

GUÍA DE GÉNERO PARA PROYECTOS DE SWISSCONTACT



Miembros del grupo de trabajo

Alessandra Pellegrini, Eriola Shingjergji, Lucia Gorosito, Mélissa Maurice, Michael Fink, Regula Chavez, Rosio Tarrága, Sandra Rothböck, Victoria Biedermann

Revisado por

Ailsa Buckley, Didier Krumm, Dilia Co Coy, Florie Bielsa, Jannat Adib Chowdhury, Judith Castro, Neha Shreshta, Raja Fügner, Rita Umuhire, Stephanie Dreifuss

Contenido

- Introducción.....1**
- Objetivo1**
- Líneas estratégicas1**
- Grupo objetivo2**
- Incorporación institucional de esta guía.....2**
- Cómo utilizar esta guía3**
- Parte I: Antecedentes.....7**
- 1. Igualdad de género en las áreas de trabajo de Swisscontact7**
 - 1.1 La igualdad de género en el desarrollo de competencias7
 - 1.2 La igualdad de género en el desarrollo empresarial11
- 2. Enfoques teóricos13**
 - 2.1 Igualdad de género.....13
 - 2.2 Empoderamiento económico de la mujer y transformación del enfoque de género14
 - 2.3 Interseccionalidad17
- 3. Normas y objetivos mínimos21**
- 4. Glosario24**
- Parte II: Implementación en proyectos27**
- 5. Aplicando un lente de género en el ciclo del proyecto27**
 - 5.1 El lente de género27
 - 5.2 Género en el ciclo del proyecto31
- 6. Hacer un análisis de género36**
- 7. Diseñar el proyecto con impacto positivo en género39**
 - 7.1 Definición de los impactos positivos de género.....39
 - 7.2 Lograr efectos positivos en materia de género.....41
 - 7.3 Definición de los impactos transformativos de género.....45
- 8. Creación de alianzas estratégicas46**
- 9. Elaboración de una estrategia de género para los proyectos.....48**
- 10. Medición de resultados e impactos51**
 - 10.1 Indicadores recomendados.....51
 - 10.2 Otros indicadores para considerar55
 - 10.3 Preguntas claves para la evaluación de indicadores y reportes.....57
 - 10.4 Género e interpretación de otros datos58
- 11. Herramientas y referencias.....59**

GUÍA DE GÉNERO para los proyectos de Swisscontact

- 11.1 Lista de verificación resumida para lograr efectos positivos en género60
- 11.2 Selección de instrumentos para el análisis y el monitoreo de género63
- 11.3 Selección de métodos para la recopilación de datos74
- 11.4 Criterios de género para la selección de socios76
- 11.5 Lista de enlaces a recursos para la realización de cursos de capacitación en materia de sensibilización sobre de género.....77
- 11.6 Selección de ejercicios para los talleres de sensibilización de género78
- 11.7 Referencias.....85

Tablas

Cuadro 1: Igualdad entre los géneros en el desarrollo de competencias	8
Cuadro 2: Igualdad de género en el desarrollo empresarial	11
Cuadro 3: Enfoques EEM y GTA	17
Cuadro 4: Objetivos de los proyectos de incorporación de la perspectiva de género	23
Cuadro 5: Cuestiones generales para el análisis de género relacionadas con las esferas temáticas de Swisscontact.	37
Tabla 6: Preguntas para las líneas de base de género	38
Cuadro 7: Impactos positivos en función del género	40
Cuadro 8: Impactos transformadores de género	45
Cuadro 9: Criterios de selección de socios estratégicos	48
Cuadro 10: Estructura y contenido de la estrategia de género.....	49
Cuadro 11: Indicadores de género para los proyectos	53
Cuadro 12: Otros indicadores para consideración	57
Cuadro 13: Ejemplos de interpretación de los indicadores en función del género.....	59

Figuras

Figura 1: Organigrama de Swisscontact para diciembre de 2019.	2
Figura 2: Bloques de construcción de la guía	3
Figura 3: Recursos internos adicionales de Swisscontact	4
Figura 4: Marco EEM (adaptado de PRISMA)	15
Figura 5: Localización de EEM y ETG a lo largo de diferentes ejes (gráfico propio). El enfoque de transformación de género tiene por objeto abordar las normas y valores a nivel estructural y promover el cambio social, mientras que el EEM se enfoca más en los cambios económicos.	16
Figura 6: Enfoque de interseccionalidad y punto de entrada, basado en la idea de identidades multifacéticas (gráfico propio).	18
Figura 7: Pirámide de exclusión y opresión social cuando se cruzan el género, la etnia y el origen geográfico. Típicamente, en la parte inferior de la pirámide permanecen las mujeres de origen étnico, religioso y/o rural. (Elaboración propia)	19
Figura 8: Modelo de referencia de impacto de género	21
Figura 9: Modelo mental para abordar género.	28
Figura 10: Ciclo del proyecto	32

Abreviaturas

BM	Banco Mundial
CdP	Comunidad de Práctica
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
DCP	Desarrollo de competencias profesionales
DEL	Desarrollo económico local
DSI	Desarrollo de sistemas inclusivos
DSM	Desarrollo de sistemas de mercado
EEM	Empoderamiento Económico de la Mujer
ETG	Enfoque transformador de género
FP	Formación Profesional
FTP	Formación técnica profesional
GF	Grupos focales
MI	Mercados Inclusivos
MIPyME	Micro, pequeñas y medianas empresas
MRM	Monitoreo y medición de resultados
ONU	Organización de Naciones Unidas

Introducción

Swisscontact promueve el desarrollo inclusivo –económico, social y medioambiental– con el propósito de contribuir de forma efectiva a la prosperidad sostenible y generalizada de las economías emergentes y en desarrollo. Con tal propósito, ofrecemos a las personas económica y socialmente desfavorecidas la oportunidad de mejorar sus vidas a partir de su propia iniciativa.

En el plano internacional se reconoce ampliamente que la igualdad de género contribuye a la reducción de la pobreza, la paz y el crecimiento económico inclusivo. Por lo que la igualdad de género ha sido definida como un criterio de sostenibilidad dentro de la estrategia de Swisscontact 2025, ya que es un medio crucial para lograr el compromiso hacia el objetivo de nuestra organización.

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños (véase el capítulo 1 para un análisis más detallado). De acuerdo con *la Política de Swisscontact sobre Igualdad de Género e Inclusión Social*, el objetivo de Swisscontact de promover la igualdad de género es lograr:

- **Acceso igualitario a los recursos** (económicos, sociales, culturales), bienes (habilidades), oportunidades económicas y representación política/pública
- **Agencia** (capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia) **y generar espacios igualitarios** en cuanto al poder de decisión sobre los ingresos, el tiempo, la carga de trabajo y el liderazgo
- **Igualdad de derechos de propiedad**, movilidad, ingresos y participación política
- **Impactos positivos** en las normas de género, las funciones, instituciones, reconocimiento social, reducción de la violencia y el bienestar.

Los temas de género están estrechamente relacionadas con los aspectos de inclusión social y con diversas dimensiones de la identidad social y cultural. Tan pronto como se defina el alcance de la "inclusión social"¹ para Swisscontact, se adaptará esta directriz sobre el género integrando gradualmente las cuestiones de "inclusión social".

Objetivo

El objetivo principal de esta guía es apoyar al personal de los proyectos - principalmente a los puntos focales de género - en la aplicación efectiva de la *Política de Swisscontact sobre Igualdad de Género e Inclusión Social* en nuestros proyectos. La guía tiene por objeto proporcionar lineamientos concretos a los puntos focales de género y otros integrantes del equipo de proyectos, en la aplicación de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto y sus actividades.

Líneas estratégicas

Esta guía logra su objetivo mediante

¹ La inclusión social se define comúnmente como "el proceso de mejorar las condiciones en que los individuos y grupos participan en la sociedad, mejorando la capacidad, las oportunidades y la dignidad de los desfavorecidos sobre la base de su identidad". (véase World Bank, 2013).

GUÍA DE GÉNERO para los proyectos de Swisscontact

- **Sugerir normas mínimas concretas** sobre cuestiones de género que deben aplicarse en relación con el análisis de referencia, la aplicación, el monitoreo, la medición y la presentación de informes
- **Promover instrumentos concretos** que ayuden a poner en práctica las normas propuestas
- **Proporcionando ejemplos de** cómo las normas sugeridas ya se han aplicado en los proyectos de Swisscontact.

Grupo objetivo

El principal público objetivo son los puntos focales de género. Sin embargo, también el personal de proyecto de MRM encontrará algunos de los elementos de la guía útiles para su trabajo diario. Por último, esta directriz de género proporciona el documento básico para el equipo de Liderazgo Temático de Género en HO (sede). Para saber qué elemento es más interesante para usted, eche un vistazo a la descripción de cada uno de ellos a continuación.

Incorporación institucional de esta guía

El género está anclado en el mapa de valores de Swisscontact como uno de los cuatro llamados "criterios de sostenibilidad" (igualdad de género e inclusión social, responsabilidad ambiental, capacidad financiera, gobernanza). Cada criterio de sostenibilidad está dirigido por un "equipo de liderazgo temático" que consiste en uno o dos asesores/as mundiales y uno o dos facilitadores de la CdP. Los equipos de liderazgo temático están integrados en el ámbito de "Productos y Soluciones" en HO.

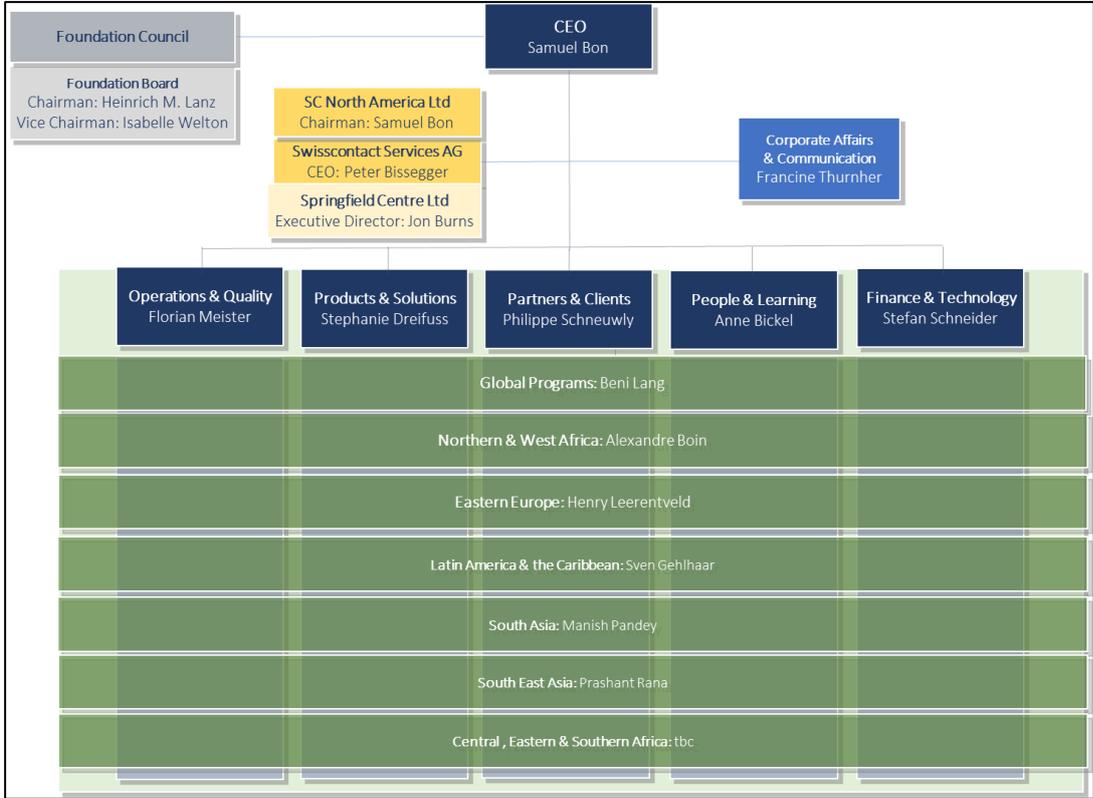


Figura 1: Organigramma de Swisscontact para diciembre de 2019.

Cómo utilizar esta guía

La guía consta de varias partes que no deben entenderse como una secuencia cronológica. No es necesario recorrer la pauta de principio a fin, sino que se trata de un documento de referencia en el que se puede sumergir según las necesidades.

Además, la guía también se ha transformado en una herramienta de Excel que te guía a través de la guía y que también puedes utilizar.

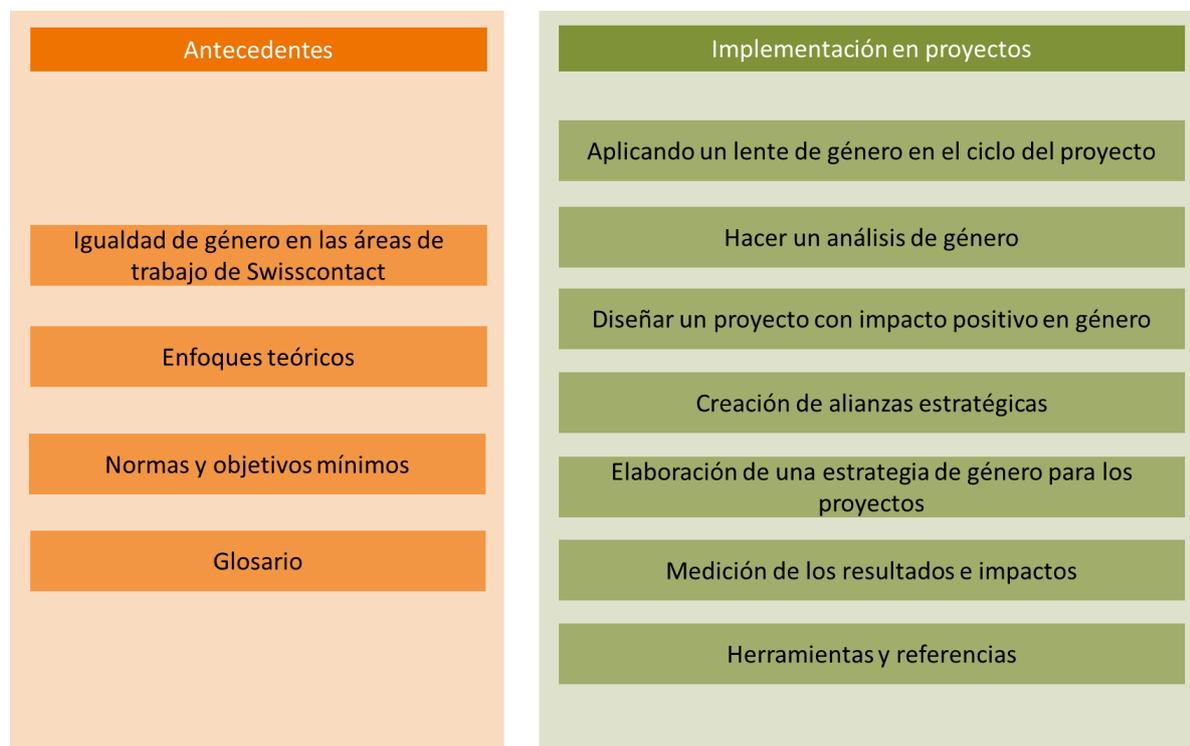


Figura 2: Bloques de construcción de la guía

Para saber qué parte es más interesante para usted, a continuación, puede encontrar una breve descripción de cada parte:

Información de fondo	
Igualdad de género en las áreas de trabajo de Swisscontact	Breve resumen de lo que significa género para los proyectos de desarrollo de formación profesional y desarrollo empresarial.
Enfoques teóricos	Descripción de igualdad de género, el empoderamiento económico de la mujer y la interseccionalidad, que son los conceptos más importantes a los que se refiere Swisscontact.
Normas y objetivos mínimos	Resumen de las normas mínimas propuestas, así como de los objetivos y plazos para cada una de ellas y sugerencias sobre cómo medirlas e informar sobre ellas.
Glosario	Lista de términos de uso frecuente
Aplicación en proyectos	
Aplicando el lente de género en el ciclo del proyecto	Descripción de la forma en que aplicamos el enfoque de género y definición del "modelo mental" que está detrás de nuestro enfoque de la igualdad de género. Es importante

	que todo el personal del proyecto sea capaz de aplicar el "lente de género" en su trabajo diario.
Hacer un análisis de género	Resumen de las cuestiones generales a las que debe responder un análisis de género en relación con el área de trabajo de Swisscontact y lista de preguntas clave a las que debe responder un análisis de género.
Diseñar un proyecto con impacto positivo en género	Definición de "impacto positivo para género" a nivel de acceso, agencia y derechos, orientación sobre cómo se pueden lograr impactos positivos para género en los proyectos. Además, descripción de las medidas estratégicas para lograr efectos positivos para género.
Creación de alianzas estratégicas	Descripción del papel de Swisscontact en la creación de alianzas estratégicas, incluida una lista de verificación de procedimientos adecuado
Elaboración de una estrategia de género para los proyectos	Resumen del contenido de la estrategia de género para los proyectos
Medición de resultados e impactos	Definición de los indicadores e interpretación de otros indicadores en función de género
Herramientas y referencias	Recopilación de instrumentos para el análisis de género, la recolección de datos y la capacitación en materia de sensibilización sobre cuestiones de género, así como una lista de verificación resumida para lograr efectos positivos en materia de género

