

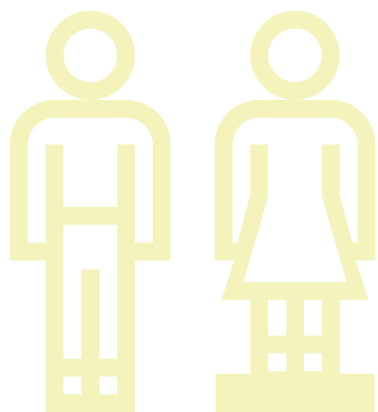


# Herramientas para la **integración de género**

*en proyectos del Fomin*

Enero 2017





**Herramientas para la integración de género  
en proyectos del FOMIN - 2017**

# Agradecimientos:

Las siguientes personas colaboraron con estas herramientas del Fondo Multilateral de Inversiones: Luis E. Marquez (líder del equipo), Maryline Penedo, Lauren Murphy, Maria Teresa Villanueva y Laura Giraldo. Agradecemos especialmente al Centro Internacional de Investigación de la Mujer (ICRW, por sus siglas en inglés) por las contribuciones técnicas al texto.

También agradecemos a las siguientes personas por su revisión, comentarios y sugerencias: Carolina Carrasco, Sandra Darville, Yuri Soares, Irani Arraiz, Svante Persson, Elizabeth Terry, Xuan-Trang Ho, Adriana Arroyave-Shiple, Carla Bueso, Carla Calero, Ruben Doboyn, Karen Fowle, Michelle Friedman, Claudia Gutierrez, Dora Moscoso, Maria Elena Nawar, Smeldy Ramirez, Lee Urquijo, Rebecca Van Roy, Carrie McKellogg, Maria Eugenia Munaretto, Betsy Murray, Mariana Wettstein, Georg Neumann, Jessica Olivan, Ana Rodriguez y Caitlyn McCrone.

**Coordinación de Diseño:** Claudia Saenz (MIF)

**Diseño:** 3Vectores - Primer Empresa B de Uruguay

**Fotografías:** WeXchange 2016. Available at: [www.facebook.com/WexchangeCommunity](http://www.facebook.com/WexchangeCommunity)

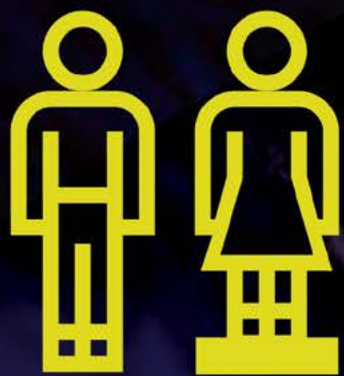
Copyright © 2017 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





# Índice

---

<b>Introducción</b>	<b>6</b>
---------------------	----------

---

<b>Integración del género en el ciclo del proyecto</b>	<b>14</b>
--	-----------

---

1. Diseño, identificación y preparación del proyecto	<b>16</b>
2. Implementación y monitoreo del proyecto	<b>38</b>
3. Cierre y evaluación del proyecto	<b>42</b>

---

<b>Lista de verificación de resumen</b>	<b>46</b>
---	-----------

---

<b>Anexos</b>	<b>50</b>
---------------	-----------

---

<b>Referencias</b>	<b>59</b>
--------------------	-----------

---



## Introducción

En cualquier proyecto de desarrollo, es importante **comprender el contexto social** y tener en cuenta las normas y las prácticas culturales con el fin de **garantizar la eficacia y la eficiencia operativa**.

En particular, es fundamental que los diseñadores del proyecto evalúen qué influencias sociales y culturales pueden **apoyar o entorpecer las actividades del proyecto** y planifiquen cómo se deben abordar.

**Una de las principales influencias sociales que pueden alterar la eficacia de un proyecto es el género.**

## ¿Cuál es el objetivo de estas Herramientas para la integración de género?

Están diseñadas para brindar orientación concreta sobre **cómo integrar el género a lo largo del ciclo del proyecto en los proyectos del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN)**. Estas herramientas se recomiendan para la orientación práctica y no son exhaustivas de ninguna manera.

Mientras que las Herramientas para la integración de género brindan orientación general, hay muchos ejemplos relacionados con las formas de integrar el género en cada una de las **tres áreas estratégicas del FOMIN**: Economía del conocimiento (EC), Agricultura climáticamente inteligente (ACI) y Ciudades inclusivas (CI).

Además, estas Herramientas para la integración de género ayudarán al FOMIN a implementar la **Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo** (Política de género) del BID, que apunta a brindar soporte a los objetivos y a los compromisos de sus países miembro con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La Política de género compromete al BID para que lleve a cabo acciones proactivas y preventivas y establece indicadores de control para medir el progreso hacia la igualdad de género.



agricultura climáticamente inteligente



ciudades inclusivas



economía del conocimiento



Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo > <https://goo.gl/3o1i77>

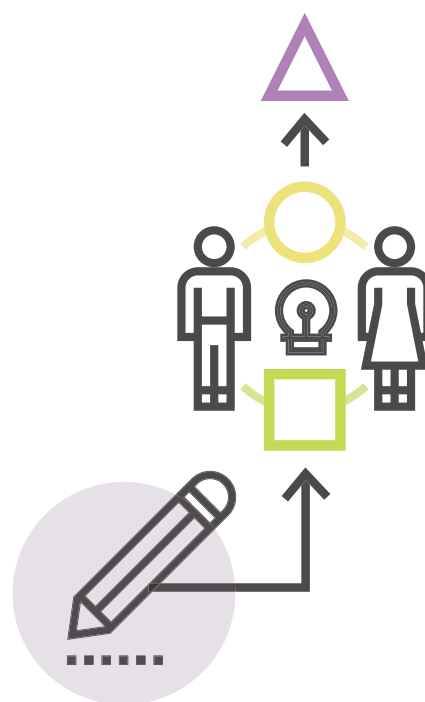
## ¿Para quién son estas herramientas?

Estas herramientas están dirigidas principalmente **a los equipos de proyecto, las agencias ejecutoras y los socios del FOMIN**.

## ¿Cómo y cuándo se deben utilizar estas herramientas para integrar el género?<sup>1</sup>

Los equipos deben identificar las distintas fuentes de desigualdad entre hombres y mujeres **antes de diseñar el proyecto**, tanto como sea posible. Con demasiada frecuencia, los componentes de género se incorporan después de que el proyecto ha sido diseñado, lo cual significa que, generalmente, son considerados solo como tangenciales para el éxito del proyecto y no tienen los recursos necesarios para su implementación.

**Es fundamental utilizar las herramientas que se describen aquí desde el inicio de un proyecto.**



## \* El compromiso con la integración de género es fundamental

La integración de género es el proceso mediante el cual se busca que haya igualdad de género y que las necesidades de las mujeres y de los hombres sean escuchadas y atendidas durante el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las intervenciones del Grupo BID. Muchas organizaciones han encontrado dificultades al tratar de conseguir la integración de género. Una lección aprendida es que el **compromiso de los equipos** es fundamental para la integración exitosa de género.

La integración de género eficaz depende básicamente de si se realiza un análisis de género inicial, si se aplica al proyecto y si se refleja en todos los componentes relevantes del proyecto. Además, el compromiso de los equipos de proyecto para lograr resultados de igualdad de género y generar informes sobre ellos, incluida la divulgación de las lecciones aprendidas relacionadas con el género, es fundamental.

<sup>1</sup> Si desea obtener más información sobre las pautas generales de implementación para género del BID, consulte las pautas para proyectos de la División de Género y Diversidad, que se pueden encontrar en <http://www.iadb.org/document.cfm?id=38154638>.



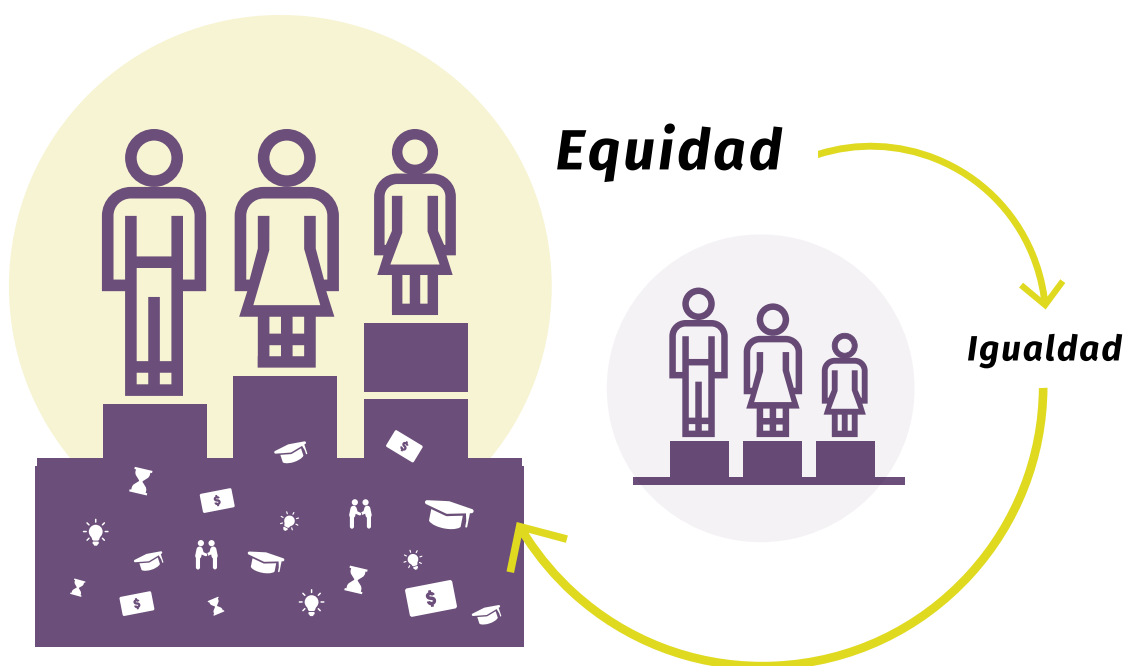
## Conceptos básicos:

### Desmitificación del género para un desarrollo eficaz

#### Género

El término *género* se refiere a las características de comportamiento y a los roles socialmente atribuidos a mujeres y hombres en determinados contextos históricos, culturales y socioeconómicos, más allá de sus diferencias biológicas. De acuerdo a estas variables, las responsabilidades, oportunidades y barreras con las que se encuentren las mujeres y los hombres durante el transcurso de su vida serán diferentes.

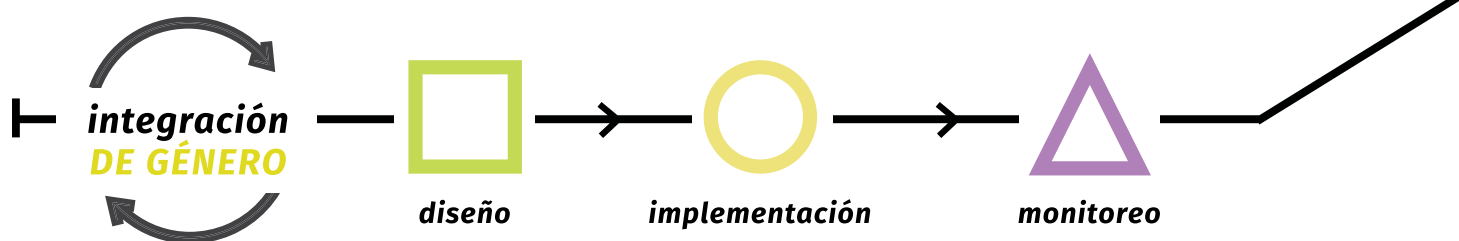
Los roles de los géneros y las expectativas se aprenden; pueden cambiar con el tiempo y variar dentro de las culturas y entre ellas. Estas Herramientas reconocen la **diferencia que existe entre la equidad de género y la igualdad de género**: la equidad de género significa que mujeres y hombres tienen las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y alcanzar su potencial en términos sociales, económicos, políticos y culturales. La búsqueda de la igualdad requiere de acciones dirigidas a la equidad, lo cual implica la provisión y distribución de beneficios o recursos para reducir las brechas existentes, reconociendo asimismo que estas brechas pueden perjudicar tanto a mujeres como a hombres. Por empoderamiento de la mujer se entiende la expansión de los derechos de la mujer, sus recursos y la capacidad de tomar decisiones y actuar de forma independiente en las esferas social, económica y política.



