

CÓMO REALIZAR UN ANÁLISIS DE GÉNERO

NOTA ORIENTATIVA PARA EL PERSONAL DEL PNUD

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas

Equipo de Género

2016

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del PNUD pone particular énfasis en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, integrando la problemática del género en seis de sus efectos y dejando la igualdad de género como el único objetivo del efecto 4. La Estrategia del PNUD sobre Igualdad de Género 2014-2017 ofrece orientación estratégica a las unidades institucionales para que incorporen el género como tema transversal en la implementación del Plan Estratégico (PE) 2014-2017. En este sentido, para lograr los objetivos trazados en el Plan, todos los programas y proyectos del PNUD en los países deben incluir medidas específicas para abordar las desigualdades de género y contar con indicadores y datos desglosados por género (y sexo).

En 2015, la Oficina de Evaluación Independiente (OEI) del PNUD llevó a cabo una evaluación temática de la contribución que hace la institución a la equidad de género y a la igualdad de la mujer. La iniciativa concluyó que “el PNUD todavía tiene que mejorar sus políticas institucionales para velar por que el análisis de género sea un requisito obligatorio de toda la programación” y recomienda “al PNUD enfocarse en perfeccionar las herramientas, los instrumentos y los procesos desarrollados durante el período 2008-2013, centrándose en lograr que el personal comprenda el sitio que debe ocupar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la consecución de todos los objetivos de desarrollo”. Esta herramienta pretende responder a la evaluación de 2015.

Las directrices están orientadas al personal a cargo de formular e implementar programas y proyectos y su objetivo es ayudar a los directores de proyectos a garantizar que los temas de género se incorporen sistemáticamente en todas las etapas del ciclo del proyecto. También son un apoyo para cumplir con las exigencias del Sistema de Calidad del Proyecto en todas las etapas del proyecto.

La herramienta se divide en dos partes: La primera de ellas presenta el análisis de género como una herramienta y aborda la forma de usarlo para analizar las diferencias en la vida que llevan mujeres, hombres, niñas y niños, y sus relaciones. La segunda parte orienta sobre cómo aplicar el análisis de género en los proyectos. También incluye un ejemplo de términos de referencia para encargar un análisis de género con fines de programación.

El PNUD quisiera aprovechar esta oportunidad para reconocer que el material fue extraído de diferentes instituciones y organizaciones, y agradece a todos los colegas que hicieron posible la publicación de esta guía práctica.

Autor: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Publicado: 2016

ÍNDICE

1. Análisis de género: ¿Qué se necesita saber?	4
1.1 ¿Qué es un análisis de género y qué información arroja?.....	4
1.2 ¿Qué recursos se necesitan para efectuar un análisis de género eficaz?.....	5
1.3 ¿Por qué razón el análisis de género se vincula con el ciclo de gestión basado en resultados de los programas/proyectos del PNUD?	5
1.4 ¿Cuándo se usa un análisis de género?	5
1.5 ¿Qué información debe entregar un buen análisis de género?	6
2. Análisis de género en proyectos	7
2.1 Elaboración de un análisis de la situación.....	7
2.2 Uso del Análisis de género para elaborar estrategias de intervención (teoría del cambio y Prioridades del proyecto).....	8
2.3 Marco de resultados.....	10
2.4 Presupuesto y plan de trabajo.....	12
2.5 Seguimiento y evaluación.....	13
3. Anexos	15
Anexo I: Conceptos fundamentales en un Análisis de género	15
Anexo II: Recursos	16
Anexo III: Información general sobre los términos de referencia para solicitar un análisis de género para la programación	19

I. ANÁLISIS DE GÉNERO: ¿QUÉ SE NECESITA SABER?

Es importante tener claro **por qué** y **cuándo** efectuar un análisis de género, **qué** incluye el alcance, **quién** debe participar y la cantidad de tiempo y otros recursos de los que se debe disponer para efectuarlo.

1.1. ¿QUÉ ES UN ANÁLISIS DE GÉNERO Y QUÉ INFORMACIÓN ARROJA?

- **El análisis de género es el punto de partida fundamental para la incorporación transversal de la perspectiva de género:** El primer paso de una estrategia transversal es evaluar cómo y por qué las diferencias y las desigualdades de género son pertinentes al tema que se debate. **Sin esto, es imposible incorporar la perspectiva de género de manera transversal.**
- **El análisis de género es una herramienta que trae a la superficie las disparidades de género** de un problema central. Esto implica que pone de relieve las conexiones entre las relaciones de género y el desafío de desarrollo que se quiere resolver, indica exactamente cuál es el impacto probable y ofrece cursos de acción alternativos.
- **El análisis de género es un proceso analítico sistemático** que se basa en información desglosada por género y sexo. Este proceso se usa para identificar, comprender y describir las diferencias de género, la pertinencia de los roles de género y las dinámicas de poder en un contexto particular.
- Un análisis de género ayuda a **velar por la participación igualitaria de mujeres y hombres en los procesos y proyectos de desarrollo.** En algunos casos, los temas de género pueden ser determinantes para el proceso/proyecto y desempeñar un rol fundamental en los resultados. En otros casos, pueden tener menos importancia y más bien constituir un conjunto de factores que deben ponderarse frente a otros.
- Debe **mostrar los vínculos entre las desigualdades en diferentes niveles de la sociedad.** No se debe olvidar que ni mujeres ni hombres forman un grupo homogéneo. Las relaciones de género se cruzan con muchas otras categorías de la identidad social, como la religión, las preferencias políticas, la etnia, la situación social, la edad y la orientación sexual.
- Si esos vínculos no se hacen explícitos, se corre el riesgo de profundizar los **desequilibrios existentes.**

¿Qué es un análisis de género?