Como complemento de esta guía, puede encontrar a continuación recursos adicionales que no forman parte de esta directriz:

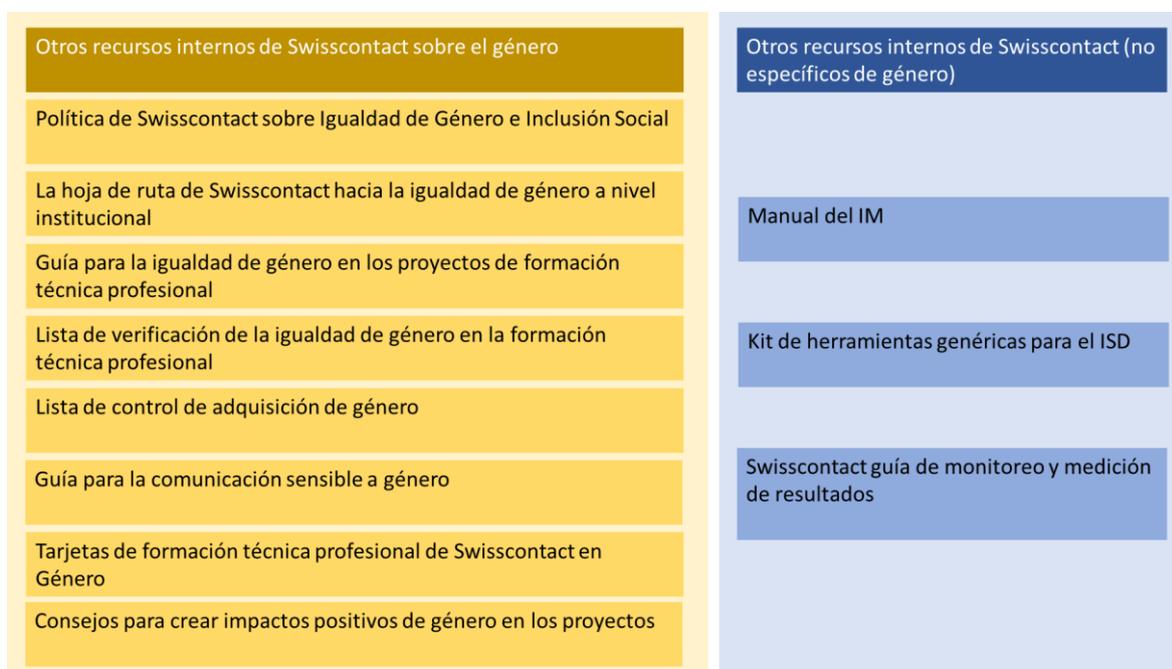


Figura 3: Recursos internos adicionales de Swisscontact

Para saber qué otros recursos le interesan, puede encontrar una breve descripción de cada uno de ellos a continuación:

Recursos internos de Swisscontact sobre el género	
<u><i>Política de Swisscontact sobre Igualdad de Género e Inclusión Social</i></u>	Esta es la política institucional de Swisscontact sobre género e inclusión social. Define términos y objetivos, esboza algunos principios básicos que Swisscontact abarca y describe las implicaciones a las que se compromete Swisscontact.
<u><i>La hoja de ruta de Swisscontact hacia la igualdad de género a nivel institucional</i></u>	Este documento ofrece orientación sobre cómo dar vivir la Política de Swisscontact sobre Igualdad de Género e Inclusión Social a nivel institucional, y hacer de la igualdad de género una cultura y práctica institucional.
<u><i>SC guía sobre el género en el desarrollo de competencias</i></u>	El objetivo de esta guía es facilitar a los profesionales del área de desarrollo de competencias en Swisscontact la incorporación del análisis, los objetivos y las estrategias en materia de igualdad de género en todas las etapas del ciclo del proyecto, desde la identificación del proyecto hasta la evaluación.
<u><i>Lista de verificación de la igualdad de género en la el desarrollo de competencias</i></u>	La lista de verificación se basa en la "Guía de desarrollo de competencias en materia de género" y está estrechamente relacionada con la lista de verificación de la COSUDE para la "Incorporación de la política de igualdad de género y presentación de informes". Se trata de un cuestionario genérico, que puede utilizarse en los proyectos de formación técnica de Swisscontact, y que permite realizar un seguimiento a nivel organizativo.
<u><i>Lista de control de adquisición de género de SC</i></u>	Esta lista es para los equipos de adquisición de las oficinas de Swisscontact en todo el mundo para elaborar propuestas de nuevos proyectos. Se trata de una lista de verificación genérica (dividida en 6 secciones, independientemente de las áreas temáticas), que puede utilizarse durante la elaboración de propuestas y licitaciones para poner en práctica un enfoque de género.
<u><i>Guía para la comunicación sensible a género</i></u>	Esta directriz está dirigida a todo el personal de Swisscontact y, en particular, al de Comunicaciones. Le ayuda a detectar el material de comunicación con sesgo de género y le da consejos concretos sobre cómo puede hacer que su propio material de comunicación sea más igualitario en cuanto al género.
<u><i>Tarjetas de formación técnica profesional de Swisscontact en género</i></u>	Las tarjetas de habilidades ofrecen una visión general resumida de género en el desarrollo de habilidades con consejos y herramientas concretas. Puede encontrar las tarjetas de habilidades en sensibilización sobre la igualdad de género, Visión general de género, Pobreza, Acoso sexual, Acceso igualitario a la educación, Desigualdad de género, Formación equitativa.
<u><i>Consejos para crear impactos positivos de género en los proyectos</i></u>	Este documento contiene una colección de consejos sobre la forma en que los proyectos pueden lograr efectos positivos de las cuestiones de género. Está estructurado a lo largo de las diferentes etapas del ciclo del proyecto. Las sugerencias se han recogido en la CdP de Género en 2019, muchos miembros han contribuido con su experiencia.
Otros recursos internos de Swisscontact (no específicos de género)	

GUÍA DE GÉNERO para los proyectos de Swisscontact

<u>Manual del IM</u>	El presente manual ofrece orientación sobre la aplicación de un enfoque sistémico en los mercados inclusivos
<u>Kit de herramientas genéricas de DSI</u>	Este conjunto de instrumentos ofrece orientación sobre la aplicación de los sistemas en general.
<u>Swisscontact guía de monitoreo y medición de resultados</u>	Estas directrices describen el sistema MRM de Swisscontact y dan una guía a través de los diferentes pasos para implementarlo.

Si bien en esta guía se trata de dar un asesoramiento lo más concreto posible, hay que tener en cuenta que la **aplicación del enfoque de igualdad de género siempre es específica para cada contexto**: no hay una instrucción "de talla única" y la **experiencia local y la sensibilidad cultural de los equipos de proyecto sobre el terreno no pueden sustituirse por ninguna instrucción genérica** que no sea la invocación de ser sensatos para las cuestiones de género y estar atentos a las dinámicas culturales y sociales locales: Eche **un vistazo y observe atentamente antes de emitir juicios y tomar decisiones**.

Parte I: Antecedentes

1. Igualdad de género en las áreas de trabajo de Swisscontact



Cosas que hay que tener en cuenta...

- ✓ **Swisscontact considera que tanto la igualdad en el acceso a las oportunidades como mejorar la agencia (capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia) sobre los recursos y las opciones de vida forman parte de la igualdad de género.**
- ✓ **La igualdad entre los géneros significa algo diferente para el desarrollo de competencias y para el desarrollo de las empresas:**
 - **El enfoque de género en el desarrollo de competencias considerará el ciclo de vida** y la experiencia de vida y el contexto de una serie de estudiantes diferentes.
 - **Un enfoque del desarrollo empresarial basado en el género** hará que los hombres y las mujeres se beneficien de los modelos de **negocios**. Especialmente cuando se hace para las mujeres, es necesario considerarlas de manera diferenciada: como potenciales empresarias, empleadas y clientes, así como parte de sus comunidades que invierten en talentos y en cuestiones familiares.

La igualdad de género se adecua dependiendo del tema específico al que se refiera. "Tener igualdad de oportunidades", por ejemplo, en un proyecto de desarrollo de competencias podría significar que tanto las mujeres como los hombres tienen la posibilidad de completar una formación profesional, mientras que "igualdad de oportunidades" en un proyecto de mercados inclusivos podría significar que las mujeres tienen acceso a ingresos produciendo y vendiendo productos para los que existe un mercado competitivo.

En las dos secciones siguientes se exponen algunos temas muy generales sobre lo que significa la igualdad de género en lo que respecta al acceso, la representación y los derechos para los proyectos de desarrollo de competencias y desarrollo empresarial, seguidas de un ejemplo de proyecto. En los resúmenes de las áreas de trabajo de Swisscontact se ofrecerán aplicaciones más específicas sobre la igualdad de género.

1.1 La igualdad de género en el desarrollo de competencias

Swisscontact ha definido la educación y la formación profesional, la inserción en el mercado laboral, la cualificación (o mejora de competencias) y reentrenamiento como áreas prioritarias en las que actualmente se desarrollan y se desarrollarán en el futuro productos y proyectos. Específicamente, la igualdad de género en estas áreas se refiere a los aspectos planteados a continuación:

Formación profesional (FP)	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo de la enseñanza y la formación profesional • Cuestionar la división ocupacional (elección de la formación) • Desafiar los estereotipos de género de las profesiones si esto conduce a la empleabilidad, los ingresos y los puestos de trabajo • Elaboración de planes de estudio con perspectiva de género • Proveedores de servicios, instructores y asociados de proyectos de FP sensibles al género en relación con sus propios estereotipos • Apoyo después de la capacitación sensibles a género
Inserción en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las barreras entre la formación profesional y el mercado laboral (asesoramiento, orientación, inserción o apoyo al desarrollo de la empresa sin distinción de género) • Igualdad de acceso a los aprendizajes y a la certificación • Trabajo, libre de acoso o discriminación sexual y de género tanto en el aprendizaje como en el lugar de trabajo
Cualificación (o mejora de competencias) y reentrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de acceso y la flexibilidad necesaria para las oportunidades de cualificación (mejora de las competencias) y reentrenamiento • Reducir las barreras de género entre los sectores "tradicionales" y apoyar proactivamente a las mujeres para que se adapten a nuevos sectores de empleo (por ejemplo, empleos digitales, empleos verdes) • Promover el liderazgo femenino • Abordar las brechas de habilidades específicas entre las mujeres empleadas para superar el techo de cristal

Cuadro 1: Igualdad entre los géneros en el desarrollo de competencias



Ejemplo: Introducción del género en la formación profesional en las escuelas de formación profesional de Albania

Skills4Jobs (S4J) es un proyecto que aborda los problemas de educación y formación profesional como: su baja calidad y condición social, insuficiente financiación, escasa inserción en el mercado laboral y escasa participación del sector privado. Sin embargo, en las escuelas de formación profesional, en todos los entornos de enseñanza existen otros problemas relacionados con el género, como los comportamientos sesgados tanto de los profesores, los estudiantes como de los instructores del sector privado, la ausencia de niñas en programas técnicos y económicamente viables. Los estereotipos de género de la sociedad son visibles de la misma manera en el panorama de la formación profesional.

La enseñanza secundaria en Albania prevé un plan de temas sociales que puede ser abordado con estudiantes. Dado que el enfoque de género es un tema muy importante en relación con: el acceso de estudiantes, la elección de la profesión, la movilidad, la agencia (capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia) o la confianza en sí mismos/as, se introdujeron clases de educación sobre el enfoque de género en cinco escuelas de formación profesional de Albania. Estas clases se incluyen en los planes de

estudio en el marco de las denominadas "Clases educativas" y están moderadas por puntos de contacto de género y psicólogos escolares. Los puntos de contacto de género son profesores asignados para contribuir a las medidas de igualdad de género en las escuelas mediante la sensibilización sobre los prejuicios de género entre profesores y estudiantes. Lo hacen mediante diferentes métodos y contenidos, apoyando el aumento de la matrícula de niñas en colaboración con su equipo de comercialización, sensibilizando sobre los prejuicios de género entre maestros y estudiantes, fomentando un espíritu de alianza entre los géneros e iniciando/coordinando actividades extracurriculares destinadas a luchar contra los estereotipos de género, reforzar la masculinidad positiva y fomentar el empoderamiento de las niñas. En cada escuela asociada se han establecido esos puntos de contacto de género, que cuentan con el apoyo de S4J en el fortalecimiento de capacidades y soporte. Como parte del proceso de desarrollo "en la escuela", 3 o 4 maestros visitaron estas clases con el objetivo de replicar esas sesiones con sus alumnos/as.

Los preparativos necesarios para los/las Puntos de Contacto de Género (PCG) incluyeron:

- **Identificación de profesores** que hayan recibido alguna formación sobre aspectos de género y que muestren interés por esta función.
- **Nombramiento de PCG** por los Directores de Escuela, seguido de reuniones individuales para compartir la visión y el modelo de S4J sobre aspectos de género.
- **El desarrollo de roles y funciones** de los PCG, definida por ellos/as mismos/as, dirigido por expertos de S4J.
- **Evaluar el grado de sensibilidad a los aspectos de género de las escuelas**, mediante una lista de verificación que se completa junto con los/las PCG y grupos de discusión con profesores y estudiantes (última parte del proceso de MRM).
- **La orientación de los/las puntos de contacto** sobre aspectos de género en la moderación, el uso de fuentes en línea, la participación de estudiantes para facilitar las actividades de socialización para el inicio del año escolar (por ejemplo, incluir el debate sobre aspectos de género en las excursiones de inicio del año escolar)
- **Desarrollo de contenidos** para ayudar a los/las PCG GCP y al personal de las escuelas a ofrecer una oferta sensible al género (video, PowerPoint, plantillas descriptivas sobre qué hacer, incluyendo ejercicios para estudiantes)
- **Elaboración de plantillas/agendas/guiones para actividades extracurriculares sobre el enfoque de género**, como eventos sobre la igualdad de género, concursos de ensayos sobre aspectos de género, campamentos de iniciación a las TIC para niñas, etc.
- **Familiarizar a los/las PCG con estos materiales** mediante el entrenamiento y la ayuda de un psicólogo escolar en el proceso. A través de intercambio de roles y simulaciones cortas para ayudar a los/las PCG y a psicólogos escolares con las clases sobre el enfoque de género. Proporcionar un conjunto de argumentos no ideológicos, apropiados para la edad y sólidos a favor de la igualdad de género para que profesores los utilicen con los estudiantes en las sesiones de género.
- **Apoyar a los/las PCG con sesiones de entrenamiento** después del ensayo de las primeras clases educativas sobre temas de género.

- **Elaborar planes de acción anuales** para orientar la labor de los/las PCG a lo largo del año académico.
- **Revisando el Plan de Acción Anual** basado en la experiencia de la fase 1 de S4J.
- **Afinar el apoyo de S4J** en la réplica de las clases de educación sobre temas de género

Lecciones aprendidas para el personal de S4J:

- Estas clases son un **importante punto de entrada** para abordar las cuestiones sociales en un espacio estructurado y seguro.
- Cuando se introducen nuevos procesos en las escuelas, se invierte en **herramientas, mensajes positivos y capacitación práctica**.
- **Animar a los profesores a limitar las presentaciones teóricas** para evitar la enseñanza tradicional y "moralista". En cambio fomentar las discusiones y los ejercicios.
- **Aconsejar a los profesores que utilicen cerrar las sesiones de una manera estructurada** para fomentar un mayor debate sobre los prejuicios de género en el hogar o en la clase.
- **Llevar a cabo actividades de aprendizaje entre pares** para abordar las ventajas y los retos de esta primera experiencia.
- **Desarrollar una plantilla de puntuación** o una lista de verificación para evidenciar cambios y mejorar.

Aunque S4J tuvo muy buenas experiencias con las clases de educación sobre género, por sí solas no bastan para lograr el efecto positivo de una prestación de servicios de educación y formación profesional que tenga en cuenta el género en las escuelas socias del proyecto y se han complementado con otras medidas de S4J. El estudio de impacto de S4J muestra que las pequeñas mejoras pero positivas en la matriculación de niñas y la sensibilización sobre los prejuicios de género en las escuelas también se debieron a:

- **Cambios en la infraestructura:** mediante medidas de seguridad como cámaras, escuelas más agradables a través de la renovación y espacios de recreación, reconstrucción de baños adecuados para niñas en escuelas predominantemente masculinas.
- **La ayuda directa o el entrenamiento continuo de los equipos de comercialización de las escuelas** para elaborar imágenes y contenidos que tengan en cuenta los aspectos de género, y la presentación de TIC u otras profesiones técnicas a las estudiantes como modelos positivos en los medios de comunicación social. Campaña focalizada dirigida a las niñas de 9º grado y a sus padres, como "Conoce a todas las niñas" y campamentos de entrenamiento en TIC para aumentar la inscripción de las niñas en las TIC.
- **S4J apoya la participación de las estudiantes en actividades extracurriculares,** eventos de las empresas, proyectos de aprendizaje, etc. Las escuelas se vuelven más sensibles a proporcionar a las niñas estas experiencias de empoderamiento.
- **Movilización de directores y personal de las escuelas** para establecer en las escuelas socias un ambiente apropiado de la distribución de las tareas entre niñas y niños, como la limpieza de los talleres y los utensilios.
- **Difusión de prácticas positivas** y ejemplos de medidas de igualdad de género entre las escuelas socias.

