

## HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD

---

El presente capítulo ha sido desarrollado con el fin de facilitar la comprensión y la inclusión del género y su transversalización a nivel de **políticas, programas y proyectos**. Contiene un conjunto de herramientas que permiten aplicar y operacionalizar el enfoque de género al trabajo de la oficina a través de sus políticas, programas y proyectos. Incluye las siguientes secciones:

1. Conceptos básicos en el análisis de género
2. Incorporación de la perspectiva de género en políticas, programas, proyectos y actividades
  - a) La pertinencia de género en políticas, programas y proyectos
  - b) Herramientas para TG a nivel de políticas y programación en la oficina PNUD
  - c) Herramientas para TG en la fase de formulación e implementación de programas y proyectos
  - d) Herramientas para la evaluación de género de los proyectos y actividades en curso
3. Buenas Prácticas para la transversalización de género en proyectos y programas

Se inicia el capítulo un conjunto de **conceptos básicos necesarios para el análisis de género**, cuyo objeto es facilitar la aproximación a la problemática de la equidad de género y la transversalización de género, dando a conocer sus argumentos y postulados principales. Luego continúa con una sección sobre **cómo transversalizar género a nivel de políticas, programas y proyectos**. Allí se plantea, de manera introductoria, los argumentos sobre la **pertinencia de género** de las políticas, programas y proyectos. A continuación se presentan un conjunto de **herramientas para TG a nivel de políticas y de las distintas fases de la ejecución de programas y proyectos**: formulación, implementación, monitoreo y evaluación. Entre estas herramientas puede mencionarse una **“Lista de verificación básica para TG”**, el **“Análisis de actores con enfoque de género”**, el **“Marco lógico sensible al género”** y diversas **“listas de verificación.”** También, se incluyen **“Pautas para evaluar el nivel de incorporación del género” en proyectos y actividades en curso**. Por último, se destaca las llamadas **“buenas prácticas” en materia de género** y se ejemplifica con una relacionada con la transversalización de género en programas y proyectos del PNUD.

### 1. CONCEPTOS BÁSICOS EN EL ANÁLISIS DE GÉNERO

---

Las herramientas conceptuales relacionadas con el género que presentamos a continuación tienen por objeto ayudar a comprender de mejor manera la realidad; ampliar el campo de análisis; y observar desde, un enfoque de género, las intervenciones sociales (políticas, programas y proyectos) que apoya el PNUD.

**¿Qué es género?** Así como en el lenguaje, la vestimenta y la comida, se pueden observar distintas formas culturales, también existe diversidad en las formas específicas en que cada cultura **define y entiende lo que es y debe ser un hombre y una mujer** en una sociedad determinada. Sobre la diferencia biológica de los cuerpos –el sexo– la cultura construye, agrega, atribuye un conjunto de **funciones o roles, significados y características específicas estereotipadas** para hombres y mujeres, formando **modelos de género hegemónicos** y una determinada **división del trabajo**. Todos estos elementos conforman un “sistema de género” u

**Género** es el conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y la relación entre ellos.

“orden de género” presente en cada sociedad, que establece **diferencias, desigualdades y estructuras de privilegio entre los géneros, tanto de orden simbólico como material**. Este “orden de género”, por ser de origen cultural cambia a través del tiempo, al igual que las culturas varían de acuerdo con el momento histórico y el lugar, y por lo tanto, es susceptible de ser modificado<sup>74</sup>. Este sistema de género da pautas para los comportamientos e ideas de mujeres y varones, quienes en el aprendizaje de su cultura internalizan qué es lo que deben o no hacer, pensar y ser, a partir de su pertenencia al sexo femenino o masculino. A estas construcciones sociales sobre el cuerpo apunta el género. El género en definitiva, apunta al conjunto de características sociales, culturales, jurídicas, políticas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento<sup>75</sup>. El **sexo** alude a las diferencias estrictamente biológicas que existen entre hombres y mujeres; estas características no suelen determinar sus conductas.

Diferencia entre Sexo y Género	
SEXO	GÉNERO
Hecho biológico/natural Características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.) que distinguen a mujeres y a hombres.	Hecho cultural/ social Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo
Macho/ Hembra	Mujer / Hombre Femenino / Masculino
Universal	Contextual, histórico
Adquirido al nacer	Aprendido
Fuente: Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.	

La *categoría de género*<sup>76</sup>, impulsada por el pensamiento feminista anglosajón de los años 70, fue creada para explicar que el papel social asignado y ejercido por las mujeres y los hombres, *no es producto de diferencias biológicas "naturales" ni de sexo*, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas *históricamente*.

La subordinación a la cual ha estado sometida la mitad de la población -las mujeres- a través de diversos períodos históricos es *producto de formas específicas de organización de las sociedades*, donde lo femenino y lo masculino no es el resultado de una definición biológica, sino la consecuencia de una desigual e injusta jerarquización respecto de las prácticas sociales, las funciones y la ubicación que se tenga en la sociedad.

El género, por lo tanto, no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos, y a la forma en que ésta se establece socialmente. Debido a que es una expresión relacional, el género incluye a mujeres y hombres. Al igual que los conceptos de clase, raza y etnicidad, el género es una *herramienta de análisis para comprender los procesos sociales*.

Las *relaciones de género* están presentes en la vida de todas las personas, en los comportamientos y las ideas.

Se manifiestan en diversos espacios como las *relaciones de pareja, el dominio familiar* que incluye la construcción de la maternidad, la paternidad y la filiación, la sexualidad y el ámbito de la reproducción biológica.

<sup>74</sup> Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.

<sup>75</sup> PNUD El Salvador (2004) Op.Cit.

<sup>76</sup> Tomado de PNUD-México (s/f) Estrategia de género. Op.Cit.

**El género como una construcción social** es un conjunto complejo de determinaciones y características económicas, sociales, legales, políticas, psicológicas y culturales que constituyen lo que en cada período, histórico se observa como femenino y masculino. Configura un tipo de relaciones de poder que determina las oportunidades de desarrollo de las personas. Es *construido sobre la diferencia sexual*, sobre los cuerpos y está *sujeto a cambio y transformación*: puede ser alterado.

**El género como categoría para analizar la realidad** es una nueva manera de mirar la realidad que permite identificar diferentes roles o papeles y actividades llevadas a cabo por hombres y mujeres en una sociedad, observando asimetrías, relaciones de poder e inequidades. Permite reconocer las causas y formular mecanismos para acortar las brechas de género. Ayuda a explicar y ampliar aspectos de la realidad previamente no considerados, y es aplicable a todas las esferas de la vida, incluyendo el trabajo, la educación y cuestiones personales.

**El género es una categoría**

**Descriptiva:** porque da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres

**Análítica:** porque permite señalar, interpretar e identificar las causas de las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en sociedades específicas.

**Política:** porque nos compromete con la transformación de las inequidades como opción política.

**El género como categoría política** implica acciones para transformar las desigualdades. En el marco de la teoría política, reconoce al patriarcado como sistema de dominación y la construcción androcéntrica de las sociedades. Esto implica cuestionar este sistema de dominación contribuyendo a transformar la realidad y avanzar hacia la equidad.

El **orden de género** puede observarse en **espacios institucionales** como la *familia*, la *comunidad*, *el mercado*, *la escuela*, *las empresas*, *el Estado*, entre otros. Refiere a diversas **dimensiones** entre las cuales podemos distinguir:

- a) **las actividades y relaciones concretas que sostienen hombres y mujeres**, entre ellas papeles o roles de género, la división sexual del trabajo, relaciones de poder entre mujeres y varones, etc. es decir, a lo que hacen mujeres y varones.
- b) **las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino**, las cuales apunta a las ideas de qué es lo femenino y lo masculino, a las identidades de género, a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, etc., en definitiva al “deber ser” femenino y masculino.<sup>77</sup>

MODELO OCCIDENTAL PREDOMINANTE DE IDENTIDADES DE GÉNERO		
	Mujer / Femenino	Hombre / Masculino
<b>Roles o Papeles Definidos</b>	Trabajo Reproductivo no remunerado “Dueña de casa”/ “Madre-esposa” Ser para otros Objeto	Trabajo Productivo remunerado “Proveedor”/ “Jefe de hogar” Ser para sí Sujeto
<b>Espacios Definidos</b>	Esfera del Cuidado, Esfera doméstica - privada Naturaleza	Esfera del Mercado, Esfera pública Cultura
<b>Estereotipos</b>	Subjetiva Dependiente Pasiva/ espectador Frágil	Objetivo Independiente Activo/ ejecutor Fuerte

<sup>77</sup> Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Op. Cit.

	Cooperativa Emocional/ ilógica, irracional Seguidora Conciliadora Flexible	Competitivo Racional/ lógico Líder Agresivo Enfocado
<b>Valoración Social, Estratificación de Género</b>	Menor valoración Menor acceso a prestigio Menor acceso a posiciones de poder Restricciones en la toma de decisiones	Mayor valoración Mayor prestigio social Predominio en posiciones de poder Mayor acceso a toma decisiones
Fuente: Valdés, T. y Fritz, H. (2005) Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA.		

**¿Qué es el enfoque de género?** Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en una sociedad, en una comunidad, en un proyecto, oficina, etc. Así como también, las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. Contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que antes no habían sido tomado en cuenta, y es aplicable a todo los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc. También es una opción política porque nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades<sup>78</sup>.

**¿Qué es la igualdad de género?** La noción de igualdad está ligada con la desigualdad. Ésta última es el hecho universal que más ha afectado la evolución de la humanidad. Por ello, la lucha por la igualdad y la equidad se ha configurado siempre como el motor del cambio.

Desde la Revolución Francesa, la reivindicación por la Igualdad entre los sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han demandado su condición de ciudadanas. Desde entonces, sobretodo a lo largo del siglo XX, se ha logrado el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, de ser propietarias y administrar sus pertenencias, entre otros logros. Sin embargo, a pesar de estos avances, el derecho propio de las mujeres a existir y controlar sus vidas aún hoy en día se encuentra con fuertes resistencias<sup>79</sup>. Por ello los progresos sociales conseguidos no resultan suficientes. Es necesario partir de ellos para afianzar y consolidar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

#### Significados de la igualdad

- Todos y todas somos iguales.
- Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Igualdad de Trato).
- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

<sup>78</sup> PNUD El Salvador (2004) pp. 16 Op. Cit.

<sup>79</sup> Instituto Andaluz de la Mujer (2003) Introducción al Enfoque Integrado o *Mainstreaming* de Género, Guía Básica, Unidad de Igualdad y Género, Consejería de la Presidencia, Consejería de Economía y Hacienda.

Avanzar hacia la *efectiva y plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y los hombres*, significa asentar el *principio de la Igualdad como valor central* de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad. Bajo esta perspectiva se han desarrollado normativas, recomendaciones y propuestas de políticas a nivel mundial, de Estados, Agencias de desarrollo y diversos actores, de forma que hoy en día resulta impensable no hacer propia la necesidad de trabajar considerando la igualdad de género.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

Se trata que tanto hombres como mujeres tengan un justo acceso a los recursos socioeconómicos, una condición en la cual mujeres y hombres participan como iguales y tienen acceso a estos recursos.