**Diferencia entre equidad e igualdad de género**

## ¿Qué significa integración de género en los proyectos?

La **integración de género** es el proceso mediante el cual se busca que haya igualdad de género y, en consecuencia, que **las necesidades de las mujeres y de los hombres sean identificadas, reconocidas y atendidas** durante el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de los programas y los proyectos de desarrollo.




### El trabajo de integración de género no está limitado a las mujeres.


Si existieran ciertos roles de los géneros que crean obstáculos más grandes para los hombres, **la integración de género debería concentrarse en resolver estas disparidades**. Sin embargo, debido a desigualdades históricas (p. ej., hacer el mismo trabajo y ganar menos, llevar la carga principal de las actividades reproductivas y domésticas no remuneradas, como el cuidado de niños y ancianos, etc.), las mujeres siguen enfrentándose con obstáculos más grandes para acceder a los ingresos, a un empleo y a los servicios. Este es el motivo por el cual gran parte del trabajo de integración de género se concentra en las mujeres.

Por lo tanto, es fundamental aclarar que esta no es una respuesta automática al término “género”, ya que **la integración de género busca por sí misma brechas entre los géneros**, sino que es una respuesta estratégica a las limitaciones que históricamente han dejado a las mujeres en desventaja.

También es fundamental aclarar la otra idea equivocada común de que el género hace referencia solamente a la inclusión o a la selección de mujeres en los proyectos; como verá más abajo, lo que se necesita es un esfuerzo deliberado en todas las fases de los proyectos: **antes, durante y después** de la implementación.



las necesidades  
son identificadas,  
reconocidas y  
atendidas



**Solo después de haber recopilado la información por sexo se podrá tomar una decisión válida sobre si será necesario realizar esfuerzos adicionales de integración de género para eliminar las brechas que existen entre los sexos.**

Este análisis inicial fortalecerá el proyecto ya que requiere que los participantes comprendan cuáles son las características principales y los obstáculos. Asimismo, podrá ofrecer lecciones aprendidas adicionales e información de vital importancia para su escalamiento posterior.



La integración de género hace referencia a **mujeres y hombres**

La integración de género **no significa solo incluir o seleccionar a las mujeres**

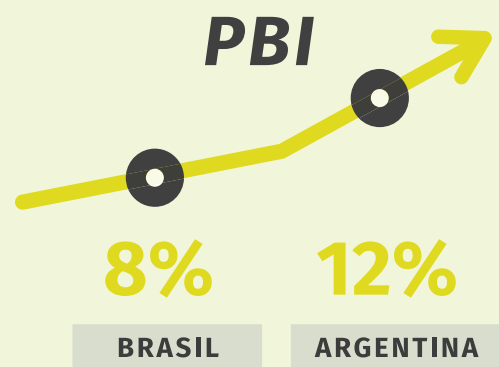
## ¿De qué forma la integración de género mejora la eficacia del desarrollo?

- \* La evidencia sugiere que, cuando existe una igualdad relativa<sup>2</sup> entre los hombres y las mujeres, las economías tienden a crecer más rápidamente, los pobres salen de la pobreza con una tasa más alta y el bienestar de las familias mejora.
- \* En general, cuando las mujeres pueden desarrollar todo su potencial en el mercado laboral, existe la posibilidad de que haya beneficios macroeconómicos significativos. Embarcarse en un proceso de integración de género deliberado puede ayudar a maximizar los beneficios que se obtienen cuando se resuelven las desigualdades de género.
- \* Además, tener en cuenta los distintos roles de los hombres y las mujeres tiene el potencial de mejorar el proyecto, ya que requiere conocimiento detallado del contexto que será esencial para el escalamiento sostenible.

Entre el 2000 y el 2010, la pobreza extrema disminuyó un 30 % gracias al crecimiento de los ingresos de las mujeres de ALC.



Si se eliminaran las brechas entre las tasas de empleo, podría haber un aumento neto del PBI del 9 % en Brasil y del 12 % en Argentina .



<sup>2</sup> Ya sea mediante números simples, la facultad para tomar decisiones, etc., esta igualdad de género ha demostrado que tiene beneficios positivos para el bienestar de las comunidades .

# La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer generan crecimiento económico y disminución de la pobreza

En general, cuando las mujeres pueden desarrollar todo su potencial en el mercado laboral, es posible que existan beneficios macroeconómicos significativos.<sup>3</sup>

**Entre el 2000 y el 2010, la pobreza extrema disminuyó un 30 % gracias al crecimiento de los ingresos de las mujeres de ALC.**<sup>4</sup> Si se eliminaran las brechas entre las tasas de empleo de mujeres y hombres, se estima que podría haber un aumento neto del PBI del 9 % en Brasil y del 12 % en Argentina.<sup>5</sup> Además, las mujeres emprendedoras tienen el potencial de promover el crecimiento económico a través de los trabajos nuevos y los ingresos que generan con sus micro, pequeñas y medianas empresas. Existe una fuerte correlación positiva entre las economías que tienen un entorno propicio más favorable para las mujeres emprendedoras y la competitividad nacional, lo que sugiere que una base pujante de mujeres emprendedoras apoya el crecimiento general de un país.<sup>6</sup>

Cuando hay recursos adicionales disponibles, las mujeres invierten relativamente más que los hombres en comida para sus hijos, salud y educación.<sup>7</sup> Esto, a su vez, reduce la transmisión intergeneracional de la pobreza. Las familias de la región encabezadas por mujeres, donde ellas son el único sostén económico (17 % en total) se enfrentan con el riesgo más alto de pobreza.<sup>8</sup> Por lo tanto, concentrarse en las familias encabezadas por mujeres puede ayudar a reducir la pobreza que hay en la región, según lo que han descubierto muchos países que han implementado programas de transferencias monetarias condicionadas.



3 Fondo Monetario Internacional. 2013. "Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género". Washington, DC: FMI.

4 Banco Mundial. 2012a. Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo. Washington, DC: Banco Mundial.

5 Aguirre, D. y otros. 2012. "Empowering the Third Billion Women and the World of Work in 2012". Booz and Company.

6 Fondo Multilateral de Inversiones y Economist Intelligence Unit. Women's Entrepreneurial Venturescope. 2013. Economist Intelligence Unit Limited.

7 Banco Mundial. 2012a. Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo. Washington, DC: Banco Mundial.

8 Banco Mundial. 2012b. El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Banco Mundial.

# Integración del género **en el ciclo del proyecto**



Implementación  
y monitoreo del  
proyecto



Diseño, identificación  
y preparación del  
proyecto



Cierre y evaluación  
del proyecto





# Diseño, identificación y preparación del proyecto

---

## Objetivos de la sección:

---

- Explicar cómo se realiza un análisis de género
- Brindar ejemplos de barreras basadas en el género que impiden la participación en proyectos
- Proporcionar ejemplos de preguntas específicas del tema del FOMIN para el análisis de género
- Suministrar posibles fuentes de información
- Ofrecer orientación en el diseño de los componentes de la integración de género
- Brindar asistencia en el diseño de resultados relacionados con el género e indicadores de impacto
- Proporcionar ejemplos de medidas de mitigación de riesgos basados en género



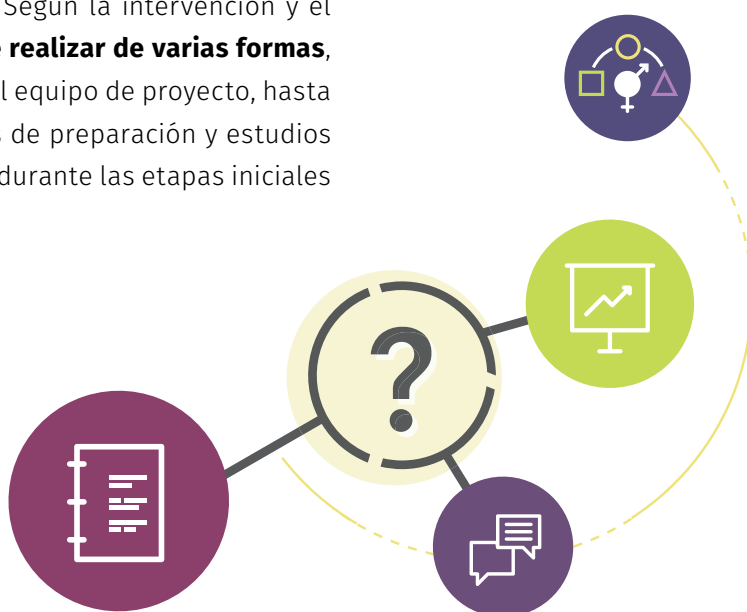


**La realización de un análisis de género previo al lanzamiento de las actividades del proyecto puede brindar información sobre la desigualdad de género que podría existir cuando se implementa el proyecto y sobre cómo esto puede afectar al impacto del proyecto y al resultado final.**

Es imprescindible para cualquier proyecto comprender este contexto con el fin de planificar en consecuencia y asegurar la eficacia operativa. El análisis de género se puede integrar sin dificultades al diagnóstico de problemas más amplio y al análisis de beneficiarios donde los equipos de proyecto definen el problema inicial que dirige el proyecto, recopilan información sobre quién se ve más afectado por este problema e identifican los servicios y las oportunidades que pueden estar disponibles para abordar este problema.

## ¿Qué es un análisis de género?

Según la Política de género del BID, todas las intervenciones del Banco (incluidos todos los proyectos del FOMIN), independientemente del sector, tipo y tamaño, deben realizar un análisis de género que es responsabilidad del equipo de proyecto. Según la intervención y el contexto, **un análisis de género se puede realizar de varias formas**, desde una revisión básica de escritorio del equipo de proyecto, hasta grupos de discusión durante las misiones de preparación y estudios detallados de consultores especializados durante las etapas iniciales del proyecto.



El análisis de género identifica las distintas necesidades y prioridades de mujeres y hombres en un problema o una intervención determinados mediante la evaluación de las diferencias de los roles de los géneros y las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Si la información con respecto a las necesidades y los distintos roles de los géneros donde se planifica la intervención no se encuentra disponible dividida por sexo, será fundamental asegurar que los estudios y las encuestas que se toman como referencia estén divididos por sexo.



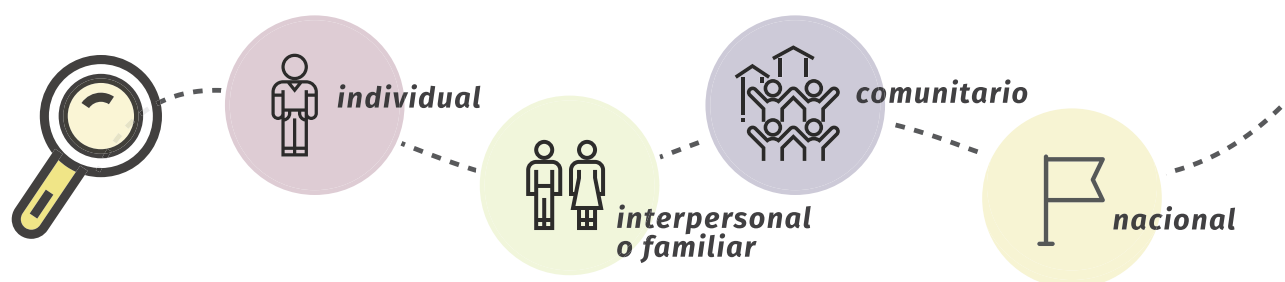
## Recopilación de datos

**En la medida de lo posible, el análisis de género debe estar basado en evidencia empírica más que en percepciones y conocimiento cualitativo.**

Para comenzar, revise los datos secundarios que se encuentren disponibles. Las fuentes de datos secundarios, como los que se enumeran más abajo, son una buena forma de comenzar a reunir información sobre el contexto en el que se llevará a cabo el proyecto. Puede encontrar una serie de fuentes de datos relevantes en el **Anexo 1: Fuentes de datos secundarios para el análisis de género.**

**A continuación, con el fin de recopilar información más específica, el equipo de proyecto puede buscar las respuestas a las siguientes preguntas de la agencia ejecutora (AE):**

- ¿La AE cuenta con información dividida por sexo sobre los indicadores clave de los beneficiarios del proyecto, incluida cuántas empresas son dirigidas por mujeres y cuántas por hombres?
- ¿La AE reúne información dividida por sexo como parte de sus sistemas de monitoreo, evaluación o MIS de forma habitual?
- ¿La AE cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para entregar resultados relacionados con el género o tiene experiencia en este ámbito?