• *Una dimensión intrínseca del análisis de políticas*

• *Identifica específicamente las diferentes formas en que las políticas públicas afectan a mujeres y hombres*

• *Demuestra que las políticas y la implementación no pueden ser neutrales al género en sociedades determinadas en función del género*

• *Recibe el apoyo de herramientas analíticas específicas*

1.2. ¿QUÉ RECURSOS SE NECESITAN PARA EFECTUAR UN ANÁLISIS DE GÉNERO EFICAZ?¹

- **Conocimiento especializado** en temas de género y/o necesidades sectoriales específicas, y una asignación de recursos financieros para realizar análisis.
- **Acceso a estadísticas nacionales sobre género e** investigaciones sobre las operaciones (es decir, conclusiones que se derivan de pruebas con proyectos experimentales y del seguimiento y la evaluación de los programas).
- **Acceso a datos cualitativos** generados a través de políticas, investigación académica y evaluaciones participativas.

1.3. ¿POR QUÉ RAZÓN EL ANÁLISIS DE GÉNERO SE VINCULA CON EL CICLO DE GESTIÓN BASADO EN RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS/PROYECTOS DEL PNUD?

Los **resultados del análisis de género son la base para considerar la perspectiva de género en todas las etapas de un ciclo de proyecto**. Realizar un análisis de género, ya sea en la fase de diseño o en otro punto del plazo del proyecto, genera recomendaciones² para:

1. Responder preguntas en relación con la situación (base de referencia).
2. Elaborar un enfoque metodológico y una teoría del cambio sensible al género.
3. Incluir los temas de género en el alcance de los proyectos y programas.
4. Hacer los cambios necesarios en el sistema de seguimiento.

Cuando se vincula el análisis de género con el ciclo de gestión basado en resultados de las mediciones de desarrollo, también se sientan las bases para asignar el indicador de género. Aun cuando un proyecto o programa no tengan pertinencia de género y su calificación sea GEN0, la decisión de asignar este indicador se debe basar en los resultados del análisis de género.

1.4. ¿CUÁNDO SE USA UN ANÁLISIS DE GÉNERO?

El análisis de género se puede realizar en cualquier momento en que se necesite apoyo para entender y mejorar los programas/proyectos. Sin embargo, **no cabe duda que hay momentos más oportunos para ejecutar un análisis de género**, como:

- Durante el diseño inicial de un proyecto
- Antes de la implementación de una política
- Durante el examen de mitad del período y la evaluación de un proyecto o política

En general, un análisis de género se utiliza cuando es necesario efectuar un análisis completo de la situación o aumentar el nivel de comprensión sobre cuestiones y desafíos relativos al género en los

¹ Adaptado de ONU Mujeres, 2014.

² GIZ, 2011.

países donde trabaja el PNUD. Por ejemplo, se implementa un análisis de género cuando es necesario entender mejor³:

- Los niveles de participación de mujeres y hombres, por ejemplo, en el mercado laboral, en la toma de decisiones de la comunidad y en el uso y control de los recursos naturales
- Las diferentes experiencias frente a desafíos específicos para el desarrollo, como pobreza, migración, violencia entre pandillas, etc.
- Los efectos diferentes de la misma intervención, por ejemplo, educación, servicios de salud, títulos de dominio
- Obstáculos y limitaciones que impiden la plena participación de diversos grupos, por ejemplo, en la toma de decisiones
- Vulnerabilidades y desigualdades específicas, por ejemplo, hogares encabezados por mujeres solteras, mujeres de zonas rurales, mujeres con discapacidades, etc.
- Patrones de conductas culturales y sociales en directa oposición a los intereses de determinados grupos e individuos, por ejemplo, sacar de la escuela a las niñas antes que a los niños.

1.5. ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE ENTREGAR UN BUEN ANÁLISIS DE GÉNERO?⁴

El Análisis de género se puede llevar a cabo desde niveles base (el nivel micro), niveles intermedios (nivel meso), niveles políticos más altos (nivel macro) y a través de todos los sectores y programas de colaboración para el desarrollo. Un buen análisis de género ayuda a comprender mejor:

- Los efectos que tiene **la división del trabajo** y los patrones de toma de decisiones según el género sobre los programas/proyectos, y a la inversa, de qué manera los programas/proyectos afectan la división del trabajo y la toma de decisiones según el género.
- **Las diferencias de género en cuanto al acceso y el control de los recursos**, por ejemplo ingresos, tiempo, tecnologías y servicios. Además, ayuda a identificar quiénes tienen más medios para acceder a oportunidades, por ejemplo en relación con la tierra, el ganado, los servicios financieros, la salud y la educación, el empleo, la información y la comunicación y los beneficios.
- **Poder y toma de decisiones.** Este conjunto de información se refiere a la capacidad de las personas de decidir, influir, controlar y aplicar el poder individual y gubernamental. Analiza las capacidades de instituciones y mecanismos actuales para llegar de manera equitativa a niñas, niños, mujeres y hombres, y para promover la igualdad de género entre grupos destinatarios. También se refiere a la capacidad propia para tomar decisiones libremente y para ejercer poder sobre el propio cuerpo, ya sea en el hogar, la comunidad, el municipio y el Estado.
- **Estatus y derechos legales.** Esta dimensión involucra la evaluación de cómo se considera y trata a mujeres y hombres en los códigos tradicionales y legales formales, y por el sistema judicial. Incluye una evaluación de la documentación emitida por el Estado, como tarjetas de identificación, registro de votantes y títulos de propiedad. Además, una evaluación profunda

³ Fuente: Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014.

⁴ Recursos: Adaptados de PNUD (2007), USAID (2011), PNUD (2015), CE (2009), NZAID (2006).

incluirá los derechos hereditarios, el empleo, la reparación de perjuicios y la representación legal.

- **Prioridades, restricciones y motivaciones de la mujer.** Esta categoría incluye una revisión de las diferentes, pero igualmente importantes, necesidades e intereses de mujeres y hombres; ejemplos de las barreras que enfrentan las mujeres al intentar satisfacer sus intereses prácticos y estratégicos de género; e identifica las oportunidades para mejorar la igualdad y el empoderamiento de la mujer.
- **Tiempo.** Este ámbito de información reconoce las diferencias de género en torno a las diversas necesidades de disponibilidad y asignación del tiempo. Analiza las implicancias que tienen las diferencias de género en los compromisos y, a su vez, los efectos sobre la pobreza y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Reconoce la división del trabajo productivo y reproductivo e identifica cómo se divide el tiempo durante el día, la semana, el mes y/o el año, y durante las estaciones. Es posible inferir la forma en que esto determina los aportes que hacen hombres y mujeres al bienestar de la familia, la comunidad y la sociedad en general.
- **Recomendaciones.** Un buen análisis de género debe ayudar a comprender cuáles son las mejores formas de aproximarse y abordar las desigualdades de género e identificar estrategias para movilizar el protagonismo de las mujeres.

2. ANÁLISIS DE GÉNERO EN PROYECTOS

Como se señaló anteriormente, el análisis de género es una herramienta fundamental para la incorporación transversal de la perspectiva de género. **El análisis de género debe nutrir las etapas fundamentales de diseño y planificación del proyecto.** La profundidad y el nivel de un análisis dependen de la situación y de las necesidades específicas en materia de políticas públicas. La siguiente es una descripción de cómo funciona el análisis de género en el proceso de incorporación transversal durante las diferentes etapas de diseño y planificación de un proyecto.

2.1. ELABORACIÓN DE UN ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

En el diseño de un proyecto, **el análisis de género ayuda a hacer un análisis de la situación** de un contexto determinado y a identificar desafíos concretos para el desarrollo. Esto saca a la luz las causas sistémicas de las desigualdades de género que se asocian al problema seleccionado. Esta información se usa para tomar decisiones sobre el diseño de la intervención (es decir, los objetivos, efectos y el público destinatario, y las acciones planificadas) y debe estar en línea con los compromisos de la institución.

Este paso **exige una evaluación de las implicancias de género** en el trabajo en distintos ámbitos del desarrollo, por ejemplo, medioambiente, erradicación de la pobreza, mejoramiento de la salud y otros.

Para llevar a cabo un análisis detallado de género, **los términos de referencia de la consultoría/investigación encargada deben incluir la necesidad de realizar un análisis de género** y los investigadores deben contar con las competencias adecuadas para realizarlo.

El análisis de un problema/situación debe incluir una perspectiva integral de los derechos humanos y las obligaciones relativas de los gobiernos, los estándares internacionales sobre derechos humanos y las recomendaciones planteadas por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el examen periódico universal.

PASOS:

1. Desglosar la información por sexo, edad, origen étnico, etc., e indicar cuándo no existan datos desglosados.
2. Involucrar en forma activa a mujeres y hombres de diferentes grupos sociales en el análisis y la identificación de necesidades.
3. Recopilar antecedentes que incluyan una descripción de las acciones/medidas pertinentes que ha tomado el gobierno, otros actores, grupos de mujeres y el PNUD para abordar las desigualdades de género en el tema/sector que abarca el proyecto. Se debe considerar cualquier recomendación de medidas anteriores en este ámbito.
4. Destacar los temas relativos a género en los debates con grupos interesados durante esta etapa.
5. Analizar información actual y pertinente sobre género, en especial la información socioeconómica, considerando entre otros: roles de género, acceso y control de los recursos, división sexual del trabajo, pobreza de tiempo, relaciones de poder y derechos legales, etc.
6. Analizar las causas sistémicas del problema desde una perspectiva de género.

PREGUNTAS QUE NUTREN EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTA ETAPA

¿Cómo se identifican las distintas necesidades e intereses de mujeres y hombres?