Fuente: UNDP (2001b), *Guide to developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.

Para avanzar en la igualdad es necesaria la *acción directa e individual de mujeres y hombres que le otorguen la legitimación social y ciudadana* que requiere. Como ciudadanos y ciudadanas, *cada una de las personas son piezas claves del proceso de cambio social* que significa trabajar para la igualdad de género, a través de la negociación, la promoción de valores sociales que nos permitan desarrollar una verdadera cultura democrática,

#### **La igualdad de género es un elemento fundamental para el desarrollo**

- Es una cuestión de *justicia con las mujeres* que representan la mitad de la población mundial y se han visto mayoritariamente privadas y excluidas de sus Derechos Humanos.
- Significa *contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas*, que no deberían seguir manteniendo el actual déficit de representación de una parte de la sociedad, las mujeres, en las estructuras sociales, políticas y económicas.
- Posibilita la plena incorporación de hombres y mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a *mejorar la eficiencia y la eficacia* de las metas para el desarrollo de nuestras sociedades, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

compartiendo, hombres y mujeres, las responsabilidades, las tareas y las funciones en las diferentes esferas de acción.

**El significado de la igualdad** El *principio de igualdad* constituye uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos y se configura como el ideal de toda organización social. Tiene distintas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y extranjeros, etc. y esto se concreta 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.

La **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.

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica, no implica necesariamente la desaparición de todas las discriminaciones. Por ello hemos de tomar en consideración que, garantizar el *principio de igualdad de trato*, si bien resulta una *condición necesaria*, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que *no permite reducir las diferencias sociales existentes*.

Ante la evidencia de los insuficientes resultados conseguidos con la aplicación del principio de Igualdad de trato, se justifica la necesaria incorporación de un *tratamiento diferenciado* que posibilite una verdadera *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*, y en este sentido cobra sentido la aplicación de *Acciones Positivas*.

En relación al principio de Igualdad es importante distinguir:

- *igualdad de iure*: igualdad formal, por ejemplo, dar al hombre y a la mujer el mismo estatus a través de la legislación
- *igualdad de facto*: paridad de género real y efectiva. Las leyes no son suficientes para transformar las estructuras de desigualdad. Los mecanismos de acción positiva apuntan a trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades originales para dar iguales oportunidades a mujeres y varones.
- *igualdad de oportunidades para mujeres y varones*: garantizan la igual participación en diferentes esferas de la vida (económica, política, social y de la toma de decisiones) y en diversas actividades (educación, capacitación y empleo).

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que tengan que ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de si han nacido hombres o mujeres.

Hay dos enfoques complementarios para conseguir la igualdad de género, por un lado la *transversalización de género* y el *empoderamiento de las mujeres*. La transversalización de género “*es el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas (...) haciendo de los intereses y experiencias de las mujeres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas (...) para que mujeres y hombres se beneficien igualmente. Por su parte el empoderamiento de las mujeres, central en el desarrollo humano, es entendido como la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Está dirigido a corregir las desigualdades de género en la esfera social y económica, así como en términos de derechos civiles y políticos*”<sup>80</sup>.

**¿Qué es la Equidad de Género?** La *Equidad de Género* significa justicia, dar a cada uno lo suyo reconociendo condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (según sexo, género, clase, religión, edad); y por lo tanto, reconocer la *diversidad* sin que esta sea usada como razón para la discriminación. La equidad pertenece al marco de la igualdad, pero destaca la importancia de la *igualdad de resultados*. Por ejemplo, aboga por un tratamiento diferencial de grupos para poner fin a una desigualdad.

Apunta al desarrollo de las habilidades de las personas removiendo barreras que inhiben la igualdad de oportunidades económicas, políticas, de acceso a la educación y a los servicios básicos. En este sentido la equidad significa que las personas (hombres y mujeres de cualquier edad, condición o estatus) pueden disfrutar tales oportunidades y beneficiarse de ellas. La equidad de género implica que las mujeres avancen a través de acciones positivas contribuyendo a reducir las desigualdades de género.

La **igualdad de género** implica que todos los seres humanos, mujeres y hombres, sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

<sup>80</sup> UNDP (2002) *Gender equality, Practice Note*. p. 2.

**¿Qué significa integrar género como tema transversal?** Trabajar el género de manera transversal es una de las estrategias utilizadas para lograr la meta de la igualdad de género. Consiste en hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas, en todas las esferas -política, económica y social-, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualmente y las desigualdades no se mantengan<sup>81</sup>. Apunta a incorporar de manera sistemática la igualdad de género en todas las políticas, programas, actividades administrativas y financieras, y procedimientos organizacionales, contribuyendo por esa vía a profundas transformaciones organizacionales<sup>82</sup>. Se usa como sinónimo de transversalización de género el concepto de institucionalización del género (*gender mainstreaming* en inglés). Se considera como una responsabilidad de todos los miembros de la institución u organización.

**Los distintos marcos analíticos utilizados para aplicar el enfoque de género.** Existe una diversidad de herramientas y marcos analíticos con distintos énfasis y propósitos que sirven para operacionalizar el enfoque de género, desarrollar una planificación de género y apoyar el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los programas y proyectos. Entre ellos el marco analítico de planificación y políticas de género de la Unidad de Planificación del Desarrollo<sup>83</sup> basado en la Red de institucionalización de género de C. Levy<sup>84</sup> y en el marco analítico de C. Moser, el Sistema de Papeles Triples (STP)<sup>85</sup>. También, está el marco analítico de Harvard o Sistema de los Papeles de Género (SPG)<sup>86</sup>; el marco analítico de Longwe del empoderamiento de las mujeres<sup>87</sup>; el marco analítico del Sistema de Relaciones Sociales del Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex<sup>88</sup>, entre otros. Sólo se hace referencia a ellos, dado que no necesariamente se adaptan a los niveles en que interviene y al tipo de trabajo que desarrolla el PNUD. Sin embargo, son importantes herramientas para profundizar en la aplicación del enfoque de género, a las cuales se puede recurrir.

<sup>81</sup> ECOSOC, 1997 citado en UNDP (2002).

<sup>82</sup> UNDP (2001 b) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*. UNDP.

<sup>83</sup> Ver UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP.

<sup>84</sup> Ver Levy (1996) *The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization*, DPU Working Paper No. 74; UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP; y Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

<sup>85</sup> Ver Moser (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres; y OIT (2003) *Online Training Module on Gender* [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>86</sup> Ver UNDP (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP; y ILO (2003) *Online Training Module on Gender* [www.ilo.org](http://www.ilo.org); y Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

<sup>87</sup> Ver UNICEF, Longwe y Clarke (1997) "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres" en León, M.: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores; y ILO (2003) *Online Training Module on Gender*. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>88</sup> Ver Kabeer (1998) "Papeles triples, papeles de género y relaciones sociales: el subtexto político de los sistemas de capacitación sobre el concepto de género" en *Realidades Trastocadas, Paidos, PUEG, UNAM, México DF*; ; ILO (2003) *Online Training Module on Gender* [www.ilo.org](http://www.ilo.org); Valdés y Fritz (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo.

## 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES

---

La **clave para trabajar incorporando la perspectiva de género descansa es no hacer suposiciones**. Es equivocado asumir que las mujeres se beneficiarán automáticamente de una intervención propuesta; que las visiones de las mujeres están reflejadas por los líderes de la comunidad; que agregar datos y estadísticas dibuja un cuadro exacto de las vidas de las mujeres; o que lo que funciona para los hombres automáticamente funcionará para las mujeres. Por ejemplo, el promedio de ingresos por hogar, es una abstracción que sólo existe en la mente de un economista; no se corresponde con la realidad afrontada por millones de mujeres que tienen poco o ningún control sobre cómo se utilizan los ingresos del hogar<sup>89</sup>.

Por ello, es importante considerar la perspectiva de género en las políticas, programas o proyectos, visibilizar quiénes son las y los actores involucrados, y considerar la transversalización de género durante todo el “ciclo del proyecto” o programa.

Así, por ejemplo, en la **fase de planificación**, la transversalización de género significa ser explícito sobre las diferentes necesidades y experiencias de hombres y mujeres, creando un espacio para todos los socios/as, dando voz y visibilidad a las perspectivas de las mujeres, así como a las de los hombres, y asegurando que el diseño está basado en por datos desagregados por sexo. Esto significa preguntar a hombres y mujeres cuáles son los temas que ellos mismos identifican como más urgentes.

En la **fase de implementación**, significa estar seguro de que ambos, hombres y mujeres, están participando de igual manera en los procesos de toma de decisiones y son tratados con igual respeto.

En la **fase de monitoreo** significa seguir la pista de los indicadores que miden los efectos diferenciales de las intervenciones desagregados por género. Es decir, considerar cómo afectan a mujeres y hombres de distinta manera las acciones desarrolladas. En la **fase de evaluación** significa asegurarse de que: hombres y mujeres participen de la evaluación -sea en la determinación de criterios o en la consideración de sus opiniones-; que la igualdad de género sea evaluada explícitamente; que en el equipo de evaluación exista balance de género y sensibilidad al género.<sup>90</sup>

Dada, la importancia de incorporar el género de manera transversal en las políticas, programas y proyectos es preciso fundamentar cuál es la pertinencia de género de los mismos, aspecto que se desarrolla en este apartado.

Asimismo, se presenta un conjunto de herramientas para facilitar la transversalización de género a nivel de las políticas y de la programación de la oficina, y a nivel de programas y proyectos. Para estos últimos se considera las distintas fases del ciclo de un proyecto: la formulación e implementación, el seguimiento y la evaluación.

---

<sup>89</sup> UNDP (2002) *Gender Equality, Practice Note* (Equidad de género. Cuaderno Político).

<sup>90</sup> UNDP (2002) Op.Cit.



## a) La pertinencia de género de las políticas, programas y proyectos<sup>91</sup>

---

La **pertinencia de género** se refiere a la relevancia de una determinada política, programa o proyecto en relación con el género. Es decir, en qué medida determinadas acciones, normas, procedimientos en el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos, tienen impactos diferenciados por género, no son neutrales, y por ello requieren la aplicación del enfoque de género. En general todos los programas, proyectos y acciones de desarrollo llevadas a cabo por el PNUD son, en última instancia, pertinentes al género, porque en definitiva afectan, directa o indirectamente, a la población que está constituida por mujeres y hombres. En algún momento pueden afectar las relaciones de género o las brechas de género existentes entre mujeres y hombres (manteniéndolas o profundizándolas); o en la ejecución de los proyectos habrá mujeres y hombres involucrados directamente, recibiendo o no los beneficios del mismo; o indirectamente, en términos de los efectos a largo plazo.

Por ello para la formulación e implementación de políticas, programas y proyectos con perspectiva de género es necesario considerar los siguientes aspectos<sup>92</sup>:

### 1) **La mayor parte del personal técnico percibe las actuaciones como neutras al género, piensa que su trabajo ni perjudica ni beneficia a mujeres y hombres**

Existen *dificultades para identificar dónde están las desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres*, especialmente en aquellas intervenciones donde las personas no aparecen directamente como beneficiarias. Esto hace que en numerosas ocasiones la realidad administrativa se perciba como neutra al género, aun cuando no lo sea.