## Factores que se pueden estudiar en el análisis de género

Piense en los beneficiarios a nivel individual, como “emprendedores”, “empresas” o “familias” para ver si hay diferencias entre hombres y mujeres. Al comprender las barreras basadas en el género que impiden la participación en proyectos y al planificar en consecuencia, se garantiza que el proyecto identifica a los beneficiarios relevantes y satisface sus necesidades de forma equitativa. Mientras que todos los contextos son únicos, entre **algunos** de los factores sociales que posiblemente explore en los distintos niveles (individual, interpersonal/familiar, comunitario y nacional) se pueden incluir los siguientes:

■ **Figura 1: Factores que se pueden estudiar en el análisis de género**

Nivel individual	Nivel interpersonal/familiar	Nivel comunitario	Nivel nacional
Edad	Propiedad de recursos, activos	Disponibilidad de servicios básicos (salud, educación, agua e instalaciones sanitarias)	Leyes, políticas, reglamentaciones que gobiernan o abordan la propiedad, el acceso a créditos, la violencia contra la mujer, los servicios financieros, etc.
Estado civil	Poder de toma de decisiones sobre los recursos	Protección/Seguridad/ Niveles de violencia	
Cantidad de hijos	Distribución de quehaceres y responsabilidades en el hogar	Composición en las comisiones de liderazgo	
Nivel de educación	Disponibilidad de vivienda		
Formación y habilidades para el empleo	Niveles de violencia en la familia		
Impedimentos físicos	Otras fuentes de ingreso de la familia		
Fuente/Nivel de ingresos			
Roles o responsabilidades dentro y fuera del hogar			

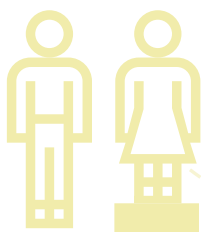
## ¿Las causas analizadas/identificadas y los efectos del problema afectan a las mujeres y a los hombres de maneras distintas?

### Para cada factor debe investigar:

- 1 Si puede haber diferencias entre hombres y mujeres en el lugar donde se llevará a cabo el proyecto;
- 2 Si estas diferencias pueden crear barreras específicas para un grupo de género que les impida participar en las actividades de su proyecto o acceder a oportunidades disponibles, y
- 3 Si estas diferencias pueden implicar necesidades específicas para un grupo de género que su proyecto debería tener en cuenta.

Para ver una lista detallada de las preguntas orientadoras para los equipos de proyecto bajo cada categoría de factor, consulte el

**Anexo 2: Preguntas generales para el análisis de género.**



La siguiente figura es un ejemplo de los problemas que pueden ayudarlo a identificar barreras basadas en el género que impiden la participación en el contexto de su proyecto.

**Figura 2: Ejemplo de barreras basadas en diferencias de género que impiden la participación en el proyecto**

Posibles diferencias de género	Consideraciones del proyecto
<b>Roles y responsabilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Los roles de las mujeres y los hombres en la familia, el lugar de trabajo y la sociedad en general</li> <li>· Cantidad total de horas que mujeres y hombres dedican al trabajo doméstico no remunerado y al trabajo remunerado</li> <li>· Responsabilidad de roles múltiples</li> <li>· Matrimonio y prácticas de crianza infantil</li> <li>· Limitaciones de participación</li> </ul>
<b>Recursos/Activos/Oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acceso, control y toma de decisiones sobre los activos, los recursos y las oportunidades</li> <li>· Capacidad de poseer bienes y demostrar “solvencia”</li> <li>· Nivel de educación, alfabetización, habilidad con los números</li> </ul>
<b>Prácticas y percepciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Restricciones culturales que impiden la asistencia y la participación</li> </ul>
<b>Poder y toma de decisiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Control y toma de decisiones sobre movilidad, recursos, planificación familiar, decisiones sobre salud, dinero, etc.</li> </ul>
<b>Leyes, políticas y reglamentaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acceso a créditos, trabajo remunerado y otros recursos</li> <li>· Capacidad de poseer bienes y demostrar “solvencia”</li> </ul>

Si nos proyectamos más allá de las amplias barreras que impiden el acceso a los proyectos, es fundamental que el equipo de proyecto identifique, dentro del área sectorial del proyecto, las diferencias, las necesidades y las barreras específicas del contexto. Con el fin de ofrecerle más orientación para que pueda identificar estos problemas, la **Figura 3: Ejemplos de actividades de integración de género por área de enfoque del FOMIN**, que se encuentra a continuación, brinda una lista ilustrativa de preguntas **específicas del área del FOMIN** (Economía del conocimiento, Agricultura climáticamente inteligente y Ciudades inclusivas) para realizar un análisis de género.

## ¿El proyecto tiene potencial para contribuir con la igualdad de género?

Una vez que el equipo de proyecto se somete a un análisis de género, **los líderes del equipo deben preguntarse: “¿Y qué?”**. En otras palabras, el análisis no debe simplemente enumerar desigualdades y problemas de género, sino también identificar y delinear las consecuencias para el diseño del proyecto. En particular, después del análisis de género, los equipos de proyecto deben saber si existen relaciones, normas o desigualdades de género importantes que pueden afectar el logro y la sostenibilidad de los resultados del proyecto o que pueden recibir mejoras por parte de la intervención propuesta.

Como mínimo, en este momento el equipo de proyecto debería poder estimar la cantidad de mujeres y hombres beneficiarios (incluidas las empresas dirigidas por hombres y por mujeres) incluidos en el proyecto.

## ¿Existen posibles impactos o riesgos adversos de exclusión basada en género?

Al realizar el análisis de género, los equipos deben identificar el potencial para los riesgos basados en género y los impactos adversos a lo largo del ciclo del proyecto (especialmente, en la etapa de diseño) de manera que puedan desarrollar planes para mitigar estos impactos.

El objetivo no es abordar todas estas desigualdades de género que afectan a una población en particular, sino mitigar cualquier posible impacto negativo que un proyecto pueda tener en la población.

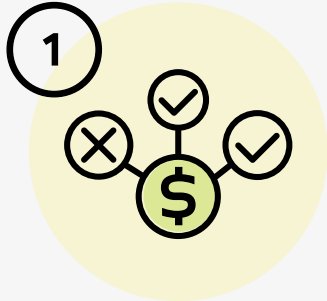
La **Política de género del BID identifica tres áreas clave** para las protecciones y los riesgos de género potenciales que pueden ser relevantes o no, según el proyecto del FOMIN.



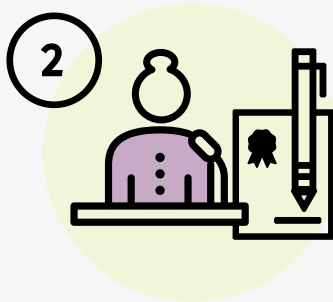
## Determinar que no hay problemas de igualdad de género con un proyecto

Tenga en cuenta que no todas las intervenciones requerirán componentes o actividades específicas relacionadas con el género. Sin embargo, solo se puede llegar a esta conclusión *después* de haber realizado el análisis de género que le proporcionó la información relevante que necesitaba para tomar esta decisión.

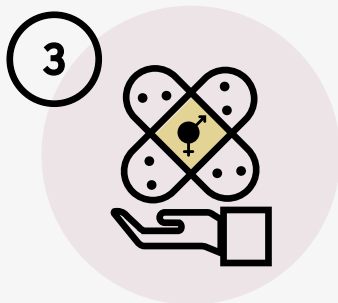
## Áreas clave para las protecciones y los riesgos de género



**Oportunidades económicas:** introducción de requisitos desiguales para acceder a oportunidades y beneficios económicos derivados del proyecto, incluidos el trabajo remunerado, la formación, los créditos y las oportunidades comerciales. Esto incluye la introducción desigual del trabajo no remunerado y la introducción de requisitos que limitan la participación de hombres o mujeres en actividades del proyecto y los beneficios por embarazo, licencia por maternidad/paternidad o estado civil (p. ej., negar los beneficios del proyecto a las madres o a los padres que no están casados).



**Derechos de propiedad:** no respetar el derecho de las mujeres a heredar y poseer tierras, casas y otros activos o recursos. Según la Política de género, el BID reconocerá las leyes de propiedad de las mujeres independientemente de su estado civil y adoptará medidas para facilitar su acceso a los documentos que necesitan para ejercer este derecho. Por ejemplo, es posible que se les prohíba a las mujeres ser miembros oficiales de una cooperativa agrícola porque no tienen títulos de propiedad de sus tierras; por consiguiente, un proyecto del FOMIN podría persuadir a la cooperativa para que cambie los requisitos de membresía a fin de que sean más inclusivos.



Aumentar el riesgo de **violencia basada en género**, incluida la explotación sexual, la trata de personas y las enfermedades de transmisión sexual, como el VIH/SIDA. Por ejemplo, un proyecto de inclusión financiera que cambia la posición negociadora de una mujer dentro de la familia puede generar conflictos con su esposo; por consiguiente, un proyecto del FOMIN podría incluir un protocolo para mitigar e identificar casos de violencia contra las mujeres y hacer referencia a ellos.

## Diseñar medidas proactivas y evitar impactos negativos anticipados

Los equipos de proyecto deben utilizar el ejercicio de análisis de género para desarrollar actividades proactivas relevantes que ayuden a alcanzar la igualdad de género (mediante la eliminación de barreras o brechas identificativas) o definir medidas preventivas para mitigar los riesgos basados en género (siempre que las intervenciones del FOMIN no agraven las desigualdades de género).<sup>9</sup> Estas actividades pueden variar entre pequeñas alteraciones de los elementos de diseño existentes y revisiones importantes de todos los componentes del proyecto.



Si desea ver ejemplos específicos, consulte **Actividades de integración de género por área de acceso** (Figura 3).

### Cuando trabaje en el diseño de un proyecto, debe contemplar el desarrollo de medidas proactivas y preventivas con respecto a la igualdad de género.

Los problemas de género se pueden incorporar a las actividades del proyecto o se pueden desarrollar como componentes de igualdad de género independientes, según el contexto y las necesidades identificadas por el análisis de género.

**Ej.**

Por ejemplo, durante el análisis de género de un proyecto que ofrece servicios de extensión agrícola a las cooperativas agrícolas, es posible que el equipo de proyecto haya identificado que las mujeres representan una minoría de los participantes de los talleres de extensión agrícola, aunque representen el 50 % de los productores. Con el fin de mejorar la participación de las mujeres, los facilitadores pueden formarse y persuadir a los hombres para que lleven a sus esposas y pedir al liderazgo de la cooperativa que las inviten (incorporación en las actividades del proyecto).

<sup>9</sup> Protecciones de género: Es importante notar que mientras que los proyectos del FOMIN tienden a ser menos propensos a activar políticas de protección social que los préstamos del BID (especialmente aquellos que se encuentran en los sectores de infraestructura y desarrollo urbano), incluidos los riesgos basados en género, las intervenciones del FOMIN tienen el potencial de afectar adversamente la igualdad de género.



**Ej.**

Sin embargo, es posible que en el análisis de género también se haya descubierto que los miembros de la cooperativa son principalmente hombres y que las mujeres se encuentran con barreras que les impiden unirse; por lo tanto, se puede desarrollar un **componente específico** con el fin de sensibilizar a los miembros y a los líderes de la cooperativa sobre la importancia de incluir a las mujeres en la organización. Este componente sería una ventaja para las mujeres productoras gracias a los beneficios que reciben por unirse a la cooperativa y expandiría el impacto que tiene el proyecto sobre la productividad de los agricultores. Independientemente de la escala de la intervención propuesta, **es necesario asignar recursos financieros o humanos a todos los componentes y a todas las actividades de género para que se puedan implementar**, lo cual se debe ver reflejado claramente en el presupuesto del proyecto y en los documentos.

