

Murguialday, Clara y Vázquez, Norma (2005): Un paso más: Evaluación del impacto de género. Cooperació, Barcelona.

F

Feminismo Movimiento social de tendencia igualatoria que, reivindica los derechos de las mujeres, para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas, basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad entre sus miembros.

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

G

Género Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales, roles y comportamientos a hombres y mujeres. El género se aprende. Se nos educa de forma diferente desde los diferentes agentes socializadores. No puede entenderse como un elemento estático y universal ya que aquello que se considera femenino y masculino cambia en el tiempo y en los entornos culturales.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Igualdad de Género Implica equivalencia, es decir, las personas tienen el mismo valor independiente del género, y por lo tanto, son iguales. Esto incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se requieren para lograr la igualdad entre hombres y mujeres sin neutralizar sus diferencias.

PNUD (2006): Guía para la transversalización de género. Santiago de Chile, PNUD.

Igualdad Formal Significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico.

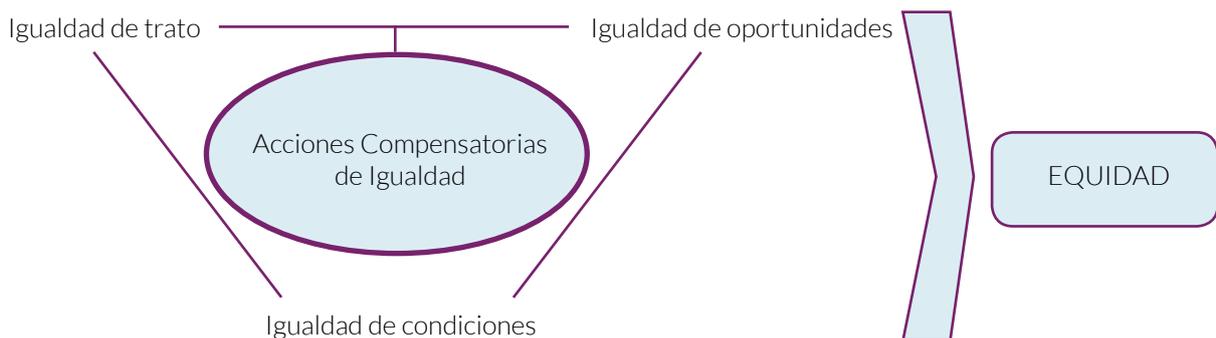
Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

Igualdad Real/efectiva/sustantiva entre mujeres y hombres: La Igualdad Real requiere la interposición de las medidas necesarias para que la Igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución. Es una situación social que incluye una significación cuádruple:

- Igualdad formal, como afirmación de la igualdad de derechos en la normativa.
- Igualdad de trato, como ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades, como compensación de las desigualdades existentes en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres.
- Equidad de género, como valoración y toma en consideración de la diversidad y las diferencias entre mujeres y hombres.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.



Indicadores sensibles al género Informa sobre la situación específica de las mujeres y de los hombres así como los cambios sociales que se producen en las relaciones de género a través del tiempo y la evolución hacia la igualdad efectiva en los distintos campos de la actividad humana.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Interseccionalidad La superposición en un individuo o colectivo de situaciones o condiciones en las que se puede apoyar la exclusión como el género, la etnia, la diferencia fenotípica, la clase social, la orientación sexual o cualquier otro rasgo diferenciador.

Ligero Lasa, Juan Andrés, Espinosa Fajardo, Julia, Mormeneo Cortés, Carmen, y Bustelo Ruesta, María (2014): Diferentes aproximaciones para hacer una Evaluación Sensible al Género y al Enfoque Basado en Derechos Humanos para el Desarrollo. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Madrid, España.

L

Lenguaje inclusivo Frente a un lenguaje que silencia y minusvalora los aportes de las mujeres, el lenguaje inclusivo es un lenguaje no sexista que evita la ambigüedad, el menosprecio y la ocultación. Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias.

M

Mainstreaming (o Transversalidad de género) Traducido literalmente significa la “corriente principal” por lo que Gender Mainstreaming implica en la práctica ubicar los temas de género entre las prioridades de las agendas políticas. Es una estrategia de actuación que busca incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas e intervenciones públicas, atravesando todos y cada uno de los sectores, ámbitos o actuaciones donde intervienen. Se refiere a integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen las políticas diseñadas.

Elaboración propia y Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

N

Necesidades de Género Concepto que reconoce que las mujeres tienen necesidades particulares que son distintas a las de los hombres, dada su posición subordinada y al papel que esté asignado a los géneros en un contexto concreto. Incluye las necesidades prácticas que se derivan de las condiciones en las que viven y responden a la percepción de una necesidad inmediata y los intereses estratégicos que se derivan del análisis de las relaciones de dominio / subordinación entre los géneros en una sociedad, y expresan un conjunto de objetivos relacionados con una organización más igualitaria de la sociedad. Varían según el particular contexto social, económico y político en el que se formulan. Remediarlas exige una lenta transformación de las costumbres y las convenciones tradicionales de una sociedad y una estrategia a largo plazo.

P

Patriarcado Sistema social, aún vigente, en el que está institucionalizado el dominio de los hombres sobre las mujeres. Lo que llamamos sociedad patriarcal no es más que el arraigo de las ideas de jerarquía y poder vinculadas a lo masculino, a la figura del padre. En este sistema social se establece una asignación jerarquizada de roles y espacios, atribuyendo a mujeres y hombres diferentes trabajos, responsabilidades y obligaciones. Esta atribución diferenciada produce:

- Una división sexual del espacio: público, privado, doméstico. Los hombres disponen de un espacio privado que es un tiempo propio que les permite proyectar en el espacio público, mientras que el espacio privado de las mujeres se confunde con el espacio doméstico.
 - Una división sexual de funciones: de producción y reproducción. Esta distinción produce una jerarquización del trabajo entre el trabajo doméstico (sin valor social y no retribuido) y el trabajo productivo (con reconocimiento social remunerado).
- Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Perspectiva/Enfoque de género Estrategia de trabajo y sistema de análisis que permite conocer de forma separada la situación de mujeres y hombres, tomar en consideración sus diferencias e identificar las desigualdades de género. Esta perspectiva permite explicar de qué manera afectan las relaciones históricamente establecidas entre hombres y mujeres sobre las oportunidades, la calidad y el estilo de la vida de las personas. El análisis de género ha de visibilizar:

- Roles, estereotipos y diferentes responsabilidades sociales de mujeres y hombres.
- El acceso, el uso y el control diferenciado de mujeres y de hombres antes los recursos existentes.
- Los problemas, necesidades y expectativas de hombres y mujeres de manera diferenciada.
- El propósito de esta perspectiva es doble: detectar las desigualdades y dar respuestas a las mismas para corregirlas.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Principio de Igualdad y no discriminación El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados Democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuye el campo de la Filosofía, Economía, Política y Derecho; de esta forma, se configura el principio de igualdad como ideal de toda organización social. Para interpretar el principio de igualdad resulta preciso identificar sus diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y extranjeros/as,... para entender que tiene su concreción en la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. Es decir, la interpretación del principio de igualdad puede estar resumida –en una primera aproximación– a través de una doble dimensión:

Todos y todas somos iguales (Dimensión positiva)

Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Dimensión negativa).

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

Posición Se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto a los hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como

subordinada en las relaciones de género. Por ejemplo, cuando decimos que muchas mujeres se ven presionadas en la realización de determinados proyectos personales, de carácter material o más político, como participar en una asociación, tener una cuenta propia, o planificar su maternidad; observamos que esos aspectos tan fundamentales depende de otra persona que decide por ella, es decir, que el «control» sobre las decisiones que afectan a su propia vida no reside en ellas mismas.

García, Adela (2009:46): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

R

Representación equilibrada Participación de hombres y mujeres de forma que la presencia de uno u otro sexo no sea inferior al 40% ni superior al 60%. También se nombra como paridad.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

Roles de Género Conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad dada en un momento histórico concreto. Se establecen en función del sexo, son aprendidos, se estructuran socialmente y están influidos por factores como la clase social, la edad, la etnia, etc. Con base en el sexo, se sigue relacionando a las mujeres con el trabajo reproductivo y a los hombres con el trabajo productivo.

García, Adela (2009:40): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

S

Sexismo Conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino. Está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

U

Usos del tiempo Los estudios e investigaciones demuestran que mujeres y hombres usan el tiempo de modos diferentes. Ellas y ellos utilizan diferentes tiempos para sus trabajos remunerados, no remunerados, el estudio, el ocio y las necesidades personales. En términos generales, las mujeres dedican más de su tiempo personal a las tareas domésticas y los hombres al trabajo remunerado, lo que sin duda tiene, entre otras consecuencias, diferencias en el nivel económico de unas y otros.

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer España.

7. ANEXOS



1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS VINCULADOS A LOS PIPA

Como ya se ha venido describiendo a lo largo de esta guía; género lo empapa todo, por lo que es necesario ampliar la mirada y prestar atención a todos los procesos vinculados a los PIPA. Para ello, es preciso generar mecanismos que permitan integrar la perspectiva de género en la gestión interna, la contratación, la elaboración de estudios, investigaciones o publicaciones (ya sea en físico o digital), la realización de eventos, la formación y la comunicación interna y externa, entre otros.

Corregir las desigualdades requiere una comprensión global de los procesos por lo que incorporar la perspectiva de género exige un trabajo de inclusión a todos los niveles y en todas las fases del ciclo de proyectos. Las orientaciones que se brindan a continuación, no dejan de ser planteamientos generales que en ningún caso agotan las opciones; y que deben estar inscritas en procesos más amplios que respondan a las necesidades y contextos particulares de cada PIPA.

1.1. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR EN LA GESTIÓN INTERNA DE LOS PIPA

A lo largo de esta guía se han venido brindado pautas y herramientas para promover la transversalización de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las acciones promovidas desde los PIPA “hacia afuera”, es decir con efecto en los espacios en los que se desarrollan los programas, iniciativas y proyectos y en las personas e instituciones para quienes trabajan. Sin embargo, transversalizar el enfoque de género en las actuaciones de la Cooperación Iberoamericana, pasa también por repensar como esta perspectiva puede desarrollarse “casa adentro”, a través de **la gestión interna de los PIPA**, garantizando una coherencia entre los discursos y prácticas promovidos internamente con los defendidos hacia el exterior. Algunas pautas generales a considerar al respecto, incluyen:

- Asegurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de trabajo y en las distintas funciones y responsabilidades, incluyendo a nivel decisorio.
- Asegurar la igualdad en la retribución entre hombres y mujeres.
- Asegurar el desarrollo profesional de mujeres y hombres, atendiendo a las necesidades y posibilidades formativas de las mujeres.
- Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en los mecanismos de contratación y promoción interna.
- Ampliar las medidas o al menos asegurar el cumplimiento de la regulación sobre maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de personas dependientes u otras.
- Llevar a cabo formación específica en temas de género para las personas involucradas en la gestión y la toma de decisiones del PIPA.
- Desarrollar medidas/ reglamentos y protocolos para prevenir y abordar situaciones de violencia, acoso, discriminación, etc.
- Promover y poner en marcha medidas destinadas a la conciliación **de la vida laboral, familiar y personal dentro de los equipos de trabajo** (ver cuadro a continuación).

LA CONCILIACIÓN COMO UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INTERNA DE EQUIPOS

La **conciliación** es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Las medidas de conciliación pueden agruparse en torno a 4 tipos:

- Medidas de flexibilidad horaria;
- Medidas de flexibilización en la relación laboral;
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo;
- Prestaciones de las empresas (o de las instituciones empleadoras).