*Se considera equivocadamente que las intervenciones recaen sobre recursos y no sobre personas.* Por ejemplo:

- cuando se llevan a cabo proyectos de reforestación, se actúa sobre bosques
- si se trata de mejoras en las comunicaciones, se actúa sobre transportes y carreteras
- si se incentiva la productividad de la pequeña empresa, se actúa sobre la empresa
- si se regula la pesca, se trata de los ríos, lagos o mares
- si se invierte en educación, se actúa sobre normas o se mejoran infraestructuras educativas (universidades, institutos, colegios, etc.).

Al **actuar sobre estructuras intermedias** (infraestructuras, empresas, etc.) **se tiende a no ver que las acciones afectan finalmente a mujeres y hombres**, sea porque las composiciones de las empresas no son igualitarias entre hombres y mujeres, porque las demandas de infraestructura urbana no son las mismas para mujeres y hombres o porque los efectos finales pueden aumentar las desigualdades entre mujeres y varones.

En otros casos, **las acciones recaen directamente sobre personas, y por lo tanto, el efecto es directo**. En estos casos, la justificación de la neutralidad de género se plantea en la medida en que 1) no existe una norma explícita que prohíba la entrada de mujeres (por ejemplo, en cursos de formación, servicios sociales, comisiones). Pero no consideran que las mujeres puedan enfrentar restricciones prácticas en función de la disponibilidad de tiempo, sus recursos, etc. Y 2) porque los criterios con que se presentan no muestran signos discriminatorios a priori (hay deportes que no están prohibidos para las mujeres, simplemente ellas no los practican y esto tiene que ver con oportunidades de acceso distintas y con estereotipos de género; la entrada al teatro tiene el mismo precio para todos, pero el

<sup>91</sup> Basado en Instituto Andaluz de la Mujer (2005) guía para identificar la pertinencia de género, N<sup>o</sup>6.

<sup>92</sup> Instituto Andaluz de la Mujer (2005) *Guía para Identificar la Pertinencia de Género*, N<sup>o</sup> 6. Op.Cit.

poder adquisitivo de las mujeres no es el mismo que el de los varones). Hay circunstancias sociales, normas, reglas, formas de organizarse y funcionar que no toman en cuenta las limitaciones que pueden enfrentar las mujeres, derivado por ejemplo de los papeles sociales asignados, del menor acceso a recursos, etc.

#### ¿Desde dónde se mira las acciones?

CENTRADAS EN LOS RECURSOS	CENTRADAS EN LAS PERSONAS
- Se coloca en primer plano los recursos	- Se coloca a las personas en el centro de la intervención
- Los hombres y las mujeres se invisibilizan	- Se ven mujeres y hombres
- No se vislumbra el impacto sobre mujeres y hombres	- Se puede identificar desequilibrios entre mujeres y hombres
- Se considera la intervención neutra	- Se puede prever impactos diferenciales sobre mujeres, sobre hombres y sobre la igualdad entre ambos
- No se prevén impactos diferenciados entre sexos	
NO SE CONSIDERA PERTINENTE	SI SE CONSIDERA PERTINENTE
Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2005) <i>Guía para Identificar la Pertinencia de Género</i> , Nº 6. Unidad de igualdad y género.	

Para el PNUD, que tiene como misión y paradigma el Desarrollo Humano, que explícitamente coloca a las personas como foco de las acciones para el desarrollo, la pertinencia de género es intrínseca a su quehacer.

Las políticas, programas, proyectos, acciones, etc. **afectan de manera diferente a mujeres y varones**, dado que éstos se encuentran en situaciones de partida desiguales como consecuencia del ordenamiento socio-cultural que jerarquiza las funciones y roles de género.

#### 2) La dificultad para ver la pertinencia de género tiene que ver con tres razones:

- a. El hecho de *no impedir la participación de mujeres y hombres* no implica que vayan a aprovechar del mismo modo los recursos públicos o privados invertidos en las acciones, si se considera que el orden social asigna roles diferentes y desiguales a cada uno. Esto sitúa a mujeres y hombres en *posiciones de partida diferentes* (por ejemplo, en el caso de los deportes). La interiorización de estas pautas culturales marca la distinta presencia de los géneros. Como consecuencia, siguiendo el ejemplo del deporte, si se entregan subvenciones, éstas serán copadas casi en su totalidad por hombres. En estos casos se entiende que no es pertinente el análisis de género, porque las decisiones individuales llevan a que estén o no presentes mujeres y varones. Entonces, los que están, los hombres, acceden y disponen de más recursos que las que no están, las mujeres. Sin embargo, las mujeres no acceden a esos recursos, no porque no quieran participar, sino porque no se ha incentivado su participación, y porque tienen limitaciones reales para ello, al tener como primera responsabilidad el trabajo doméstico y el cuidado de otros. Esto les quita tiempo para desarrollar otras actividades, sean de descanso o de trabajo remunerado. Por esto se plantea que las mujeres tienen “pobreza de tiempo” o que se les “roba tiempo” al desarrollar gran parte del trabajo no remunerado que la sociedad necesita. Al no destinarse recursos para el trabajo doméstico, la atención y el cuidado – tareas que realizan las mujeres- son ellas las que enfrentan carencias de tiempo, esto las hace más pobres, porque se les está “robando” tiempo remunerado o tiempo de descanso.
- b. Las *diferentes tareas asignadas a mujeres y hombres hacen que tengan demandas y necesidades básicas distintas*, ellos más ligadas al ámbito público y ellas a las labores

socialmente impuestas (cuidado y tareas domésticas). Eso hace que, por ejemplo, las demandas en el espacio urbano y frente a los servicios difieran.

- c. *Los recursos de ellas y ellos son distintos.* La inserción de los varones en el mercado de trabajo hace que tradicionalmente ellos dispongan de más recursos económicos y por lo tanto, la demanda de algunos servicios puede ser superior por parte de las mujeres para dar respuesta a sus necesidades, pero también, porque ellas canalizan las necesidades de servicios de toda la familia. Por ejemplo, la propiedad de un automóvil para el hombre puede tener un sentido y uso diferente que para la mujer.

*Todas las políticas, proyectos y acciones son pertinentes al género*, pues afectan, en última instancia a la población, a mujeres y hombres.

Si bien, *a priori*, parecen no sexistas –o neutras al género- pueden no serlo. Puede haber impactos no previstos y no deseados que, sin embargo, van a discriminar, a empeorar la vida de unas u otros. Ello por las desigualdades que existen en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de las áreas, campos o ámbitos, que sitúan a unas y otros en condiciones de partida desiguales.

Por ello es fundamental:

- Hacer **visibles a las personas, mujeres y hombres**
- Identificar en qué **posición están y los desequilibrios** que existen entre ambos sexos
- Identificar que las medidas, proyectos o acciones pueden tener un **impacto diferencial** sobre mujeres y hombres, como consecuencia del desequilibrio de partida; y que una intervención puede **favorecer –o desfavorecer- que las brechas de género** –entre mujeres y hombres- disminuyan.

Analizar la pertinencia de género es una forma de establecer si una actuación es relevante al género, si es necesario aplicar el enfoque de género en una intervención o proyecto. Implica:

- **Análisis sobre el punto de partida:** identificar si la situación y posición de mujeres y hombres –derivados del orden de género vigente en la sociedad- presenta desequilibrios o desigualdades.
- **Análisis sobre el punto de llegada:** posibles efectos que tiene la actuación sobre mujeres y hombres o sobre la/s brecha/s de género identificadas.
- **Análisis del contenido de la intervención:** examinar la posible reproducción de las desigualdades de género (a través del lenguaje, de las imágenes, de los conocimientos transmitidos, de estereotipos tradicionales, etc.).

Un proyecto, medida o acción puede afectar positiva o negativamente la igualdad entre mujeres y hombres:

- **Positiva**, si contribuye a equilibrar o acortar las desigualdades existentes en el terreno de la intervención que se propone
- **Negativamente**, si aumenta las desigualdades
- **Perpetuadora de la desigualdad**, si no compensa las desigualdades y contribuye a mantenerlas.

La **condición previa para el inicio de una política, programa o proyecto** es la **identificación de: problemas, agentes sociales involucrados, intereses, visiones, expectativas y potencialidades**. La información que se obtenga de este proceso es condición indispensable para que se conozcan los grupos beneficiarios del proyecto, así como las actividades necesarias para la solución de los problemas que han sido identificados. Para ello se puede usar la siguiente matriz:

IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
Elementos del análisis de la situación	Herramientas Para el análisis de género
<b>1. Análisis geográfico y demográfico</b> - Posición socio-política y participación <b>2. Análisis del grupo beneficiario:</b> - División sexual del trabajo - Acceso a los recursos y control sobre los mismos	- <b>Desagregación de datos por sexo</b> (para todas las variables demográficas y sociales) - <b>Desagregación de datos por sexo, observando aspectos socio-económicos, etnia, religión, edad y diferenciación interna de los segmentos</b>
<b>3. Análisis Institucional:</b> - Organizaciones del grupo beneficiario - Organizaciones ejecutoras del proyecto - Organizaciones colaboradoras o involucradas <b>4. Análisis del marco de las políticas de género y desarrollo</b>	- <b>Perfil institucional</b> en materia de género  - Se refiere a las <b>políticas específicas, neutrales, redistributivas y a las políticas oficiales</b>
Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2005) <i>Guía para Identificar la Pertinencia de Género</i> , N° 6. Unidad de igualdad y género.	

## b) Herramientas a nivel de políticas y programación en la oficina PNUD

### HERRAMIENTA: Listas de verificación a nivel de políticas y programas de la oficina país<sup>93</sup>

Estas “listas de verificación” son herramientas para guiar la Transversalización de género en el quehacer de la oficina en el ámbito de la incidencia y la programación conjunta con el país.

#### i) Preguntas guías a nivel de políticas de la oficina país

- ✓ ¿Los documentos y mensajes clave del PNUD, usados durante la negociación, hacen referencia a la igualdad de género?
- ✓ ¿La información utilizada en el diálogo y negociación ha sido desglosada por edad, sexo y origen étnico?
- ✓ ¿El personal del PNUD que participa en las reuniones de diálogo y negociación, expresa las inquietudes sobre igualdad de género y hace referencia a los acuerdos internacionales?
- ✓ ¿Se ha establecido alguna relación de colaboración con el gobierno en lo concerniente a consideraciones de igualdad de género incluyendo, pero no limitándose al SERNAM?
- ✓ ¿Se ha establecido diálogo y consulta con las organizaciones civiles y académicas que trabajan por la equidad de género?

#### ii) Preguntas guías a nivel la programación de la oficina país

- ✓ ¿El CCA/CP posee información sobre género, especialmente la información socioeconómica, previamente identificada y cotejada?
- ✓ ¿Toda la información, datos sobre antecedentes, análisis situacional, ha sido desagregada por edad, sexo y origen étnico?
- ✓ ¿Se ha consultado con las diversas instancias especialistas en género a lo largo del proceso?