En la integración de género se pueden incluir, entre otras, las actividades de las categorías enumeradas más abajo en la **Figura 3: Ejemplos de actividades de integración de género por área de acceso**. En algunos casos, los proyectos tendrán como objetivo principal la promoción de igualdad de género o el empoderamiento de la mujer; sin embargo, muchas de las actividades de integración de género que se resaltan más abajo se pueden incluir en los dos.



## Comparación entre inversión directa en igualdad de género e integración de género

La Política de género del BID define los proyectos de inversión directa como aquellos cuyo objetivo principal es la promoción de la igualdad de género o del empoderamiento de la mujer. En el FOMIN, estos proyectos tienden a concentrarse, entre otras cosas, en compensar las desigualdades de género persistentes, como la falta de acceso a finanzas, mercados, habilidades y servicios de las mujeres emprendedoras y productoras. La Política de género reconoce que la búsqueda de la igualdad requiere de acciones dirigidas a la equidad, lo cual implica la provisión y distribución de beneficios o recursos para reducir las brechas existentes, reconociendo asimismo que estas brechas pueden perjudicar tanto a mujeres como a hombres. Es importante realizar una distinción particular de los proyectos de inversión directa, mientras que no minimizan las importantes contribuciones que hacen los proyectos habituales a través de la integración de género, porque demuestra la conciencia del BID y del FOMIN en cuanto a que los **problemas de igualdad de género a veces necesitan soluciones focalizadas**.

**Durante el desarrollo de estas actividades, es importante conseguir la participación de ONG, oficinas gubernamentales locales y nacionales y otros actores que trabajan en problemas relevantes del área de intervención que puedan llegar a ser socios en el logro de resultados relacionados con el género.**

**\* Brindar acceso equitativo a los beneficios de los proyectos:**

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al uso del tiempo, los roles sociales y productivos, las normas culturales y las estructuras familiares/de poder son barreras que impiden la participación equitativa en los beneficios de los proyectos que se pueden superar con actividades específicas, como el desarrollo de políticas que buscan abordar las preferencias de género en los criterios de selección de beneficiarios, la promoción de la participación de las mujeres en oportunidades y beneficios relacionados con los proyectos (incluido el establecimiento de objetivos), especialmente en sectores donde tradicionalmente han sido excluidas, la exigencia del pago equitativo, el reconocimiento a empresas que contratan mujeres/ diseñan políticas sensibles al género y la garantía de que hombres y mujeres reciben la misma información sobre los objetivos y los beneficios de los proyectos. Por ejemplo, si las mujeres trabajan a tiempo completo, se hacen cargo de la mayor parte de las tareas domésticas y el cuidado de los niños, no sería adecuado asignarles jornadas de capacitación largas si el objetivo es incluirlas.

**\* Incluir a las mujeres en los procesos de toma de decisiones sobre proyectos y clientes:** Estas actividades tienen un objetivo doble: 1) promover la mediación y el liderazgo de la mujer a lo largo del ciclo del proyecto y 2) garantizar la satisfacción de las necesidades diferenciales de la mujer a lo largo del mismo ciclo del proyecto.





\* **Brindar formación para cambiar las normas de género y los estereotipos culturales y reducir la violencia contra las mujeres:**

Entre estas actividades se incluyen la formación dentro de programas de desarrollo de capacidad existentes o la formación independiente para promover resultados de género positivos (p. ej., mejorar la confianza y la autoestima de las mujeres, mejorar el conocimiento de los derechos de las mujeres, hacer participar a los hombres para que promuevan relaciones más equitativas en cuanto al género). Esto incluye el fortalecimiento institucional y las oportunidades de desarrollo de capacidad para el personal de la agencia ejecutora (p. ej., capacitar a los agentes de préstamo sobre la importancia del mercado de las PYME dirigidas por mujeres).

\* **Apoyar directamente el desarrollo y el crecimiento de empresas dirigidas por mujeres, especialmente en los sectores de mayor productividad y alto potencial de crecimiento:<sup>10</sup>**

Estos son componentes de proyectos cuyo objetivo es ayudar a que las mujeres emprendedoras superen los desafíos que les afectan de forma desproporcionada, como el acceso a financiación, orientadores, redes o habilidades comerciales. Cuando sea necesario, los proyectos de inversión directa se podrán desarrollar a lo largo de esta línea de actividad.

■ **Figura 3: Ejemplos de actividades de integración de género por área de enfoque del FOMIN**

Área	Áreas	Ejemplos de actividades de integración de género
Acceso equitativo a los beneficios de los proyectos	Todas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Crear actividades para <b>promover la participación de las mujeres en oportunidades y beneficios</b> relacionados con los proyectos (incluido el establecimiento de objetivos), especialmente en sectores donde tradicionalmente han sido excluidas</li> <li>· <b>Garantizar que hombres y mujeres reciben la misma información sobre los objetivos y los beneficios de los proyectos</b> en la comercialización y la difusión de los proyectos y desarrollar estrategias que buscan abordar las preferencias de género en los criterios de selección de beneficiarios</li> <li>· <b>Adaptar mecanismos de entrega y estrategias de comercialización</b> para las necesidades de hombres y mujeres</li> <li>· Al <b>ofrecer bienes y servicios nuevos, tener en cuenta las oportunidades comerciales para las empresas dirigidas por mujeres</b>, como dueñas y empleadoras, especialmente en los sectores de conocimiento intensivo y en los que tradicionalmente el dominio fue de los hombres</li> </ul>
	EC	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las desigualdades de género con respecto al capital humano de conocimiento intensivo limitan las oportunidades laborales y comerciales de las mujeres:</b> 1) Desarrollar programas de especialización para enseñar habilidades difíciles/específicas (p. ej., codificación, uso de máquinas) que impiden que las mujeres puedan participar; 2) Incentivar a las mujeres jóvenes para que participen en las áreas STEM de educación (p. ej., brindarles información sobre los salarios); 3) <b>Destinar asistencia técnica a las mujeres emprendedoras a las que se les presentan los problemas específicos con los que se enfrentan las mujeres</b></li> <li>· <b>La tasa de participación de las mujeres emprendedoras es más baja o su acceso a los programas de desarrollo de capacidad de EC es más limitado:</b> 1) Destinar asistencia técnica a las mujeres emprendedoras a las que se les presentan los problemas específicos con los que se enfrentan las mujeres, según su concentración en ciertos segmentos; 2) Realizar actividades de difusión y comunicar mensajes con el objetivo de que las mujeres soliciten la inscripción o se registren en los programas</li> <li>· <b>Las mujeres de los sectores de conocimiento intensivo no tienen acceso a los productos financieros adecuados:</b> 1) Trabajar con instituciones financieras asociadas para mejorar el conocimiento sobre los problemas particulares con los que se enfrentan los hombres/las mujeres y desarrollar estrategias de productos/comercialización concentrados en las empresas emergentes de mujeres; 2) Buscar mecanismos de financiación innovadores para los emprendimientos del sector (p. ej., financiamiento colectivo)</li> </ul>

(\*) *note que estos ejemplos son actividades ilustrativas no exhaustivas que se deben basar en el análisis de género y deben ser específicas del contexto*

Área	Áreas	Ejemplos de actividades de integración de género
Acceso equitativo a los beneficios de los proyectos	CI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las MIPYME dirigidas por mujeres/hombres están subrepresentadas en las cadenas de valor: i) Compromiso con los posibles proveedores (red de contactos existentes) y los posibles compradores</b> (red de contactos nuevos), incluidas las oportunidades de contrataciones públicas, con el fin de promover la inclusión de empresas dirigidas por mujeres como proveedoras/socias</li> <li>· <b>La participación de las mujeres en los sistemas de transporte es menor que la de los hombres</b>, por lo tanto, los proyectos pueden incluir métodos para aumentar la participación de las mujeres en los proyectos de tránsito y la contratación de mujeres para proyectos relacionados con la construcción y los sistemas operativos, así como su formación.</li> </ul>
	ACI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las mujeres tienen menos acceso que los hombres o acceso más limitado a los servicios de extensión agrícola, a las nuevas tecnologías y a los aportes:</b> 1) Destinar asistencia técnica a las mujeres productoras/emprendedoras a las que se les presentan los problemas específicos con los que se enfrentan las mujeres, según su concentración en ciertos segmentos de las cadenas de valor del sector agrícola; 2) Fomentar la participación de hombres y mujeres mediante la organización de capacitaciones ocasionales que sean adecuadas para ambos sexos, que cuenten con material de comunicación inclusivo y que garanticen que el material se encuentra disponible en los idiomas locales de los pueblos indígenas; 3) Establecer objetivos para la participación de las mujeres</li> <li>· <b>Es posible que las mujeres, especialmente las que pertenecen a pueblos indígenas, no tengan acceso a las estructuras comunales que controlan los recursos:</b> Asegurar que las familias encabezadas por mujeres y que las mujeres obtengan las mismas ventajas de los beneficios que provienen de los pagos por servicios ambientales.</li> </ul>
Inclusión de la mujer en el diseño de proyectos y en la toma de decisiones	Todas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Brindar soporte a los clientes, los socios y las agencias ejecutoras para el desarrollo de políticas de igualdad de género para sus instituciones que incluyan políticas de RR. HH.</b> con el fin de promover a la mujer en los puestos gerenciales clave</li> <li>· <b>El empoderamiento económico de la mujer está afectado por la falta de habilidades sociales y liderazgo:</b> Brindar habilidades sociales y módulos sobre generación de confianza y liderazgo en los bancos, los grupos de ahorro y los grupos de IMF de la comunidad</li> </ul>
	EC	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Falta de mujeres en el liderazgo de las empresas de conocimiento intensivo, redes con espíritu emprendedor y fondos de capital de riesgo:</b> Desarrollar capacitaciones de sensibilización para los gerentes y el directorio ejecutivo sobre la importancia de la diversidad de género en el liderazgo con el fin de mejorar el negocio y los resultados de desarrollo</li> </ul>
	CI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Mujeres subrepresentadas en el liderazgo de las organizaciones locales:</b> 1) Incluir objetivos para la inclusión de la mujer en las juntas sobre servicios públicos de la comunidad para los proyectos de gestión de agua/energía/residuos encargados de la operación y el mantenimiento del servicio básico que se presta 2) Incluir tanto a los hombres como a las mujeres en las consultas y en las juntas/los comités de la comunidad que gestionan los pagos por servicios ambientales y por recursos</li> </ul>

(\*) note que estos ejemplos son actividades ilustrativas no exhaustivas que se deben basar en el análisis de género y deben ser específicas del contexto