A continuación, se muestran algunos ejemplos de medidas para cada uno de estos tipos:

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA	Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.	El personal puede ajustar su horario de entrada y salida en función de sus necesidades personales y familiares. Es la medida más frecuente e implica una adecuada organización interna para coordinar esta flexibilidad.
	Semana laboral comprimida.	Permite prolongar las horas de trabajo durante algunos días de la semana a cambio de la reducción de días laborales. Un ejemplo sería trabajar más horas de lunes a jueves para terminar la jornada el viernes a mediodía.
	Banco de horas.	Consiste en la acumulación de horas extras que pueden compensarse por días libres o adecuación del horario laboral.
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL	Trabajo a tiempo parcial.	Reducción la jornada laboral del trabajador o la trabajadora para atender a responsabilidades familiares (cuidado de hijos e hijas, personas mayores y dependientes...).
	Trabajo compartido.	Permite a dos personas compartir un mismo puesto de trabajo incluyendo responsabilidades, obligaciones, salario y vacaciones.
	Excedencias laborales por responsabilidades de cuidado.	Tiempo de trabajo no remunerado concedido para el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes sin que ello suponga una renuncia al puesto de trabajo.
	Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.	Son días de ausencia remunerados que pueden tomarse en situaciones excepcionales (Por ejemplo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares, etc.)
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	Teletrabajo.	Consiste en la posibilidad de realizar el trabajo desde casa, a través de las Tecnologías de la Información y comunicación.
PRESTACIONES DE LAS INSTITUCIONES EMPLEADORAS	Guarderías.	Servicios que las instituciones empleadoras prestan a personas trabajadoras con el fin de facilitar la gestión de las responsabilidades familiares, la vida personal y su trabajo.
	Seguro de vida.	
	Seguro de accidente.	
	Asistencia sanitaria para familiares directos.	
	Planes de pensiones.	
	Ticket o servicio de restaurante subvencionado.	

FUENTE: COELLO, R. y PEREZ OROZCO, A. (2013). *Como trabajar la economía de os cuidados en la cooperación para el Desarrollo. Aportes desde la construcción Colectiva* Agencia Andaluza de Cooperación Internacional Para el Desarrollo.

1.2. PAUTAS GENERALES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN

Ampliar la mirada demanda además prestar atención a la comunicación interna y externa de los PIPA. En este sentido, será importante fomentar la difusión de aquellas acciones en el programa/ proyecto/ iniciativa dirigidas específicamente a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como el uso de un lenguaje inclusivo no sexista y de imágenes que muestren el compromiso con la igualdad.

Los mensajes pueden favorecer la ruptura del orden de género tradicionalmente establecido. Por ello, es tan importante hacer uso de un lenguaje inclusivo, que consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias.

El **lenguaje inclusivo** es un **lenguaje no sexista** que evita la ambigüedad, el menosprecio y la ocultación.

- *Ambigüedad*: Se produce cuando no se sabe si se está mencionando a la mujer o no, lo que puede generar confusión. El “salto semántico” ocurre en los textos cuando en un principio no se incluye a la mujer pero luego si (por ejemplo, utilizar el masculino desde una pretendida neutralidad que después se confirma que no tiene. Concretamente, se utiliza primero la palabra persona-general, inclusiva- para pasar a hablar posteriormente de hombre - particular, excluyente: Los jóvenes desescolarizados presentan grandes desafíos de aprendizaje. Tampoco combinan estudios con trabajo doméstico, como lo hacen la mayoría de las mujeres en esas edades). Se produce un salto de significado¹⁷.
- *Menosprecio*: Desprecio y atribución de menor valor a los aportes de las mujeres, asimetría de apreciación positiva respecto de los aportes realizados por los hombres. Se produce con las asimetrías en el lenguaje (por ejemplo, cuando hablamos de hombre y mujer muchas veces decimos varón y hembra sin darnos cuenta de que aquí estamos hablando de dos categorías diferentes, una humana y otra animal).
- *Ocultación*: Invisibilidad, suposición. Lo que no se nombra se supone que no existe. El lenguaje silencia y minusvalora si no reconoce la distribución de tiempos y espacios y que lo femenino es importante para la evolución (por ejemplo, en los libros de texto es difícil encontrar referentes femeninos en física y matemáticas, entre otras materias).

Concretamente para la utilización del lenguaje no sexista se debe nombrar lo femenino antes que el masculino, ya que:

- alfabéticamente la “a” va primero;
- permite realizar la concordancia con el último nombre mencionado, utilizando un adjetivo masculino que es inclusivo;
- permite evitar la ambigüedad, menosprecio y ocultación.

¹⁷ Para profundizar en este tema pueden consultarse las investigaciones de García Meseguer, Alvaro: Lenguaje y discriminación sexual. S.A Montesinos Editor.

Pautas como, por ejemplo, que en lugar del masculino “genérico”, se puede recurrir a sustantivos colectivos no sexuados (personas, personal, equipo, colectivo, público, población, pueblo, etc.) o a nombres abstractos (las candidaturas, la magistratura, la ciudadanía, el electorado, la infancia, el profesorado, la adolescencia, etc.) y otras, se pueden encontrar en varias publicaciones sugeridas en recursos y bibliografía disponible.

PAUTAS PARA UN LENGUAJE NO SEXISTA

Menéndez Menéndez, M^a Isabel. [Lenguaje administrativo no sexista](#). Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía.

La lupa violeta: Herramienta gratuita que permite identificar términos o expresiones sexistas en documentos de Word y ofrece alternativas no sexistas.

<http://www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/lanzador.swf>

http://www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/Manual_de_Usuario.pdf

AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 128-129.

Referente al uso de **imágenes**, para mostrar el compromiso con la igualdad de género se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Asegurar una imagen equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en los medios de difusión. Será necesario analizar cómo aparecen las figuras, en qué actitud, con qué roles, qué relación establecen, qué espacios usan, qué modelos representan, etc.
- Evitar la utilización de imágenes sexistas donde las mujeres aparezcan en manifiesta dependencia de otros personajes.
- Evitar la utilización de imágenes donde se recurra al cuerpo femenino como reclamo.
- Propiciar la ruptura de estereotipos y roles de género mediante imágenes transformadoras.
- Evitar y reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, visibilizando las aportaciones sociales de cada cual, a través de roles y modelos más variados en concordancia con la sociedad actual.

1.3. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DE TdR

Realizar un estudio, una asistencia técnica especializada o una contratación particular, requiere la elaboración de unos términos de referencia (TdR) o pliegos de prescripción técnica. Para promover la transversalidad de género y asegurar la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en su conceptualización, es importante tener en cuenta los siguientes elementos:

- En la exposición de motivos y antecedentes, ¿se ha identificado las referencias normativas referentes a la igualdad entre mujeres y hombres, así como el compromiso de asumirla?
- En relación al propósito u objeto de contratación, ¿se explicita la promoción de la igualdad de género como uno de los objetivos y se indica que se tendrá en cuenta el principio de igualdad y no discriminación en las ofertas presentadas, lo que permitirá tenerlo en cuenta en los criterios, de valoración?
- En la propuesta técnica y metodológica, ¿se detalla la necesidad de describir los mecanismos para asegurar la incorporación de la perspectiva de género?
- En los productos y/o entregables, ¿se demanda que se visibilicen los avances hacia la igualdad de género?
- En caso de que se brinde información estadística o se lleven a cabo diagnósticos, ¿se demanda la utilización de datos desagregados por sexo y se solicita el análisis de las desigualdades, incluyendo las desigualdades de género?
- ¿Se valora positivamente en el perfil requerido, formación y experiencia en igualdad de género, atribuyéndola un puntaje en la calificación?
- ¿Se utiliza y se demanda que los productos y/o entregables utilicen lenguaje inclusivo y no sexista?