<sup>93</sup> Basado en el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (2005) *Estrategia de Género 2005-2006* y el “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera. El Salvador.

- ✓ ¿La programación, ha sido orientada con respecto a los asuntos de género?
- ✓ ¿Se le ha prestado atención a la inclusión de temas de igualdad de género en la programación macroeconómica y de administración pública, incluyendo los vínculos entre los niveles micro, medio y macro de análisis y formulación de políticas?

### c) Herramientas para la fase de formulación e implementación de programas y proyectos

El comienzo de la elaboración de un programa o proyecto es el momento estratégico para incorporar consideraciones sobre la equidad de género. Esto facilita la Transversalización de género en el mismo, ya que incluye cuestiones de género desde la problematización, la identificación de necesidades, intereses, posibles soluciones, así como información desagregada por sexo para prever resultados esperados y los impactos posibles en hombres y mujeres. Para facilitar esta tarea, se presenta a continuación un conjunto de herramientas de análisis y listas de verificación.

#### HERRAMIENTA: Lista de verificación básica para incorporar género en políticas, programas y proyectos

Esta “lista de verificación” es una herramienta para la Transversalización de género en el diseño y/o ejecución de políticas, programas y proyectos y se compone de un conjunto de preguntas guías.

Su objetivo es identificar aspectos básicos para transversalizar género en programas y y/o proyectos, y ser un punto de partida en la revisión de las acciones o actividades requeridas para ello.

<b>LISTA DE VERIFICACIÓN BÁSICA</b>	
para diseñar/ejecutar Políticas, Programas o Proyectos con enfoque de Género (CHECKLIST)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Utiliza un <i>lenguaje inclusivo</i>, que visibilice a las mujeres (lenguaje no sexista) en sus documentos?</li> <li>✓ ¿Utiliza un <i>discurso</i> que incluye la <i>perspectiva de género como parte de la marca PNUD</i>?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto los <i>marcos normativos del PNUD sobre equidad de género</i> para fundamentar? (CEDAW, Declaración del Milenio, <i>Direct Line 11</i>, Cuaderno Político, <i>Guidance Note on Gender Mainstreaming</i>, entre otros)</li> <li>✓ ¿Incorpora el <i>enfoque del Desarrollo Humano y Género</i>?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto los <i>marcos normativos de equidad género del país</i> para fundamentar? (Plan de Igualdad de Oportunidades y otros lineamientos del Gobierno de Chile)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Considera en el “Análisis de la situación” (formato <i>Prodoc</i>) o en el “Diseño del proyecto” (formato GEF) de su programa o proyecto, en relación al <b>diagnóstico</b>...?               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos desagregados por sexo</li> <li>• Indicadores de género</li> <li>• Índices de Desarrollo Humano relativos al género</li> <li>• Información sensible al género de los Informes de Desarrollo Humano</li> <li>• Datos disponibles en el “Sistema de Información de género” (intranet)</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información disponible en el Centro de Documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Ha considerado consultar/ contratar a <i>especialistas, expertos/as y/o informantes claves en género y la temática específica</i> en que trabaja?</li> <li>✓ ¿Ha considerado la <i>consulta a organizaciones de mujeres y/o ONG</i> que trabajan sobre <i>género en el área temática específica</i> de trabajo?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Coloca el tema <i>género en las relaciones con sus contrapartes y en la negociación sus socios</i> en el contexto de las políticas, programas o proyectos en que está involucrado/a?</li> <li>✓ ¿Ha <i>sensibilizado a sus contrapartes para transversalizar género</i> en los programas y proyectos en que esta involucrado/a?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Considera el <i>género en los TDR de los estudios, evaluaciones, bases de concursos</i>, etc. encargados en el marco de sus programas o proyectos?</li> <li>✓ ¿Considera aspectos de <i>género en el monitoreo y evaluación</i> de sus programas y proyectos?</li> </ul>
<p>Fuente: Proceso de Transversalización de Género en el PNUD Chile y sus productos (diagnóstico, estrategia de TG y Plan de acción).</p>

#### **HERRAMIENTA: Análisis de actores involucrados con enfoque de género**<sup>94</sup>

Esta herramienta consiste en hacer un análisis de los actores involucrados en los programas y proyectos. Tiene por objeto visibilizar a las mujeres y varones involucrados con el fin de crear las bases para la participación durante las etapas de preparación, ejecución y seguimiento del proyecto y de ajustar los objetivos y actividades del proyecto a la realidad diferencial que viven hombres y mujeres. La identificación de los actores permite reconocer quiénes son las personas, los grupos, las organizaciones y las instituciones que tienen intereses, pueden influenciar y/o resultar afectadas en mayor o menor grado por sus acciones. Este análisis implica aclarar: *los intereses y los roles de cada grupo de actores* e identificar las *consideraciones o brechas de género* de los grupos involucrados en el proyecto.

*Los intereses y los roles refieren a:* cuál es la participación de los actores del programa o proyecto y los roles que desempeñan sean planificadores, ejecutores, financiadores, beneficiarios/as directos o indirectos, u otros. Aquí las preguntas que hay que hacerse son: ¿Quiénes son los beneficiarios directos y los beneficiarios potenciales?, ¿Quiénes son los ejecutores?, ¿Quiénes participan en la toma de decisiones?, ¿Quiénes son responsables del financiamiento?, ¿Qué interés tiene cada grupo en el proyecto?

Las *brechas de género* son patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres o entre diferentes grupos de mujeres. Se pueden contemplar dos tipos de *consideraciones o brechas de género*:

**I. Relativas a las mujeres y los hombres de los distintos grupos de actores**, en cuanto a su:

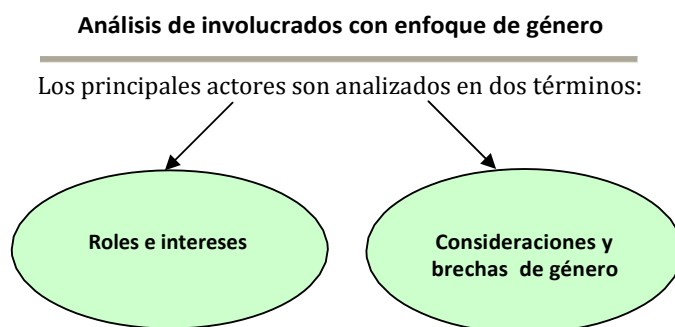
<sup>94</sup> Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. <http://www.iadb.org/sds/doc/WID-ManualCapacitacionSIII.pdf> , <http://www.iadb.org/sds/doc/wid%2dmanualcapacitacionsi.pdf>

- i) acceso a la información, los recursos, los servicios y los beneficios potenciales del proyecto propuesto,
- ii) participación en las distintas etapas del ciclo de proyecto,
- iii) poder de decisión o control respecto a los cambios que implica el programa o proyecto, etc.

**II. Relativas a las instituciones** que participan en el programa o proyecto en cuanto a sus:

- i) políticas,
- ii) sus recursos humanos
- iii) y sus procesos e instrumentos de planificación, gestión y evaluación.

Por ejemplo, identificar consideraciones de género tales como la presencia o no de recolección de datos desagregados por sexo, la inclusión de la perspectiva de género en el Ciclo del Proyecto (diagnóstico, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación), la sensibilidad de género de los equipos de trabajo de la institución, entre otros. O brechas de género, por ejemplo, en relación a la capacitación recibida por varones y mujeres de los equipos de trabajo, o a la toma de decisiones, etc.



Se puede usar el cuadro que se presenta a continuación para sistematizar las respuestas. Una vez que se han identificado los principales actores, teniendo en cuenta los roles, intereses, consideraciones de género o brechas de género, se hace necesario revisar los objetivos y las actividades que propone el proyecto y evaluarlas para incorporar la participación de los diferentes actores.

Ejemplo: caso de abastecimiento de agua (comunidades rurales)		
Involucrados	Roles	Consideraciones de género
Mujeres	Beneficiarias directas	Invierten más tiempo en el acarreo del agua, lo que impide una participación efectiva en otras actividades (generación de ingresos y otras).
Fundación DARE	Financiador Ejecutor	No promueve diagnósticos participativos que permitirían conocer las necesidades específicas de las mujeres y los hombres del grupo objetivo.  Utiliza un enfoque eminentemente técnico para la solución del problema
Consejos Municipales	Co-financiador Beneficiario indirecto	No hacen muchas consultas participativas y no siempre tienen la información necesaria sobre las necesidades y prioridades de las mujeres o de las comunidades.  Incluyen pocas mujeres entre sus miembros y menos en sus mesas directivas

Fuente: Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

**HERRAMIENTA: Listas de verificación para las fases de formulación e implementación de programas y proyectos (Checklist)<sup>95</sup>**

Las “listas de verificación” son herramientas para la Transversalización de género en programas y proyectos y se componen de un conjunto de preguntas guías.

Objetivo: permiten identificar aspectos a ser considerados en la formulación e implementación de programas/proyectos sensibles al género y revisar las actividades a ser consideradas para la Transversalización de género. No obstante, también pueden ser usadas como guía en las fases de monitoreo y evaluación.

**i) Preguntas guías en la fase de **Formulación/Gestión** de proyectos y programas**

- ✓ Análisis de situación: ¿Se han identificado apropiadamente todos los asuntos relacionados con la igualdad de género relevantes al proyecto, incluyendo los impactos de género y de los resultados esperados? ¿Se hace mención al IDG y el IPG?
- ✓ Estrategia: ¿Se han identificado los vínculos con otros proyectos y programas relacionados con el género y se han incorporado en la documentación?
- ✓ Población Beneficiaria: ¿Se ha consultado a las mujeres de igual manera que a los hombres durante el proceso de formulación, especialmente a las beneficiarias del sexo femenino? ¿Se ha desglosado toda la información por edad, sexo y origen étnico?
- ✓ Acuerdos de gestión: ¿Han participado en la identificación y formulación del proyecto personas y ONGs de mujeres con conocimiento y experiencia en transversalización de género?
- ✓ Términos de Referencia (TOR:) ¿Los TOR reflejan el requerimiento de un conocimiento y experiencia relevante en género?
- ✓ Seguimiento y evaluación. ¿Se han considerado criterios de evaluación e indicadores de equidad de género en el programa o proyecto?

**ii) Preguntas guías en la fase de **Implementación** de programas y proyectos**

- ✓ ¿Se ha garantizado el equilibrio de género en la capacitación del proyecto?
- ✓ ¿Los informes de evaluación de proyectos y programas reflejan los asuntos sobre género, y esta información se presenta desglosada por sexo?
- ✓ ¿Se incluye el conocimiento y experiencia sobre género como requisito de los términos de referencia (TOR)?
- ✓ ¿Todas las misiones de apoyo reciben una orientación sobre asuntos de género?
- ✓ ¿Los informes finales de los proyectos identifican de manera sistemática las brechas de género y los éxitos de los proyectos relacionados con género?
- ✓ ¿Se han establecido mecanismos para asegurar que exista balance de género entre el personal del proyecto?
- ✓ ¿Qué nivel de balance de género se ha logrado entre los participantes a las reuniones de proyecto?