- ¿Se analizó si los problemas identificados ejercen el mismo impacto sobre mujeres y hombres?
- ¿Se incluyó información desglosada en el análisis del problema?
- ¿Se identificaron brechas de género?
- ¿Se analizaron las causas que explican estas brechas de género asociadas al análisis del problema?

¿Se identificaron las capacidades nacionales existentes en respuesta a las desigualdades de género que se asocian al problema que abordará el proyecto?

- ¿Se consideraron las principales recomendaciones para el país hechas por la CEDAW y el examen periódico universal?
- ¿Se incluyeron en el análisis todas las políticas y los marcos jurídicos nacionales asociados al problema? (¿Integran la perspectiva de género? ¿Existen políticas específicas de género o de igualdad de género para las mujeres?)
- ¿Se identificaron las ventajas comparativas de la asistencia que brinda el PNUD además de experiencias adquiridas en iniciativas anteriores sobre el tema?

2.2. USO DEL ANÁLISIS DE GÉNERO PARA ELABORAR LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN (TEORÍA DEL CAMBIO Y PRIORIDADES DEL PROYECTO)

Durante este paso, el PNUD y sus asociados tienen que elaborar las estrategias necesarias para facilitar cambios transformadores. Sobre la base de una completa investigación del contexto y de la información programática básica, la **teoría del cambio** debe crear las vías a través de las cuales los productos o los resultados intermedios puedan contribuir a los resultados de desarrollo a largo plazo relacionados con el género en un sector determinado.

Las conclusiones del Análisis de género se deben convertir en recomendaciones para las modalidades del programa, ofreciendo fundamentos para los objetivos, las metas y el presupuesto del programa que permitan a donantes, gobiernos y la sociedad civil generar una visión conjunta sobre lo que significa una iniciativa fructífera. La teoría del cambio también sirve para identificar posibles riesgos y consecuencias inesperadas, y aclarar los supuestos sobre los prerrequisitos para avanzar (ONU Mujeres, 2014).

Este es el **momento adecuado para decidir estrategias de género** que consideren los enfoques del PNUD, los beneficios en materia de género y los impactos diferenciados.

PASOS:

1. Articular una teoría del cambio que ayude a explicar cómo la incorporación transversal de la perspectiva de género produce cambios.
2. Determinar y explicar la combinación de estrategias que se utilizarán para apoyar el logro de resultados desde una perspectiva de género.
3. Analizar lo que deben hacer los asociados y los no asociados para contribuir a esos cambios.
4. Analizar las capacidades institucionales desde una perspectiva de género con el fin de facilitar y liderar esos cambios.
5. Identificar a actores pertinentes para que contribuyan a la incorporación transversal de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto.

PREGUNTAS QUE NUTREN EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTA ETAPA

¿Cuáles son las estrategias, los actores y las intervenciones necesarias para facilitar cambios transformadores desde una perspectiva de género?

- ¿Existe un impacto negativo anticipado del proyecto sobre mujeres y hombres (es decir, mayor carga de trabajo, pérdida de acceso a recursos como créditos, agua, tierras y tecnología)?
- ¿El proyecto propuesto disminuye o cuestiona las desigualdades existentes en la situación de hombres y mujeres?
- ¿El proyecto propuesto cambiará en algún modo las percepciones o los estereotipos sobre mujeres y hombres y sus roles?
- ¿Qué alternativas se deben considerar para fortalecer la perspectiva de género?
- ¿Dónde existen oportunidades o puntos de entrada para impulsar cambios? ¿Cómo se pueden aprovechar?
- ¿Qué mecanismos específicos se pueden proponer para motivar y permitir que las mujeres participen en el proyecto a pesar de su posición de desventaja?
- ¿Cuál es el impacto a largo plazo del aumento en la capacidad de las mujeres para hacerse cargo de su propia vida y tomar medidas conjuntas para resolver problemas?

- ¿Cuál es la mejor forma de consolidar y fortalecer el compromiso del gobierno con el empoderamiento de la mujer?
- ¿El proyecto deja en claro el modo en el que el PNUD brindará apoyo a la formación de capacidades necesarias que faciliten los cambios transformadores en relación con la igualdad de género en al menos una de las áreas de intervención, al tiempo que sigue siendo coherente en las demás áreas?
- ¿El proyecto se alinea claramente con los efectos respectivos del Plan Estratégico y la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 del PNUD, los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y las políticas nacionales?

2.3. MARCO DE RESULTADOS

Como se mencionó anteriormente, los marcos de resultados se apoyan en una teoría del cambio. La formulación de los resultados del programa debe estar arraigada en los conocimientos y las pruebas, por lo tanto, los resultados deben surgir de un análisis de género sectorial y contextualizado. **Es particularmente importante que el marco de resultados refleje de manera correcta el análisis social y de género que se llevó a cabo durante el diseño y muestre congruencia entre el análisis de la situación y el programa propuesto.**

La declaración de objetivos, efectos, productos e indicadores debe incluir referencias explícitas a la igualdad de género y resultados e indicadores específicos que muestren los beneficios que obtendrán mujeres y hombres.