En la convocatoria, así como en los procesos de valoración (de los criterios de solvencia técnica y económica) y adjudicación, también es importante tener en cuenta la igualdad de género. Así, , será más fácil dar seguimiento con esa mirada de transversalidad de género.

La convocatoria:

- ¿Utiliza un lenguaje inclusivo no sexista?
- ¿Se difunde entre aquellas entidades/ personas expertas que trabajan en temas de igualdad de género y pudieran estar interesadas?
- ¿Deja claro la importancia de que las licitadoras estén comprometidas con la igualdad de género?
- ¿Anima a presentarse a las mujeres?

En los criterios de valoración:

- ¿Se valora positivamente la existencia de experiencia de trabajo y/o formación en igualdad de género?
- ¿Se valora positivamente la transversalización de la perspectiva de género en la propuesta técnica?
- En el caso de que varias personas conformen el equipo licitador, ¿se valora el equilibrio entre hombres y mujeres? ¿se considera la presencia de personas con conocimientos sobre igualdad de género?

1.4. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR EN LA REALIZACIÓN DE EVENTOS/ACTIVIDADES DE FORMACIÓN/INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Promover la transversalidad de género en acciones concretas como la realización de eventos o actividades de formación, requiere tener en cuenta una serie de elementos. Entre otros, conviene considerar:

- A la hora de la conceptualización de la actividad, ¿se han tenido en cuenta los diferentes intereses y necesidades de mujeres y hombres?
- La convocatoria y difusión de la actividad, ¿se ha hecho utilizando medios que aseguran que tanto mujeres como hombres acceden a la información, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista?
- Al determinar el horario, lugar y otros temas logísticos, para la realización de la actividad ¿se ha considerado la perspectiva de género, facilitando la participación equilibrada de mujeres y hombres?
- En el caso de que se hagan encuestas previas o de muestra de interés, ¿se ha incorporado el enfoque de género tanto en su elaboración como en la propia realización?
- Entre las personas convocadas como ponentes, ¿se ha puesto especial hincapié en que haya una representación equilibrada entre mujeres y hombres?
- En la convocatoria de participantes, ¿se ha puesto especial interés en que haya representación equilibrada entre mujeres y hombres (aplicando cuotas de ser necesario para temas de especial relevancia)?
- Entre los temas considerados, ¿se incluye la igualdad de género y/o la visibilización de aportes realizados por las mujeres?
- El contenido del evento, jornadas, talleres, etc. ¿se considera el enfoque de género como eje transversal, además de incluir algún contenido específico relacionado con la materia de la sesión?
- La documentación que se entrega, ¿se asegura que no se refuerzan estereotipos de género y se ayuda a visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres aportando estrategias para su superación?
- Los instrumentos utilizados para el reporte y seguimiento de la actividad ¿utilizan datos desagregados por sexo, combinando información cuantitativa (número de asistentes, ponentes, etc.) y cualitativa (tipo de organizaciones representadas, encuestas de satisfacción, evaluación del evento, etc.)?

1.5. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR EN LA OTORGACIÓN DE SUBVENCIONES

Una parte considerable del trabajo de los PIPAs se ocupa en acciones canalizadas mediante fondos concursables cuya normativa de convocatoria y concesión es establecida por las autoridades del Programa o Iniciativa. Es muy importante que en todo el proceso de las subvenciones, desde la

conceptualización hasta la adjudicación y seguimiento de las mismas, se tenga en cuenta la perspectiva de género.

Dada la multiplicidad de este tipo de acciones, se presentan a continuación una serie de orientaciones que facilitan esta incorporación, teniendo en cuenta que en cada caso deberán adaptarse al ámbito de actuación y análisis de género que desarrolle cada PIPA.

- ¿El objeto de la subvención tiene en cuenta la realidad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación?
- ¿En la conceptualización de la convocatoria se tienen en cuenta las barreras/ estereotipos de género que impiden-dificultan el acceso de las mujeres?
- ¿La subvención tiene en cuenta si hay un equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación?
¿La normativa es acorde con el compromiso por la igualdad de género en el ámbito de actuación y lo incorpora en su texto de manera explícita? ¿Contiene un lenguaje inclusivo?
- ¿Se valora la posibilidad de incluir algún aspecto relacionado con la igualdad como criterio de valoración, considerando el peso que debe tener en el conjunto de los criterios?
- ¿La convocatoria incorpora el compromiso con la igualdad de género de manera específica y anima a las mujeres a participar?
- ¿En caso de considerarse pertinente, se realizan convocatorias específicas para mujeres?
- La difusión de las convocatorias ¿incluye a organizaciones de mujeres, entre el público destinatario?
- En función de los análisis realizados ¿se establecen medidas correctoras para ajustar los desequilibrios de participación de las mujeres (% de subvenciones otorgadas, % de monto otorgado a mujeres, ponderación positiva en la puntuación, etc.)?
- En los comités de valoración y adjudicación ¿se cuenta con equilibrio entre hombres y mujeres, y se considera entre los criterios de selección de las personas que forman estos comités, su conocimiento sobre igualdad en la materia que se trate?
- Tras la otorgación de subvenciones, ¿se disponen de datos desagregados por sexo que permita un análisis de género posterior (número de personas solicitantes, ganadoras, receptoras, tipo de proyectos ejecutados, finalizados, etc.)?