- **Proporcionar a profesores un contenido estructurado** sobre cómo impartir una clase sobre aspectos de género y apoyar su aplicación. Este contenido incluyó: una sesión de video digital de 20 minutos sobre el género en la educación y formación profesional, una presentación en Power Point sobre conceptos clave de género para profesores y una plantilla descriptiva sobre qué hacer en una clase sobre temas de género.

1.2 La igualdad de género en el desarrollo empresarial

Swisscontact decidió centrar el desarrollo de productos en las áreas de agricultura sostenible, ecosistemas empresariales, ciudades y turismo sostenibles. Estas áreas se describirán concretamente en los respectivos informes de las áreas de trabajo. A un nivel muy general, estas áreas tienen en común que la igualdad de género consiste en proporcionar acceso a los bienes, servicios y apoyo que se necesitan para avanzar económicamente y aumentar la agencia (capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia) de mujeres y hombres sobre sus ingresos generados. El enfoque de Empoderamiento Económico de las Mujeres (véanse los "enfoques teóricos" separados) tiene gran importancia para estas áreas. Además, para conseguir que los socios se sumen a la iniciativa como parte de un enfoque sistémico y de facilitación, es importante exponer los argumentos comerciales en favor de los grupos vulnerables, mujeres y hombres. Se deben considerar los siguientes aspectos:

<p>La igualdad de género en el desarrollo empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de derechos en cuanto a la movilidad, los ingresos, emprendimientos, la propiedad y la gestión • Igualdad de acceso a los servicios financieros y registro de empresas • Oportunidades para generar iguales ingresos mediante la integración en cadenas de valor con potencial de crecimiento • Toma de decisiones iguales sobre recursos y beneficios • Desafiando las jerarquías verticales de género (por ejemplo, entre la dirección y empleados/as)
--	--

Cuadro 2: Igualdad de género en el desarrollo empresarial



Ejemplo: Modelo de negocio y argumentos a favor de mujeres vulnerables que viven en los "chars" en Bangladesh (proyecto M4C)

Los "chars" son bloques de arena movediza, a veces pegadas a las orillas de los ríos, donde la gente se sienta y realiza actividades agrícolas. Los "chars" se encuentran en un contexto de gran vulnerabilidad: los ingresos medios son inferiores a 1,25 dólares. por día, las opciones de subsistencia son limitadas, los hogares deben desplazarse con frecuencia debido a la erosión de las orillas de los ríos, carecen de seguridad básica para las mujeres, hay una elevada tasa de migración masculina, el desarrollo de las infraestructuras (escuelas, carreteras) es limitado y el tiempo de desplazamiento hasta el continente es elevado (3-4 horas).

Para incrementar las opciones de medios de vida y la capacidad de recuperación, el equipo del proyecto estableció como objetivo promover al sector privado para que se

enfoque en las mujeres. Sin embargo, el proyecto tropezó con los siguientes problemas:



Los desafíos logísticos de llegar a las mujeres en los chars. La escasa interacción de las mujeres con los agentes del mercado, por lo que los medios de comunicación son muy limitados.



Las normas sociales y el conservadurismo de la comunidad impiden que las mujeres participen abiertamente en actividades al aire libre que restringen su movilidad.



La falta de acceso a la atención de la salud, a los servicios de educación y a los matrimonios precoces afecta a la capacidad de la mujer para contribuir a los sectores económicos más allá de sus tareas domésticas.



La baja capacidad financiera de las mujeres para adquirir productos, lo que hace que se dé menos prioridad a las mujeres en los actos promocionales e informativos.



La falta de seguridad en los chars también restringe a las mujeres a dedicarse libremente a actividades económicas.

Tras analizar estas limitaciones, el equipo del proyecto diseñó las siguientes actividades centradas en el EEM (Empoderamiento Económico de las Mujeres) en alianza con el sector privado:



Las empresas asociadas (Cultivos) aseguraron al menos el 30% (que normalmente era el 50%) de la participación femenina en las actividades realizadas sobre el terreno. La participación de las mujeres en las actividades de promoción de las empresas asociadas



Los comerciantes (cultivos) incluyeron a las mujeres agricultoras en los planes de cultivo por contrata del maíz y los comerciantes (ganado) crearon grupos de ganaderos exclusivamente femeninos.



Las empresas asociadas (5) de Cultivos organizaron eventos de campo durante el tiempo y en lugares convenientes para que las mujeres asistieran, inicialmente con la presencia de una figura masculina líder de confianza de la comunidad



La empresa asociada de piensos para el ganado desarrolló paquetes de piensos de 10 kg (además de los paquetes existentes de 25 kg) para aumentar la asequibilidad y la portabilidad para las mujeres ganaderas



Cuatro instituciones de microfinanciación asociadas elaboraron un plan de apoyo al microcrédito para que las mujeres agricultoras invirtieran en cultivos o ganado

El acceso a los ingresos y a la toma de decisiones mejoró considerablemente tras la aplicación de estas intervenciones.

2. Enfoques teóricos



Cosas que hay que tener en cuenta...

- ✓ **El empoderamiento económico de la mujer y el enfoque transformador del género son categorías fluidas:** Ambos tienen como objetivo proporcionar más que sólo acceso a las habilidades y bienes, sino aumentar el poder de decisión sobre los recursos y las opciones de vida.
- ✓ **El empoderamiento tiene cuatro dimensiones diferentes, que también son el núcleo del enfoque transformador de género (ETG) e incluyen**
 - Poder sobre los recursos y su reconocimiento ("poder sobre")
 - Poder para la educación, las habilidades y capacidades ("poder para")
 - Poder que surge de la autoestima, la auto-conciencia y el auto-conocimiento ("poder interior")
 - Poder generado por el apoyo mutuo con otros (poder colectivo y de colaboración, "poder con")
- ✓ **Swisscontact promueve la igualdad de género basada en el enfoque de interseccionalidad:** El género es nuestro punto de entrada para examinar los problemas de inclusión social, pero a partir de ahí, nos preguntamos cómo el género se cruza con otras dimensiones de la identidad social y cultural, como la etnia, la religión, la edad, el origen geográfico, etc.

En esta sección se examina la definición de igualdad de género y se esbozan los enfoques más importantes de la igualdad de género. Entre ellos figuran el empoderamiento económico de la mujer (EEM), el enfoque transformador del género (ETG) y la interseccionalidad. Estos enfoques teóricos establecen el trasfondo para comprender mejor lo que significa incluir un lente de género, y para comprender mejor las mínimas normas sugeridas.

2.1 Igualdad de género

El género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, como los roles, las percepciones, las normas y los comportamientos de género que dan lugar a relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La igualdad de género "se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños".² La igualdad se generará en términos de acceso, agencia³ y derechos. La igualdad entre los géneros significa que los derechos, las oportunidades, la agencia y el reconocimiento de derecho *de facto* de una persona no dependen de que haya nacido varón o mujer.

² Véase el Glosario sobre la igualdad de género del Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36code=letterook=gortkey=>

³ El término "agencia" se refiere a la facultad de tomar decisiones y actuar en consecuencia (véase Market Development Facility, 2018)

Sin embargo, las mujeres y los hombres no deben entenderse como categorías homogéneas, ya que detrás de las categorías de género se encuentran grupos sociales muy heterogéneos. No obstante, en determinados contextos socioculturales, los hombres y las mujeres tropiezan con obstáculos para acceder a bienes o servicios socialmente valorados o beneficiarse de ellos debido a los papeles asignados a los géneros. Esto crea barreras sociales y culturales para algunos géneros, a pesar de las posibilidades individuales.

Se debe prestar atención más allá de **las necesidades prácticas** de cada género y tener en cuenta **las necesidades estratégicas** -requisitos para mejorar la posición de las mujeres y los hombres con respecto a los demás en una sociedad⁴ dado que son una condición previa para la transformación de los géneros.

En el contexto de las áreas de trabajo de Swisscontact, el logro de la igualdad de género en términos de igualdad de acceso, agencia y derechos, en nuestra comprensión depende de:

- Competencias laborales y profesionales orientadas al mercado
- Acceso a bienes, servicios y recursos, incluidas las redes sociales
- Capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia
- Control sobre los recursos, las ganancias y el "tiempo" (incluyendo la distribución de las tareas domésticas y el trabajo de cuidado)
- Normas y funciones de género basadas en la igualdad, incluido el reconocimiento social
- Instituciones públicas y privadas que tienen como objetivo la igualdad de género
- Sistema de mercado con oportunidades de crecimiento
- Leyes y reglamentos que reconocen la igualdad de derechos de mujeres y hombres y que permiten una vida libre de violencia, así como el acceso a servicios jurídicos, asesoramiento sobre cuestiones laborales, acoso y derechos.

2.2 Empoderamiento económico de la mujer y transformación del enfoque de género

El empoderamiento puede considerarse como un proceso que conduce al acceso al poder, la autoridad y la influencia personal o colectiva. Sin embargo, el empoderamiento no significa poder sobre otra persona, sino tener poder sobre la propia vida y la capacidad de tomar decisiones estratégicas.

El empoderamiento económico de la mujer se ha considerado clave para el desarrollo de los sistemas de mercado. Según el Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer "El empoderamiento económico es una piedra angular de la igualdad entre los géneros que se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia. "El marco del EEM incluye generalmente 5 dimensiones:⁵

- Avance económico: Incremento de los ingresos y del rendimiento del trabajo
- Acceso a oportunidades y oportunidades de vida: como formación profesional, ofertas de empleo y fortalecimiento de capacidades

⁴ Véase el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality): <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1397>

⁵ Véase la hoja de orientación de la COSUDE (SDC) "Mainstreaming Women's Economic Empowerment (WEE) in Market System Development" (sin fecha).

- Acceso a los bienes, servicios y apoyo: que se necesitan para avanzar económicamente (como financiación y crédito, tierras, etc.)
- Autoridad y voz en la toma de decisiones: en diferentes esferas (económicas y políticas) e incluyendo la autoridad sobre las finanzas del hogar
- Cargas de trabajo: teniendo en cuenta las demandas de trabajo no remunerado

De acuerdo a lo mencionado, Swisscontact ha añadido en algunos proyectos aspectos adicionales:

- Roles de liderazgo y oportunidades de conformación de redes: a fin de mejorar la agencia (capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia)

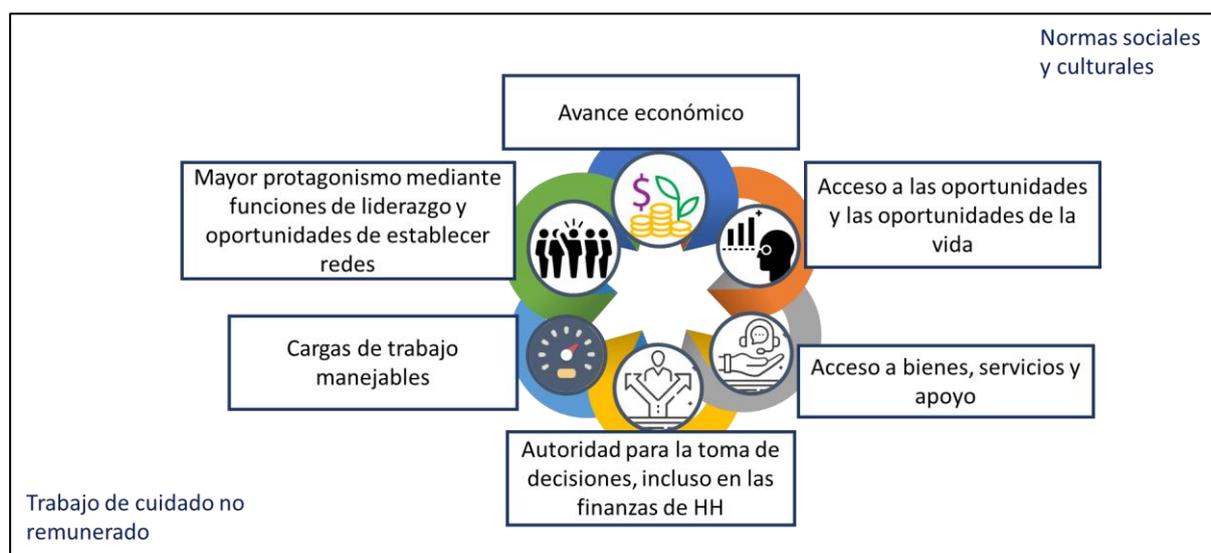


Figura 4: Marco EEM (adaptado de PRISMA)

La experiencia ha demostrado que alcanzar la igualdad de género en un ámbito de la sociedad no significa necesariamente que estos cambios se produzcan también en otros ámbitos. Así, aunque el EEM aborda cuestiones que van más allá del sector puramente económico, las mujeres empoderadas económicamente pueden seguir enfrentándose a la violencia de género, continuar subrepresentadas políticamente, obtener un menor ingreso por el mismo trabajo o tener menos profesiones entre las que elegir.

Así, las organizaciones internacionales y los donantes se han dedicado cada vez más a promover un "enfoque transformador de género" (ETG). Según el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Cuestiones de Género (IGWG en sus siglas en inglés),⁶ los enfoques transformadores de género "se esfuerzan activamente por examinar, cuestionar y modificar las normas rígidas de género y el desequilibrio de poder ... Los enfoques transformadores de género fomentan la conciencia, crítica entre hombres y mujeres sobre las funciones y normas de género; promueven la posición de la mujer; cuestionan la distribución de los recursos y la asignación de tareas entre hombres y mujeres; y/o abordan las relaciones de poder entre las mujeres y otros miembros de la comunidad" (Rottach et al. 2009, 8).

⁶ Se trata de una red de múltiples organizaciones no gubernamentales, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), organismos de cooperación y la Oficina de Salud Mundial de la USAID (<https://www.igwg.org/about-igwg/>)

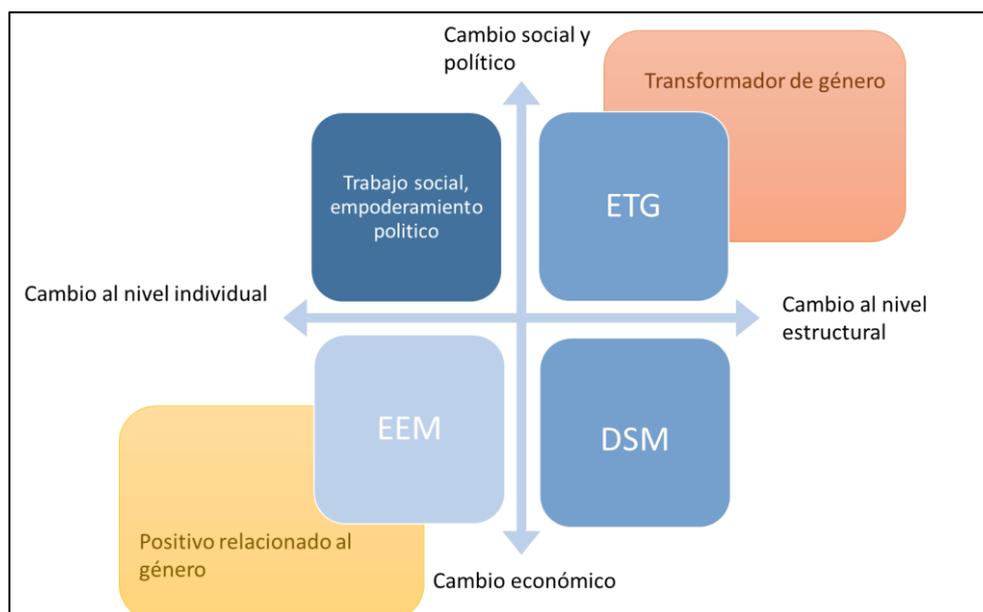


Figura 5: Localización de EEM y ETG a lo largo de diferentes ejes (gráfico propio). El enfoque de transformación de género tiene por objeto abordar las normas y valores a nivel estructural y promover el cambio social, mientras que el EEM se enfoca más en los cambios económicos.

La transformación de género funciona a nivel de cuatro formas diferentes de relaciones de poder:

- 1) Poder sobre: redistribución, reconocimiento
- 2) Poder para: educación, habilidades, capacidades
- 3) Poder interior: autoestima, autoconciencia, autoconocimiento
- 4) Poder con: poder colectivo y de colaboración a través del apoyo mutuo, la colaboración, el reconocimiento y el respeto a las diferencias.

Así pues, los enfoques transformadores de género tienen por objeto el empoderamiento económico, social y político al mismo tiempo, lo que significa implícitamente que los proyectos siempre tienen que incluir también el nivel político en sus actividades.