Los indicadores deben poder medir los cambios en las relaciones de género y en instituciones como el derecho, el empleo, la prestación de servicios sociales y las costumbres locales durante la intervención de un proyecto. Si no es posible ver la dimensión de género a nivel de los efectos, debe ser explícita a nivel de los productos.

PASOS:

1. Analizar la congruencia entre los temas de género identificados en el análisis de género y el proyecto y el marco de resultados propuestos.
2. Si la información y el análisis resultan pertinentes, definir la igualdad de género como un efecto específico.
3. Identificar la forma en que el género se incorporará sistemáticamente en los efectos y productos del proyecto.
4. Identificar actividades clave en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
5. Elaborar indicadores cuantificables y/o preguntas clave en relación con el género y adecuadas a la intervención.
6. Identificar medidas para evitar, mitigar o gestionar cualquier impacto negativo posible del proyecto sobre el género (ver los Estándares de calidad del diagnóstico social y medioambiental).
7. Definir la estructura y las capacidades que se deben tener para responder a las desigualdades de género que abordará el proyecto.

8. Identificar supuestos y riesgos desde una perspectiva de género.
9. Explicar los pasos que seguirá la oficina en el país para asegurar el mejoramiento de la calidad y la eficacia del proyecto desde una perspectiva de género.

PREGUNTAS QUE NUTREN EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTA ETAPA

¿Qué resultados en cuanto a igualdad de género se pueden lograr a corto, mediano y largo plazo?

- ¿El marco de resultados propuesto especifica el modo en que abordará las dimensiones de la desigualdad de género descritas en el análisis? ¿Incluye objetivos específicos para cerrar las brechas de género identificadas? Si no lo hace, ¿da alguna explicación de por qué no fue considerado?
- ¿Los efectos y los productos se planificaron con la pertinencia y los beneficios adecuados tanto para mujeres como para hombres?
- ¿Se elaboraron indicadores de efectos y productos y/o preguntas clave específicos al género?
- ¿Los productos y las actividades que se incluyen en las medidas de desarrollo de capacidades reducen las desigualdades de género relacionadas con el tema?
- ¿Quién participó en la elección de los objetivos/resultados entre la variedad de necesidades que se deben abordar?

2.4. PRESUPUESTO Y PLAN DE TRABAJO

Ahora es **momento de demostrar el compromiso establecido por el PNUD con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**. Esta prioridad se debe reflejar en el plan de trabajo, el presupuesto y la estructura de recursos humanos.

PASOS:

1. Destacar elementos específicos al género en el presupuesto. Definir la estrategia para hacer un seguimiento sistemático del flujo de asignación de recursos destinados al género con la política del PNUD.
2. Identificar los recursos humanos con especialización en género necesarios para implementar la estrategia.

PREGUNTAS QUE NUTREN EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTA ETAPA

¿Se han procurado recursos adecuados para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer?

- ¿El Plan de trabajo identifica actividades específicas al género? ¿A través de cuál organización u organizaciones participarán las mujeres en la implementación y en el proceso de toma de decisiones del plan de trabajo?
- ¿El acceso y la participación igualitaria de mujeres y hombres se definen como un criterio clave en el proyecto en términos de oportunidades, beneficios y recursos?
- ¿Existe una asignación de recursos enfocados en el género destinada a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer? ¿Supera el 15% del presupuesto total?

- ¿Será posible hacer seguimiento del flujo de estos recursos? Se debe asignar el indicador de género (idealmente, GEN2 o GEN3).
- ¿Participarán expertos en género, mecanismos y organizaciones de mujeres en la implementación del proyecto?

2.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El análisis de género se puede usar para ayudar a supervisar los avances desde una perspectiva de género durante la implementación de un proyecto. Si el análisis de género formó parte de la fase de planificación, entonces aplicarlo al plan y a la fase de seguimiento y evaluación permitirá saber en qué medida se han cumplido las metas y objetivos o cuáles han sido los avances al respecto.

Para ese fin, **los temas de género se deben incorporar transversalmente en el plan de seguimiento y evaluación**. Es necesario velar por la confiabilidad, el acceso y la oportunidad de las disposiciones acordadas en materia de gestión y SyE del programa, así como de cualquier asunto relacionado con la disponibilidad de datos de género. Debe existir un indicador de género (como parte del plan de evaluación) que mida los efectos de la inversión del programa en el fomento de la igualdad de oportunidades en esta sección.

PASOS:

1. Incluir en el Plan de seguimiento y evaluación, *por qué, cuándo y quién* es responsable del seguimiento de efectos, productos y objetivos de género.
2. Definir responsabilidades, información y recursos necesarios (financieros y humanos) para la fase de seguimiento y evaluación.
3. Incluir en el cronograma del proyecto actividades específicas al género y sesiones de capacitación para desarrollar capacidades de seguimiento y evaluación.
4. Incluir el indicador de género en el plan de seguimiento y evaluación.

PREGUNTAS QUE NUTREN EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTA ETAPA

¿El marco de seguimiento incluye medidas para supervisar y evaluar los avances en igualdad de género?