1.6. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR EN LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS/ INVESTIGACIONES/PUBLICACIONES

Realizar un estudio, una investigación y/o publicarlos, suele requerir la elaboración de unos términos de referencia ([TdR](#)) o pliegos de prescripción técnica. Por lo que además de lo expuesto anteriormente, aquí se sugiere tener en cuenta los siguientes elementos:

- ¿El objeto del estudio/investigación transversaliza la perspectiva de género y visibiliza los aportes de las mujeres?
- ¿Se considera la posibilidad de hacer análisis y diagnósticos específicos sobre la situación/ papel de las mujeres en el sector que aborde el PIPA?
- Con los estudios/investigaciones/publicaciones planteados ¿se fomenta la aplicación y

- difusión de las políticas, programas, proyectos e iniciativas con igualdad de género?
- En caso de que se brinde información estadística o se lleven a cabo diagnósticos, ¿se demanda la utilización de datos desagregados por sexo y se solicita el análisis de las desigualdades, incluyendo las desigualdades de género?
 - ¿El lenguaje que utiliza es inclusivo no sexista, con mensajes que favorecen la ruptura del orden de género tradicionalmente establecido?
 - ¿Las imágenes que se incluyen aseguran una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres (ver más referencias en parte de imágenes en pautas para la comunicación)?
 - Entre los hallazgos, recomendaciones, resultados que se presentan en el estudio ¿se incluyen varios sobre como promover una distribución más equitativa de los beneficios en el sector considerado?
 - ¿Los canales o mecanismos de difusión de estos productos aseguran el acceso a grupos de mujeres y organizaciones?

1.7. PAUTAS GENERALES A CONSIDERAR PARA LA SISTEMATIZACIÓN

La sistematización de experiencias sirve, además de para la rendición de cuentas, para documentar y compartir de manera crítica las lecciones aprendidas extraídas de los aprendizajes vividos durante el proceso de gestión de proyectos/programas/iniciativas.

Siguiendo la definición extraída de la “Guía Orientadora para la Sistematización de Experiencias” del Programa Iberoamericano para el Fortalecimiento de la Cooperación Sur-Sur, sistematizar implica “transformar el conocimiento de la práctica, en conocimiento explícito o estructurado, para que pueda ser aprovechado en futuras oportunidades o que permita la mejora continua de las experiencias.

Para transversalizar género en el proceso de sistematización de experiencias se sugiere, de manera muy esquemática, tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La sistematización, ¿considera si los logros y resultados de la experiencia han contribuido a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres? Se debe considerar también los desafíos que persisten en este sentido.
- ¿Analiza en qué medida y en qué función han participado hombres y mujeres en la experiencia?
- ¿La sistematización identifica algún aprendizaje relacionado con los cambios producidos por la intervención en las desigualdades de género?
- ¿Se implica a mujeres y hombres en la recolección de la información para realizar la sistematización?
- La sistematización, ¿determina el alcance de los resultados y los logros en hombres y mujeres utilizando datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo?
- En la revisión de la documentación, ¿se han identificado elementos que permiten demostrar aspectos de la experiencia que buscan contribuir a la reducción de la desigualdad?
- ¿Se utiliza un lenguaje no sexista poniendo foco en los avances hacia la eliminación de la desigualdad?

2. ELABORACIÓN DE INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO

Un **indicador de género** se caracteriza por:

- Usar medidas cuantitativas y cualitativas para captar los cambios relacionados con la igualdad de género en la sociedad a través del tiempo.
- Brindar información relativa al estatus, roles de las mujeres y los hombres, a las relaciones de género, a las condiciones de vida de mujeres y hombres, etc.
- Entregar evidencia directa de la situación de las mujeres en relación a un estándar normativo acordado o grupo de referencia explícito.
- Recoger las mediciones de aspectos de las relaciones de in/equidad de género, que son susceptibles de ser cuantificados o sistematizados a lo largo del tiempo.

FUENTE: Guía para la transversalización de género, Santiago de Chile, PNUD pp. 195-204
AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 103-120.
Dávila, M: [Indicadores de Género. Guía Práctica](#). Instituto Andaluz de la Mujer, España, pp. 26-56

Los indicadores son varas de medir el cambio. Sirven para cuantificar los logros y comparar éstos con los objetivos fijados. Los indicadores sensibles al género son importantes porque “lo que no se cuantifica no existe”. Hacen un seguimiento de los cambios relacionados con el género a lo largo del tiempo y nos permiten medir si las intervenciones que llevamos a cabo a través de nuestros proyectos o programas consiguen o impiden lograr la igualdad de género. Esto posibilita una planificación y ejecución de acciones más eficaces, al tiempo que fortalece la rendición de cuentas y la elaboración de informes¹⁸.

Los indicadores de género que se seleccionen deben ayudar a determinar:

- En qué medida y forma hombres y mujeres han participado en las distintas actividades del Programa, y las razones de sus ausencias en las mismas.
- En qué medida las acciones han respondido a las necesidades (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres.
- En qué medida se han beneficiado hombres y mujeres de los resultados.
- En qué medida se ha incidido en el cambio de los roles asignados a hombres y mujeres.

Para el diseño de indicadores será determinante conocer cuál es la situación de partida (línea de base) con el objetivo de determinar la meta a alcanzar y los avances que se vayan concretando en este sentido. De igual manera es importante acordar los periodos de recogida de información, que podrán ser por ejemplo, anuales o semestrales.

El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, incluso para los productos y resultados que no buscan incidir de manera específica y directa la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello contar con estadísticas desagregadas por sexo es un aspecto crucial y es el punto de partida.

- Por ejemplo: “Número de personas (hombres y mujeres) que se han presentado a la convocatoria de una subvención”.

¹⁸ Presentación Indicadores Sensibles al Género, UNDG ONU Mujeres; 2014.

Asimismo, para mostrar los cambios sociales en términos de relaciones de género a través del tiempo, se deberá pensar en qué medidas cuantitativas y cualitativas pueden captar dichos cambios. La utilización de indicadores cuantitativos en exclusiva, merma la visión de la realidad de las mujeres, siendo por tanto preciso incorporar también indicadores cualitativos.

- Por ejemplo. Cuantitativo: Porcentaje del personal de la dirección del ministerio x capacitado en igualdad de género en su ámbito de actuación, desagregado por sexo.
- Por ejemplo. Cualitativo: Porcentaje de mujeres que expresan sentirse satisfechas con los servicios ofrecidos por el proyecto respecto al total de mujeres usuarias (el mismo indicador se recogería para los hombres para poder establecer una comparación).