Área	Áreas	Ejemplos de actividades de integración de género
Inclusión de la mujer en el diseño de proyectos y en la toma de decisiones	ACI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las mujeres están subrepresentadas en la membresía y en el liderazgo, en las organizaciones de productores, en las organizaciones de la comunidad, en las juntas encargadas de la gestión de recursos:</b> 1) Asegurar que las normas cooperativas oficiales y extraoficiales no discriminen a las mujeres ni de forma explícita ni de forma implícita; 2) Brindar incentivos u objetivos para la participación de las mujeres en las estructuras de liderazgo y en la membresía; 3) Sensibilizar a los líderes de la organización sobre la importancia de la participación de las mujeres en el liderazgo; 4) Incluir a los hombres y a las mujeres en las consultas y en las juntas/los comités de la comunidad que gestionan los pagos por los tratados de servicios ambientales y deciden cómo se distribuirán los pagos por servicios ambientales o cómo se utilizarán los pagos de la comuna</li> <li>· <b>Los usuarios y las usuarias no ejercieron influencia en el diseño de los productos:</b> En el desarrollo de proyectos de estufas para cocinar, energía solar para uso doméstico y agua, consultar a las usuarias sobre los problemas de diseño y a los usuarios sobre las inquietudes de instalación y mantenimiento con el fin de garantizar la sostenibilidad</li> </ul>
	EC	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Brechas de género en el desempeño o el interés de los jóvenes en las áreas STEM:</b> Desarrollar capacitaciones de sensibilización para los maestros con respecto a las preferencias culturales y sociales incorporadas que hacen que las mujeres tengan menos confianza o interés en las áreas STEM</li> <li>· <b>El empoderamiento económico de la mujer está afectado por la falta de habilidades sociales y liderazgo:</b> Brindar habilidades sociales y módulos sobre generación de confianza y liderazgo como parte de los programas de formación vocacional, desarrollo de la juventud o desarrollo comercial</li> </ul>
Capacitaciones por género	CI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las normas y los comportamientos tradicionales o culturales de género entorpecen el desarrollo de los jóvenes:</b> Desarrollar e integrar módulos de normas sobre género en el diseño de actividades y proyectos educativos/profesionales relacionados, por ejemplo, con la violencia contra la mujer, la salud sexual y reproductiva, la división equitativa de las tareas domésticas, la orientación sobre las áreas de estudio no tradicionales, etc.</li> </ul>
	ACI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>No hay participación de los hombres en la salud materna e infantil, la nutrición y la educación:</b> 1) Sensibilizar a los hombres y a las mujeres sobre la importancia de las relaciones equitativas de género y fomentar su participación en los cuidados y en las tareas del hogar; 2) Incluir módulos y mensajes de igualdad de género dentro de las actividades de comunicación del proyecto en las comunidades beneficiarias</li> <li>· <b>Las normas y los comportamientos de género tradicionales o culturales entorpecen la participación de las mujeres como miembros de las cooperativas:</b> Desarrollar capacitaciones de sensibilización sobre la importancia de incluir a las mujeres como miembros de las cooperativas y los beneficios de los proyectos inclusivos para las AE y los miembros de las cooperativas</li> </ul>

(\*) note que estos ejemplos son actividades ilustrativas no exhaustivas que se deben basar en el análisis de género y deben ser específicas del contexto

Área	Áreas	Ejemplos de actividades de integración de género*
Apoyar el crecimiento de las empresas dirigidas por mujeres	EC	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Las empresas dirigidas por mujeres están subrepresentadas en los sectores de EC</b> (p. ej., en los sectores de exportación de alta productividad, ciencia y tecnología): Facilitar y crear oportunidades de redes de contacto con redes comerciales relevantes (asociaciones comerciales, cámaras de comercio, etc.) para mujeres emprendedoras</li> <li>· <b>Las empresas emergentes de mujeres de los sectores de EC no tienen acceso a productos financieros adecuados:</b> i) Trabajar con instituciones financieras asociadas para mejorar el conocimiento sobre los problemas particulares con los que se enfrentan los hombres/las mujeres y desarrollar estrategias de productos/comercialización concentrados en MIPYME dirigidas por mujeres</li> </ul>
	CI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Cuando las MIPYME están subrepresentadas en espacios de espíritu emprendedor social:</b> Centrarse en las mujeres emprendedoras de proyectos que desarrollan modelos comerciales innovadores que apuntan a las poblaciones de ingresos bajos con el fin de brindar soluciones para los servicios básicos</li> <li>· <b>Las MIPYME dirigidas por mujeres/hombres están subrepresentadas en las cadenas de valor:</b> i) <b>Compromiso con los posibles proveedores (red de contactos existentes) y los</b> posibles compradores (red de contactos nuevos), incluidas las oportunidades de contrataciones públicas, con el fin de promover la inclusión de empresas dirigidas por mujeres como proveedoras/socias</li> </ul>
	ACI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Cuando las mujeres no pueden acceder a los créditos rurales:</b> 1) Desarrollar metodologías alternativas de evaluación de riesgo crediticio que reduzcan barreras como una garantía; 2) Los diferentes roles productivos y las actividades económicas de las mujeres deberían ser valoradas y analizadas cuando se someten a evaluaciones crediticias; 3) Brindar soporte a las IF en el desarrollo de propuestas de valor holísticas para las mujeres</li> <li>· <b>Cuando las organizaciones de pequeños agricultores y productores dirigidas por mujeres no tienen acceso al mercado internacional:</b> Desarrollar proyectos que vinculan a las cooperativas y a los grupos de productores de las mujeres con los mercados de exportación nacional e internacional o identificar mercados o clientes que pagarán un recargo por los bienes producidos por mujeres</li> </ul>

(\*) note que estos ejemplos son actividades ilustrativas no exhaustivas que se deben basar en el análisis de género y deben ser específicas del contexto

## Diseñar resultados relacionados con el género e indicadores de impacto

**Para el FOMIN, un resultado relacionado con el género se define como un resultado o impacto que contribuye a la igualdad de género o al empoderamiento de la mujer.**

Los equipos de proyecto deben desarrollar los resultados y los impactos relacionados con el género y los indicadores respectivos para medirlos. Con el fin de desarrollar estos resultados relacionados con el género, los indicadores generalmente necesitan que la información esté dividida por sexo. Mientras que la división por sexo de los indicadores es importante y está regida por la Política de género del BID, **los indicadores divididos por sexo no miden por sí mismos los cambios con respecto a la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer** (consulte la *Figura 4: Comparación entre la división por sexo* y los indicadores que conducen a la igualdad de género).

En particular, los objetivos y la información de los indicadores que se toma como referencia deben especificar los resultados de hombres y mujeres por separado para poder capturar el progreso de la disminución de las desigualdades de género.

Los resultados relacionados con el género deben seguir una lógica sensata de intervención (teoría de cambio) que vincule a los componentes con los resultados y, a continuación, con el impacto. El objetivo de desarrollo es el impacto directo que ocurrirá como resultado de la utilización de los productos o servicios del proyecto.





Además, los **indicadores del Marco de Resultados Corporativos del FOMIN, así como el sistema de Informes de Supervisión de Proyectos (PSR, por sus siglas en inglés) del FOMIN, dividen automáticamente los beneficiarios a nivel individual;** sin embargo, a nivel de la empresa, de la granja y de la familia, los equipos de proyecto también pueden y deben dividir los indicadores o recopilar información de los indicadores dividida por sexo.

El marco lógico y el manual de operaciones deben indicar las definiciones (p. ej., ¿cómo se definen las familias encabezadas por mujeres?) y el medio a través del cual se recopilaron los datos.

Consulte el **Anexo 4: Definición de empresas dirigidas por mujeres**, si desea ver definiciones específicas y obtener orientación sobre la división de sexo del liderazgo de las empresas.

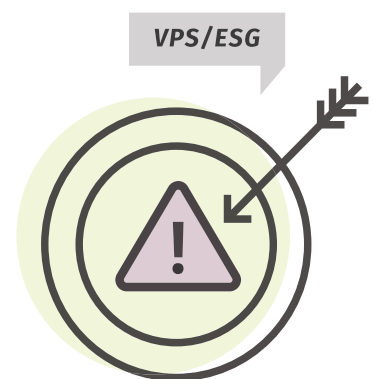
**Figura 4: Comparación entre la división por sexo y los indicadores que conducen a la igualdad de género**

Impacto	Indicador	Información de referencia	Objetivo	¿Elimina brechas de género?
Mejorar el desempeño comercial de las MIPYME	Promedio de aumento de ventas	T: 25 %	T: 35 %	No, no indica los resultados de mujeres y hombres por separado.
Mejorar el desempeño comercial de las MIPYME	Promedio de aumento de ventas de MIPYME dirigidas por mujeres y hombres	H: 20 % M: 10 %	H: 30 % M: 15 %	No, está dividido por sexo pero no elimina la brecha de género (O “sin embargo, no incluye ninguna intención de eliminar la brecha de género”).
Mejorar el desempeño comercial de las MIPYME	Promedio de aumento de ventas de MIPYME dirigidas por mujeres y hombres	H: 20 % M: 10 %	H: 30 % M: 20 %	Sí, los resultados se indican de forma separada para hombres y mujeres y el objetivo busca reducir la brecha de género.

## Actividades que buscan mitigar los riesgos basados en género

### Revisión de salvaguardias de género:

La Unidad de Salvaguardias Ambientales (VPS/ESG, por sus siglas en inglés) administra un sistema de revisión de salvaguardias para todos los proyectos que no solo incluye salvaguardias de género, sino que también clasifica los proyectos según sus riesgos ambientales y sociales (consulte el **Anexo 3: Preguntas de filtro sobre salvaguardias de género**). Si el equipo de proyecto o el equipo de Salvaguardias Ambientales y Sociales han identificado riesgos basados en género relacionados con el proyecto, se deben incluir actividades y medidas de mitigación adecuadas como parte del proyecto.



## Capacidad de integración de género de la agencia ejecutora

Durante la fase de diseño, especialmente **durante el Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA)**, los equipos de proyecto deben evaluar la capacidad de la agencia ejecutora para la implementación de componentes y actividades de género.

### En particular, los equipos deben analizar si la agencia ejecutora tiene:

- 1 mecanismos y mandatos institucionales para promover la igualdad de género;
- 2 expertos/unidades de género o experiencia en implementación de proyectos o estudios sensibles al género e
- 3 información dividida por sexo e indicadores de género en sus sistemas de monitoreo, lo cual es necesario para medir resultados diferenciados de mujeres y **hombres** (vea la **Figura 4**).

Este análisis permitirá que los equipos determinen si el proyecto necesita apoyo o recursos adicionales para llevar a cabo los componentes relacionados con el género.

## Sistema de monitoreo y evaluación sensible al género y preguntas de evaluación

**No es necesario contar con un marco de monitoreo y evaluación separado para incluir al género en el sistema de monitoreo y evaluación de un proyecto.** Más bien, el género se debe construir en el marco existente y en el sistema de monitoreo y evaluación al comienzo. Las mujeres y los hombres que se vean afectados directa o indirectamente por el proyecto deben participar en las consultas del proyecto, así como en el diseño y la implementación de las actividades de monitoreo y evaluación.

Además, el plan de monitoreo y evaluación puede incluir indicadores de división de sexo y de gestión de proyectos para medir la participación de las mujeres en la toma de decisiones del proyecto y en las consultas (p. ej., la cantidad y el porcentaje de hombres y mujeres consultados durante las consultas del proyecto, la cantidad y el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos de gerencia de proyectos/toma de decisiones).



**Finalmente, al determinar las preguntas de evaluación para el proyecto, asegúrese de formular preguntas que adopten una perspectiva de género.**



Las preguntas de evaluación como: “¿Qué grado de eficacia tuvo la capacitación de los agricultores con respecto al aumento de las cosechas?” esconden un impacto potencialmente diferenciado. Separar a los agricultores en hombres y mujeres es clave para ver si hay diferencias.



Por lo tanto, las preguntas deberían ser “¿Qué grado de eficacia tuvo la capacitación de los hombres agricultores con respecto al aumento de las cosechas?” y “¿Qué grado de eficacia tuvo la capacitación de las mujeres agricultoras con respecto al aumento de las cosechas?”