Si bien "no hacer daño" es la norma internacional mínima para todos los proyectos, independientemente de su enfoque, la transformación de género se está abordando en los proyectos específicos de género y tiene por objeto lograr profundos cambios positivos en las sociedades. En resumen, las principales diferencias entre el enfoque de EEM y el de ETG son las siguientes:

EEM	ETG
Empoderamiento a nivel individual	Cambios en las dinámicas y estructuras de poder
El empoderamiento económico como base del desarrollo sostenible	El cambio social en todos los niveles de la sociedad y áreas de la vida como un objetivo en sí mismo
Centrarse en el sector económico y el empoderamiento económico	Centrarse en todos los ámbitos de la sociedad, en el empoderamiento económico, social y político
Preocupación por las "cuestiones técnicas": cómo integrar a las mujeres en los mercados existentes	Preocupados con un objetivo político: cómo se establecen los sistemas y cómo funcionan para mantener desigualdades, explotación y exclusión

Abordar dos o tres dimensiones de poder (Poder sobre, Poder para, Poder con) (ver arriba)

Abordar las cuatro dimensiones del poder (Poder sobre, Poder para, Poder interior, Poder con) (ver arriba)

Cuadro 3: Enfoques EEM y GTA

2.3 Interseccionalidad

Partimos de la premisa que las personas tienen una identidad multifacética, que se define por muchas dimensiones diferentes de diferenciación, inclusión y exclusión social. Algunas de ellas son:

Género: Las normas sociales que subyacen al hecho de nacer como hombre o mujer siguen dando cuenta de grandes diferencias en lo que respecta al progreso económico, el riesgo de ser víctima de la violencia o de verse afectado por un conflicto, el agotamiento natural y la guerra. El informe de ONU Mujeres (2018) muestra que en 89 países, 4 mujeres viven con menos de 1,90 USD al día por cada 100 hombres, con una mayor diferencia durante los años reproductivos. 1 de cada 5 mujeres menores de 50 años ha experimentado violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima en el último año y que las mujeres pobres se ven especialmente afectadas por la deforestación ya que dependen más de los recursos de la reserva común. La magnitud de la brecha de género depende en gran medida de la región y de los países - Brasil y México, por ejemplo, tienen tasas de femicidio extremadamente altas (en Brasil más de 1.000 por cada 100.000 mujeres; véase Sonia Montaña).

Religión: El hecho de formar parte de un grupo religioso minoritario define en muchas regiones del mundo el grado de participación en la vida pública y política, de verse afectado por conflictos y guerras, así como el acceso a la educación y a las oportunidades económicas.

Discapacidades: Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) "La discapacidad es el término general para designar las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, que se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese individuo (factores ambientales y personales)". Las discapacidades limitan en muchos países las perspectivas educativas, la participación en la vida social, cultural y política y las posibilidades de generación de ingresos.

Etnicidad: El origen étnico suele tratarse como una dimensión de la identidad muy compleja. Las definiciones más recientes la consideran como una identidad dinámica y políticamente cargada de individuos o grupos. No es una identidad inmutable, esencialista y folclórica que se deriva de la biología o la ascendencia, sino que está formada cultural, social y políticamente. En muchos países, los grupos étnicos están en peor situación económica y tienen niveles de educación más bajos. En los Estados Unidos, por ejemplo, las tasas de pobreza de las mujeres negras, nativas americanas y nativas de Alaska duplican con creces las de las mujeres blancas y asiáticas. De manera análoga, en Nigeria, vivir en un hogar pobre situado en una zona rural y pertenecer a un grupo étnico desfavorecido aumenta considerablemente el riesgo de contraer matrimonio en la infancia (ONU-Mujeres, 2018).

Condición socioeconómica: la condición socioeconómica se refiere al nivel de ingresos y educación, la profesión y la propiedad. A nivel mundial, hay 122 mujeres de 25 a 34 años que viven en la extrema pobreza por cada 100 hombres del mismo grupo de edad (ONU Mujeres, 2018). La condición socioeconómica también influye en las actitudes de género: Promundo encontró en su estudio IMAGES (2011) que "los hombres con un mayor nivel educativo (que hayan completado la escuela primaria y al menos algo de educación secundaria) tenían actitudes más equitativas que los que tenían menos educación".

Origen geográfico: El origen geográfico desempeña un papel fundamental en lo que respecta a las oportunidades de ingresos, así como al acceso a los servicios y la educación. Se refiere al origen en términos de rural vs. urbano, así como a las diferentes regiones, países o continentes. Esto también tiene una implicación en el género: Los hombres jóvenes que forman parte de la fuerza de trabajo urbana y que tienen madres que forman parte de la fuerza de trabajo remunerada tienen actitudes más equitativas (estudio Promundo IMAGES, 2011).

Orientación sexual: Las actitudes homofóbicas a menudo conducen a la exclusión o incluso a la violencia. La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2013) mostró que en la Unión Europea, casi la mitad (47%) de todos los encuestados dijeron que se habían sentido personalmente discriminados o acosados por su orientación sexual en el año anterior a la encuesta. El nivel de discriminación depende en gran medida del contexto cultural y social y se prevé que sea mayor en otras regiones.

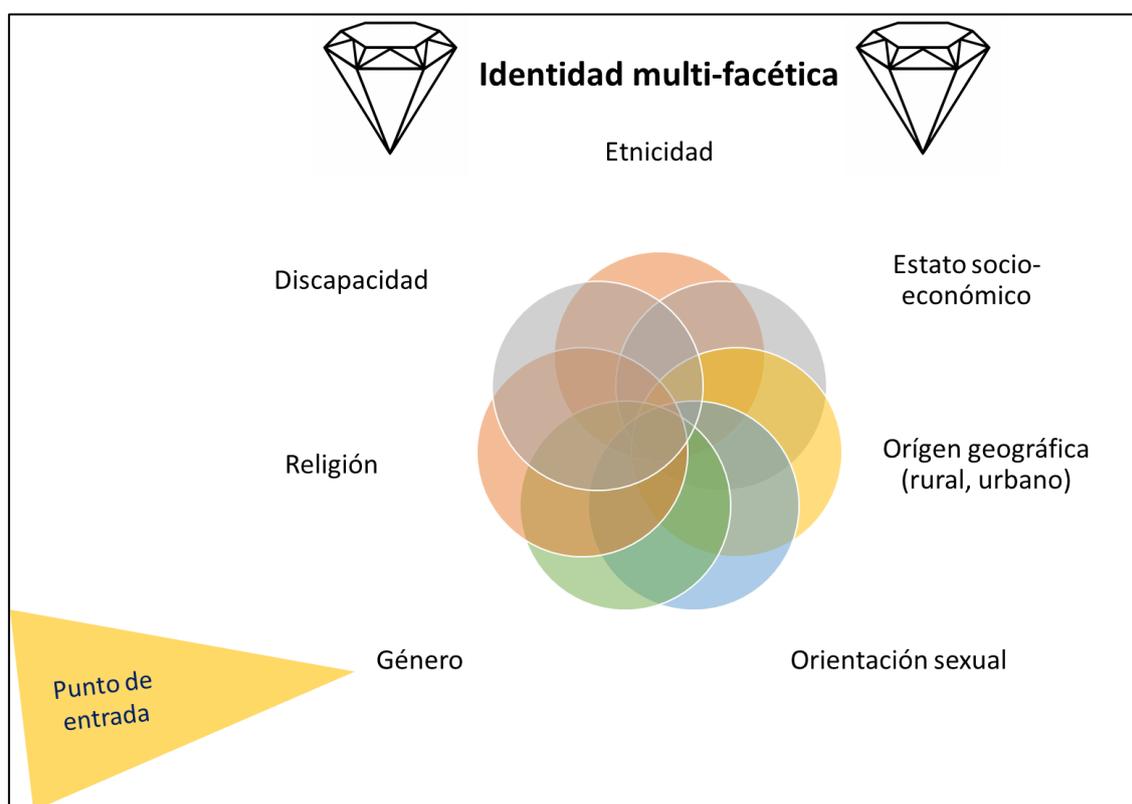


Figura 6: Enfoque de interseccionalidad y punto de entrada, basado en la idea de identidades multifacéticas (gráfico propio).

Consideramos el género desde un enfoque interseccional, que parte de la premisa de que diversas variables sociales – como las descritas anteriormente – se cruzan entre sí y en su combinación contribuyen a experiencias de opresión o privilegio.⁷ Aunque las diferentes formas de opresión o privilegio se basan en cuestiones específicas como el género, la etnia, la clase, la discapacidad, etc., no actúan de forma independiente unas de otras. Más bien se conforman entre sí, tienen un efecto exacerbador o atenuante en otras categorías. El enfoque interseccional nos obliga a considerar las

⁷ Véase Women's Rights and Economic Change, 2004.

categorías de género de manera diferenciada, ya que las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos, sino que tienen en sí mismos experiencias, intereses y necesidades diversas. Por lo tanto, en nuestros proyectos debemos ser muy específicos en cuanto a los grupos a los que nos dirigimos y reconocer la heterogeneidad de las preocupaciones, los desafíos y las necesidades de hombres y mujeres. Las mujeres indígenas de las comunidades rurales, por ejemplo, suelen estar entre las más vulnerables en términos económicos y se enfrentan a más limitaciones políticas que las mujeres de la población mayoritaria de los centros urbanos; de igual modo, los hombres de las minorías religiosas de las regiones periféricas, por ejemplo, suelen carecer de poder político y se enfrentan a la discriminación en comparación con los hombres de los grupos religiosos mayoritarios de las zonas más desarrolladas del mismo contexto regional. El enfoque intersectorial nos impulsa a mirar los ODS de forma integrada reconociendo la naturaleza agregada de la exclusión social⁸, ya que los que se quedan atrás en relación con un ODS también tienden a quedarse atrás en otros (Kabeer 2011: 1). Sin inclusión social, no se puede lograr la justicia social.

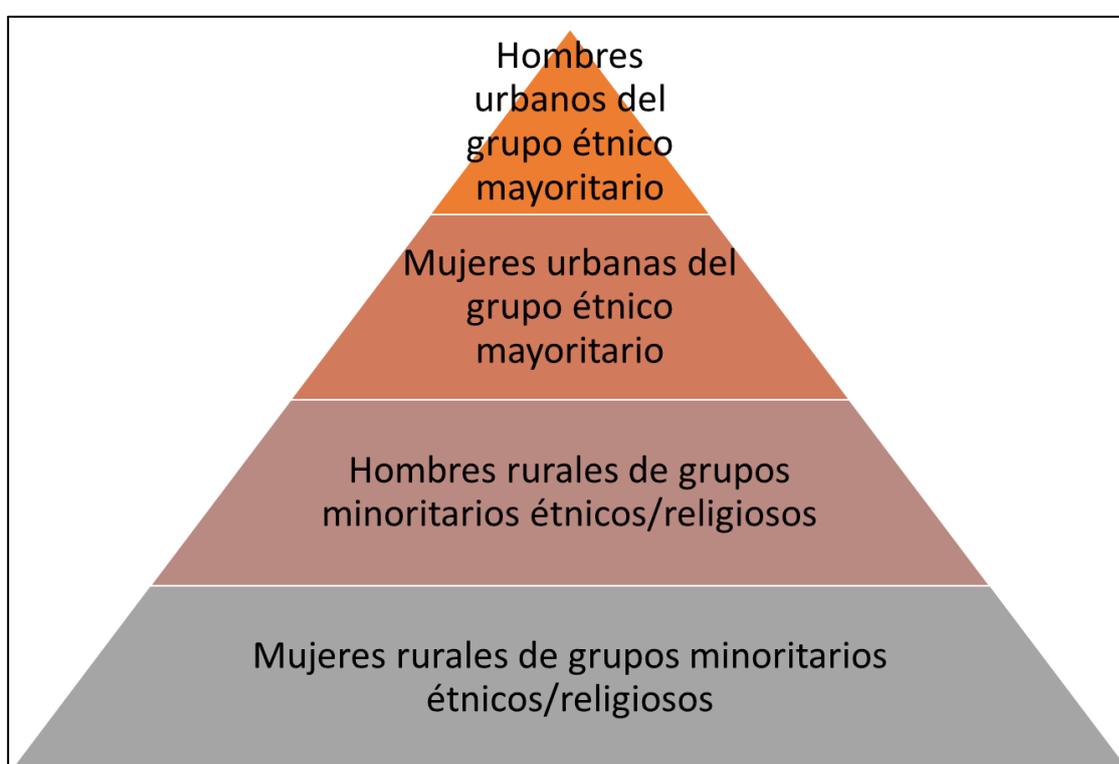


Figura 7: Pirámide de exclusión y opresión social cuando se cruzan el género, la etnia y el origen geográfico. Típicamente, en la parte inferior de la pirámide permanecen las mujeres de origen étnico, religioso y/o rural. (Elaboración propia)

⁸ La exclusión social se crea por estructuras de desigualdad que se expresan a través de la negación de oportunidades, perspectivas desiguales de generación de ingresos y participación desigual en la vida política, cívica y cultural, y conduce a la discriminación, el estigma y la reducción de la agencia (véase "Leave No One Behind", UN Economic and Social Affairs, 2016).

**Ejemplo: Discriminaciones entrelazadas**

El informe sobre la igualdad de género de las Naciones Unidas (2018) destaca que una niña que nace en un hogar pobre y es obligada a contraer matrimonio a una edad temprana, por ejemplo, tiene más probabilidades de abandonar la escuela, dar a luz a una edad temprana, sufrir complicaciones durante el parto y experimentar violencia –todos objetivos de los ODS- que una niña de un hogar con mayores ingresos que se casa a una edad más avanzada.

3. Normas y objetivos mínimos

A fin de aplicar la *política de Swisscontact sobre igualdad de género e inclusión social*, los proyectos deben cumplir algunas normas mínimas. El objetivo de la aplicación de estas normas mínimas es que todos los proyectos sean al menos sensibles al género. La COSUDE define "sensible al género" como parte de una escala que va desde el género negativo hasta el género transformador (véase COSUDE 2018, pág. 13):

- **Negativo para el género:** las desigualdades de género se refuerzan, se mantienen o aumentan por el proyecto
- **Neutro en cuanto al género:** el proyecto ignora las cuestiones de género, pero sin empeorar las normas, los roles y las relaciones de género
- **Sensibilidad a las cuestiones de género:** el proyecto incluye a hombres y mujeres en algunas actividades y/o aborda algunas necesidades específicas de las mujeres, sin lograr resultados más estructurales
- **Positivo para el género:** el proyecto contribuye a un acceso más equitativo a los recursos y/o al poder de decisión
- **Transformador de género:** el proyecto contribuye a que las normas y los roles de género sean más equitativos

Estar al menos sensible a género significa concretamente: Nos aseguramos de que nuestros proyectos refuerzan la igualdad de acceso a los recursos y las oportunidades para mujeres y hombres. Los proyectos incluyen a hombres y mujeres en sus actividades y abordan las necesidades específicas de las mujeres o los hombres cuando éstas son una condición previa para la igualdad de participación y beneficio. Nos aseguramos de que las intervenciones del proyecto no tengan un impacto negativo en términos de género. Siempre que sea posible, los proyectos pueden ir más allá de ser sensibles a las cuestiones de género y aspirar a tener un impacto positivo de género. Como se define en nuestra política, **Swisscontact apunta a impactos positivos de género si es un medio para generar empleos, ingresos y trabajos, para reducir el riesgo de violencia y si conduce a un aumento del poder de decisión y del bienestar.** Los impactos positivos de género no deben restringir el objetivo del proyecto.

MODELO DE REFERENCIA DE LOS POSIBLES IMPACTOS DE TODOS LOS PROYECTOS

Principio general: Nos aseguramos de que las intervenciones de los proyectos **no tengan un impacto negativo para la igualdad de género.**

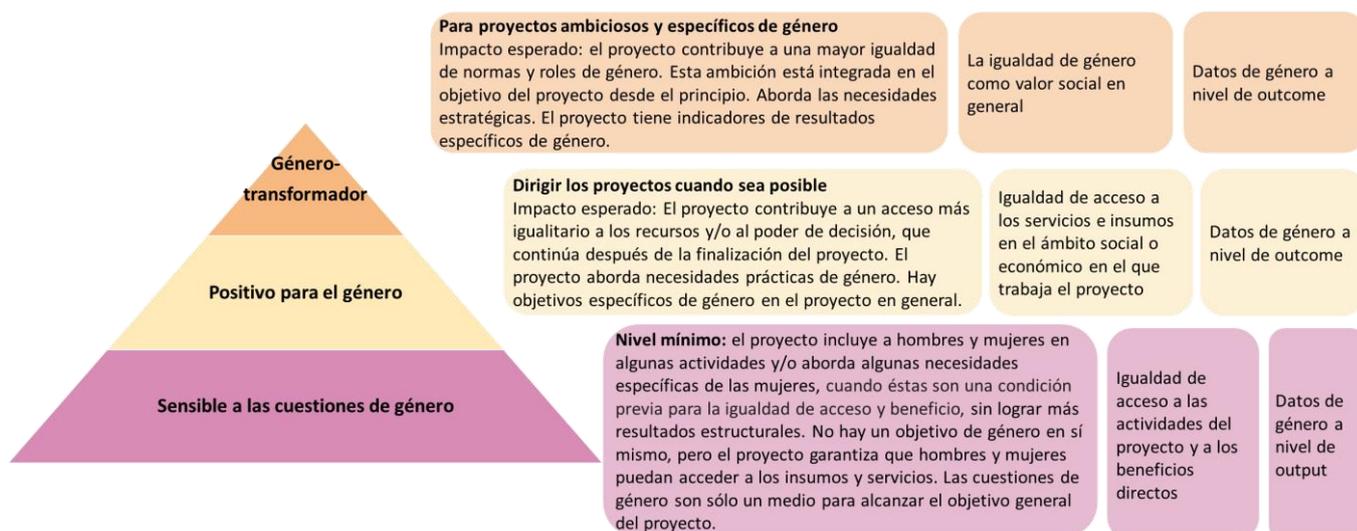


Figura 8: Modelo de referencia de impacto de género

En el siguiente recuadro se ofrece una visión general de las normas mínimas para los proyectos:



Estándares mínimos

1. **Todos los proyectos están sensibles a género y tienen como objetivo lograr impactos positivos** para género siempre que sea posible
2. Si los proyectos se enfocan en género, consideran que tienen **repercusiones transformadoras** en materia de género.
3. Todos los proyectos integran una perspectiva de **género en todo el ciclo del proyecto**
4. Todos los proyectos **integran o un análisis de género o preguntas clave sobre género** en el análisis de referencia
5. Todos los proyectos de ejecución de más de medio millón de francos suizos de facturación para Swisscontact elaboran una **estrategia de género**
6. Todos los proyectos informan sobre **datos desglosados por sexo** para todos los indicadores de producto, resultado e impacto

Cada una de estas normas mínimas tiene la meta que Swisscontact se propone alcanzar en los próximos cinco años y, por lo tanto, durante el período de la actual estrategia institucional. Sobre la base de las normas mínimas establecidas en esta parte de la guía, los proyectos informan sobre los siguientes objetivos:

Área	Indicador	Objetivo	Línea de tiempo
Proyectos sensibles a las cuestiones de género e impactos positivos de género	- Número de proyectos que informan de que son sensibles a las cuestiones de género o que tienen un impacto positivo en términos de género	- 60% de todos los proyectos - 100 de todos los proyectos son sensibles a género	2023
Impactos transformadores de género	- Número de proyectos centrados en género que aplican un enfoque transformador de género	- Opcional; no hay una meta específica	-
Género en el ciclo de proyectos	- Número de proyectos que abordan género a	- El 100% de todos los proyectos	2023

	lo largo del ciclo del proyecto		
Análisis de género	- Número de proyectos que realizan un análisis de género o integran preguntas clave en el análisis de referencia	- El 100% de todos los proyectos	2023
	- Número de proyectos que aplican los resultados del análisis de género/diagnóstico de base en el diseño de los proyectos	- El 100% de todos los proyectos	
Estrategia de género del proyecto	- Número de proyectos con estrategia de género	- Todos los proyectos de más de medio millón de francos suizos de facturación de Swisscontact	2022
Datos desglosados por sexo	- Número de proyectos que informan sobre datos desglosados por sexo	- El 100% de todos los proyectos	2021

Cuadro 4: Objetivos de los proyectos de incorporación de la perspectiva de género

4. Glosario

Término	Definición
Análisis de género	Metodología aplicada para identificar y comprender las dimensiones y la pertinencia de las cuestiones de género y las limitaciones basadas en género. El análisis de género debe abordar al menos dos aspectos: 1) cómo afectarán las relaciones de género al logro de resultados sostenibles; y 2) cómo afectarán los resultados propuestos a la situación relativa de los hombres y las mujeres. Para abordar estas cuestiones hay que tener en cuenta no sólo los diferentes papeles del hombre y la mujer, sino también la relación y el equilibrio entre ellos y las estructuras institucionales que los apoyan (véase el Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php).
Empoderamiento	El proceso que permite a los individuos/grupos acceder plenamente al poder, la autoridad y la influencia personales o colectivos, y emplear esa fuerza cuando se relacionan con otras personas, instituciones o la sociedad. Es importante señalar que no significa tener poder sobre otra persona, sino tener poder sobre la propia vida y adquirir la capacidad de tomar decisiones estratégicas. Alienta a las personas a adquirir las aptitudes y los conocimientos que les permitirán superar los obstáculos en la vida o el entorno laboral (véase el Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php).
Empoderamiento económico de la mujer	El empoderamiento económico de la mujer se refiere a la capacidad económica de la mujer para lograr un cambio económico por sí misma. Se considera cada vez más como el factor que más contribuye a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Cuando los gobiernos, las empresas y las comunidades invierten en la mujer, y cuando se esfuerzan por eliminar las desigualdades, es menos probable que los países en desarrollo se vean asolados por la pobreza (adaptado de las directrices y anexos del IME MRM, pág. 7).
Género	El género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, por ejemplo, los roles, percepciones y normas de género que han sido creados por la sociedad. Por el contrario, "sexo" se refiere a la diferencia biológica entre hombres y mujeres (véase el Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php).
Impactos positivos de género	La COSUDE define los "impactos positivos de género" como parte de una escala que va desde los negativos hasta los transformadores de género (véase COSUDE 2018, pág. 13): <ul style="list-style-type: none"> - Negativo para el género: las desigualdades de género se refuerzan, se mantienen o aumentan por el proyecto - Neutral en cuanto al género: el proyecto ignora las cuestiones de género, pero sin empeorar las normas, los roles y las relaciones de género - Sensibilidad a las cuestiones de género: el proyecto incluye a hombres y mujeres en algunas actividades y/o aborda algunas necesidades específicas de las mujeres, sin lograr resultados más estructurales

	<ul style="list-style-type: none"> - Positivo para el género: el proyecto contribuye a un acceso más equitativo a los recursos y/o al poder de decisión - Transformador de género: el proyecto contribuye a que las normas y los roles de género sean más equitativos
Inclusión social	<p>La inclusión social se define como "el proceso de mejorar las condiciones en las que los individuos y grupos participan en la sociedad, mejorando la capacidad, las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad" (Grupo del Banco Mundial, 2013). Los términos en que los individuos o grupos participan en la sociedad dependen a menudo de su condición social, que se basa en muchas dimensiones diferentes (género, orientación sexual, discapacidades, identidad étnica, etc.). Consideramos estas dimensiones desde la perspectiva de un enfoque intersectorial, que parte de la premisa de que las diversas identidades se cruzan entre sí y, en su combinación, contribuyen a las experiencias de opresión o privilegio (véase Women's Rights and Economic Change, 2004). La exclusión social se crea por estructuras de desigualdad que se expresan a través de la negación de oportunidades, perspectivas desiguales de generación de ingresos y participación desigual en la vida política, cívica y cultural, y conduce a la discriminación, la estigmatización y la reducción de la agencia (UN Economic and Social Affairs, 2016). La inclusión social y un enfoque interseccional nos obligan a abordar los ODS de forma integrada reconociendo el carácter agregado de la exclusión social, ya que los que se quedan atrás en relación con un ODS también tienden a quedarse atrás en otros (Kabeer 2011: 1). Sin inclusión social, no se puede lograr la justicia social.</p>
Incorporación de la perspectiva de género o Transversalización	<p>Abordar las cuestiones de género en todas las políticas, proyectos y programas, independientemente del sector o del tipo de proyecto. La incorporación de la perspectiva de género sigue siendo un contraste con una estrategia de política de dividir las cuestiones de género en "proyectos de mujeres". En el ciclo de los proyectos, la incorporación de la perspectiva de género supone la integración de una perspectiva de género en la preparación, el diseño, la ejecución, la ejecución y la evaluación de los proyectos y políticas, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres (véase el Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php).</p>
La igualdad de género	<p>El género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, como los roles, las percepciones, las normas y los comportamientos de género que dan lugar a relaciones de poder entre hombres y mujeres.</p> <p>La igualdad de género "se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños".⁹ Se refiere a la igualdad no sólo en términos de acceso, sino también, lo que es más importante, a la igualdad en términos de agencia¹⁰ y derechos. La igualdad de género significa que, de derecho y de facto, los derechos, las oportunidades, la agencia y el reconocimiento de una persona no dependen de haber nacido hombre o mujer. Sin embargo, las mujeres y los hombres no</p>

⁹ Véase el UN Women Training Centre:

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&code=letterook=gortkey=>

¹⁰ El término "agencia" se refiere a la facultad de tomar decisiones y actuar en consecuencia (véase Servicio de Desarrollo del Mercado, 2018)

	deben entenderse como categorías homogéneas, ya que detrás de las categorías de género se encuentran grupos sociales muy heterogéneos. No obstante, en determinados contextos socioculturales, los hombres y las mujeres tropiezan con obstáculos para acceder a bienes o servicios socialmente valorados o beneficiarse de ellos debido a los papeles asignados a cada género. Esto crea barreras sociales y culturales para algunos géneros, a pesar de las posibilidades individuales. Hay que prestar atención más allá de las necesidades prácticas de cada género y tener en cuenta las necesidades estratégicas -requisitos para mejorar la posición de las mujeres y los hombres respecto de los demás en una sociedad ¹¹ dada- que son una condición previa para la transformación de los géneros.
Sensibilidad de género	Objetivo de comprender y tener en cuenta los factores sociales y culturales que intervienen en la exclusión y la discriminación por motivos de género en las diversas esferas de la vida pública y privada (véase http://eige.europa.eu).
Sensibilización de género	Capacidad de ver la sociedad desde la perspectiva de los roles de género y el conocimiento y la comprensión de las diferencias en los roles y las relaciones entre mujeres y hombres, y cómo esto ha afectado a las necesidades de la mujer en comparación con las necesidades del hombre (véase http://eige.europa.eu).
Transformación de género	La COSUDE define las transformaciones de género como proyectos que contribuyen "a normas y roles de género más equitativos". La transformación de género se refiere a un cambio a nivel de las normas, razón por la cual el cuadro siguiente no distingue entre acceso, agencia y derechos. Un cambio en las normas conduce a un cambio en estos tres niveles (véase COSUDE, 2018)

¹¹ Véase el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality): <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1397>

Parte II: Implementación en proyectos



Cosas que hay que tener en cuenta...

- ✓ En los proyectos de incorporación de la perspectiva de género, **es necesario considerar la igualdad de género en cada intervención.**
- ✓ Para lograr una participación y un beneficio equitativos de las actividades del proyecto, **podría ser necesario añadir intervenciones específicas de género** a algunos componentes del proyecto.
- ✓ Para planificar las intervenciones, **es necesario un análisis de género sólido.**
- ✓ Reflejar constantemente **sus propios conceptos y prejuicios** y tener una mirada muy cercana e imparcial. **¡Evite pensar en un solo género como víctima!** En algunos casos, las mujeres pueden tener más poder del que pensamos al principio.
- ✓ Asegurarse de que el **monitoreo y la evaluación incluyan indicadores específicos de género.**

5. Aplicando un lente de género en el ciclo del proyecto

Es esencial que la igualdad de género sea un aspecto que se considere a lo largo de todo el ciclo del proyecto. En muchos sentidos, "género" no es tanto un tema como una perspectiva muy específica. Sin embargo, incluir un lente de género es algo que todos debemos aprender. Se necesita un tiempo para entrenar nuestros sentidos y familiarizarse con esta perspectiva. También es importante en este sentido que aprendamos a detectar qué temas de nuestra vida laboral diaria pueden tener relación con las desigualdades de género y cuáles no.

Esta parte de la guía describe lo que se entiende por incluir un "lente de género", que se ilustra con un extenso ejemplo. Además, esta parte le proporciona preguntas orientativas que puede aplicar para comprobar con su equipo si el enfoque de género se ha integrado en todas las etapas del ciclo del proyecto.

5.1 El lente de género

La "lente de género" es una perspectiva que se basa en una comprensión cabal de la dinámica e interacciones sociales locales y que toma en cuenta las normas y prácticas locales. A esto nos referimos como una especie de "modelo mental" mostrado en el siguiente gráfico. Este "modelo mental" no es

una lista de verificación sino más bien una ventana que abre el camino sobre cómo pensamos respecto a las igualdades de género.

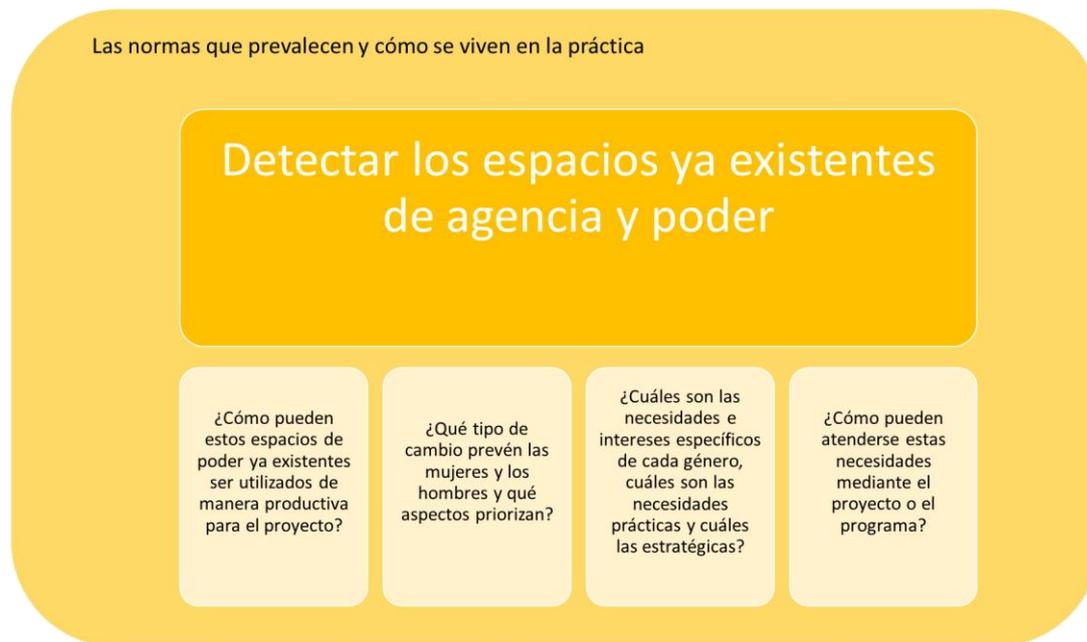


Figura 9: Modelo mental para abordar género.

Basado en este "modelo mental", incluir un lente de género significa concretamente:

- **Detectar los espacios ya existentes de agencia y poder:** ¿Qué es lo que ya existe en términos de acceso a los ingresos y otros recursos, y qué tipo de poder de decisión tienen las mujeres y los hombres?
- **Al analizar las normas de género imperantes, distinguimos entre lo que la gente dice y lo que hace:** A menudo, las normas que teóricamente existen en una determinada sociedad, se incumplen mucho más de lo que parece en realidad. Además, la gente puede decir algunas cosas sólo para satisfacer las expectativas sociales. Tenga cuidado al interpretar los datos que obtiene de las entrevistas y los grupos de discusión y pregúntese constantemente: ¿Qué puedo interpretar? ¿Tengo suficientes pruebas para mi interpretación? ¿O simplemente proyecto mi idea preconcebida en los datos?
- **Las intervenciones en materia de género siempre deben apartarse de los espacios de poder ya analizados y de los roles de género existentes:** Tratar de poner al revés los roles de género porque esto podría generar oportunidades de ingresos a menudo no tiene sentido y puede conducir a graves impactos negativos para el género.
- **Toda intervención en materia de género debe partir del cambio que las mujeres y los hombres se imaginan:** No podemos imponer lo que creemos que es importante, si no hay apoyo local para ello. Pregunte al grupo destinatario qué o qué tipo de cambio quiere antes de definirlo para ellos/ellas (aunque con las mejores intenciones se podrían imponer ideas que podrían crear un conflicto cultural o un conflicto en el hogar). Así, los proyectos deben iniciar reflexiones locales sobre las desigualdades y brechas y apoyar a las mujeres y los hombres en la definición de las visiones de cambio.

- **Examinar las necesidades prácticas y estratégicas aso como considerar la mejor manera de abordarlas en el proyecto:** Las necesidades prácticas se refieren a las necesidades inmediatas, mientras que las necesidades estratégicas se refieren al objetivo de mejorar la posición de las mujeres y/o los hombres en la sociedad.
- **Asegúrate de que nuestros socios tengan la misma visión y estén dispuestos a cuestionar sus propios prejuicios:** También deben estar abiertos a descubrir aspectos inesperados relativos a las relaciones de géneros y comprometerse también con el lente de género y el "modelo mental" (véase la parte sobre "Creación de asociaciones estratégicas").

Para comprender mejor lo que significa detectar los espacios de agencia y poder ya existentes, que se encuentran en el centro del "modelo mental", vea el siguiente ejemplo:



Ejemplo: Agencia de las mujeres musulmanas en Kerala (India)

Muchas de las mujeres musulmanas pobres que viven justo por encima del umbral de pobreza son amas de casa – su actividad es el cuidado de los niños y los deberes, especialmente en la cocina – mientras que los hombres trabajan como conductores, microempresarios o comerciantes, o están empleados en puestos cualificados o no cualificados en fábricas u otros trabajos manuales en el mercado. Ellos son los que generan ingresos para la familia, proporcionan educación formal a sus hijos y construyen sus casas. Cuando las mujeres se casan, la familia del futuro marido debe pagar una dote a la familia de la mujer. Como los hombres son los que ganan dinero, son los que ahorran para la dote de sus hijas o hermanas. Un hogar de tres generaciones se considera la forma ideal de vida y una de las principales satisfacciones para la gente mayor. Para el musulmán "Pulaya" de Kerala, los niños son "un verdadero recurso" para el bienestar en la vejez. Se espera que el hijo menor cuide de sus padres en la vejez y, en teoría, será el que tenga derecho a heredar la casa.



ALTO

Al escuchar esta información, ¿ya ha sacado algunas conclusiones sobre la situación de las mujeres?

¿Cree usted que las mujeres carecen de poder y agencia porque, en teoría, no tienen derecho a heredar la casa, no ganan ningún ingreso y porque los hombres parecen no ser corresponsables en el trabajo de cuidado y las tareas domésticas?

¿Crees que la práctica de la dote es una señal de la opresión de las mujeres, de tratarlas como "mercancía"?



Antes de llegar a cualquier conclusión, sigue leyendo para detectar los espacios de poder y agencia ya existentes

Tan pronto como un hijo se casa, su esposa se muda a la casa y se espera que las madres ancianas supervisen la cocina y ayuden a la nuera con las tareas domésticas, mientras que ellas mismas se abstienen cada vez más de hacerlo y pasan más tiempo con sus nietos. Los hombres mayores pasan más tiempo en casa cuidando de sus nietos y a veces visitan la mezquita en su tiempo libre.