Dependiendo de lo que se necesite medir es importante considerar la diferencia entre Indicadores de proceso e indicadores de resultado/impacto:

Los indicadores del proceso se usan para monitorear la cantidad y tipo de actividades, tales como:

- Cantidad y tipo de servicio prestados .
- Cantidad y tipo de personas capacitadas (hombres y mujeres).
- Cantidad y tipo de materiales producidos y difundidos.
- Cantidad y tipo de personas participantes (hombres y mujeres).

Los indicadores de resultados se usan para determinar si la actividad alcanzó, o no, los objetivos o resultados propuestos. Entre otros aspectos, estos pueden determinar:

- Cambios en el conocimiento, actitudes y prácticas.
- Percepción sobre la calidad y los beneficios de los resultados alcanzados.

Estos indicadores pueden desarrollarse a nivel de producto, efecto e impacto:

Los **indicadores de producto** ilustran el cambio en relación directa con las actividades llevadas a cabo dentro del programa.

- Por ejemplo, porcentaje de personal gerencial en ministerio X cuyo conocimiento mejoró tras haber completado la capacitación en igualdad de género.

Los **indicadores de efecto** se vinculan al cambio producido por el resultado de las intervenciones del programa a mediano y largo plazo.

- Por ejemplo, número de direcciones ministeriales que adoptan estrategias para transversalizar la perspectiva de género.

Los **indicadores de impacto** miden el efecto a largo plazo de las intervenciones del programa.

- Por ejemplo, número de políticas públicas en las que haya incidido el Programa que se hayan adoptado o reformulado para lograr una mayor igualdad de género.

Por último, es necesario acordar la periodicidad con la cual se recoge la información necesaria para dar respuesta a los indicadores, así como garantizar una fuente de información fiable. En el caso de no existir fuentes de información, se deberán crear las herramientas necesarias para recabar los datos.

3. AÑO DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PAÍSES IBERO-AMERICANOS

Convenios de la OIT en materia de igualdad:

- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111);
- Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981(núm. 156);
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183).

CEDAW – Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979)

BELEM DO PARA – Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994)

Países	Convenios Internacionales		Convenios de la OIT sobre igualdad			
	CEDAW	BELEM DO PARA	C100	C111	C156	C183
Andorra	1997	n/a	s/i	s/i	s/i	--
Argentina	1985	1996	1956	1968	1998	--
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1980	1994	1973	1977	1998	--
Brasil	1984	1995	1957	1965	--	--
Chile	1989	1996	1971	1971	1994	--
Colombia	1982	1996	1963	1969	--	--
Costa Rica	1986	1995	1960	1962	--	--
Cuba	1980	--	1954	1965	--	2004
Ecuador	1981	1995	1957	1962	2013	--
El Salvador	1981	1995	2000	1995	2000	--
España	1984	n/a	1967	1967	1985	--

Países	Convenios Internacionales		Convenios de la OIT sobre igualdad			
	CEDAW	BELEM DO PARA	C100	C111	C156	C183
Guatemala	1982	1995	1961	1960	1994	--
Honduras	1983	1995	1956	1960	--	--
México	1981	1998	1952	1961	--	--
Nicaragua	1981	1995	1967	1967	--	--
Panamá	1981	1995	1958	1966	--	--
Paraguay	1987	1995	1964	1967	2007	--
Perú	1982	1996	1960	1970	1986	2016
Portugal	1980	n/a	1967	1959	1985	2012
República Dominicana	1982	1996	1953	1964	--	2016
Uruguay	1981	1996	1989	1989	1989	--
Venezuela (República Bolivariana de)	1983	1995	1982	1971	1984	--

FUENTE: OIT, Normlex (2016), UN Cedaw (2016) OEA Belem do Para (2016)

Nota: -- significa que no está ratificado

4. MECANISMOS DE IGUALDAD Y PLANES NACIONALES DE LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS

Países	Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres	Nivel jerárquico	Planes de Igualdad de Oportunidades
Andorra	--	--	
Argentina	Consejo Nacional de las Mujeres	Bajo	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ministerio de Justicia	Bajo	Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades - Mujeres. Construyendo la Nueva Bolivia para el Buen Vivir. 2008-2020
Brasil	Ministério de Justiça e Cidadania. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres	Medio	II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. 2013-2015
Chile	Servicio Nacional de la Mujer	Alto	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres Mujeres. 2010-2020
Colombia	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Medio	
Costa Rica	Instituto Nacional de las Mujeres	Alto	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. 2007-2017
Cuba	Federation de Mujeres Cubanas		
Ecuador	Consejo Nacional para la Igualdad de Género	Medio	Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017
El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	Bajo	Política Nacional de las Mujeres. Medidas actualizadas al 2014.
España	Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad	Alto	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016
Guatemala	Secretaría Presidencial de la Mujer	Alto	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres. 2008-2023
Honduras	Instituto Nacional de la Mujer	Alto	II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras. 2010-2022
México	Instituto Nacional de las Mujeres	Alto	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2014-2018.
Nicaragua	Ministerio de la Mujer	Alto	Programa Nacional de Equidad de Género. 2006-2010
Panamá	Instituto Nacional de las Mujeres	Bajo	Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2012

Países	Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres	Nivel jerárquico	Planes de Igualdad de Oportunidades
Paraguay	Ministerio de la Mujer	Alto	III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2008-2017
Perú	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Alto	Plan Nacional de Igualdad de Género. 2012-2017
Portugal	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros	Medio	V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017
República Dominicana	Ministerio de la Mujer	Alto	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género - II edición. 2007-2017
Uruguay	Instituto Nacional de las Mujeres	Bajo	I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. 2007-2011
Venezuela (República Bolivariana de)	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género	Alto	Plan para la Igualdad y la Equidad de Género “Mamá Rosa” 2013-2019

FUENTE: CEPAL (2016)

8. RECURSOS DISPONIBLES Y BIBLIOGRAFÍA



8. RECURSOS DISPONIBLES Y BIBLIOGRAFÍA

Género en Desarrollo y Cooperación

ACSUR-Las Segovias (2006): Cuestiones esenciales sobre género: conceptos básicos. Acsur-Las Segovias, Madrid.

AECID (2015): "Documento Sectorial. Perspectivas y Recomendaciones del Sector Género en Desarrollo" Dirección de Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera Departamento de Cooperación Sectorial, Madrid. Disponible en:

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/DOCUMENTO%20SECTORIAL%20G%C3%89NERO_def.pdf

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid. Disponible en:

<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

Alfaro, María Cecilia (1999): *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. Serie Hacia la Equidad, San José.

Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010): *La Transversalidad de Género. Métodos y Técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969318_Mxdulo_16.Transversalidad.pdf

Castro, Carmen (2003): *Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296932_Mxdulo_1.Introduccixn_Guxa_bxsica.pdf

CEPAL (2016): *40 años de Agenda Regional de Género*. CEPAL, Santiago de Chile. Disponible en:

http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/40_anos_de_agenda_regional_de_genero.pdf

Coello, Raquel con la colaboración de Pérez-Orozco, Amaia (2013): *Como trabajar la economía de los cuidados en la cooperación para el Desarrollo. Aportes desde la construcción Colectiva*. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional Para el Desarrollo, Sevilla. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/guia_economia_cuidados.pdf

Cooperación Española en Colombia (2014): *Decálogo de Transversalidad del Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres*. AECID, Bogotá. Disponible en:

http://www.aecid.org.co/recursos_user/noticias/Declogo%20Transversalidad%20de%20Gnero.pdf

De la Cruz, Carmen (1998): *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria. Disponible en:

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21646/1/9_emakunde_guia_genero_y_desarrollo.pdf

FAO (2015): *Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas*. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Asunción. Disponible en:

<http://www.mag.gov.py/genero-juventud/Estrategia%20metodologica%20para%20la%20transversalizacion%20de%20la%20perspectiva%20de%20genero%20en%20las%20politicas%20publicas.pdf>

García, Adela (2009): *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*. Campaña “Muévete por la Igualdad. Es de Justicia”. Madrid, Ayuda en Acción, Entre Culturas e InterRed.

Disponible en:

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf

Gender Action (2009): *Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales*. Oxfam, Novib.

Gómez-Galán, Manuel, Pavón Piscitello, Daniel, Sainz Ollero, Héctor (2013): *El Enfoque Basado en Derechos Humanos en los Programas y Proyectos de Desarrollo*. CIDEAL, Madrid. Disponible en:

http://www.afundacion.org/docs/socialia/enfoque_basado_derechos_humanos_programas_proyectos_desarrollo_fundacion_cideal.pdf

Hurtado, Isabel, Fuertes, Patricia, Marín, Nelly, Roeder, Marcia y Simón, Lucy (2010): *Manual para la incorporación del enfoque de género en el presupuesto público*. MIMDES-UNIFEM, Lima. Disponible en:

<http://www.presupuestoygenero.net/Herramientas/H033MimdesPE.pdf>

INMUJERES – ONU Mujeres (2014): *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, México. Disponible en:

<http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/hacia%20una%20metodologia%20de%20marco%20logico%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf?v=1&d=20150128T212835>

Instituto de la Mujer y Unidad Administradora de los FSE (2013): *Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid.

Disponible en:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf

Kabeer, Naila (1998/94). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*. PUEG, UNAM, Paidós. México D.F.

Lagarde, Marcela (1996): *Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia*. Horas y Horas, Madrid.

López, Ainhoa y Varela, Irantzu (2011): *Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo. A través del fortalecimiento de las capacidades, la participación, la equidad de género, el enfoque de derechos y la sostenibilidad ecológica*. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco. Vitoria. Disponible en:

http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebook2s/17843/original/Manual_para_construir_proyectos_transformadores_de_cooperacion.pdf

Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles. *Información Útil desde la Perspectiva de Género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (2007): *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*. DGPOLDE, Madrid.

Disponible en:

<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/EstrategiaGENEROdes.pdf>

Ministerio de Asuntos Exteriores de España (1998): *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Madrid. Disponible en:

<http://www.oecd.org/dac/gender-development/2755306.pdf>

Moser, Caroline (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres. Lima.

Navarro Oliván, Natalia y Welsh, Patrick (2007): *Desigualdades de Género en las Organizaciones: Procesos de Cambio Organizacional Proequidad*. América Latina Génera, PNUD, San Salvador. Disponible en:

http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/16772/original/Desigualdades_de_genero_en_las_organizaciones.pdf

ONU Mujeres (2015): *El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*. ONU Mujeres, Nueva York.

Disponible en:

http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf

Oxaal, Zoë y Baden, Sally (1997): *Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy* BRIDGE, report n° 40. Swedish International Development Cooperation Agency.

Disponible en:

<http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re40c.pdf>

Pajarín García, Marta y Leira Fatou, Begoña (2016): *Cuadernos de Género 4: Economía, Género y Desarrollo: Enfoques e Iniciativas hacia la Igualdad*. ICEI-AECID, Madrid.

Disponible en:

https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/Cuaderno%20de%20genero_def.pdf

PNUD (2006): *Guía para la transversalización de género*. PNUD. Santiago de Chile.

Disponible en:

http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Servicio Nacional de la Mujer – Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998): *Manual para proyectos Por qué y Cómo Utilizar Indicadores de Género*. SERNAM, ACDI, Santiago de Chile.

Disponible en:

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>

Simón, Elena (2002): *Democracia Vital. Mujeres y Hombres hacia la plena ciudadanía*. Ed. Narcea, Madrid.

UN Women (2015): *Resources and Tools for Capacity Development on Gender Mainstreaming within the UN System*.

Disponible en:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/resources%20and%20tools%20for%20capacity%20development%20on%20gender%20mainstreaming%20within%20the%20un%20system.pdf?v=1&d=20150520T181132>

Investigación e Identificación

Moreno Capitán, Aurelio: *Guía de Recursos y Técnicas para diagnósticos participativos con enfoque de equidad de género*. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo y Universidad de Córdoba.

Disponible en:

<https://www.uco.es/rsu/cooperacion/sites/default/files/field/pdf/GU%C3%8DA%20DE%20RECURSOS%20Y%20T%C3%89CNICAS%20PARA%20DIAGN%C3%93STICO%20PARTICIPATIVOS%20CON%20ENFOQUE%20DE%20EQUIDAD%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

González González, Ángeles y Alonso Cuervo, Isabel: *Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Disponible en:

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/system/files/simpletest13024/Manual%2018.pdf>

UNICEF (2012): *Guidance on Conducting a Situation Analysis of Children's and Women's Rights. Taking a rights-based, equity-focused approach to Situation Analysis*. Unicef, Nueva York.

Disponible en:

http://unicef.ge/uploads/Rights_based_equity_focused_Situation_Analysis_guidance.pdf

Diseño y Formulación

UN Women (2014): *Guidance Note, Gender Mainstreaming in Development*. UN Women, Nueva York.