- ¿Se incluye explícitamente en el marco? ¿El marco incluye indicadores de género cuantificables que sean adecuados a la intervención?
- ¿Hay actividades, recursos y responsabilidades específicas para hacer seguimiento de la contribución que hace el proyecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer?
- ¿Se incluye el indicador de género en el plan de seguimiento y evaluación?
- ¿Se necesitan capacidades específicas en género para el seguimiento y la evaluación?

CUÁNDO CONSIDERAR MODIFICAR EL DISEÑO DE UN PROGRAMA/PROYECTO:

Si aún se está en el proceso de diseño o de revisión de los documentos del proyecto, colaborando en actividades relativas al diseño, participando en reuniones de examen y presentando información sobre el diseño o participando en misiones de evaluación y apoyo, se debe considerar la modificación del diseño del proyecto y replantearse lo siguiente:

- Si se identificó algún tema de género clave que podría tener impactos sobre la capacidad del proyecto de lograr sus objetivos o impedir que mujeres y hombres se beneficien por igual (por ejemplo, “discriminación positiva” para aumentar las tasas de participación del sexo menos representado), se debe modificar el proyecto para velar por que hombres y mujeres reciban los mismos beneficios (por ejemplo, fijar nuevos objetivos de las actividades, indicadores de género, etc.)
- Si se observa que las necesidades de hombres y mujeres en relación con este proyecto son sustancialmente distintas, se debe pensar si es necesario crear un componente separado que se enfoque en las mujeres (o en un subgrupo de mujeres) u hombres (o un subgrupo de hombres).
- Si es necesario, se deben identificar nuevos datos pertinentes que se deben recopilar para hacer seguimiento de los impactos del proyecto en relación con el género.
- Identificar ventanas u oportunidades para empoderar a grupos de mujeres y/o hombres a través del proyecto. (Estas oportunidades o ventanas se pueden encontrar en la investigación y el análisis, la elaboración de políticas públicas, el uso de estadísticas, cursos de capacitación y talleres/conferencias).

TEMAS GENERALES QUE SE DEBEN RECORDAR⁵

Todo el personal del PNUD debe asumir la responsabilidad de mantenerse informado sobre temas de género, análisis de género e incorporación transversal de la perspectiva de género, y buscar formas de promover esta conciencia y compromiso entre colegas, organizaciones asociadas o personas o grupos externos.

Todos los funcionarios del PNUD deben velar por la incorporación de la perspectiva de género en los términos de referencia para la fase de identificación/formulación a fin de abordar y analizar el tema (ver anexo II).

Emplear a expertos en género o en desarrollo social con mención en género para apoyar el diseño, el seguimiento y la evaluación del proyecto.

Aplicar metodologías participativas que involucren en forma activa a mujeres y hombres.

Consultar y asociarse con entidades nacionales dedicadas a la mujer al nivel que corresponda (nacional, de distrito, comunitario) en el diseño y el seguimiento del proyecto.

Evaluar la capacidad de género de las instituciones implementadoras como parte del desarrollo general de las capacidades.

Identificar vínculos con otros proyectos y programas relacionados en el género e incorporarlos en la documentación.

⁵ Fuentes: Adaptado de PNUD (2015); PNUD (2007); ONU Mujeres (2014); DFID (2002); CE (2009).

ANEXOS

ANEXO I: CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN UN ANÁLISIS DE GÉNERO

Sexo y género: Sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, las cuales son universales y no cambian. Género se refiere a los atributos sociales que se aprenden o se adquieren durante la socialización como miembro de una comunidad determinada. Debido a que se trata de atributos aprendidos, pueden cambiar y, de hecho, cambian con el tiempo (cada vez más rápido a medida que se intensifica el intercambio tecnológico) y varían dependiendo de las culturas. Por lo tanto, el género se refiere a la construcción social de atributos, roles, actividades, responsabilidades y necesidades asociadas a los hombres (masculino) y las mujeres (femenino) en una sociedad y en un momento determinados, así como a cualquier miembro de una comunidad específica dentro de esa sociedad.

Relaciones de género: Las relaciones sociales entre mujeres y hombres. Las relaciones de género se refieren a cómo se distribuye el poder entre los sexos. Crean y reproducen diferencias sistémicas en la posición de hombres y mujeres en una sociedad determinada. Definen la manera en que se asignan responsabilidades y demandas, y la forma en que se valoran.

Cambios en las relaciones de género: Prácticamente en todas las sociedades los roles y las características de género han experimentado diversos ajustes y cambios. Los cambios en las relaciones y roles de género suelen enfrentar resistencias, en particular de parte de las fuerzas tradicionales. Anticiparse y prepararse para estas formas de resistencia en relación con el cambio en las actividades o en el estatus y la posición de las mujeres es una parte valiosa de la estrategia de género de un proyecto. El análisis de género sirve para demostrar que el cambio en ciertos aspectos de los roles y las relaciones sociales entre mujeres y hombres puede mejorar la calidad y las condiciones de vida de todos.

Trabajo productivo: Se trata del trabajo que produce bienes y servicios para intercambiar en el mercado (y generar ingresos).