<sup>95</sup> Basado en la lista de verificación del “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador; y el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (s/f) *Estrategia de Género*, Op.cit.



**HERRAMIENTA: Lista de verificación de intervenciones para incluir género en el Ciclo del proyecto<sup>96</sup>**

Esta lista de verificación señala, para cada etapa del ciclo del proyecto, qué intervenciones son necesarias de realizar para incorporar el género.

Lista de Verificación de Moser de las Intervenciones de Género que se llevan a cabo en el Ciclo del Proyecto		
Etapa		Intervenciones importantes
1	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>orientación de la política</li> <li>identificación del enfoque MED/GED (matriz de políticas MED/GED)</li> <li>intervención focalizada o transversal</li> </ul>
2	Preparación a. definición de grupo objetivo b. identificación de los objetivos de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>diagnóstico de género</li> <li>identificación de roles de género</li> <li>evaluación de las necesidades de género</li> </ul>
3	Diseño a. personal b. estudios de factibilidad socio-económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>entrenamiento del personal en el enfoque de género</li> <li>términos de referencia (TDR) para el personal y consultores sensible al género</li> <li>mecanismos para asegurar que las mujeres y las organizaciones sensibles al género sean incluidas en el proceso de planificación</li> <li>evaluación de las necesidades de género</li> <li>datos sobre la ubicación y el control de los recursos desagregados por sexo</li> </ul>
4	Inicio a. Metas para el equipo b. Estudios previos	<ul style="list-style-type: none"> <li>términos de referencia para consultores sensible al género</li> <li>inclusión de experto/a en género</li> <li>capacitación del personal en el enfoque de género</li> <li>análisis de costo-beneficio con perspectiva de género, que incluya el "trabajo invisible" de las mujeres</li> <li>inclusión de mujeres en el equipo de capacitación sobre género</li> </ul>
5	Ratificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>identificación de puntos de entrada para el diálogo</li> <li>entrenamiento del personal sobre asuntos relacionados con la conciencia de género</li> </ul>
6	Implementación a. agencia y staff b. población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>entrenamiento del staff en planificación de género</li> <li>términos de referencia para el personal sensible al género</li> <li>equidad de género en la composición de la agencia</li> <li>clarificación del rol de las mujeres en los proyectos participativos</li> </ul>
7	Monitoreo/evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>términos de referencia para consultores sensible al género</li> <li>entrenamiento del staff en género</li> <li>composición del equipo</li> </ul>
Fuente: ILO (1998) Adaptado de Moser, 1993, Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training, Routledge.		

<sup>96</sup> ILO (1998) "Tools for mainstreaming gender concerns, Unit 5", en *OnLine Gender Learning & Information Module*. South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, SEAPAT  
<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit5/listpcyc.htm>

## HERRAMIENTA: Matriz de Marco Lógico con enfoque de género<sup>97</sup>

Esta herramienta tiene por objeto facilitar la formulación de proyectos que utilizan Marco Lógico y requieren incorporar aspectos de género. Consiste en un conjunto de preguntas orientadoras para cada uno de los ítems del Marco Lógico.

A continuación se presentan los elementos centrales de la Matriz de Marco Lógico con enfoque de género que servirá de guía para la formulación e implementación de proyectos.

El Análisis de Género en el Marco Lógico implica:

- Identificar las *necesidades de mujeres y hombres* en la determinación de la meta y los objetivos
- Identificar y usar información *desagregada por sexo e indicadores de género*
- Identificar *roles y relaciones de género, y uso de métodos participativos* (los beneficiarios son actores, no recipientes pasivos)
- ☐ Incorporar al proyecto *recursos aportados por los beneficiarios* (mujeres y varones)

Aspectos claves del análisis de género a tener en cuenta:

Nivel del Marco Lógico	Elementos claves de género
<i>Meta</i>	Coherencia con la política de igualdad de género
<i>Objetivo</i>	Necesidades de género (desagregadas por mujeres y hombres)
<i>Resultados</i>	Distribución de los beneficios desagregados por género
<i>Actividades</i>	Roles de género y relaciones de género Acceso y control de recursos de mujeres y hombres

Dos preguntas claves:

1. ¿Cómo afectan los aspectos vinculados al género el éxito o fracaso del programa o proyecto?
2. ¿Cómo afecta el desarrollo del programa o proyecto (objetivos, resultados, actividades) las desigualdades de género existentes en el contexto de intervención?

*Preguntas en relación a la participación:*

1. ¿Quiénes participan de los proyectos y cómo?
2. ¿Se conoce y/o responde a las *necesidades de mujeres y hombres*?
3. ¿Existe, entre los/as *beneficiarios (mujeres, varones)*, una *agenda* en competencia o complementaria?
4. ¿Tienen los/as *participantes (mujeres/ varones)* un *espacio en el monitoreo y la evaluación* del programa o proyecto?
5. ¿Las *mujeres discuten/opinan* como grupo separado y/o junto con los hombres? (identificar/ negociar)

<sup>97</sup> Reelaborador sobre la base de: FAO, ISNAR (2001) Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module; Hambly, Helen (2001) Engendering the Logical Framework. ISNAR; SDC (2003) Gender Tool Kit; y CE (1993) Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo. Bruselas.

**MATRIZ DE MARCO LÓGICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: PREGUNTAS GUÍAS**

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

#### d) Evaluación de género de los proyectos y actividades en curso

---

En el caso de proyectos que se iniciaron sin considerar aspectos de género, éstos pueden ser incorporados en las fases de monitoreo y evaluación. Dependiendo de la flexibilidad de cada proyecto, es posible readecuar algunas actividades o incorporar, por ejemplo, las necesidades de las mujeres. No es necesario cambiar los objetivos, pero la forma en que se desarrollan las actividades puede hacer una diferencia en torno a la equidad de género.

A través del monitoreo se da seguimiento a las acciones y se comprueba en qué medida se cumplen las metas propuestas de los proyectos. En este momento pueden hacerse visibles las limitaciones que tiene un proyecto al no incorporar el género. También, se puede observar potencialidades en términos de dónde y cómo incorporar cuestiones de género. Está documentado que la inclusión de aspectos de género potencia el logro de las metas, de modo que se puede usar el monitoreo sensible al género como una fuente de información para realizar ajustes y sacar lecciones.

Para esos efectos, a continuación se presentan dos herramientas, una para monitorear y evaluar un proyecto/programa con enfoque de género, y otra para evaluar el nivel de incorporación de cuestiones de género a nivel del proyecto o en actividades.

#### **HERRAMIENTA: Listas de verificación para la fase de monitoreo y evaluación de programas y proyectos**<sup>98</sup>

Esta “lista de verificación” tiene por objeto facilitar el monitoreo y evaluación de programas y proyectos desde una perspectiva de equidad de género. Se compone de un conjunto de preguntas guías.

#### **Preguntas guías en la fase de Monitoreo y Evaluación de programas/ proyectos**

- ✓ ¿Los términos de referencia (*TOR*) para la evaluación, demandan experiencia y *expertise* en asuntos relacionados con género?
- ✓ ¿Las/os evaluadores de la misión reciben orientación sobre asuntos de género relevantes y proveen documentación?
- ✓ ¿El personal del programa revisa el informe preliminar de evaluación para garantizar que refleje las omisiones y éxitos relacionados con el proyecto /programa de género?
- ✓ ¿El personal del programa comprende y aplica los indicadores de éxito del proceso?
- ✓ ¿El personal del PNUD plantea temas relevantes sobre género en las reuniones de monitoreo de proyectos y las reuniones de la Revisión Tripartita?

---

<sup>98</sup> Basado en la lista de verificación del “Anexo 1” de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming* (PNUD, 1997), traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador; y el “ANEXO 5: Niveles de integración del género en el PNUD México”, en PNUD México (2005) *Estrategia de Género 2005-2006*.

## HERRAMIENTA: Niveles de integración de género en proyectos y actividades.

Los instrumentos<sup>99</sup> que se presentan a continuación han sido elaborados para evaluar los grados de integración de aspectos de género en programas, proyectos y actividades en curso. Dan cuenta de las maneras en que puede incluirse cuestiones de género, desde aspectos muy básicos, como el lenguaje, hasta niveles más integrales que suponen la incorporación del género de manera transversal. Estas herramientas también pueden aplicarse a todo el “Ciclo del proyecto”, es decir, en las fases de formulación, ejecución, monitoreo y evaluación, con cierta flexibilidad.

### Pauta Nº 1: Análisis de Programas/ Proyectos con Enfoque de género

**Objetivo:** mostrar una visión sintética del nivel de inclusión o no de elementos de género en los programas/ proyectos.

ANÁLISIS DE PROGRAMAS/ PROYECTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	
<b>1. Identificación</b>	
1.1 Nombre Proyecto/Programa:	
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado):	
1.3 Área o línea temática:	
<b>2. ¿Los siguientes ítems, incluyen explícitamente el género, a mujeres y hombres en...?</b>	
2.1 Beneficiarios	SI NO S/I
2.2 Objetivos	SI NO S/I
2.3 Actividades	SI NO S/I
2.4 Resultados esperados	SI NO S/I
2.5 Indicadores resultados	SI NO S/I
2.6 Presupuesto	SI NO S/I
3. Impactos en la igualdad de Género, en mujeres y hombres (necesidades diferentes de mujeres y varones, desigualdades entre hombres y mujeres en el área de intervención)	SI NO S/I
<b>4. Formas, instancias de Inclusión del género en... (explícitamente)</b>	
4.1 Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	SI NO S/I
4.2 Contexto normativo y de políticas de equidad	SI NO S/I
4.3 Desagregación datos según sexo	SI NO S/I
4.4 Como temática o actividad aparte	SI NO S/I
4.5 El lenguaje utilizado especifica masculino, femenino	SI NO S/I
4.6 Se supone inmerso en otra categoría social (Ej.: familia, comunidad)	SI NO S/I
4.7 Como sinónimo de mujeres	SI NO S/I
4.8 Como consideración, criterio general (mención general)	SI NO S/I
4.9 Transversalmente en el programa, proyecto	SI NO S/I
<b>5. Identificar Actores sociales involucrados</b> (visibilizar la participación de todos/as, en distintos niveles, como comunidad, mujeres, varones, municipio, empresas, etc.)	
<b>6. Observaciones</b> (entre otras, referidas a inclusión del género generalizada o aisladas)	
<b>CODIGOS.</b> S/I: sin información	

<sup>99</sup> Elaboración propia sobre la base de diversos instrumentos, especialmente los incluidos en Instituto Andaluz de la Mujer (2005) Guía para identificar la Pertinencia de Género. Op.cit. y UNDP (2001). “Gender Mainstreaming Learning and Information Pack”. Gender in Development Programme.

## **Pauta Nº 2: Análisis de Actividades con Enfoque de género**

**Objetivo:** mostrar una visión sintética de la inclusión o no de elementos de género en actividades desarrolladas en el marco de programas o proyectos.