La regla de la herencia que se relaciona con el Corán, dice que los hijos heredan dos tercios y las hijas heredan un tercio de la propiedad del padre, y que la propiedad de la madre se reparte por igual entre sus hijos.

Sin embargo, en la práctica, todos los niños recibían la misma parte, y en la mitad de las familias entrevistadas, las mujeres eran incluso propietarias de la casa. En algunos casos, las mujeres viudas obtuvieron una casa gracias a la herencia de su madre, la benevolencia de sus hermanos y los esfuerzos de sus hijos. En otros casos, el marido se ocupa de la seguridad de su esposa haciéndola propietaria de una casa. Hubo casos de mujeres que fueron propietarias de la casa porque recibieron la tierra como parte de su familia, y la casa se construyó con el dinero de su dote y con el dinero adicional ganado por el marido. Parece haber cuatro razones por las que la tierra y la casa se registran a menudo a nombre de las mujeres:

- 1) Después de la muerte del marido, los hijos se esforzarán por cuidar de la madre, también porque obtienen la propiedad.
- 2) Si el marido es el dueño de la casa y la tierra, sus parientes, en particular sus hermanos, también reclamarán esta propiedad después de su muerte.
- 3) Si la tierra se compra con el dinero de la dote (lo que suele ocurrir), el marido se inclina por transferir la propiedad a la esposa.
- 4) Porque entre estos musulmanes es fácil divorciarse y casarse con una segunda o tercera esposa, los maridos registran la tierra y la casa a nombre de la esposa para darle una sensación de seguridad.

Para que esto funcione y para proporcionar estos espacios de poder, por un lado, se requieren maridos benévolos y, por otro, la práctica de la dote contribuye de hecho a las posibilidades de las mujeres de poseer una casa y a su seguridad en la vejez, aunque no participen en la fuerza de trabajo durante su vida. Aunque se ha abolido la jurisdicción matrilineal (la propiedad se transmite de madres a hijas), las prácticas de donación de dotes dan cuenta de la posibilidad de la mujer de ser propietaria, así como de una gran flexibilidad para poner en práctica las normas de herencia.



ALTO

Al principio de esta descripción, las mujeres parecían estar relegadas a la casa, sin posibilidades de generar sus propios ingresos o de tener la propiedad de la tierra y la casa. Sin embargo, al observar más de cerca, vemos que las mujeres sí son propietarias de la casa, que no son las únicas que cuidan a los (grandes) hijos, que estas tareas dependen en gran medida de la etapa del ciclo de vida y que prácticas como la dote - que a menudo se asocian al principio con las sociedades patriarcales - pueden contribuir a la seguridad social de las mujeres. Sin embargo, también hemos visto que los hombres son actores cruciales para que este sistema funcione; el sistema funciona debido a una mezcla de ideas morales (transferir la casa a las esposas si ésta se ha construido con el dinero de la dote, dando a la esposa una sensación de seguridad en el contexto de una sociedad polígama) y a los propios intereses que tienen, como el de no verse presionados por las reivindicaciones de sus hermanos.

Si quisiéramos iniciar un proyecto de desarrollo de habilidades o de generación de ingresos en Kerala, tendríamos que tener en cuenta estos aspectos: Las mujeres tienen acceso a la tierra, sin embargo, la división de género no prevé que las mujeres emprendan actividades de ingresos

fuera del espacio doméstico. Por lo tanto, sería necesario hacer las siguientes preguntas:

- ¿Hay alguna oportunidad de mercado que sea compatible con esto?
- ¿Qué argumentos funcionan para que los hombres o las mujeres se dediquen a actividades generadoras de ingresos fuera de la casa?



¡No tomes la teoría como práctica! Mira siempre de cerca y trata de indagar en las dinámicas sociales en el trabajo. Algunos espacios de poder son más limitados que otros, pero siempre existen. Tenga en cuenta que género siempre se trata de mujeres y hombres: los hombres son aliados importantes para el empoderamiento de las mujeres.

(Este ejemplo ha sido tomado de:

De Jong, Willemijn. 2011. Securing intergenerational kin relationships and a house of one's own: Muslim's ways of ageing well in Kerala, India. In: Anthropology in Action, 18, 3: 10-20.)

5.2 Género en el ciclo del proyecto

En todos los proyectos, **el enfoque de género debe integrarse en todo el ciclo del proyecto**. Esto comienza ya en la etapa de adquisición o en la etapa de diseño, respectivamente. Para ayudar a tener en cuenta el enfoque género durante los procesos de adquisición, se puede utilizar *la lista de verificación de adquisición de género*.

Es vital integrar el enfoque de género desde el principio: sin un análisis de referencia de alta calidad, el diseño de la intervención se basará en un análisis de limitaciones muy superficial, que no orientará a los equipos del proyecto para diseñar intervenciones significativas. En consecuencia, las intervenciones no darán los resultados esperados. Por último, las intervenciones deben estar siempre estrechamente vinculadas con el objetivo del proyecto y deben ser supervisadas y evaluadas con referencia a los resultados e impactos definidos.

Esta guía **no proporciona estimaciones de tiempo o costos de** la integración del enfoque de género en el ciclo del proyecto, ya que depende en gran medida de la naturaleza del proyecto y de los requisitos de los donantes.¹² Sin embargo, la aplicación de las normas propuestas sí tiene un **efecto en los costos del proyecto**. Por una parte, esto significa que la **aplicación de estas normas debe manejarse con cierta flexibilidad**. Por otra parte, es necesario que el presupuesto para la incorporación de la perspectiva de género se asigne en los presupuestos de los proyectos. Esto puede hacerse dentro de **las líneas presupuestarias existentes** para estudios de línea de base, de seguimiento y/o de casos, sistemas de MRM y evaluación a medio plazo. La asignación de un presupuesto adicional en estas líneas presupuestarias ya existentes permitirá:

- la inclusión de las mujeres a ser encuestadas

¹² En algunos proyectos, en los que el género es una cuestión principal, se necesitan más recursos que en los pequeños proyectos en los que el género podría desempeñar un rol. Además, los recursos necesarios para un análisis de género varían mucho en cuanto a la logística, el alcance y la complejidad del proyecto. Al mismo tiempo, es difícil estimar los recursos para crear alianzas estratégicas, por ejemplo, ya que éstas se realizan a veces junto con otras actividades y dependen de los socios disponibles en un lugar determinado.

- la generación de datos cualitativos y desagregados sobre las desigualdades, la discriminación y el impacto del proyecto
- la generación de aprendizajes sobre la igualdad de género, EEM y la no discriminación
- el debate sobre la estrategia de igualdad de género

Adicionalmente, **deberían incluirse** partidas presupuestarias adicionales y específicas para género en las actividades y en la capacitación del personal de los proyectos y de los socios en materia de género y no discriminación. Es fundamental que haya suficiente presupuesto para la capacitación del personal y los socios.



Figura 10: Ciclo del proyecto

La integración del género en el ciclo del proyecto significa que el equipo del proyecto debe hacerse una serie de preguntas para cada paso. La siguiente lista de preguntas sirve de guía. Los/las coordinadores/responsables de género deben asegurarse de que se planteen estas preguntas. Pueden ser discutidas con el equipo durante el inicio del proyecto en una sesión separada o en un taller de inicio general:

Planificación y diseño

- ¿Qué tipo de resultado se espera que genere el proyecto? ¿Cuál es el objetivo estratégico del proyecto en términos de género (impacto positivo de género, transformador de género, otros)?
- ¿Cómo se integrará el género en el proyecto (por ejemplo, como tema transversal o como foco específico)?
- ¿Se está llevando a cabo un análisis de género y participan en él mujeres y hombres?
- ¿Se identifican claramente los problemas de género dentro del programa, proyecto o sector?
- ¿Se reflejan los resultados del análisis de género en las intervenciones del proyecto, incluidos los objetivos, en el análisis de riesgos, los efectos previstos y los problemas?
- ¿Tienen en cuenta las cuestiones de género los principales procesos e instrumentos, como manuales o guías?
- ¿Hay suficientes recursos financieros y humanos en el proyecto para trabajar en aspectos de igualdad de género? Por ejemplo, ¿hay un/a coordinador/a de género previsto para el nuevo proyecto? ¿Tiene esta persona tiempo para ocuparse de los aspectos de género entre otras responsabilidades básicas a nivel de proyecto? ¿Y podría una persona de una oficina regional

cumplir la tarea de "coordinador regional de género" (a tiempo parcial) como parte de su asignación? ¿Se¹³ necesita apoyo para garantizar la calidad y el respaldo en la incorporación de la perspectiva de género y se dispone de él?

- ¿Se prevé que el proyecto cuente con datos desglosados por género?

Implementación

- ¿Tienen los socios y el personal competencias en materia de género?
- ¿Son conscientes los socios en el proyecto de los objetivos que deben alcanzarse en materia de género?
- ¿Se espera que el programa/proyecto beneficie a mujeres y hombres?
- ¿Tiene el programa una estrategia de género en la que se defina cómo se está logrando el acceso y la participación de las mujeres y los hombres?
- ¿Tiene el proyecto un presupuesto suficiente para las acciones afirmativas para abordar aspectos específicos relativas a la participación de mujeres/hombres?
- ¿Participan mujeres y hombres en la realización del programa/proyecto y en los procesos de toma de decisiones?

Monitoreo, presentación de informes y evaluación

- ¿Participan mujeres y hombres en el monitoreo - como personal y/o como encuestados?
- ¿Las líneas de base ponen de relieve las desigualdades y la discriminación?
- ¿Se han elaborado indicadores de género? ¿Están estrechamente vinculados con el inicio estratégico del proyecto (por ejemplo, que sean positivos para el género, que transformen el género)?
- ¿Los datos están desglosados por sexo?
- ¿El monitoreo se centra en los cambios en las relaciones de género?
- ¿Se analizan y difunden las mejores prácticas en materia de género?
- ¿Se incluyen en la presentación de informes las conclusiones sobre género?
- ¿Se desglosan por sexo los estudios de seguimiento/impactos de los proyectos en el empleo, los ingresos y la calidad de vida?

El siguiente ejemplo muestra cómo se ha considerado cada una de estas preguntas en el proyecto de Mercados Rurales en Bolivia.



Ejemplo: Integración de los aspectos de género en el ciclo del proyecto "Mercados rurales" en Bolivia

El proyecto Mercados Rurales trabaja en cuatro sectores diferentes: papa, hortalizas, , frutas y productos lácteos. Su foco geográfico se encuentra en el altiplano boliviano y en los valles interandinos. El proyecto tiene por objeto llegar a 12.000 familias rurales. Ha integrado los aspecto de género en todo el proyecto, repasamos las preguntas guía sugeridas anteriormente:

Planificación y diseño

¹³ Véase también "Swisscontact's Roadmap Towards Gender Equality at Institutional Level". Esto podría incluir tareas como la promoción del intercambio regional entre los centros de coordinación, la prestación de apoyo regional y la participación en la definición y elaboración de normas regionales. Estas tareas deben ser completadas en estrecha coordinación con el liderazgo temático para el género en el HO.

¿Qué tipo de resultado se espera que genere el proyecto? ¿Cuál es el objetivo estratégico del proyecto en términos de género (impacto positivo de género, transformador de género, otros)?	El objetivo estratégico era influir positivamente en el género, contribuyendo al empoderamiento económico de las mujeres, lo que se entendía como mejora económica (ingresos), acceso a servicios no financieros, acceso a servicios financieros y la posibilidad de influir en la toma de decisiones en la economía y las finanzas del hogar.
¿Cómo se integra el género en el proyecto (por ejemplo, como tema transversal o como foco específico)?	Para la aplicación del enfoque de género, se elaboró una estrategia que identificó acciones de manera transversal en relación con la facilitación de servicios igualmente accesibles para mujeres y hombres, así como acciones afirmativas específicas dirigidas a las mujeres.
¿Se está llevando a cabo un análisis de género y participan en él mujeres y hombres?	Durante la fase inicial, se realizó un análisis de género en ciertos rubros de producción a las que el proyecto da prioridad para identificar los roles de género (productivos, reproductivos y de representación/liderazgo) en la población objetivo.
¿Se identifican claramente los problemas de género dentro del programa, proyecto o sector?	Uno de los principales retos identificados por el proyecto en la aplicación del enfoque sistémico en las intervenciones es que los actores de mercado (de los sectores público y privado) generalmente tienen una capacidad limitada y, sin embargo, están dispuestos a abordar los aspectos de género. Por ello, el equipo del proyecto elaboró estrategias específicas junto con los actores para que los servicios sean accesibles a las mujeres (por ejemplo, mediante anuncios y vídeos en el idioma nativo, material técnico de fácil lectura, contar con facilitadoras en la educación financiera).
¿Se reflejan los resultados del análisis de género en las intervenciones del proyecto, incluidos los objetivos, en el análisis de riesgos, los efectos previstos y los problemas?	En línea con la estrategia de género propuesta, se realizó un diagnóstico de género que permitió diseñar intervenciones transversales y específicas dirigidas a las mujeres, con resultados concretos para medir finalmente la contribución al empoderamiento económico de las mujeres a través de evaluaciones.
¿Tienen en cuenta las cuestiones de género los principales procesos e instrumentos, como directrices, manuales o guías?	Se elaboraron instrumentos específicos de género tanto para el diagnóstico como la evaluación. A partir de la aplicación se identificaron estrategias de orientación sobre buenas prácticas.
¿Hay suficientes recursos financieros y humanos en el proyecto para trabajar en cuestiones de igualdad de género?	En el proyecto se asignó alrededor del 5% del total del presupuesto para la ejecución de intervenciones específicas en materia de género, con dos personas de género a tiempo parcial y tres personas que actuaron como coordinadores asignados en cada institución cofacilitadora.
¿Se prevé que el proyecto cuente con datos desglosados por género?	Sí, a nivel de productos y actividades. No a nivel de los resultados, porque se mide a nivel de los hogares que aumentaron sus ingresos.
Implementación	
¿Tienen los asociados y el personal competencias en materia de género?	Al principio del proyecto se realizó una encuesta para determinar los niveles de conocimiento, experiencia y disposición a trabajar en género. Sobre esta base, se proporcionó asesoramiento de expertos para sensibilizar al equipo y determinar las medidas que podrían adoptarse.

¿Son conscientes los socios del proyecto de los objetivos que deben alcanzarse en materia de género?	Sí, son conscientes de llegar en relación con el acceso al menos al 30%.
¿Se espera que el programa/proyecto beneficie a mujeres y hombres?	Sí, el programa tiene por objeto beneficiar a las unidades económicas familiares campesinas en la producción, la elaboración y la comercialización, con un enfoque y una preferencia específica para influir en las actividades de las mujeres y los jóvenes en las zonas rurales.
¿Tiene el programa una estrategia de género en la que se defina cómo se está logrando el acceso y la participación de las mujeres y los hombres?	Sí, elaborado a partir del diagnóstico específico de género con indicadores cuantitativos y cualitativos para contribuir al empoderamiento económico de la mujer.
¿Participan mujeres y hombres en la realización del programa/proyecto y en los procesos de toma de decisiones?	Sí, con énfasis en algunas intervenciones más que en otras. Para la validación de algunos modelos de negocio, promovidos por el proyecto, ha sido importante tener en cuenta sus opiniones.
Monitoreo, presentación de informes y evaluación	
¿Participan mujeres y hombres en el monitoreo?	Sí, en la evaluación interna del proyecto se ha aplicado la metodología de evaluación de beneficiarios/as, que se centra en las perspectivas de la comunidad mediante entrevistas y debates en grupo, en comparación con los miembros de comunidades similares (pares).
¿Las líneas de base ponen de relieve las desigualdades y la discriminación?	La línea de base se refiere a las desigualdades en el acceso a los recursos, las oportunidades y los ingresos. Se han incluido cuestiones cualitativas específicas relacionadas con el empoderamiento económico de la mujer. En la evaluación interna y final se ha recolectado información sobre los cambios en el empoderamiento de la mujer.
¿Se han elaborado indicadores de género? ¿Están estrechamente vinculados con la estrategia del proyecto (por ejemplo, que sean positivos para el género, que transformen el género)?	Sí, se han otomado en cuenta dos ejes: i) el acceso a los recursos, en relación con el acceso a los servicios financieros y no financieros, las condiciones de empleo y de trabajo por cuenta propia, la contribución a los ingresos familiares y ii) la autonomía y el poder en relación con la toma de decisiones financieras en el hogar y la autoestima.
¿El monitoreo se centra en los cambios en las relaciones de género?	La evaluación interna y final mide los cambios en el empoderamiento económico de la mujer.
¿Se analizan y difunden las prácticas óptimas en materia de género?	Sí, sobre la base de las experiencias desarrolladas en los proyectos bolivianos en el ámbito de la generación de ingresos y las experiencias de transversalización, se aplican en el proyecto en curso, Mercados inclusivos. Asimismo, se han analizado las experiencias desarrolladas en Swisscontact a nivel mundial para adaptarlas al contexto local.
¿Resalta sistemáticamente la presentación de informes las conclusiones sobre el género?	En los informes dirigidos al financiador se mencionan principalmente los resultados más importantes en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. La COSUDE sistematiza la información sobre los

	proyectos a nivel nacional y regional, donde el proyecto ha sido destacado.
¿Se desglosan por sexo los estudios de seguimiento/impactos de los proyectos en el empleo, los ingresos y la calidad de vida?	Los indicadores de impacto en términos de mejora del empleo y aumento de los ingresos se comunican a nivel de los hogares, ya que la unidad de análisis en el proyecto son las unidades productivas familiares. El acceso a los servicios, la confianza en sí misma, la contribución de la mujer a los ingresos y la adopción de decisiones se desglosan en un indicador específico elaborado para el proyecto sobre el empoderamiento económico de la mujer.