Trabajo/cuidado reproductivo: Esto incluye pero no se limita a la capacidad de tener y criar hijos. Es cada vez más frecuente que se le denomine “reproducción social” para indicar que el término tiene un alcance más amplio que solo las actividades asociadas con la reproducción biológica. Las principales responsables de este trabajo, que suele ser no remunerado, son las mujeres y las niñas. Existe un cruce entre las responsabilidades productivas y reproductivas de las personas y las prioridades en materia de políticas públicas, el cual repercute en todos los niveles de una economía y sociedad y es el objetivo principal de un análisis de género.

Acceso y control diferenciado de los recursos: Es importante distinguir la forma en que hombres y mujeres acceden a los recursos (tierra, trabajo, crédito, ingreso, etc.) y su habilidad de asumir el control. Con el acceso, una persona tiene la oportunidad de beneficiarse de los recursos, por ejemplo, la tierra para cultivar alimentos. El control permite que una persona tome decisiones sobre quién y cómo usar los recursos, por ejemplo, vender la tierra. Los datos de línea base en un análisis de género exhaustivo establecen si existen diferencias en el acceso de hombres y mujeres a **tres categorías de recursos clave:** 1. Recursos económicos/productivos: (tierra, créditos, ingreso en efectivo, empleo) 2. Recursos políticos: (educación, representación política, liderazgo) 3. Tiempo: (un recurso fundamental, que cada vez más ha ido adquiriendo valor monetario^[11]).

Intereses/necesidades prácticas de género: Mujeres y hombres cumplen distintos roles y responsabilidades y por ende, tienen intereses/necesidades diferentes. Estos se conocen como

necesidades prácticas y/o estratégicas e intereses de género, las que no se deben considerar por separado, sino como un continuo. Al consultar a las mujeres sobre sus intereses/necesidades prácticas de género, puede surgir un punto de entrada para abordar las desigualdades de género a más largo plazo (intereses/necesidades estratégicas de género). Necesidades prácticas de género: se trata de necesidades de género que mujeres y hombres identifican con facilidad, ya que se relacionan con las condiciones de vida. Las mujeres pueden mencionar agua potable, alimentos, atención de salud e ingresos en efectivo como sus necesidades inmediatas. Satisfacer las necesidades prácticas de género de las mujeres es fundamental para mejorar sus condiciones de vida, pero por sí mismo esto no cambiará la posición predominante de desventaja en que viven las mujeres (subordinación). De hecho, podría reforzar la división del trabajo según el género.

Intereses/necesidades estratégicas de género: Los intereses y las necesidades estratégicas de género son aquellas que identifican las mujeres debido a su posición de subordinación frente a los hombres en la sociedad. Estas necesidades revelan problemas de poder y control, y la división del trabajo según el género. Los intereses/necesidades estratégicas pueden incluir cambios en la división del trabajo (mujeres que realizan labores que tradicionalmente no son para ellas, hombres que se encargan del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico), derechos legales, el fin de la violencia intrafamiliar, salarios iguales y control sobre su propio cuerpo por parte de las mujeres. No son fáciles de identificar por las mismas mujeres, como sucede con los intereses y necesidades prácticas y por lo tanto, puede que requieran oportunidades específicas para hacerlo.

Condición y posición: Los proyectos de desarrollo suelen orientarse a mejorar la condición de vida de las personas. Desde una perspectiva de género y desarrollo, se hace una distinción entre la condición de vida cotidiana de las mujeres y su posición en la sociedad. Además de las condiciones específicas que comparten mujeres y hombres, el acceso diferenciado significa que al planificar e implementar intervenciones es necesario evaluar la posición de las mujeres en relación con la de los hombres.

Condición: Se refiere a la situación material en la que viven mujeres y hombres y se relaciona con sus responsabilidades y trabajo. Se puede mejorar la condición de mujeres y hombres entregándoles, por ejemplo, agua potable, créditos, semillas (necesidades prácticas de género).

Posición: La posición se refiere a la situación social y económica de las mujeres en la sociedad con respecto a los hombres, por ejemplo, las disparidades salariales y de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, la representación desigual en procesos políticos, las disparidades en la propiedad de tierras y bienes, la vulnerabilidad ante la violencia (necesidades/intereses estratégicos de género)

Transformación de relaciones de género: Los cambios en las relaciones de género transforman patrones tradicionales; se sabe que un cambio trae consigo otro, y que la naturaleza y el grado de los cambios que se producen en la vida de mujeres y hombres como resultado de las intervenciones fructíferas explican por qué "transformar" es la idea activa que elige este modelo. Una transformación de este tipo requiere comprensión y un enfoque paralelo y simultáneo en las necesidades prácticas y los intereses estratégicos. La decisión no es entre "una o la otra"; más bien, el desafío es cómo trabajar con ambos, en forma estratégica y práctica.

Potencial de transformación: Un análisis de género que se orienta según este enfoque y que aplica el marco analítico a la programación del desarrollo utiliza el entramado de conceptos para evaluar el potencial transformador de un conjunto dado de alternativas; cuáles son las que tienen más probabilidades de asegurar que las mujeres tengan acceso igualitario a los recursos que necesitan

para aumentar al máximo su contribución productiva y reproductiva a su núcleo familiar y a la sociedad.