Disponible en:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>

PNUD (2007): *De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género*. PNUD-Ecuador. Quito.

Disponible en:

<http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/116674-opac>

Indicadores Sensibles al Género

ACDI (1998): *Manual para Proyectos: Por qué y Cómo Utilizar Indicadores de Género*. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.

Disponible en:

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>

CEPAL (2006): *Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Disponible en:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf

Dávila Díaz, Mónica: *Indicadores de Género. Guía Práctica*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296936_Mxdulo_5.Indicadores_de_Gxnero.pdf

Rotondo, Emma y Vela, Gloria (2004): *Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe*. Preval, Progénero, Lima.

Disponible en:

<https://www.ifad.org/documents/10180/c27286d3-0659-4239-98e0-ef6c1954b026>

ONU Mujeres, Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

Disponible en:

<http://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html?next=337>

Implementación y Seguimiento

Castro García, Carmen y Chillida Aparicio, Ana (2003): *Inventario. El Mainstreaming de Género en la Práctica. Experiencias Ejemplares y Buenas Prácticas*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía. Sevilla

Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2007/24197.pdf>

UNICEF (2013): *Guía para la aplicación del monitoreo de resultados para la equidad*. Unicef, Perú. Lima.

Disponible en:

<http://www.unicef.org/peru/spanish/Guia-para-aplicacion-del-monitoreo-de-resultados-para-la-equidad.pdf>

Vainio-Mattila, Arja (2001): *Explorando Género. Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo*. Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia.

Evaluación y Rendición de Cuentas

Canadian International Development Agency (2001): *How to perform Evaluations – Gender Equality*. ACIDI. Quebec.

Disponible en:

<https://www.oecd.org/derec/canada/35135244.pdf>

EvalNET (2015): *Decálogo de la evaluación con perspectiva de género*. Evalnet, Katmandú.

Disponible en:

<http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/Decalogo%20EVALGENDER%20ESPA%C3%91OL%20Final-PDF.pdf>

Video María Bustelo explicándolo:

<https://www.youtube.com/watch?v=geHkmFYwnFg>

Ligero Lasa, Juan Andrés, Espinosa Fajardo, Julia, Mormeneo Cortés, Carmen, y Bustelo Ruesta, María (2014): *Diferentes aproximaciones para hacer una Evaluación Sensible al Género y al Enfoque Basado en Derechos Humanos para el Desarrollo*. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Madrid, España.

Disponible en:

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/diferentes_aprox_on-line_definitivo.pdf

Murguialday, Clara y Vázquez, Norma (2005): *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Cooperació, Barcelona.

Disponible en:

https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/Un_paso_mas_evaluacion_del_impacto_de_genero.pdf

OIT (2008): *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. OIT, Ginebra.

Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf

ONU Mujeres (2014): *Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con Perspectiva de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad*. ONU Mujeres, México.

Disponible en:

<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/Gu%C3%ADa%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP%20pdf.pdf>

ONU Mujeres (2015). *How to manage gender-responsive evaluation*. *Evaluation Handbook*. Nueva York.

Disponible en:

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

UNEG (2011): *Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG*. Documento Orientativo, United Nations Evaluation Group UNEG/G(2011)2.

<http://uneval.org/document/detail/980>

Comunicación Inclusiva

Bengoechea, Mercedes: *Guía para la revisión del lenguaje desde una perspectiva de género*. BFA-DFB, Alcalá de Henares.

Disponible en:

<http://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf>

Bengoechea, Mercedes y M^a Luisa Calero Vaquera (2003). *Guía de Estilo 2: Sexismo y redacción periodística*. Junta de Castilla y León. Valladolid.

Bengoechea, Mercedes (2005). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. Santander, Dirección General de la Mujer, Gobierno de Cantabria. Santander.

Bengoechea, Mercedes y José Simón (2006). *Nombra en red*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Disponible en:

http://www.mujaresenred.net/mot.php?id_mot=78

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm

Blanco-Magadán Orta, Ana; Chillida Aparicio, Ana y Alonso Cuervo, Isabel (2009): *Publicidad institucional no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía. Sevilla.

Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/29119.pdf>

Del Olmo Campillo, Gemma y Méndez, Ana (2003): *En dos palabras*. Miras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid

García Meseguer, Alvaro: *Lenguaje y discriminación sexual*. S.A Montesinos Editor.

Menéndez Menéndez, M^a Isabel. *Lenguaje administrativo no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía. Sevilla.

Disponible en:

http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1094014557_145201212154.pdf

Recursos electrónicos

AECID – Género en Desarrollo

<http://www.aecid.es/es/que-hacemos/genero/>

América Latina Genera

<http://www.americalinagenera.org/>

CEPAL - DIVISIÓN DE GÉNERO

<http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>

Comisión Europea, DG DEVCO – GENDER

https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-governance/gender_en

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, NNUU

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/csw/>

EVALGENDER

<http://evalpartners.org/evalgender>

Fondo de Población de las Naciones Unidas

<http://www.unfpa.org/gender/>

Índice de desarrollo humano relativo al género (IDG)

<http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-de-g%C3%A9nero>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género

<http://www.eige.europa.eu/>

Observatorio de la Igualdad de Género, CEPAL

<http://www.cepal.org/oig/>

OCDE Gendernet

www.oecd.org/dac/gender-development/

ONU Mujeres, Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

<http://www.unwomen.org/es/>

Presupuesto y Género en América Latina y el Caribe

<http://presupuestoygenero.net/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/overview.html>

ReLAC: Red de seguimiento, evaluación y sistematización de América Latina y el Caribe. Grupo de Evaluación Género y Derechos Humanos

<http://noticiasrelac.ning.com/group/evaluacion-genero-y-derechos-humanos>

UN Gender Statistics Home

<http://genderstats.org/>

<http://www.educandoenigualdad.com/>

<http://www.educandoenigualdad.es/>

<http://educarenigualdad.org/>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

Andorra Bolivia Colombia Cuba R. Dominicana El Salvador Guatemala México Perú Panamá Uruguay
Argentina Brasil Costa Rica Chile Ecuador España Honduras Nicaragua Portugal Paraguay Venezuela



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Con el apoyo de:



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura



oij
Organismo
Internacional
de Juventud
para Iberoamérica