**Figura 5: Lista de verificación de integración de género: identificación, preparación y diseño**

1. ¿El problema en consideración, incluidas las causas y los efectos respectivos, afecta a mujeres y hombres de distinta forma?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
2. ¿Los hombres y las mujeres tendrán el potencial de beneficiarse equitativamente con el proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen limitaciones, barreras y oportunidades específicas para las mujeres y los hombres, en especial, los que pertenecen a distintos grupos sociales, étnicos, económicos o etarios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen posibles impactos o riesgos adversos de exclusión basada en género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Los hombres y las mujeres tendrán opinión en la toma de decisiones y el control de los recursos del proyecto y los beneficios a nivel de la comunidad, la empresa y la familia?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
3. ¿Su proyecto tiene potencial para contribuir con la igualdad de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
4. ¿La agencia ejecutora tendrá la capacidad de implementar componentes y actividades de género? Responda las siguientes preguntas para evaluar la capacidad institucional:	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿La agencia ejecutora tiene una política o una estrategia de igualdad de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿La agencia ejecutora capacitó a su personal sobre los problemas de igualdad de género relevantes (o tiene planificado hacerlo)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El sistema de monitoreo o el sistema MIS de la agencia ejecutora dividen la información por sexo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
5. ¿Se han diseñado actividades o componentes para promover la igualdad de género o mitigar los riesgos basados en género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El proyecto incluye medidas para asegurar que hombres y mujeres tengan acceso equitativo a los beneficios de los proyectos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El proyecto prevé medidas para la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones a lo largo del ciclo del proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen disposiciones en el plan de adquisiciones o un manual de operaciones para promover la igualdad de género en el proceso de contratación/adquisición (empleo, prestación de servicios de PYME, etc.)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N

Si se han identificado riesgos basados en género adversos, ¿se han incluido en el proyecto medidas para prevenirlos, mitigarlos o compensarlos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
6. Si se han incluido componentes y actividades de género, ¿tienen recursos asignados indicados en el presupuesto del proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
7. ¿Se han diseñado componentes para ayudar a que la agencia ejecutora implemente componentes o actividades de integración de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Se han previsto actividades (como capacitaciones o la contratación de especialistas de género) para garantizar que el proyecto y la agencia ejecutora tengan capacidad para implementar componentes relacionados con el género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
Cuando es pertinente, ¿el proyecto incluye componentes de desarrollo de capacidad para el personal de la agencia ejecutora o para los beneficiarios del proyecto sobre problemas de igualdad de género relevantes?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
8. ¿Se han dividido por sexo los resultados relevantes del marco lógico y los indicadores de impacto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
Si el indicador recopila datos para los beneficiarios del proyecto, ¿se han establecido objetivos e información que se toma como referencia divididos para la comparación de los beneficios o la participación entre mujeres y hombres?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N

# Implementación y monitoreo del proyecto



**Durante la implementación del proyecto, los equipos de proyecto deben garantizar que las actividades que promueven la igualdad de género sean ejecutadas y que tanto hombres como mujeres tengan acceso a los beneficios del proyecto según lo previsto. Las instancias clave donde los equipos de proyecto tienen la oportunidad de corregir el curso son durante las misiones de supervisión, el desarrollo de PSR y las evaluaciones a mitad de ciclo.**

## Monitoreo de actividades y resultados relacionados con el género durante el transcurso de la implementación

El propósito básico de cualquier sistema de monitoreo es realizar un seguimiento de lo que se está logrando con el proyecto, en comparación con los indicadores y los objetivos propuestos. El monitoreo brinda los datos necesarios para evaluar si los proyectos llegan a hombres y mujeres de forma equitativa, además de evaluar si el proyecto brinda beneficios mediante las formas que se determinaron en la fase de diseño.

*Ej.*

Por ejemplo, si asisten solo mujeres a un seminario sobre desarrollo de la primera infancia (DPI), será más difícil obtener los resultados deseados en el proyecto dado que la participación de los hombres también es esencial.

**Al igual que con cualquier otra actividad del proyecto, si las actividades relacionadas con el género no se desempeñan según el plan, el equipo debe tratar de corregir los problemas.** Si los beneficios del proyecto (p. ej., capacitaciones, préstamos y asistencia técnica) no llegan a los hombres y a las mujeres según lo previsto, los equipos deben corregir el curso. La mejor manera de hacerlo es emplear las preguntas de análisis de género que se indican más arriba (vea la Figura 4) para poder primero discernir las causas del problema y sugerir las soluciones correspondientes.

*Ej.*

Por ejemplo, si seguimos con el ejemplo del seminario sobre desarrollo de la primera infancia al que solo asistían mujeres, se podría preguntar si durante la promoción del seminario se invitó a los hombres, si el horario del seminario es compatible con los cronogramas de los hombres (p. ej., después del horario laboral tradicional) o si los facilitadores persuadieron a las mujeres para que lleven a sus compañeros.

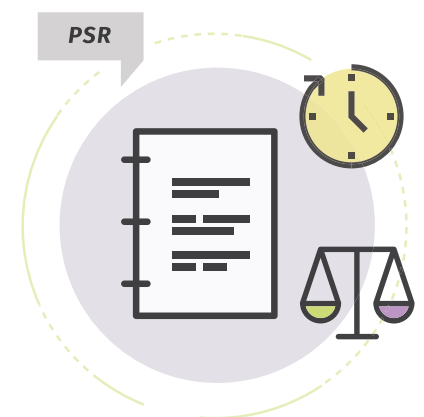
Teniendo en cuenta las limitaciones de presupuesto que se presentan durante la ejecución, el equipo de proyecto puede utilizar los ejemplos incluidos en la **Figura 4: Actividades de integración de género por área de acceso** (más arriba). Muchas de estas no requieren recursos adicionales, sino un cambio de estrategia (p. ej., llegar a las redes de mujeres con espíritu emprendedor al ofrecer capacitaciones para emprendedores, persuadir a los hombres de las áreas rurales para que lleven a sus esposas a las sesiones de extensión agrícola, representar tanto a hombres como a mujeres en las fotos/imágenes incluidas en los folletos de los seminarios de DPI, etc.).

## Indicadores divididos por sexo en los informes de supervisión de proyectos

El informe de supervisión de proyectos (PSR) es una herramienta central/fundamental que le ayuda a medir y a observar estas diferencias relacionadas con el sexo en la participación del proyecto y las que se benefician con la intervención. Durante el transcurso del proyecto, los PSR deben informar el progreso con respecto a los indicadores de resultados relacionados con el género, incluida la información dividida por sexo.

**Revise la información dividida por sexo al comienzo del proyecto y asegúrese de que los problemas relacionados con la participación de los hombres y las mujeres se encuentren en la agenda de las reuniones y las revisiones.**

Si el proyecto no está beneficiando a hombres y mujeres según lo esperado, corrija el curso del proyecto. Nunca es tarde para promover el acceso equitativo, y las correcciones del curso del proyecto pueden hacer una gran diferencia.





## ■ **Figura 6: Integración de género en la implementación y el monitoreo del proyecto**

### **Preguntas clave**

¿Las actividades y los componentes de género están progresando según lo planificado?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Las actividades de fortalecimiento institucional, como los talleres de sensibilización de igualdad de género, han progresado según lo planificado?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
En caso de que en el diseño del proyecto se hayan incluido medidas de mitigación para los riesgos basados en género, ¿están siendo implementados?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
Si hay resultados relacionados con el género en el marco lógico, ¿se están informando en el PSR? ¿Los indicadores del proyecto muestran algún problema?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El efecto sobre los resultados clave es distinto para las beneficiarias y los beneficiarios? (De ser así, ¿por qué?)	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Las mujeres y los hombres están teniendo acceso a los beneficios del proyecto equitativamente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen impactos adversos no intencionados basados en género que todavía no hayan sido identificados en el proceso de revisión de salvaguardias?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Las mujeres y los hombres están siendo incluidos equitativamente en las comunicaciones, las actividades de difusión y las consultas con los beneficiarios y las partes interesadas del proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N

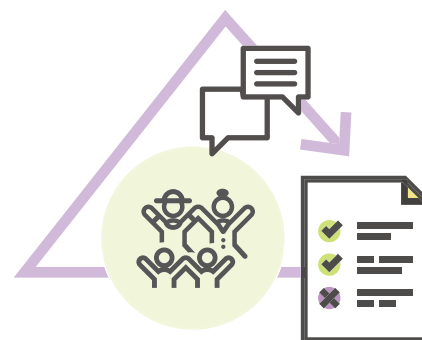
# Cierre y evaluación del proyecto



**Durante el cierre y la evaluación de un proyecto, el personal debe analizar si se obtuvieron los resultados relacionados con el género y si hubo impactos no intencionados sobre la igualdad de género.**

La fase de evaluación ofrece a su equipo la oportunidad de moverse más allá de los indicadores de proceso, lo cual documenta la cantidad de beneficiarios a los que se llegó y la cantidad de servicios prestados. Además, le permite documentar si estos servicios y actividades alcanzaron el grupo objetivo previsto y si la participación en el proyecto produjo algún impacto considerable/sostenible en sus vidas.

**Durante la evaluación final, se debería entrevistar a la población objetivo, y los grupos consultados deberían estar compuestos por hombres y mujeres.** En algunos contextos, es posible que los evaluadores necesiten entrevistar a grupos de hombres y mujeres por separado para garantizar la participación de las mujeres (p. ej., en algunas comunidades indígenas, las mujeres tradicionalmente no hablan o hablan menos si hay hombres presentes).



## \* Medición del éxito

**A esta altura, los indicadores y las preguntas de evaluación se deberían haber identificado en la etapa de diseño del proyecto.**

Ocasionalmente, puede haber preguntas o problemas que surgen inesperadamente durante el proyecto. Para resolver estos contratiempos inesperados, decidir qué preguntas hacer dependerá mucho del contexto, es decir, la ubicación (país y rural/urbana), el estado socioeconómico de los hombres/las mujeres, etc. En la siguiente tabla, se ofrecen ejemplos de preguntas de evaluación relacionadas con el género que le servirán como guía y lo ayudarán a formar su propio conjunto de preguntas matizado.

**Figura 7: Ejemplos de preguntas de evaluación relacionadas con el género**

Impacto y resultado esperado	Ejemplos de preguntas de evaluación relacionadas con el género
<b>Aumento de ingresos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el ingreso de los hombres/las mujeres aumenta, ¿con qué grado de eficacia podrán controlar el gasto de los ingresos en la familia?</li> <li>- ¿El aumento de los ingresos de los hombres/las mujeres está acompañado por una disminución de la contribución de los esposos/compañeros?</li> <li>- ¿El aumento de los ingresos de los hombres o de las mujeres significa que tienen menos tiempo para el ocio u otras actividades?</li> <li>- ¿El aumento de los ingresos de los hombres o de las mujeres origina un aumento en la violencia de pareja? ¿Cuál de los dos sexos ha sido el más afectado?</li> </ul>
<b>Aumento de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Con cuánta eficacia los hombres/las mujeres que realizaron la capacitación ocuparon los trabajos/sectores/segmentos de las cadenas de valor que tradicionalmente pertenecen a personas del otro sexo?</li> </ul>
<b>Crecimiento empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿En qué medida crecieron las empresas beneficiarias dirigidas por hombres en comparación con las que son dirigidas por mujeres?</li> </ul>
<b>Aumento de acceso a créditos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿En qué medida los hombres tuvieron control sobre los préstamos que recibieron en comparación con las mujeres?</li> <li>- ¿Los productos de crédito se han adaptado tanto a las necesidades de los hombres como a las de las mujeres?</li> </ul>
<b>Aumento de acceso a las cadenas de valor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Las MIPYME dirigidas por mujeres que se integraron con éxito a las cadenas de suministro formales obtuvieron beneficios adicionales, como el acceso a la financiación, en comparación con las MIPYME dirigidas por hombres?</li> </ul>
<b>Aumento de acceso a los servicios básicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo han cambiado los patrones de tiempo de hombres y mujeres después de acceder al servicio básico proporcionado y cómo difieren?</li> <li>- ¿En qué medida la prestación del servicio básico impactó en la seguridad para los hombres/las mujeres?</li> <li>- ¿De qué manera mejoró la calidad de vida de hombres y mujeres como resultado del producto o servicio ofrecido?</li> <li>- ¿Cuáles fueron, en caso de que haya habido, las consecuencias no intencionadas de acceso que experimentaron los hombres o las mujeres?</li> </ul>
<b>Aumento de habilidades y conocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿De qué forma las empresas capacitadas reconocieron el valor de la implementación de las prácticas recomendadas de género?</li> <li>- ¿La capacitación fue exitosa en cuanto a la atención de las necesidades específicas de los jóvenes/las jóvenes?</li> <li>- ¿La capacitación produjo una división de tareas más equilibrada entre los hombres/las mujeres de la familia?</li> <li>- ¿La capacitación produjo una división de tareas productivas más equilibrada entre los hombres/las mujeres?</li> <li>- ¿De qué forma ayudó la capacitación sobre gestión de empresas a que las MIPYME dirigidas por mujeres mejoren su gestión empresarial, en comparación con las MIPYME dirigidas por hombres?</li> </ul>
<b>Aumento de acceso a redes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué beneficios obtuvieron las MIPYME dirigidas por mujeres gracias a su participación en las redes comerciales, en comparación con los hombres?</li> <li>- ¿La diversidad de redes comerciales (de distintos géneros) permitió que obtuvieran más beneficios?</li> </ul>