6. Hacer un análisis de género

Un análisis de género, o alternativamente la integración de preguntas específicas de género en una línea de base general o un análisis de contexto, es esencial para cualquier proyecto. Sobre la base de este análisis, los proyectos pueden diseñarse para generar impactos positivos de género. Sin ese análisis, es probable que los diseños de los proyectos no tengan en cuenta el enfoque de género o se basen en suposiciones y estereotipos generales que no están basados en pruebas.

En relación con las áreas de trabajo de Swisscontact, un análisis de género para el desarrollo de competencias y proyectos de desarrollo empresarial debería responder a las siguientes cuestiones generales:

Cuestiones generales a las que debería responder un análisis de género en el ámbito de desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> - La segregación profesional y sus causas: gama de profesiones para mujeres y hombres - Efecto de la segregación profesional en la generación de ingresos - Aceptación social de carreras específicas - Empleabilidad de las mujeres y los hombres después de la FP - Visión individual de la realización personal de mujeres y hombres al elegir la FP - Acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y su utilización
Cuestiones generales a las que debería responder un análisis de género en el desarrollo empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de mujeres y hombres en diferentes etapas de la cadena de valor y en diferentes posiciones dentro del sistema de mercado - Contribución de las mujeres y los hombres a los ingresos del hogar, por un lado, y poder de decisión sobre las diferentes categorías de gastos, por otro - División del trabajo y distribución de la carga de trabajo (incluido el trabajo de cuidado) - Costos de oportunidad para mujeres y hombres

- Acceso a conocimientos y capacidades (por ejemplo, capacidades de negociación, capacidades empresariales, capacidades de producción)
- Acceso a los mercados (las mujeres son vistas como socias comerciales)

Cuadro 5: Cuestiones generales para el análisis de género relacionadas con las esferas temáticas de Swisscontact.

Para poder responder a estas preguntas generales, un análisis de género trata de captar la dinámica social en un contexto determinado. Para captar estas realidades, debemos profundizar en los roles de género y responsabilidades, el acceso a los recursos y servicios y el control de los mismos, la participación y voz, la motivación, las necesidades e intereses, así como en el contexto macro y los aspectos institucionales.

La siguiente lista de preguntas da una idea de cuando se incluyan los aspectos de género en el análisis de referencia. Es necesario adaptarlas según el contexto local y el tema o sector del proyecto específico:

Roles y responsabilidades de género	
¿Cómo interactúan los hombres y las mujeres entre sí y cómo afecta esto en sus respectivas situaciones?	¿Qué significa ser una mujer o un hombre en el contexto y el sector respectivo en el que trabaja el proyecto (por ejemplo, en la FTP, emprendimiento, turismo, etc.)? ¿Cuáles son sus roles y responsabilidades (normas de género)? ¿Cómo se viven estos roles y responsabilidades en la vida cotidiana (prácticas de género)?
	¿Cómo es la división del trabajo en la práctica? ¿Qué tareas se asignan a las mujeres y a los hombres, y quién cumple la tarea en la práctica (distribución de los recursos en tiempo real)?
	¿Cuáles son los espacios de poder e impotencia que surgen de esta división del trabajo para mujeres y hombres?
	¿Cuál es la naturaleza de la relación y los vínculos entre las mujeres/hombres y los actores principales?
Acceso y control de los recursos y servicios	
¿Quién es dueño de qué, tiene acceso a qué tipo de recursos, bienes y servicios (tierra, agua, crédito, información, habilidades, protección legal, etc.)? ¿Quién decide cómo se usa el dinero? ¿Existen diferentes "ollas de dinero" con diferentes propietarios y/o responsables de la toma de decisiones?	¿Varía el acceso a los recursos y el poder de decisión según las diferentes etapas del ciclo de vida?
	¿Cómo es la asignación de tiempo y la distribución de la carga de trabajo (incluido el trabajo de cuidado) para las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son los beneficios económicos, sociales y políticos concretos que se derivan del acceso o la propiedad de esos recursos?
	¿Cuáles son los obstáculos para el acceso y la propiedad de mujeres y hombres a recursos y activos económica y socialmente estratégicos?
	¿Cuáles son los beneficios potenciales del acceso y la propiedad para las mujeres y los hombres?
	¿Quién tiene acceso a qué tipo de servicios, recursos y funciones de apoyo, cuáles son las limitaciones debidas a las normas y las oportunidades para superarlas?
Participación y voz	
¿Quién participa en la toma de decisiones sobre qué cuestiones y a qué niveles?	¿Qué influye en la participación de la toma de decisiones, cuáles son los obstáculos, cuáles son las oportunidades?

Motivaciones, necesidades e intereses	
¿Cuáles son las motivaciones, necesidades e intereses específicos de cada género?	¿Cuáles son los intereses expresados por las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son los principales incentivos que motivan a realizar cambios?
	¿Qué resistencia cabe esperar debido a las actitudes, los valores y las normas, y cuáles son los riesgos de los cambios previstos para las mujeres y los hombres?
Macrocontexto	
¿Existen barreras institucionales que afecten a la igualdad de género?	¿Qué tipo de iniciativas existen a nivel regional y nacional que influyen en el contexto local en la forma en que las mujeres y los hombres interactúan entre sí y toman decisiones?
	¿Qué sectores ofrecen oportunidades de crecimiento tanto para las mujeres como para los hombres? ¿Qué sectores se caracterizan por una gran desigualdad de género?
	¿Qué tipo de servicios existen en el sistema de mercado y quién tiene acceso a qué?
	¿Qué tipo de reglamentaciones existen y cómo repercuten en las barreras y oportunidades para cada género?
	¿Cuáles son las principales diferencias de género en el mercado o en el sector profesional?
	¿Qué procesos y estructuras políticas existen que promueven o dificultan la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones locales, regionales y nacionales?
Métodos de reunión y análisis de datos	
Evaluar los instrumentos que pueden utilizarse para el análisis de las relaciones y desigualdades de género	¿Qué tipo de instrumentos podrían utilizarse para acceder a la información sobre las relaciones de género?
	¿Qué instrumentos existen para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos?
	¿Existen herramientas y recursos de otros proyectos que no se puedan aplicar o adaptar? (Comunidades de práctica)
	¿Qué métodos son adecuados para reunir información sobre qué preguntas?
	¿Qué hay que tener en cuenta durante el análisis de género por parte del equipo de investigación?
	¿Quién más dentro de Swisscontact puede proporcionar orientación sobre el análisis de género?
Definir el objetivo	
¿Qué tipo de impacto quiere lograr el proyecto?	¿Cuál es el objetivo del proyecto en términos de género? Vincular al objetivo general y a los resultados y efectos deseados del proyecto.

Tabla 6: Preguntas para las líneas de base de género

Tengan en cuenta que **a veces el camino más directo hacia una respuesta no es la pregunta más intuitiva**, sino un conjunto totalmente diferente de preguntas que pueden, al principio, parecer que apuntan a otra área. Dicho esto, "hacer las preguntas correctas" necesita mucha experiencia de campo, especialmente para temas sensibles. Discuta profundamente las preguntas preparadas con el equipo y, si es posible, pruébelas con alguien, incluso con otros miembros del equipo. ¿Querría usted, por

ejemplo, hablar con "un extraño" sobre sus ingresos y gastos mensuales, o sobre la relación social con su esposa o esposo?

Tenga siempre **una mente abierta** y no presuma de ninguna respuesta basada en su propia comprensión de la cultura, en lo que ha leído o en las respuestas recibidas anteriormente de otras personas encuestadas.

Además de recopilar información de campo, **asegúrese de que el análisis de género contenga una parte basada en la revisión de la literatura**. En muchos casos, existe una amplia gama de publicaciones elaboradas por académicos, investigadores o estudiantes de los campos de la antropología, la sociología, la política, la geografía u otros. ¡Considere que estos estudios ya han hecho algún trabajo para nosotros! Han tenido tiempo y recursos para indagar en las relaciones de género que nunca pudimos permitirnos. Son fuentes de conocimiento que se basan en una investigación a largo plazo que no puede ser sustituida por unos pocos debates de grupos de discusión o entrevistas con las partes interesadas. ¡Aproveche esto e incluyan estos hallazgos! Para encontrar estas publicaciones, puede utilizar plataformas como:

- [Scholar.google.com](https://scholar.google.com)
- www.3ieimpact.org

Además, pongase en contacto con las universidades locales y sus investigadores, que a menudo pueden proporcionarle amplios conocimientos sobre el contexto local o recomendarle alguna literatura o fuentes de datos secundarias.

7. Diseñar el proyecto con impacto positivo en género

Swisscontact apunta lograr impactos positivos de género en el 60% de sus proyectos. Sin embargo, ¿qué significa exactamente "impacto positivo en cuanto a género" en relación con las áreas de trabajo y los impactos que Swisscontact quiere lograr? En esta parte de la guía se encuentran indicaciones sobre lo que significa "positivo de género" en el nivel de acceso, agencia y derechos, y cuáles son las medidas estratégicas para lograr esos impactos positivos de género. Para los proyectos específicos de género que quieran ir más allá de esto, encontrarán al final de esta parte una breve sección sobre la definición de los impactos transformadores de género.

7.1 Definición de los impactos positivos de género

La COSUDE define los proyectos positivos de género como aquellos que contribuyen "a un acceso más equitativo a los recursos y/o al poder de decisión". Esto significa que los indicadores muestran un aumento positivo cuando se han establecido relaciones desiguales. Más concretamente y en relación con nuestras áreas de impacto, un impacto positivo de género significa:¹⁴

	Acceso	Agencia	Derechos
Empleo productivo	Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a la formación profesional y a las instituciones de	Las mujeres y los hombres que participan en la educación y formación profesional tienen la	Igualdad de derechos en el trabajo

¹⁴ Para los métodos de recopilación de datos, véase el anexo

	capacitación. Ambos tienen las posibilidades de formación y estudios.	oportunidad de aplicar su aprendizaje mediante el acceso a los recursos, como la financiación y el acceso al mercado laboral. Asumir nuevas funciones económicas o mejorar las existentes mediante la reducción de la carga de trabajo o la conciliación con la carga de trabajo existente	Igualdad de derechos de estudio La igualdad de derechos para construir y poseer una empresa
Generación de ingresos	Acceso a la tierra (pero no el cambio necesario del sistema de herencia de la tierra) y otros recursos productivos	Mujeres y hombres que participan en las decisiones a nivel doméstico y comunal. En el nivel comunal, las mujeres y los hombres forman parte de las instituciones de toma de decisiones, como comités o procesos. Oportunidades para que las mujeres y los hombres contribuyan por igual a los ingresos del hogar y promover la igualdad de poder de decisión sobre estos recursos. Permitir que las mujeres y los hombres aumenten la producción agrícola y adquieran poder de decisión sobre las ventas y los ingresos.	Igualdad de derecho al trabajo Igualdad de derecho a decidir sobre los ingresos y los gastos
Generación de empleo	-	Los trabajos recién creados son accesibles y su aplicación es aceptada por ambos géneros.	Igualdad de derechos en el trabajo

Cuadro 7: Impactos positivos en función del género

El objetivo de lograr impactos positivos en el género debe ir siempre acompañado de reflexiones sobre las connotaciones culturales específicas de género. Prevemos impactos positivos de género para aumentar el empleo productivo, para la generación de ingresos, para la creación de puestos de trabajo, para reducir la violencia y para mejorar el bienestar.

En algunos contextos, apuntar a impactos positivos de género podría ser muy arriesgado y poner en peligro el proyecto. “No hay una talla que le quede a todos”; los equipos de proyecto deben contar con un análisis de género y pueden formular las siguientes preguntas que les ayuden a decidir:

- ¿Existen efectos negativos de las intervenciones destinadas a lograr efectos positivos para el género en algunos de nuestros grupos destinatarios?
- ¿Existen efectos negativos de las intervenciones que tienen por objeto lograr efectos positivos de género en otros grupos sociales más allá del proyecto?
- ¿Podría el hecho de tener un impacto positivo de género obstaculizar o comprometer el logro del objetivo del proyecto?
- ¿Podría el proyecto llevarse a cabo en otro sector económico/profesional, en el que las intervenciones positivas de género tengan más probabilidades de ser aceptadas y de lograr un impacto positivo? ¿Cuáles son los pros y los contras de los sectores en cuestión?

Si los efectos negativos de las medidas positivas de género son demasiado arriesgados y ponen en peligro el proyecto, debe considerarse la posibilidad de adoptar un enfoque sensible a género.¹⁵

7.2 Lograr efectos positivos en materia de género

Para lograr efectos positivos en género, es necesario adoptar varias medidas estratégicas. Sugerimos que, para lograr esos impactos, los proyectos necesitan:

- Capacitar sistemáticamente al personal en aspectos de género
- Realizar un análisis de género exhaustivo
- Aplicar una perspectiva de género en los procesos presupuestarios
- Crear alianzas estratégicas en otros sectores de la sociedad
- Integrar las actividades afirmativas en el nivel de acceso y agencia
- Involucrar a toda la comunidad
- Permitir la participación equitativa de hombres y mujeres y cuestionar los estereotipos
- Vigilar constantemente los progresos a través del monitoreo, la presentación de informes y la evaluación que tengan en cuenta los aspectos de género

En la sección "Herramientas y referencias" encontrará una lista de verificación resumida que le ayudará a poner en práctica estas medidas estratégicas. A continuación, encontrará una descripción de cada una de estas acciones estratégicas.

Capacitar sistemáticamente al personal en aspectos de género

Todos los proyectos deben incorporar la igualdad de género. Esto significa que el enfoque de género debe considerarse durante todo el ciclo del proyecto (diseño, implementación, medición, presentación de informes) y que todos los equipos de los proyectos deben ser sensibilizados sobre género (recibir capacitación en materia de género). Ser sensible a género significa reconocer y detectar las desigualdades basadas en el género (por ejemplo, ver la falta de mujeres en ciertas áreas de formación profesional no como una falta de cumplimiento de los requisitos sino como resultado de las desigualdades subyacentes).

Realizar un análisis de género exhaustivo

Es necesario tener en cuenta las normas locales de género al diseñar los proyectos. Véase más arriba algunas preguntas clave. Al realizar el análisis de género, considere los siguientes aspectos:

¹⁵ La COSUDE define los proyectos sensibles al género como aquellos que "incluyen a hombres y mujeres en algunas actividades y/o abordan algunas necesidades específicas de las mujeres, sin lograr resultados más estructurales" (véase SDC, 2018).

- ¿El punto focal de género participa en la preparación y realización del análisis de género?
- ¿Tiene el equipo de diseño del proyecto experiencia en el análisis de género y la incorporación de la perspectiva de género?

Es importante planificar las intervenciones en base al análisis de género realizado. Asegúrese de que al menos un resultado relacionado con género se está formulando. Esto incluye un análisis de riesgos en el que se incorporen preguntas relacionadas a género.

Aplicar una perspectiva de género en los procesos presupuestarios

El presupuesto con perspectiva de género es un medio para lograr la igualdad de género en los proyectos y para asegurar que se preste atención a la condición de los grupos de género desfavorecidos. Es necesario que las acciones afirmativas en los proyectos (véase más adelante) cuenten con recursos suficientes; sin embargo, una perspectiva de género en los procesos presupuestarios va más allá de las líneas separadas para las prioridades de hombres o mujeres. Es importante aplicar una perspectiva de género en los procesos presupuestarios:

- Definir los grupos vulnerables o socialmente excluidos
- Analizar los presupuestos de los proyectos y reflexionar sobre el efecto que tiene cada una de las partidas presupuestarias para cada género
- Asegurarse de que se asigne un presupuesto suficiente para la incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas en materia de género, para el análisis de género, el monitoreo y la evaluación, así como para los recursos humanos (por ejemplo, el/la coordinador de género)
- Hacer lobby para obtener el apoyo de los actores políticos, incluida una perspectiva local diversa
- Cuando sea posible, considerar un presupuesto presupuestación participativo

Crear alianzas estratégicas con otros sectores de la sociedad

Swisscontact basa su trabajo en el pensamiento sistémico y las alianzas son nuestro principal vehículo para lograr la igualdad de género en nuestros proyectos. La selección de socios, su evaluación, así como procesos de cumplimiento son cruciales para lograr la igualdad de género. Las alianzas estratégicas en las oficinas regionales y en la sede con organizaciones que trabajan en otros sectores de la sociedad refuerzan los resultados positivos en materia de género. Los proyectos de Swisscontact trabajan con organizaciones en varios niveles (comunidad, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos estatales y regionales, actores del sector privado).

Para obtener instrucciones más detalladas, consulte la sección "Creación de alianzas estratégicas" para obtener orientación sobre el papel de Swisscontact y los procesos de evaluación.