Empoderamiento: El empoderamiento tiene que ver con las personas, tanto hombres como mujeres. Se trata de un “emprendimiento colectivo, que implica un cambio individual y también una acción colectiva”. El empoderamiento de la mujer significa desarrollar su capacidad para tomar el control en forma colectiva e individual sobre su propia vida, identificando sus necesidades, estableciendo sus propios planes y pidiendo apoyo a su comunidad y al Estado para encontrar respuestas a sus intereses. En la mayoría de los casos, el empoderamiento de la mujer requiere transformar la división del trabajo.

Discriminación: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por las Naciones Unidas en 1979, establece que: “Discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

Discriminación sistémica: La discriminación sistémica es causada por políticas y prácticas arraigadas en la manera de funcionar de las instituciones, y que tienen el efecto de excluir a las mujeres y a las minorías.

ANEXO II. RECURSOS

- DFID, (2002), *Gender Manual. A practical Guide for Development Policy and Practitioners*, Reino Unido, DFID, División de Desarrollo Social.
- CE, UNIFEM, ITC (2009). *Training Module: Introduction to Gender Analysis and Gender Sensitive Indicators*. Gender Campus, Torino, Italia.
- GIZ (2011), *Gender Analysis. A Manual for the Gender differentiated design of technical cooperation projects and programmes*, Bonn, Alemania.
- GIZ (2013), *Gender Analysis- Frequently Asked Questions*, Bonn, GIZ.
- Naciones Unidas, Directorio Ejecutivo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (2015); *Management response to the thematic evaluation of the UNDP contribution to gender equality and women's empowerment (2008-2013)*, DP/2015/30. Nueva York, Naciones Unidas.
- Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo y Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas (2014). *Frameworks for Gender Analysis*. Presentación en Power Point. Nueva York, EE.UU.
- PNUD (tercera edición, 2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit. Part II & I*. Dirección Regional de Europa y la Comunidad de Estados Independientes (DRECEI), Bratislava.
- PNUD (2013-2014), *Gender Mainstreaming Made Easy, Volume I&II. Resource Handbook for all Staff*. Oficina del PNUD en Somalia.
- PNUD (2014a) *Gender Equality Strategy 2014-2017, The future we want: rights and empowerment*. Nueva York, PNUD.
- PNUD (2014b), *Making Joint Gender Programmes Work. Guide for design, implementation, monitoring and evaluation*. Nueva York, PNUD.
- PNUD (2015a). *Social Environmental Screening Procedure*. Nueva York, PNUD.
- PNUD (2015b). *Gender Mainstreaming in Environment & Sustainable Development Project. A perspective from Asia-Pacific Region*. Directrices para el personal del PNUD.
- ONU Mujeres (2014). *Gender Mainstreaming in Development Programming: A Guidance Note*. Nueva York, ONU Mujeres.

ANEXO III INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA SOLICITAR UN ANÁLISIS DE GÉNERO PARA LA PROGRAMACIÓN

1. Antecedentes para la tarea

Se debe elaborar una descripción clara de por qué se necesita un análisis de género, la que debe incluir referencias a estudios anteriores (informes nacionales sobre temas de género, datos de respaldo pertinentes al sector, informes de seguimiento, evaluaciones, etc.) que hayan identificado desigualdades de género en el sector u otros insumos que hayan generado preguntas relativas al género que necesitan respuestas. Es importante que los antecedentes indiquen con claridad el tipo de insumos necesarios para el posterior diseño (o rediseño) de los productos que se van a entregar o los insumos del informe del análisis de género que se necesitan en términos de políticas públicas y directrices de procedimiento.

2. Objetivos del estudio

Esta sesión establece con exactitud y claridad lo que se estudiará en el análisis de género e incluye grupos destinatarios, alcance, etc., además de las preguntas específicas que se abordarán.

3. Metodología

Los términos de referencia deben especificar en forma amplia los métodos de investigación que se usarán.

Como se explicó anteriormente, se debe realizar un análisis de género usando métodos participativos y recopilación de información cualitativa además de datos cuantitativos desglosados por sexo. Los términos de referencia también deben especificar si la persona o el equipo que realiza el análisis trabajará con otros expertos en género (por ejemplo, expertos en género nacionales/internacionales) o con especialistas del sector.

4. Calificaciones del investigador

Cuando se trata de enfoques participativos sensibles al género, es importante poder comunicarse en el idioma local. Las calificaciones y la experiencia requerida suelen incluir:

- Un posgrado en ciencias sociales u otro ámbito pertinente (por ejemplo, economía del trabajo),
- Capacitación en género y desarrollo – pruebas suficientes de si el consultor tiene o no los conocimientos especializados pertinentes;
- 5–10 años de experiencia en la realización de estudios de género,
- Publicaciones o informes de campo sobre temas de género que reconozcan la participación del consultor,
- Capacidad para trabajar en equipo – esto es fundamental para el trabajo de análisis de género, ya que el consultor colaborará con muchos grupos diferentes a distintos niveles, incluidas, tal vez, autoridades, directores, trabajadores en terreno, expertos técnicos y otros.

Fuente: CE (2006); DFID (2004)