**Definición de Actividad:** proyectos cuyo resultado final es una actividad o productos específicos en el marco de un proyecto o programa general.

<b>ANÁLISIS DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>			
<b>1. Identificación</b>			
1.1 Nombre Actividad:			
1.2 Estado (elaboración, ejecución, finalizado):			
1.3 Área o línea temática:			
<b>2. ¿Los siguientes ítems, incluyen explícitamente el género, a mujeres y hombres en...?</b>			
<b>2.1 Beneficiarios</b>	Si	No	S/I
<b>2.2 Objetivos</b>	Si	No	S/I
<b>2.3 Sub-actividades, productos intermedios</b>	Si	No	S/I
<b>2.4 Resultados esperados</b>	Si	No	S/I
<b>2.5 Indicadores de resultados</b>	Si	No	S/I
<b>2.6 Presupuesto</b>	Si	No	S/I
<b>3. Existen mecanismos para asegurar la participación equitativa</b> de hombres y mujeres en las diversas instancias (expositores, toma de decisiones, preparación, etc.)	Si	No	S/I
<b>4. Impactos en la igualdad de Género, en mujeres y varones</b> (derivado de necesidades diferentes de mujeres y hombres, desigualdades entre hombres y mujeres en el área de intervención)	Si	No	S/I
<b>5. Formas, instancias de Inclusión del género en...</b>			
5.1 Antecedentes / fundamentación / diagnóstico	Si	No	S/I
5.2 Contexto normativo y de políticas de equidad	Si	No	S/I
5.3 Desagregación datos según sexo	Si	No	S/I
5.4 Como temática o actividad aparte	Si	No	S/I
5.5 El lenguaje utilizado especifica masculino y femenino	Si	No	S/I
5.6 Se supone inmerso en otra categoría social (Ej.: familia, comunidad)	Si	No	S/I
5.7 Como sinónimo de mujeres	Si	No	S/I
5.8 Cómo consideración, criterio general (mención general)	Si	No	S/I
5.9 Los tópicos y la agenda, los cuales reflejan las prioridades de la igualdad de género	Si	No	S/I
5.10 Transversalmente en las diversas instancias	Si	No	S/I
<b>6. Identificar Actores sociales involucrados</b> (visibilizar la participación de todos/as, en distintos niveles, como comunidad, mujeres, varones, municipio, empresas, etc.)			
<b>7. Observaciones</b> (entre otras, referidas a inclusión del género generalizada o aisladas)			
<b>CÓDIGOS.</b> S/I: sin información			

### 3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS

---

**Las buenas prácticas**<sup>100</sup> son los ejemplos de procesos e iniciativas que han tenido resultados valorados como positivos. También se pueden definir como un enfoque innovador, probado y reconocido que podría a su vez ser exitoso en otros contextos. Una buena práctica sería entonces, una práctica innovadora que hace posible mejorar el presente y que por tanto pretende ser un modelo o un estándar en un sistema dado.

**Las lecciones aprendidas**, se originan a partir del análisis de las experiencias prácticas e incluso de aquellas que no pueden ser incluidas dentro del marco de “buenas prácticas”. Se recogen aquellos aprendizajes que no tienen por qué derivar de resultados positivos pero que sí pueden proveer una guía y unos lineamientos para el desarrollo de futuras intervenciones. La sistematización de estos aprendizajes se catalogaría bajo el epígrafe de “lecciones aprendidas”.

Desde un enfoque de género, las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes -exitosos o no- de otros, y aplicarlos de manera más amplia. Pueden promover nuevas ideas o sugerir adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos tanto en mujeres como en hombres.

#### ¿Cuándo una buena práctica es considerada como buena?<sup>101</sup>

- a) **Cuando se produce un cambio:** la práctica seleccionada ha conducido a un cambio real, medible cuantitativa o cualitativamente que contribuye a la incorporación de género. Es decir, que se han introducido nuevas maneras de hacer las cosas, que tanto mujeres como hombres rechazan continuar con viejas prácticas.
- b) **Cuando se produce un impacto:** cuando la práctica seleccionada ha tenido algún tipo de impacto visible y medible en la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas, legislación existente, asignación de recursos, opinión pública, control en el cumplimiento de la normatividad, etc. Se debe incorporar un análisis o evaluación del grado de institucionalización de la “buena práctica” identificada.
- c) **Cuando se produce innovación:** la práctica seleccionada demuestra un enfoque innovador en el abordaje de la prevención, tratamiento y resolución de problemas específicos.
- d) **Cuando es posible replicar:** La “buena práctica” seleccionada tiene posibilidad de ser replicada en otros contextos y lugares, sobre todo en relación a la instalación de capacidades de análisis e intervención desde un enfoque de género. Es necesario analizar estas posibilidades de réplica.
- e) **Cuando es sostenible:** La “buena práctica” tiene la virtud de generar procesos sostenibles en el medio—largo tiempo en la construcción de capacidades, liderazgos, mediación, resolución de conflictos, reparto equitativo de oportunidades y beneficios para mujeres y hombres, más allá del proyecto concreto y, como consecuencia, ha

<sup>100</sup> UNIFEM (2005) Contribuciones a la construcción de la Paz en Colombia. Buenas Prácticas desde un enfoque de Género. Bogotá: UNIFEM.

<sup>101</sup> Ibid.

generado compromisos de género en los agentes implicados y esos compromisos son un componente de la “buena práctica”.

f) **Cuando es relevante:** contribuye directa o indirectamente a la acción que posibilita la verdadera incorporación de género y es consistente con las políticas de igualdad de oportunidades locales, regionales y nacionales.

g) **Cuando tiene capacidad de respuesta:** dando respuestas a las necesidades identificadas por mujeres y hombres, con especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. En este sentido, la capacidad de respuesta de la buena práctica aumenta en la medida en que haya involucrado un proceso de construcción de consenso y que respeta los intereses y decisiones de todos los colectivos, con énfasis en los colectivos que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

#### **Buena Práctica de Transversalización de Género en el PNUD Chile: el Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD<sup>102</sup>**

En este caso, las buenas prácticas constituyen acciones que contribuyen a la transversalización de género en un programa y en los proyectos desarrollados en el marco del mismo. Este ejemplo de “buenas prácticas”, parte de las actividades del PNUD, se aprecia específicamente en el Programa de Pequeños Subsidios, PPS del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF por su sigla en inglés).

Este programa medio ambiental incorpora aspectos de género en sus bases de concurso, tanto como criterio de elegibilidad, así como en el formato de elaboración de los proyectos concursables. Así también, en la sistematización de las experiencias desarrolladas en el marco del programa.

En las “Bases Preparatorias de concursos de Proyectos 2006” del PPS, se señala como objetivo del concurso apoyar iniciativas de desarrollo sustentables en torno a las áreas de “Mitigación del cambio climático”, “Conservación de la Biodiversidad”, “Residuos Orgánicos Persistentes” y “Degradación de Tierras en Chile continental e insular”, presentadas por organizaciones comunitarios de base y organismos no gubernamentales chilenos.

Estas Bases para el concurso 2006 solicitan un conjunto de requisitos que los proyectos deben incorporar en sus planteamientos. Entre los criterios de elegibilidad señalados, destaca la Equidad de Género, entendida como “la participación de las mujeres y los hombres, que dé plena cuenta de sus inquietudes y potencialidades”.

El instructivo para la elaboración de las propuestas de proyectos solicita expresamente en su “formato de proyecto” que se señale cómo afecta el problema que interesa abordar a mujeres, hombres y niños; así como, el modo en que los resultados beneficiarán a unas y otros. También, solicita la desagregación por sexo de los participantes previstos y una presentación de la metodología de participación que considere a mujeres, hombres y niños.

Las matrices que se presentan a continuación son parte del **“formato de proyecto” del programa PPS** y dan cuenta de cómo incluyen la diferenciación de género.

<sup>102</sup> PNUD Chile (2006) *Bases preparatorias y formato de proyecto*. Concurso de proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD, Santiago de Chile; y PNUD Chile (s/f) *Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD. 1999-2001*, Santiago de Chile: PNUD.



**¿Cómo afecta a los distintos miembros de la comunidad el problema Ambiental?**

Situación Ambiental priorizada por el proyecto	Hombre	Mujer	Niños

**¿Cómo se benefician de los resultados del proyecto hombres, mujeres y niños?**

Resultados	Hombre	Mujer	Niños

**Metodología propuesta para la participación de los beneficiarios****Descripción general de la metodología de participación**

Formas o instancias previstas de capacitación o participación	Participantes (hombres, mujeres jóvenes, niños)	Eventual riesgo o problema para participar efectivamente	Mecanismo de arreglo previsto

En el documento de “Sistematización de proyectos del PPS 1999 – 2001” se señala entre los objetivos del Programa de pequeños subsidios, PPS, el “Mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y de las comunidades indígenas”. En la ficha utilizada para sistematizar las experiencias de los proyectos PPS en ese período, se solicitó expresamente en que forma los proyectos habían respondido a ese objetivo.

Este ejemplo de buena práctica para la Transversalización de género se da a nivel de un programa y los proyectos desarrollados en él. Se pueden replicar en otros programas de manera similar o readecuadas y en proyectos a nivel de organizaciones de base.

## 4. ANEXOS

---

### a) Términos utilizados frecuentemente en el análisis de género

---

**Acciones Afirmativas/Positivas o Discriminación positiva:** son estrategias desarrolladas para luchar contra la desigualdad. Implican medidas que favorecen a un grupo particular en desventaja, para suprimir o prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de las estructuras, conductas y actitudes existentes. Cuando apuntan a la igualdad de género se busca cerrar la brecha que existe en relación al acceso a oportunidades de desarrollo, participación e igual disfrute de los beneficios de hombres y mujeres (UNDP El Salvador, 2002).

**Análisis de género:** busca documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado. Los temas claves incluyen: a) división del trabajo, tanto para las actividades productivas como reproductivas; b) acceso y control sobre los recursos y beneficios; c) factores sociales, económicos y medioambientales que influyen en los dos primeros temas; d) la capacidad de toma de decisiones (De la Cruz, 1998). Es el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado (Junta de Andalucía, 1998).

**Androcentrismo:** visión que pone al hombre como norma, modelo y medida de la persona humana. Lo masculino se generaliza para todas las personas, hombres y mujeres. En las ciencias sociales se traduce en teorías y elaboraciones que sólo consideran las características y comportamiento individual y social de los varones.

**Balance de género:** participación de un igual número de mujeres y de hombres en una actividad u organización. Ejemplo de ello son la representación en comités o estructuras de toma de decisiones (UNDP, 2001a).

**Ceguera de género:** (*gender-blindness*) Es la falla en reconocer que el género es una determinante esencial de los resultados e impactos en los proyectos y políticas. Operar de esta forma presupone que el género no es un factor que influya en los proyectos, programas y políticas del PNUD (UNDP, 2001b).