## Evaluación y difusión de las lecciones aprendidas

1. Si en el diseño se incluyeron resultados relacionados con el género, ¿en qué medida se han cumplido estos objetivos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
2. ¿Hubo algún impacto de género inesperado o no intencionado del proyecto/de la política? ¿El proyecto o la política modificaron la situación de las mujeres, en comparación con la de los hombres? De ser así, ¿para bien o para mal?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
3. ¿La evaluación del proyecto analiza los resultados para los hombres y para las mujeres (o empresas dirigidas por hombres y mujeres, granjas y familias)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
4. ¿El proyecto incluye lecciones aprendidas o resultados y problemas relacionados con el género planificados/no planificados?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N

# Lista de verificación de resumen

## Identificación y diseño

1. ¿El problema en consideración, incluidas las causas y los efectos respectivos, afecta a mujeres y hombres de distinta forma?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
2. ¿Los hombres y las mujeres tendrán el potencial de beneficiarse equitativamente con el proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen limitaciones, barreras y oportunidades específicas para las mujeres y los hombres, en especial, los que pertenecen a distintos grupos sociales, étnicos, económicos o etarios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen posibles impactos o riesgos adversos de exclusión basada en género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Los hombres y las mujeres tendrán opinión en la toma de decisiones y el control de los recursos del proyecto y los beneficios a nivel de la comunidad, de la empresa y de la familia?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
3. ¿Su proyecto tiene potencial para contribuir con la igualdad de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
4. ¿La agencia ejecutora tendrá la capacidad de implementar componentes y actividades de género? Responda las siguientes preguntas para evaluar la capacidad institucional:	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿La agencia ejecutora tiene una política o una estrategia de igualdad de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿La agencia ejecutora capacitó a su personal sobre los problemas de igualdad de género relevantes (o tiene planificado hacerlo)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El sistema de monitoreo o el sistema MIS de la agencia ejecutora dividen la información por sexo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N



## Sugerencias

**Coordinar entrevistas con los beneficiarios previas a la misión de identificación** y utilizar métodos participativos; consultar tanto a las beneficiarias como a los beneficiarios

**El equipo de proyecto y la AE deben identificar con qué información primaria y secundaria** cuentan sobre los beneficiarios del proyecto.

**Investigar sobre las lecciones de género aprendidas en otros proyectos del FOMIN**

¿Quién es el representante de la AE con el que se reunirá? ¿Tiene la información necesaria sobre género? De lo contrario, ¿con qué otra persona se debería reunir?

5. ¿Se han diseñado actividades o componentes para promover la igualdad de género o mitigar los riesgos basados en género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El proyecto incluye medidas para asegurar que hombres y mujeres tengan acceso equitativo a los beneficios de los proyectos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿El proyecto prevé medidas para la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones a lo largo del ciclo del proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Existen disposiciones en el plan de adquisiciones o un manual de operaciones para promover la igualdad de género en el proceso de contratación/adquisición (empleo, prestación de servicios de PYME, etc.)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
Si se han identificado riesgos basados en género adversos, ¿se han incluido en el proyecto medidas para prevenirlos, mitigarlos o compensarlos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
6. Si se han incluido componentes y actividades de género, ¿tienen recursos asignados indicados en el presupuesto del proyecto?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
7. ¿Se han diseñado componentes para ayudar a que la agencia ejecutora implemente componentes o actividades de integración de género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
¿Se han previsto actividades (como capacitaciones o la contratación de especialistas de género) para garantizar que el proyecto y la agencia ejecutora tengan capacidad para implementar componentes relacionados con el género?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N
Cuando es pertinente, ¿el proyecto incluye componentes de desarrollo de capacidad para el personal de la agencia ejecutora o para los beneficiarios del proyecto sobre problemas de igualdad de género relevantes?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> N

**Incluir un plan mediante el cual se pueda recopilar más información**, en caso de que sea necesario

**Desarrollar una lógica clara que integre el género en la teoría de cambio del proyecto**

Reflejar los resultados del análisis de género en las secciones diagnóstico del problema y beneficiarios

**Tener en cuenta las lecciones relevantes aprendidas** en experiencias anteriores o los resultados y las conclusiones de las evaluaciones y las investigaciones que se llevaron a cabo

Si la igualdad de género es uno de los objetivos de su proyecto, incluir **indicadores relevantes** (es decir, poder de toma de decisiones, autoestima, etc.).

8. ¿Se han dividido por sexo los resultados relevantes del marco lógico y los indicadores de impacto?



Si el indicador recopila datos para los beneficiarios del proyecto, ¿se han establecido objetivos e información que se toma como referencia divididos para la comparación de los beneficios o la participación entre mujeres y hombres?



## Transversalización de género en la implementación y el monitoreo del proyecto

1. ¿Las actividades y los componentes de género están progresando según lo planificado?



¿Las actividades de fortalecimiento institucional, como los talleres de sensibilización de igualdad de género, han progresado según lo planificado?



En caso de que en el diseño del proyecto se hayan incluido medidas de mitigación para los riesgos basados en género, ¿están siendo implementados?



2. Si hay resultados relacionados con el género en el marco lógico, ¿se están informando en el PSR?



3. ¿El monitoreo del proyecto muestra algún problema?



¿El efecto sobre los resultados clave es distinto para las beneficiarias y los beneficiarios? (De ser así, ¿por qué?)



¿Las mujeres y los hombres están teniendo acceso a los beneficios del proyecto equitativamente?



¿Existen impactos adversos no intencionados basados en género que todavía no hayan sido identificados en el proceso de revisión de salvaguardias?



¿Las mujeres y los hombres están siendo incluidos equitativamente en las comunicaciones, las actividades de difusión y las consultas con los beneficiarios y las partes interesadas del proyecto?



### Sugerencias

Compartir estas herramientas con todo el equipo de proyecto, los socios locales y el personal de las agencias ejecutoras

Ajustar el proyecto teniendo en cuenta el PSR y los resultados de la evaluación a mitad de ciclo, en particular el presupuesto en caso de que las actividades y los resultados relacionados con el género requieran más recursos

Vincular el proyecto con organizaciones importantes de mujeres, redes comerciales u ONG que promuevan la igualdad de género, en caso de que la AE no cuente con la experiencia adecuada



## Evaluación y difusión de las lecciones aprendidas

1. Si se incluyeron resultados relacionados con el género en el diseño, ¿en qué medida se han cumplido estos objetivos?

 S

 N

2. ¿Hubo algún impacto de género inesperado o no intencionado del proyecto/de la política? ¿El proyecto o la política modificaron la situación de las mujeres, en comparación con los hombres? De ser así, ¿para bien o para mal?

 S

 N

3. ¿La evaluación del proyecto analiza los resultados para los hombres y para las mujeres (o empresas dirigidas por hombres y mujeres, granjas y familias)?

 S

 N

4. ¿El proyecto incluye lecciones aprendidas o resultados y problemas relacionados con el género planificados/no planificados?

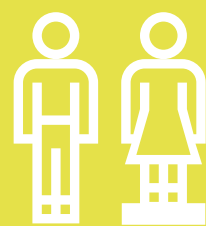
 S

 N


### Sugerencias

Buscar un evaluador que tenga experiencia demostrada en género: explicar los problemas de género en los TDR de la evaluación final del proyecto

**¡No olvidar compartirlo!** Planificar la difusión de las ideas aprendidas



# Anexos

# Anexo 1:

## FUENTES DE DATOS SECUNDARIOS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

---

**WEVentureScope:** [www.weventurescope.com](http://www.weventurescope.com)

---

**Informes de la brecha de género del Foro Económico Mundial:**  
[www.weforum.org/issues/global-gender-gap](http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap)

---

**Informes de Global Entrepreneurship Monitor:** [www.gemconsortium.org/docs](http://www.gemconsortium.org/docs)

---

**Enterprise Surveys:** [www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org)

---

**Encuestas de familias, incluidos módulos de uso de tiempo sujetos a disponibilidad, por ejemplo,** [www.unstats.un.org/unsd/hhsurveys](http://www.unstats.un.org/unsd/hhsurveys) ; [www.ihsn.org](http://www.ihsn.org)

---

**Encuestas informales de Foreign Investment Advisory Service (FIAS):** [www.fias.net](http://www.fias.net)

---

**CEPAL/SEDLAC:** [www.eclac.org/?idioma=IN](http://www.eclac.org/?idioma=IN) ; [www.sedlac.econo.unlp.edu.ar](http://www.sedlac.econo.unlp.edu.ar)

---

**Genderstats del Banco Mundial:** [www.genderstatsworldbank.org](http://www.genderstatsworldbank.org) ; <http://datatopics.worldbank.org/gender/>

---

**Demographic and Health Surveys (DHS); datos regionales para América Latina y el Caribe:** <http://www.measuredhs.com/Publications/Publications-by-Country.cfm>

---

**Información proveniente de cámaras de comercio, asociaciones comerciales y el sector privado**

---

**Informes de instituciones académicas y de investigación**

---

**Estudios de país realizados por organizaciones no gubernamentales (ONG) e instituciones académicas y de investigación**

---

## Anexo 2:

# PREGUNTAS ESPECÍFICAS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

	Factores	Ejemplos de preguntas
<b>Roles y responsabilidades</b>	<p>La segregación profesional entre hombres y mujeres en una empresa/una cadena de valor/un sector puede implicar oportunidades y necesidades distintas. Por ejemplo, los proyectos que buscan ofrecer capacitaciones en sectores muy segregados pueden encontrar pocos hombres/ pocas mujeres en ese sector específico y desatender un grupo de género específico.</p> <p>Es posible que los hombres o las mujeres no se encuentren disponibles cuando programe las capacitaciones o las actividades o que tengan que pagar un costo de oportunidad (cuidado de los niños, pérdida de oportunidad de generar ingresos) si desean asistir.</p> <p>Es posible que los hombres y las mujeres tengan distintos roles en la comunidad, lo cual se debe tener en cuenta al implementar un proyecto a nivel de la comunidad.</p> <p>Es posible que las actividades diarias de los hombres y las mujeres afecten el riesgo de desarrollar un estado de salud malo.</p>	<p>¿Cómo están representados los hombres/las mujeres en el sector objetivo?</p> <p>¿En qué segmentos de la cadena de valor/las categorías profesionales dentro de las empresas/ los sectores se encuentran más concentrados los hombres/las mujeres?</p> <p>¿De qué forma distribuyen el tiempo las mujeres y los hombres respectivamente?</p> <p>¿En qué momento se encuentran disponibles los hombres y las mujeres?</p> <p>¿Cuál es el rol respectivo de las mujeres y los hombres en su comunidad?</p> <p>¿Qué tipo de actividades (remuneradas o no remuneradas) pueden aumentar el riesgo de salud y quién es responsable de llevarlas a cabo?</p>

## Prácticas y percepciones

Las creencias tradicionales sobre la interacción entre hombres y mujeres en escenarios públicos pueden ser un obstáculo (por ejemplo, si un capacitador es hombre y la participante es mujer y viceversa).

Es posible que las normas sobre la edad para casarse y ejercer las prácticas de crianza infantil o la construcción social de hombría/femineidad limiten la capacidad de los hombres/las mujeres para participar en proyectos. El género puede influir sobre quién está autorizado a viajar a distintos lugares por su cuenta o en grupo, si lo hará a pie o en un vehículo, en qué momentos se les permitirá estar allí y en qué tipos de actividades pueden participar.

Es posible que las construcciones sociales de hombría/femineidad tengan un impacto sobre la violencia basada en género, la salud sexual y reproductiva, el cuidado maternal y el VIH/SIDA.

Las normas de género pueden impedir que los hombres/las mujeres busquen tratamientos para la salud por su cuenta.

Las características socioculturales y las consecuencias de un estado de salud particular pueden diferir entre hombres y mujeres, como la división de las responsabilidades en la familia, la empleabilidad, los estigmas o el divorcio.

¿Cuáles son las normas culturales de la población con la que está trabajando? Las normas sociales pueden variar según la región, los países, urbano/rural los grupos étnicos, etc.

¿En qué medida alguna de estas normas culturales puede entorpecer el acceso a los servicios, a las capacidades de toma de decisiones y a cualquier otro componente clave del proyecto?

¿Cuáles son las diferencias entre los hombres y las mujeres con respecto a los resultados de un estado de salud determinado?

## Poder/Toma de decisiones

Es posible que en los proyectos sea necesario obtener el permiso (o la aceptación) de los miembros de la comunidad para que los hombres/las mujeres puedan participar en sus proyectos, ya que posiblemente ellos mismos no puedan participar en el proyecto sin la aceptación de su familia y su comunidad.

Como consecuencia de los límites de tiempo/educación/movilidad/roles, es posible que los hombres/las mujeres estén infrarrepresentados en las asociaciones de productores, los grupos comerciales y los puestos de liderazgo.

Es posible que las relaciones con la familia o con los esposos intervenga en el acceso a las oportunidades de hombres o mujeres.

¿Quiénes son los que tradicionalmente se consideran “encargados de la toma de decisiones” a nivel familiar y de la comunidad?

¿Quién tiene control sobre la toma de decisiones financieras en una familia? ¿Qué ocurre con la movilidad? ¿Acceso a los trabajos? ¿Acceso a la salud?

¿Cómo están representados los hombres y las mujeres en las asociaciones de productores y en los grupos comerciales?

¿Cuál es la representación de los hombres/las mujeres en los puestos de liderazgo?

## Recursos/Activos/Oportunidades

Es posible que los roles tradicionales de los hombres y las mujeres afecten su posibilidad de controlar los ingresos y los activos de la familia.

Es posible que el acceso a microfinanciación/financiación de pequeñas y medianas empresas/capital de riesgo sea diferente para los hombres y las mujeres.

Es posible que el acceso al mercado sea diferente para hombres y mujeres.

Es posible que los niños y las niñas no tengan las mismas oportunidades con respecto a la educación. La tasa de abandono escolar puede ser distinta para los niños y las niñas. El nivel de escolarización, la alfabetización y la habilidad con los números pueden afectar la forma y el tipo de capacitación que sería más relevante para los beneficiarios del proyecto.

Es posible que las tasas de desempleo sean distintas para hombres y mujeres.

En muchas sociedades, los jefes de familia, ya sean hombres o mujeres, todavía se definen como el agricultor principal y el único destinatario adecuado para celebrar contratos y extensiones agrícolas. Se considera que los demás integrantes de la familia solo "ayudan", en lugar de ser los productores de sus propios derechos.

Es posible que, en un entorno donde se limita la movilidad de los hombres o las mujeres, se reduzca su capacidad de participar en oportunidades de redes y se limite la información que se encuentra disponible para ellos.

El acceso a los recursos y su control pueden afectar la capacidad de buscar tratamientos para la salud de hombres y mujeres.

"Tradicionalmente", ¿quién se cree que es el encargado de obtener los ingresos? ¿Y de tomar decisiones relacionadas con los gastos?

¿Cuál es el salario de los hombres, en promedio, en comparación con el de las mujeres que realizan el mismo trabajo?

¿Cuál es, en promedio, el acceso de los hombres a microfinanciación/financiación de pequeñas y medianas empresas/capital de riesgo, en comparación con el de las mujeres?

¿Cuál es el acceso al mercado de los hombres, en comparación con el de las mujeres?

¿Cuál es el nivel promedio de escolarización (y alfabetización) entre hombres/mujeres?

¿Cuáles son las tasas de desempleo promedio de los hombres, en comparación con las mujeres? ¿Y de los hombres y las mujeres jóvenes?

¿Cuáles son las leyes y las costumbres en cuanto al acceso a la propiedad para hombres y mujeres?

¿Cuál es la movilidad de los hombres, en comparación con la de las mujeres?

¿Cuál es el acceso a los tratamientos para la salud de los hombres, en comparación con el de las mujeres?

## Leyes/Políticas/Reglamentaciones

Es posible que los proyectos agrícolas que requieran que la propiedad de tierras o el tamaño del terreno sean el criterio para la participación excluyan a los hombres/las mujeres que no puedan ser propietarios de tierras debido a restricciones culturales y legales.

La falta de propiedad de tierras, a su vez, puede afectar la capacidad de los hombres/las mujeres de acceder a financiación (falta de garantías) o de ser miembros de cooperativas o asociaciones de productores, lo cual puede influir en la productividad y en la conexión con el mercado.

Es posible que las personas que están casadas necesiten la firma de aprobación de sus esposos/esposas para poder acceder a la financiación y a las opciones de crédito.

¿Existen leyes vigentes que puedan entorpecer el acceso a la propiedad de hombres y mujeres?  
¿Herencia? ¿Crédito?

¿En qué medida las mujeres y los hombres comprenden sus derechos legales?

¿En qué medida cumplen con las normas y las prácticas tradicionales?

## Anexo 3:

### PREGUNTAS DE FILTRO SOBRE SALVAGUARDIAS DE GÉNERO

1	La operación tiene el potencial de producir un impacto negativo en las mujeres o en la igualdad de género.	S	N
2	¿La operación está diseñada específicamente para abordar problemas de igualdad de género o de empoderamiento de la mujer?	S	N
3	La operación ofrece oportunidades para promover la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer.	S	N
4	La operación cumple con las leyes y reglamentaciones ambientales, de los derechos específicos de la mujer y de los indígenas del país donde se está implementando (incluidas las obligaciones nacionales establecidas en los acuerdos ambientales multilaterales ratificados).	S	N



## Anexo 4:

### DEFINICIÓN DEL FOMIN DE EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES

Las “empresas dirigidas por mujeres” se definen como empresas:

- A** Que son controladas por mujeres al menos en un cincuenta y uno por ciento (51 %),
- B** O donde el puesto de Director Ejecutivo (CEO), Jefe de Operaciones (COO) o los puestos equivalentes son ocupados por mujeres.

**Por lo tanto, el sector privado del BID debería recopilar información sistemáticamente sobre lo siguiente:**

- \* Propiedad de mujeres: ¿Mayor o menor que el 51 %?
- \* Director Ejecutivo: ¿Hombre o mujer?
- \* Jefe de Operaciones: ¿Hombre o mujer?

## Información adicional que se debe recopilar

Además, cada vez que sea posible y específicamente para estudios, evaluaciones de impacto y encuestas de información que se toma como referencia, los proyectos del FOMIN (en línea con la CII y el BID) deben tratar de recopilar la siguiente información más cualitativa en cuanto a su cartera, lo que brindará información complementaria útil (concretamente, sobre las empresas en las que mujeres y hombres están representados de forma equitativa, así como sobre la participación de accionistas mujeres en la gestión de la compañía):

**1** ¿Cómo caracterizaría la composición de género de los propietarios/accionistas de este establecimiento?

Todos hombres	1
Mayoría de hombres	2
Hombres y mujeres por igual	3
Mayoría de mujeres	4
Todas mujeres	5

**2** ¿Cómo caracterizaría la composición de género de los gerentes en este establecimiento?

Todos hombres	1
Mayoría de hombres	2
Hombres y mujeres por igual	3
Mayoría de mujeres	4
Todas mujeres	5

**3** ¿El propietario/accionista más grande es una mujer?  
¿En qué medida se involucra en la gestión de este establecimiento?

Toma las decisiones estratégicas y financieras más importantes.	1
Consulta con los demás socios para tomar decisiones.	2
Delega las decisiones a otros socios.	3

# Referencias

BID & MIF (2013). Guía Operativa de Transversalización de Género en Proyectos y Programas de Reciclaje Inclusivo, Washington, DC, USA.

Centro Internacional de Investigación de la Mujer (ICRW). (2007). "ISOFI: toolkit: Tools for Learning and Action on Gender and Sexuality. Autores, Atlanta y Washington, DC. Ellsberg M y Heise L. (2005). Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists. Organización Mundial de la Salud y Program for Appropriate Technology in Health, Washington, DC, USA.

Friedemann-Sánchez, Greta (2006). "Assets in Intra-household Bargaining among Women Workers in Colombia's Cut-Flower Industry". *Feminist Economics* 12 (1&2): 247-69. Gilles, Kate (2012). What is Gender? And Why is it important. Washington, DC: Interagency Gender Working Group. Disponible en línea en: <http://www.igwg.org/Articles/whatisgenderjanuary2012.aspx>

Golla AM, Malhotra A, Nanda P y Mehra R (2011). Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators. ICRW, Washington, DC, USA. IFAD (1999), Assessment of Rural poverty in West and Central Africa. Rome: West and Central Africa Division

IFAD (2000), An IFAD approach to Gender mainstreaming: the experience of the Latin America and the Caribbean division, <http://www.ifad.org/pub/gender/menglish.pdf> IFRC. What to analyse when conducting a gender analysis. [https://www-secure.ifrc.org/dmis/response/humanresources/Gender\\_web\\_Version/Tools/programmes/analyse.htm](https://www-secure.ifrc.org/dmis/response/humanresources/Gender_web_Version/Tools/programmes/analyse.htm)

Kabeer N. Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*. 1999;30(3):435-464.

Fondo Multilateral de Inversiones (2010). Access Framework and Implementation. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo

Mehra, Rekha & Geeta Rao Gupta (2006) Gender Mainstreaming: Making It Happen. Washington, DC: Centro Internacional de Investigación de la Mujer (ICRW).

MercyCorps (Sin fecha). BRIDGE and Gender Mainstreaming: A Guide for Program Staff. Sudan: MercyCorps y USAID. Disponible en línea en: <http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/bridgendermainstreaming.pdf>

McKinsey & Company (2007). Women Matter: Gender Diversity a corporate performance driver. Disponible en línea en: [http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey\\_2007\\_gender\\_matters.pdf](http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf)

McKinsey & Company (2009). Women 3: Women leaders, a competitive edge in and after the crisis. Disponible en línea en: [http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women\\_matter/women\\_matter\\_3\\_brochure.pdf](http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/women_matter_3_brochure.pdf)

McLeroy KR, Bibeau D, Steckler A, Glanz K. An ecological perspective on health promotion programs. *Health Educ Q*. Winter 1988;15(4):351-377.

Oxfam International (2012). Gender Equality: It's your business. Briefings for Business no. 7. Oxford, England: Oxfam International.

Rubin, Manfre, and Nichols Barrett (2009). Promoting Gender Equitable Opportunities in Agricultural Value Chains: A Handbook. Washington, DC: USAID

Fondo para el logro de los ODM (FODM)//ONU Mujeres//UNDP (2013). Two Roads, One Goal: Dual Strategy for Gender Equality Programming in the Millennium Development

Goals Achievement Fund. Fondo para el logro de los ODM (FODM)//ONU Mujeres//UNDP, Nueva York: Naciones Unidas.

Thomas S. What is Participatory Learning and Action (PLA): An Introduction. Disponible en: <http://idp-key-resources.org/documents/0000/d04267/000.pdf>

UN ECOSOC (1997). Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations System. New York: UN ECOSOC.

UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework. Paris; UNESCO.

USAID (2011). Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity or Project Level. Washington, DC: USAID

Watkins, R., West Meiers, M., and Visser, Y. (2012). A guide to Assessing Needs: Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Developments Results. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial. Washington, DC. (p. 25)

Organización Mundial de la Salud (2011). Gender mainstreaming for health managers: a practical approach. OMS Ginebra.


Banco Mundial (2002). Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action. Washington, DC: Banco Mundial.

Banco Mundial (2006). Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal Year 2007-2010). Washington, DC: Banco Mundial.




## FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

1300 New York Avenue, N.W., Washington, D.C. 20577

 [mifcontact@iadb.org](mailto:mifcontact@iadb.org)

 [www.twitter.com/fominbid](https://www.twitter.com/fominbid)

 [www.facebook.com/fominbid](https://www.facebook.com/fominbid)

[www.fomin.org](http://www.fomin.org)