**Conciencia de género:** Es la comprensión de que existen diferencias socialmente determinadas entre mujeres y hombres, y que éstas diferencias se han construido como objeto de discriminación. Estas diferencias y desigualdades están basadas en comportamientos aprendidos que afectan las capacidades de las mujeres para acceder y controlar los recursos. Esta conciencia necesita ser aplicada a través del análisis de género, en los proyectos, programas y políticas (UNDP, 2001a).

**Condición de las mujeres:** Este concepto alude al contexto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la *condición* de las mujeres.

**Cultura:** Son aquellos patrones distintivos de ideas, creencias y normas que caracterizan la forma de vida y las relaciones en una sociedad concreta o un grupo dentro de una sociedad (Reeves y Baden, 2000), así como *“las tradiciones y costumbres transmitidas*

*mediante el aprendizaje, que rigen las creencias y el comportamiento de las personas expuestas a ella” (Kottak, 1994).*

**Cultura de género:** Se refiere a que en toda cultura existen ciertos órdenes respecto a qué es lo masculino y qué lo femenino. El género se refiere a una construcción cultural, que a partir del sexo, determina los roles, la identidad y espacios de acción de manera diferencial para hombres y mujeres. El género está basado en un sistema de creencias y prácticas sobre como *deben ser* los hombres y las mujeres en relación a su comportamiento, sus sentimientos y pensamientos. Históricamente, las mujeres han sido discriminadas, subvaloradas y excluidas por este sistema de creencias, dando origen a la llamada desigualdad de género.

**Datos desagregados por sexo:** recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del género (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005). La recolección de información sobre mujeres y varones separadamente sobre diversos aspectos. Para desarrollar un análisis de género toda la información requiere ser desagregada por sexos para medir los impactos diferenciales sobre mujeres y varones (UNDP, 2001b).

**Desarrollo Humano:** El desarrollo humano se refiere a las personas, a la ampliación de sus opciones para lograr la vida que ellos desean tener. El crecimiento económico, el aumento del comercio y los negocios internacionales, el desarrollo tecnológico –son todos muy importantes, pero son sólo medios, no fines en sí mismos. Su contribución al desarrollo humano en el siglo 21 depende de si realmente amplían las opciones de las personas, si ayudan a crear un entorno para que las personas puedan desarrollar su pleno potencial y conducir vidas productivas y creativas (UNDP, 2002 y European Community 2004).

**Discriminación:** trato desfavorable que provoca exclusión, anulación o invisibilidad, dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

**Discriminación de género:** apunta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Se presenta principalmente hacia el género femenino y se expresa en un acceso desigual a los recursos y oportunidades, en la violencia, la falta de servicios, la escasa representación de las mujeres en la política y los negocios, y en los desbalances de poder que caracterizan las relaciones institucionales e interpersonales entre hombres y mujeres. Es evidente que estas desigualdades impiden el desarrollo de los talentos, energías y aspiraciones de mujeres y varones para un pleno desarrollo humano (UN, 1979 CEDAW).

**División sexual del trabajo:** en todas las sociedades, hay tareas y actividades típicamente desarrolladas por hombres y mujeres. Esta distribución de tareas sobre la base del sexo es conocida como división sexual del trabajo, o división genérica del trabajo. Esta división es aprendida y ha cambiado a través del tiempo. Generalmente cambia cuando las sociedades están sometidas a crisis y ajustes, como migraciones por ejemplo. Es una de las estructuras importantes que define las relaciones de género (UNDP, 2001b). Refiere a la asignación diferenciada que hacen las culturas de las actividades de acuerdo con el sexo de las personas. Especifica el tipo de actividad permitida, obligada o prohibida para mujeres y hombres. Esta división ha sido vista como natural o como creación divina, y es explicada como consecuencia natural de circunstancias biológicas. Básicamente se distingue entre:

- *trabajo reproductivo*, el que realizan las mujeres desde su sexo biológico y del que se derivan todas las demás actividades que desarrollan, las que no son concebidas como trabajo propiamente tal. Este trabajo reproductivo se desarrolla en dos niveles: generacional, la reposición de los individuos particulares (procreación), y cotidiano, la renovación de sus condiciones de vida (comida, abrigo, etc.). Reproducir es femenino y va mucho más allá de la reproducción biológica, yendo a lo social y lo cultural.
- *trabajo productivo*, el que realizan los varones, la producción de bienes y servicios, que se concreta en el mercado, y la producción de la sociedad, la política y el liderazgo. Es considerado plenamente creativo (Lagarde, 2000).

**Esfera reproductiva:** identifica el trabajo que se realiza de preferencia en el hogar, que incluye las actividades relacionadas con la crianza y educación de los hijos, las labores domésticas como aseo, lavado, acarreo de agua, la preparación de alimentos, el cuidado de enfermos y/o ancianos, etc. Es un trabajo que, al ser realizado por la “madresposa” (Lagarde, 2001) en el hogar, no es remunerado (bienes y servicios con valor de uso). También, se identifica como trabajo doméstico o esfera del cuidado.

**Esfera productiva:** identifica el trabajo de producción de bienes o servicios para el mercado (bienes y servicios con valor de cambio), que tienen una retribución económica.

**Enfoque de género:** Para el PNUD supone una forma de observar la realidad que implica una mirada más profunda, que permite identificar los diferentes *papeles y tareas* que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como *observar las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades*. Permite reconocer las causas que producen las desigualdades y formular mecanismos para superar estas brechas. Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad anteriormente no tomados en cuenta; y se aplica a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal entre otros (PNUD, s/f, *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

**Empoderamiento:** es la expansión en la habilidad de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas en un contexto donde esta habilidad estaba previamente negada a ellos (Kabeer, 2001). Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. El término poder se utiliza en el sentido de “poder para”, —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas (De la Cruz, 1998).

**Estereotipos de género:** ideas fijas y simplificadas sobre las características de varones y mujeres, basadas en roles e identidades socialmente asignados. Se asumen como naturales y con ellos se clasifica a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales (“Las mujeres son...”, “los hombres son...”). Generan estructuras de privilegio e impiden el disfrute igualitario de los derechos a hombres y mujeres.

**Estadísticas desagregadas por sexo:** Es la recolección y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. Algunas veces se les llama “desagregadas por género”.

**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 (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

**Femineidad:** Corresponde al conjunto de características atribuidas por cada cultura del deber ser y hacer femenino, más allá de las características anatómicas de la mujer. El hecho de la maternidad ha sido determinante en la construcción cultural de lo femenino, existiendo importantes variaciones entre las culturas, a lo largo de la historia, y con la pertenencia de clase, raza, etnia, generación, entre otras. Es relacional y construida por oposición a la masculinidad, y se cruza con otras categorías sociales como la clase, la raza, las etapas del ciclo de vida, lo que da origen a numerosas formas de construcción de la femineidad.

**Feminización de la pobreza:** tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Se ha utilizado para describir las tendencias presentes en determinados sectores o regiones. No obstante, no puede señalarse como un fenómeno generalizado y una tendencia global en todos los contextos.

**Género:** Alude al distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre; es decir, es una definición culturalmente específica de la femineidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio. Este marco de análisis sitúa las relaciones de mujeres y hombres en un “contexto” que permite observar los procesos y relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre ambos y hace visible la cuestión del poder que subyace en las relaciones de género (PNUD, s/f *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

**Género en el desarrollo (GED):** Perspectiva que considera las relaciones desiguales entre hombres y mujeres como resultado de “campos desiguales de juego”. El término género como herramienta analítica surgió por la conciencia creciente de las desigualdades en las estructuras institucionales. Se concentra, no sólo en las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres. Dado que las mujeres están habitualmente en una posición de desventaja en comparación con los varones, el fomento de la igualdad implica una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres. El objetivo es, entonces, el avance del status de la mujer en la sociedad, con la igualdad de género como la meta final (ILO, 2000 en European Community 2004).

**Identidad:** Refiere a la representación que tiene de sí mismo una persona y que le confiere cierta unidad. La identidad es “*el sistema unitario de representaciones de sí elaboradas a lo largo de la vida de las personas a través del cual ellas prueban que son siempre iguales a sí mismas a la vez que distintas a las otras personas y dignas, por ello, de ser reconocidas en su particularidad*” (Fuller, 1993).

**Identidad de género:** La identidad de género es una elaboración simbólica que construye cada cultura a partir de la categorización de las personas en diferentes sexos. Esto supone que la identidad de género se construye a partir de un proceso donde cada persona debe aprender lo que es ser mujer o ser hombre, a asumir los roles y actitudes que le son propios, e interpretarse a sí misma según esos parámetros, por el mero hecho de tener determinados atributos anatómicos. La identidad de género corresponde al sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino (Fuller, 1993).

**Identidad sexual:** La identidad sexual se refiere al posicionamiento del deseo de una persona: homosexual o heterosexual. No necesariamente coincide con la identidad de género. Intervienen aquí la subjetividad, el psiquismo y las formas de constitución de la sexualidad. La identidad sexual nace de una estructuración psíquica –de ubicación del deseo- sobre la cual no hay control (Lamas, 1995).

**Igualdad de género y Equidad de Género:** La *igualdad de género* supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de, sí han nacido hombres o mujeres. La *igualdad de género* implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la *equidad de género*, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La *equidad de género* implica la posibilidad de tratamiento diferencial para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. El PNUD adoptó el término igualdad de género, pero en el marco del paradigma del desarrollo humano se adopta el concepto de equidad, por lo que es un debate pendiente al interior del Sistema de Naciones Unidas el uso de estos términos. (PNUD, s/f *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe. 2005-2009*).

**Igualdad de oportunidades:** Es la situación en la que los seres humanos tienen las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (PNUD México, s/f). También se entiende como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

**Igualdad entre los sexos:** Situación en que las personas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres (Junta de Andalucía, 1998).

**Machismo:** Se refiere a la obsesión del varón por el predominio y la virilidad. Ello se expresa en posesividad respecto de la propia mujer, especialmente en relación a los avances de otros hombres y en actos de agresión y jactancia con relación a los otros hombres. El machismo es la ideología de la supremacía masculina que legitima la preeminencia de los varones sobre las mujeres. Si bien tiende a ser visualizado como netamente latinoamericano, tiene raíces en las culturas de la cuenca del mar Mediterráneo, donde rige la doble moral sexual y la importancia concedida al control de la sexualidad femenina, en contraste con el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés por los asuntos domésticos que caracterizan a los varones (Fuller, 1998).

**Masculinidad:** refiere a las maneras de ser hombre en cada cultura, lo cual no es un resultado biológico, sino una construcción sociocultural. No hay una única masculinidad, es decir, no existe un modelo masculino universal, válido para cualquier lugar y en cualquier momento. La masculinidad no constituye una esencia sino una construcción que la sociedad hace acerca de cómo deben ser y comportarse los hombres. Sus formas cambian pero subsiste el poder que el hombre ejerce sobre la mujer. Al considerar la masculinidad como un aspecto que se aprende y construye,

permite pensarla también como un aspecto que varía en el tiempo. Es un concepto relacional, ya que sólo existe en contraste con la feminidad, y se halla en relación con la clase, la raza, las etapas del ciclo de vida, lo que da origen a numerosas masculinidades. *“La sexualidad, el trabajo y la pareja cambian de valoración para los varones de acuerdo, por ejemplo, a la etapa del ciclo de vida, juventud, adultez o vejez”* (Olavarría, Benavente y Mellado, 1998).

**Masculinidad hegemónica:** Es un modelo del deber ser de los hombres predominante, que se erige en “norma” - señala lo permitido y prohibido- y se incorpora en la subjetividad tanto de hombres como de mujeres. Forma parte de la identidad de los varones y busca regular al máximo las relaciones de género. Delimita, en gran medida, los espacios dentro de los que se puede mover un varón, marcando los márgenes para asegurarle su pertenencia al mundo de los hombres. Salirse de él, sería exponerse al rechazo de los otros varones y de las mujeres. Este “modelo referente” define atributos propios de los hombres e impone mandatos que señalan –tanto a hombres como a mujeres– lo que se espera de ellos y ellas; siendo el patrón con el que se comparan y son comparados los varones (Olavarría, 2001).

**Mujeres en el Desarrollo (MED):** Es una orientación de cómo incorporar a las mujeres en el desarrollo, desarrollada durante la década de los 70. Incluye los enfoques de equidad, antipobreza y eficiencia. Su objetivo es la mejora de la condición de mujeres sin cuestionarse el modelo de desarrollo existente ni las relaciones de género. (De la Cruz, 1998).

**Necesidades estratégicas:** Son aquellas descritas por las mujeres como las causantes de su situación de subordinación en la sociedad y cuyo cumplimiento se verá acompañado a largo plazo por el “empoderamiento” de las mujeres. Representan lo que las mujeres o los hombres requieren para poder mejorar su posición o estatus en la sociedad y uno frente al otro (De la Cruz, 1998). Son aquellas necesidades que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad. Estas se relacionan con la división del trabajo, el poder y el control sobre la base del género, y con la posición social que las mujeres ocupan, la cual, en la mayoría de las sociedades, limitan un posicionamiento equitativo de las mujeres frente a los hombres. (Moser, 1991 basada en Molyneux ,1985).

**Necesidades prácticas:** Se refieren a las necesidades inmediatas de las mujeres y los hombres: comida, vestido, educación, etc., que identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados en un contexto dado. La satisfacción de estas necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad (De la Cruz, 1998). No tienen un contenido emancipatorio en sí, y por ende, resulta más fácil incorporarlas en la promoción del desarrollo.

**Patriarcado:** sistema de organización social basado en el poder de la figura del “pater” elevado a la categoría política y económica, y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

**Perspectiva de género:** Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario (De la Cruz, 1998).

**Planificación de género:** Perspectiva de abordaje para la planificación que toma el género como variable o criterio clave y que busca integrar explícitamente una dimensión de género en las políticas públicas o acciones (European Community 2004).

**Posición de las mujeres:** Hace referencia cuestiones relativas al estatus, la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres. Es decir, los aspectos más estructurales de la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Están vinculadas con las necesidades estratégicas de las mujeres.

**Relaciones de género:** son aquellas relaciones sociales y de poder establecidas entre personas sobre la base que son seres sexuados, las cuales caracterizan un sistema u orden de género específico en un contexto determinado (European Community, 2004). Es decir, conforman una trama de relaciones sociales que determina las relaciones de los seres humanos en mujeres y varones. Estas construcciones conforman lo que se ha denominado un sistema de sexo/género, o sea aquel conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo/fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana, y en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí. El sistema de sexo/género que existe en América Latina está caracterizado por la subordinación de la mujer al varón, posibilitada a través de diversos mecanismos. Este sistema se estructura como una organización genérica particular, con carácter hegemónico, el patriarcado, entendido como un sistema de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el varón. Está basado en la supremacía de lo masculino sobre lo femenino, y de relaciones de dominación y subordinación entre los géneros, que implica la existencia de diferentes oportunidades para varones y mujeres. Provee roles diferenciados para hombres y mujeres y valoraciones jerarquizadas de los mismos y ha asignado, a la vez, configuraciones de sentido para la construcción de identidades genéricas (Rubin, 1975; De Barbieri, 1992; Lagarde, 1992; Lamas, 2000; Fuller, 1997; SDC, 2003).

**Roles:** Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él (De la Cruz, 1998).

**Roles de género:** pautas de acción y comportamientos asignadas a mujeres y a hombres respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

**Sensible al género:** Involucra la habilidad para reconocer y subrayar la existencia de las diferencias de género, temas e inequidades las cuales son incorporadas en las estrategias y acciones (UNDP, 2001a).

**Sexismo:** Actitud o comportamientos excluyentes y discriminatorios respecto a una persona por razón de su sexo (Instituto Andaluz de la Mujer 2005). Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee (De la Cruz, 1998).



**Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres que son universales, obvias y generalmente permanentes. El sexo describe la composición genética, física y biológica con la cual nacemos (UNDP, 2001a).

**Socialización:** proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de pertenencia (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

**Transversalización de género:** Es el proceso para asegurar que mujeres y hombres tengan igual acceso y control sobre los recursos, los beneficios del desarrollo y la toma de decisiones en todas las etapas del proceso de desarrollo y en los proyectos, programas y políticas del PNUD (UNDP, 2002).

**Violencia de género:** toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, basada en la consideración social que tradicionalmente se le ha dado a las mujeres. (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

**Violencia sexual:** todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia. (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

## BIBLIOGRAFIA

---

Comunidad Europea (1993) *Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo*. Bruselas: CE.

Junta de Andalucía (1998) 100 Palabras para la Igualdad. Glosario de Términos relativos a la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Comisión de Evaluación del Impacto de género en los Presupuestos. <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/documentacion/100palabras.pdf>

De Barbieri, Teresita (1992) "Sobre la categoría de Género. Una introducción teórico metodológica.", en *ISIS Fin de Siglo, Género y Cambio civilizatorio*. Ediciones de las mujeres N°17. Santiago de Chile: ISIS.

European Community (2004) *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation*. Section 3: Glossary of gender and development terms. Disponible en [http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit\\_section\\_1.pdf](http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_1.pdf)

FAO, ISNAR (2001) *Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module*. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

Fuller, Norma (1998) "Reflexiones en torno al machismo en América Latina", en Valdés, T. y J. Olavarría (Eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO.

\_\_\_\_\_ (1997) "Identidades de género". En *Identidades Masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

\_\_\_\_\_ (1993) "Relaciones afectivas: sexo, pareja y maternidad", Cap.9, en *Dilemas de la femineidad. Mujeres de Clase media en el Perú*. Lima: PUCP.

Hambly, Helen (2000) *Engendering the Logical Framework*. Paper presented at the conference "Gender and Agriculture in Africa: Effective Strategies for Moving Forward" in Nairobi, Kenya. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

ILO (2003) *Online Training Module on Gender* [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

\_\_\_ (1998) "Tools for mainstreaming gender concerns, Unit 5", en *OnLine Gender Learning & Information Module*. South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, SEAPAT <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit5/listpcyc.htm>

Instituto Andaluz de la Mujer (2005) *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica N°1. Unidad de igualdad y género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/lugar.

\_\_\_\_\_ (2005). *Guía para Identificar la Pertinencia de Género, N° 6. Unidad de igualdad y género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. s/lugar.

Kabeer, Naila (2001) "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Stockholm: Novum Grafiska AB.

\_\_\_\_\_ (1998) "Papeles triples, papeles de género y relaciones sociales: el subtexto político de los sistemas de capacitación sobre el concepto de género" en *Realidades Trastocadas*, PUEG, México DF: Paidós, UNAM.

Kottak, C.P. (1994) *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*. Madrid: Editorial MacGraw-Hill.

Lagarde, Marcela (2000) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México D.F.: UNAM, PUEG.

\_\_\_\_\_ (1992) *Identidad de género*. Curso ofrecido en el Centro Juvenil "Olof Palme", Managua, Nicaragua.

Lamas, Marta (2000) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'". En Lamas, M. (comp.) *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México D.F.: PUEG, UNAM.

\_\_\_\_\_ (1995) "Cuerpo o Identidad". En Arango, León y Viveros (comp.) *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Eds. Uniandes, Universidad Nacional Colombia.

Levy, C. (1996) *The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization*, DPU Working Paper No. 74

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

\_\_\_\_\_ (1991) "La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.

Olavarría, José (2001) *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexualidad*. Santiago de Chile: FLACSO.

Olavarría, J.; Benavente, M.C. y Mellado, P. (1998) *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes en Santiago*. Santiago de Chile: FLACSO.

PNUD (s/f) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.

PNUD Chile (2006) Bases preparatorias y formato de proyecto. Concurso de proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD. Santiago de Chile: PNUD.

\_\_\_\_\_ (s/f) *Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD*. 1999-2001. Santiago de Chile: PNUD.

PNUD El Salvador (2004) *¿Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País?*. San Salvador: PNUD.

PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. México: PNUD.  
<http://www.undp.org.mx/Genero/Doctos/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

Reeves, H. y Baden, S. (2000) *Gender and Development: Concepts and definitions*. Report No. 55. BRIDGE. Sussex: Institute of Development Studies. <http://www.bridge.ids.ac.uk>

Rubin, Gayle (1975) "The Traffic in Women: Notes on the political economy of sex", en *Toward an Anthropology of Women*, New York: Monthly Review Press. En castellano: (2000) "El tráfico de mujeres. Notas sobre una Economía Política del sexo" en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.

SDC (2003) *Gender Tool Kit*. Swiss Agency for Development and Cooperation.  
<http://www.deza.admin.ch/index.php?userhash=38722692&navID=21929&langID=3>

UN (1979) "Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW)  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

UNDP (2002) *Gender Equality. Practice Note*. (En español: Igualdad de género. Cuaderno político).  
<http://www.genero-pnud.org.sv=documentos=enfoque-de-genero-gender-equality->

[policy](#)

UNDP (2001a) "Some Gender Mainstreaming Definitions" en *Gender Learning and Information Pack*. Gender in Development Programme.

\_\_\_\_\_ (2001b) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.  
[http://www.undp.org/women/docs/UNDP\\_Gender\\_Briefing\\_Kit.pdf](http://www.undp.org/women/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf)

\_\_\_\_\_ (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP. <http://www.undp.org/women/docs/GenderAnalysisTrainModule.pdf>

\_\_\_\_\_ (1997) *Guidance note on gender Mainstreaming*. Senior Management Review Meeting on Gender Mainstreaming (traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador).

UNDP El Salvador (2002) "Glosary" en *Gender strategy*. San Salvador: UNDP

UNICEF, Longwe y Clarke (1997) "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres" en León, M.: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores

UNIFEM (2005) *Contribuciones a la construcción de la Paz en Colombia. Buenas Prácticas desde un enfoque de Género*. Bogotá: UNIFEM.

Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID.  
<http://www.iadb.org/sds/doc/WID-ManualCapacitacionSIII.pdf>  
<http://www.iadb.org/sds/doc/wid%2dmanualcapacitacionsi.pdf>

Valdés, T. y Fritz, H. (2005) *Equidad de género. Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA*. Mayo