Integrar las actividades afirmativas en el nivel de acceso y agencia

A fin de obtener resultados positivos en género, los proyectos deben considerar la posibilidad de adoptar medidas específicas de acción afirmativa y productos adaptados a determinados grupos destinatarios (ya sean específicamente mujeres u hombres, niñas o niños, según el contexto). Esto

significa que es necesario adoptar medidas de equidad para lograr la igualdad.¹⁶ Las medidas específicas podrían consistir, por ejemplo, en definir incentivos, intervenciones y productos concretos para mujeres/hombres en el contexto particular del proyecto, aunque las mujeres/hombres no sean el objetivo principal de las intervenciones. También es necesario elaborar modelos de negocios y de gestión adaptados a las mujeres y los hombres. Para diseñar esas medidas específicas, es necesario aplicar un enfoque de ciclo de vida del proyecto.

Las acciones afirmativas podrían tener lugar en las siguientes áreas:

- En cuanto al acceso: Competencias y prácticas comerciales, acceso a los mercados, beneficios, medios de vida
- En cuanto a la agencia: Autosuficiencia y capacidad de tomar decisiones, poder de negociación, control de los recursos del hogar, independencia financiera

Los proyectos también pueden considerar, por ejemplo, la posibilidad de incluir diálogos o contenidos de capacitación sobre género en los proyectos de empoderamiento económico con los clientes finales ("beneficiarios/as")¹⁷. Es necesario abordar las normas de género para lograr un mayor empoderamiento económico (por ejemplo: las mujeres suelen elegir carreras tradicionales que las dejan con menores ingresos que los hombres). Si se añaden actividades de género a los programas de empoderamiento económico, se pueden crear acciones innovadoras.



Ejemplo: Acciones afirmativas

Lo que sigue es una lluvia de ideas y experiencias de acción afirmativa - no es de ninguna manera exhaustiva y sólo debe dar una idea de lo que las acciones afirmativas podrían implicar.

En los proyectos de de desarrollo de competencias

Para aumentar la retención

- Clubes de niñas en las escuelas
- Posibilidades de lecciones de recuperación
- Horarios flexibles (por ejemplo, sólo por la mañana o por la tarde, posibilidad de elegir horarios)

Para aumentar las tasas de inscripción

- Sensibilización a profesores/as de escuelas secundaria
- Sensibilización a padres/madres a través de las escuelas secundarias
- Sensibilización a proveedores de servicios a través de plataformas de competencias

Para reducir los embarazos y matrimonios precoces

- Integrar módulos de género en los cursos de formación profesional

¹⁶ Equidad significa el principio que se basa en la idea de la igualdad moral y que todos cuentan en el cálculo moral cuando se trata de personas diferentes (Jones, 2009). Significa "tratar a las personas con igual preocupación y respeto (Dworkin, 1983); y que la noción de que los casos similares deben ser tratados como iguales, con beneficios (o cargas) similares para ser disfrutados (o sufridos) por personas similares". (ibid:13).

¹⁷ "Empoderamiento económico y social para reducir la violencia contra la mujer"/"Los efectos del diálogo sobre género y el acceso a los ahorros y préstamos en la violencia en la pareja en Costa de Marfil": Involucrar a las parejas en grupos de dialogo con un programa de empoderamiento económico para las mujeres fue más eficaz para reducir la violencia de la pareja en las comunidades afectadas por el conflicto en Costa de Marfil que el programa de empoderamiento económico por sí solo (véase IPA, sin fecha)

- Incluir la preparación para la vida en los planes de estudio

En los proyectos de desarrollo de mercados

Aumentar el acceso a los recursos e ingresos

- Creación de cooperativas de mujeres
- Creación de grupos de ahorro y préstamo para mujeres
- Creación de un área de juego cerca de la zona de reunión comunal para asegurarse de que las mujeres (que normalmente tienen la responsabilidad de cuidar a los niños) puedan ir a la reunión mientras sus hijos juegan

Para aumentar el poder de decisión

- Sesiones del “árbol de equilibrio de género” (“gender balance tree” en inglés)

Aumentar el acceso a los mercados

- Conexión de las cooperativas de mujeres con socios comerciales
- Identificación de mujeres comercializadoras de productos agrícolas
- Creación de oportunidades de empleo rural local (a veces como jornaleras)

Para reducir la carga de trabajo

- Sesiones del árbol de equilibrio de género (sensibilización)
- Innovaciones técnicas (por ejemplo, bombas)

Para reducir la violencia basada en género

- Centros de asesoramiento en las escuelas de formación profesional

Para crear nuevas masculinidades

- Charlas con la comunidad

Involucrar a toda la comunidad

Involucrar a toda la comunidad (hombres, mujeres, líderes) para asegurarse de que las acciones dirigidas género y el empoderamiento de las mujeres tengan un impacto en el cambio de las relaciones entre mujeres y hombres. En particular, los proyectos deben asegurarse de incluir a los actores locales de un género en las cuestiones que se dirigen al género opuesto (por ejemplo, hacer participar activamente a los hombres y los niños cuando se dirigen a las mujeres y las niñas).

La experiencia de los proyectos ha demostrado que a veces el hecho de comenzar a trabajar con las comunidades primero haciendo algunas reuniones y eventos de sensibilización general género está abriendo un espacio para debates en grupos más pequeños y con los beneficiarios/as. Según el objetivo del proyecto y la intensidad de los objetivos de transformación de género, puede ser incluso un primer paso en sociedades muy cerradas a la igualdad de género.

Permitir la participación equitativa de hombres y mujeres y cuestionar los estereotipos

Diseñar proyectos de manera que permita la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades del proyecto. Además, considere también "cómo" participarán hombres y como participarán mujeres, y cuál será el impacto del proyecto en la relación entre hombres y mujeres. Poner en tela de juicio los estereotipos de género en todas las actividades promoviendo activamente la diversidad mediante las actividades del proyecto. Concretamente, esto significa:

- Organizar en terreno las actividades del proyecto para que participen mujeres y hombres
- Diseñar actividades de manera que interesen tanto a hombres como a mujeres
- Promover historias de éxito de las personas en sectores innovadores y no tradicionales (abordando incluso las "masculinidades", así como los modelos femeninos de conducta)
- Promover la agencia y la autoestima de las mujeres

- Promover la masculinidad no dominante (por ejemplo, el trabajo de cuidado, la prevención de la violencia, etc.)
- Promover la alianza entre géneros en las medidas de acción afirmativa, incluida la difusión justa del trabajo doméstico y de cuidados

Monitorear constantemente los progresos a través del monitoreo, presentación de informes y la evaluación sensible a género

Para todos los indicadores, es necesario reunir datos desglosados por sexo. Siempre que sea posible, los proyectos podrán recolectar datos sobre la situación social (económica, social y cultural) para tener en cuenta las necesidades e intereses heterogéneos de los grupos de género. Esto permite vigilar los proyectos sobre la base de un enfoque intersectorial. Es necesario que las historias destacadas se hagan visibles no sólo a través de los datos, sino también de la narración (storytelling).

7.3 Definición de los impactos transformativos de género

La COSUDE define el enfoque transformativo de género como proyectos que contribuyen "a normas y roles de género más equitativos". Se refiere a un cambio a nivel de las normas, razón por la cual el cuadro siguiente no distingue entre acceso, agencia y derechos. Sin embargo, es importante señalar que la diferencia entre lo que es positivo para género y lo que es transformador de género es gradual, no está bien definida (véase también "enfoques teóricos"). Un cambio transformador de las normas conduce a un cambio en estos tres niveles:

Área de impacto	El significado de "transformador de género", por ejemplo...
Empleo productivo	- Reconocimiento de las aspiraciones individuales independientes del género, aceptación de profesiones no estereotipadas y empleo por el otro género.
Generación de ingresos	- Cambio de las estructuras de propiedad - Incremento de los ingresos para ambos sexos - Desafiar la segregación de los ingresos - Distribución equitativa de las tareas domésticas y las actividades de crianza de hijos/as - Mujeres y hombres que participan en las decisiones a nivel de los hogares y a nivel comunal. En el nivel comunal, las mujeres y los hombres son parte de las instituciones de toma de decisiones, como los comités.
Creación de empleo	- Desafiar la segregación ocupacional

Cuadro 8: Impactos transformadores de género

Al igual que los efectos positivos de género, aspiramos a la transformación de género si se constituye un medio para generar empleo, ingresos y puestos de trabajo, para reducir el riesgo de violencia y si conduce a un incremento del poder de decisión y bienestar.¹⁸ Por lo tanto, la transformación de género no es un fin en sí mismo y puede tener impactos negativos de género. **El principio más importante para Swisscontact es evitar en todo momento que se produzcan impactos negativos de género.** Los impactos negativos de género significan que el proyecto provoca un impacto que empeora

¹⁸ El bienestar incluye el bienestar físico, psicológico y social e incluye dimensiones como: reducción de la violencia, aumento de la seguridad, autoconfianza, realización personal, cobertura de necesidades, educación y reconocimiento social.

la igualdad de género en una comunidad o contexto determinado y que, en consecuencia, las relaciones de género crean más restricciones para las mujeres o los hombres que las que existían anteriormente. Esto significa que los impactos negativos de género son siempre contrarios al objetivo del proyecto. Pueden ser un efecto de resistencia local. Por lo tanto, si se prevé una transformación de género, ésta debe ser apoyada por socios locales y de acuerdo con su visión de cambio. Swisscontact no tiene hasta ahora proyectos específicos de género; sin embargo, los componentes de género en los proyectos de incorporación de la perspectiva de género pueden abordarse de manera transformadora.

Para poner en práctica una perspectiva de transformación de género, los proyectos o componentes deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ¿Cuáles son los aspectos estructurales de desigualdad que podría abordar un proyecto?
- ¿Quién apunta a una transformación de roles, normas y relaciones de poder y quién no?
- ¿Cuáles son las posibles consecuencias negativas de la transformación de estructuras de poder desiguales?
- ¿Qué tipo de medidas especiales para las mujeres y los hombres pueden planificarse para lograr una transformación de las normas y los roles de género?
- ¿Quiénes y cómo participarán estas personas para asegurarse de que el proyecto reciba el apoyo local necesario?
- ¿Qué socios pueden ayudar a realizar un análisis detallado de género en el contexto local?

Se espera que los proyectos o componentes específicos de género vayan más allá de las cifras y recojan una serie de datos cualitativos. Para ello, se necesitan entrevistas en profundidad con las poblaciones y los interesados locales, así como investigaciones etnográficas.

8. Creación de alianzas estratégicas

Las alianzas estratégicas son vitales para llevar a cabo intervenciones positivas de género o para lograr efectos transformadores de género. Sobre la base del enfoque de desarrollo de sistemas inclusivos, los socios son el principal vehículo para anclar el enfoque en el sistema.

El papel de Swisscontact es:

- **Identificar posibles socios** que compartan nuestra comprensión sobre la igualdad de género.
- **Llevar a cabo procesos de evaluación** con los socios identificados para analizar si comparten nuestra visión sistémica y enfoque transformador de género, asegurarse de que los socios se comprometen a aplicar las medidas definidas.
- **Definir una visión común** con los socios sobre la forma de abordar los obstáculos sobre igualdad de género en el contexto específico
- **Proporcionar herramientas e instrumentos** a los socios que serán los vehículos para la ejecución de proyectos positivos de género.

La evaluación o valoración para la selección de los socios estratégicos en los procesos de diligencia debida en relación con el género debe contener los siguientes aspectos:

Nivel	Preguntas	Esto da información sobre...
Organización	¿Tiene la organización una política de género?	Entidad organizacional
	¿La igualdad de género y la no discriminación basada en género forman parte del código de conducta?	Entidad organizacional
	¿La organización supervisa regularmente la brecha de género en relación con - Salarios - Posiciones de liderazgo	Capacidad
	¿Se traducen los resultados en planes de acción u objetivos estratégicos?	Capacidad
	¿Tiene la organización una reputación positiva con respecto a las cuestiones de género?	Reputación
	¿Tiene la organización influencia en lo que respecta a las políticas y actividades positivas para el género?	Influencia
Equipo del proyecto	¿Tiene la organización puntos focales de género en las oficinas, proyectos y regiones con una clara responsabilidad y recursos para integrar género en toda la organización?	Capacidad
	¿La organización capacita a su personal en temas de género?	Capacidad
	¿Tiene la organización recursos para actividades de género en los presupuestos de sus proyectos?	Capacidad
	¿Está la organización dispuesta a invertir en el desarrollo de la capacidad de su personal?	Voluntad/Interés
	¿Está la organización dispuesta a invertir en actividades de proyectos de género?	Voluntad/Interés
Acercamiento/ Enfoque	¿La organización apunta como mínimo a las intervenciones positivas de género?	Objetivo común
	¿Tiene la organización como objetivo la transformación de género, entendida como un enfoque que aborda las normas de género, los roles y las estructuras de poder?	Objetivo común
	¿Muestra la organización interés en crear un debate común sobre el enfoque o la estrategia de género que el proyecto perseguirá?	Voluntad/Interés
	¿La organización realiza un análisis de género para implementar sus proyectos?	Capacidad
Monitoreo y evaluación	¿Realiza la organización asociada un seguimiento y una evaluación sensibles al género? - ¿Recoger datos desglosados por sexo? - Recopilar datos cualitativos sobre: acceso a recursos, poder y agencia, avance económico, normas e instituciones	Capacidad

Cuadro 9: Criterios de selección de socios estratégicos

En muchos contextos locales es difícil encontrar socios que cumplan con los criterios de selección propuestos. Por lo tanto, es un hecho que los proyectos deben hacer concesiones. Las siguientes preguntas pueden orientar sus decisiones:

- **Aplicación de una perspectiva general del proyecto:** ¿Cómo se incorpora el género en el proyecto y qué otros criterios deben cumplir necesariamente los socios para alcanzar el objetivo del proyecto? Establecer prioridades.
- **Considerando "Voluntad y capacidad":** En caso de que los socios no cumplan con las capacidades requeridas, ¿existe voluntad evidente de adquirir estas capacidades, de elaborar las políticas necesarias y de crear una visión común sobre género con Swisscontact? ¿Se hace evidente esa voluntad mediante los recursos que se asignan para cumplir esta tarea? Consulte también el *manual de la ISD* y la "Matriz de interés y Capacidades".

9. Elaboración de una estrategia de género para los proyectos

Cada proyecto de más de medio millón de francos suizos de facturación de Swisscontact debe incluir una estrategia de género. Esta estrategia explica cómo se realiza exactamente la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto. Una estrategia de género debe contener los siguientes elementos:

Capítulo	Contenido
1. Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los antecedentes del proyecto - Descripción del proceso de elaboración de la estrategia de género
2. Marco teórico y definiciones	<ul style="list-style-type: none"> - Definiciones sobre igualdad de género, EEM, incorporación de la perspectiva de género, etc. - Referencia a los conceptos y marcos utilizados por los donantes del proyecto
3. Análisis de género e identificación de las principales limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Resumen de los principales resultados del análisis de género
4. Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición del objetivo del proyecto específicamente de género (no del objetivo general del proyecto)
5. Principales líneas estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la teoría de cambio - Definir la orientación estratégica del proyecto: ¿es un proyecto sensible al género, positivo al género o transformador del género? (véase el capítulo sobre normas mínimas para el modelo de referencia)

<p>6. Enfoque para integrar la perspectiva de género en el proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se alcanzará el objetivo? - Descripción de cómo se integrará el género en cada elemento de la cadena de resultados - Haga una tabla para cada resultado con: <table border="1" data-bbox="758 369 1348 694"> <tr> <td></td> <td>Medidas estratégicas para lograr la igualdad en el acceso/oportunidades</td> </tr> <tr> <td>Productos o Resultados 1.1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Productos o Resultados 1.2</td> <td></td> </tr> </table> 		Medidas estratégicas para lograr la igualdad en el acceso/oportunidades	Productos o Resultados 1.1		Productos o Resultados 1.2	
	Medidas estratégicas para lograr la igualdad en el acceso/oportunidades						
Productos o Resultados 1.1							
Productos o Resultados 1.2							
<p>7. Medición: Definición de indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de indicadores e instrumentos sobre cómo recopilar, analizar datos y en qué momentos del proyecto se lo realiza (plan de MRM) 						
<p>8. Ámbito de validez de la estrategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de la frecuencia para la evaluación de la estrategia de género 						

Cuadro 10: Estructura y contenido de la estrategia de género

Es importante que todo el equipo del proyecto participe en la elaboración de la estrategia de género, ya que es necesario que todo el personal del proyecto se identifique con la estrategia. Todos los miembros del equipo tendrán que integrar las cuestiones de género en sus actividades y en su trabajo cotidiano. Además, se debe asegurar que la dirección del proyecto apruebe la estrategia de género. Lo ideal es que la estrategia se elabore en un taller de colaboración con todos los miembros del equipo, con una duración de al menos un día.



Ejemplo: Estrategia de género del Proyecto "Oportunidades Rurales" en Honduras

El proyecto "Oportunidades Rurales" en Honduras está financiado por Global Affairs Canada (GAC), que hace gran hincapié en género, en particular en la transformación de género. Así, la estrategia que la coordinadora de género elaboró con el equipo del proyecto es muy detallada y extensa (puede encontrar la estrategia de género completa en nuestro [BlueCloud](#)).

El objetivo general del proyecto es aumentar el bienestar económico de los pequeños/as empresarios/as de la región del Golfo de Fonseca, especialmente de las mujeres y jóvenes. El proyecto tiene tres componentes:

1. Mejora de las prácticas comerciales, técnicas y/o financieras de las pequeñas empresas
2. El aumento de la productividad y las ventas de las pequeñas empresas y productores/as
3. Sistema de desarrollo económico local

La estrategia está estructurada en **5 secciones**:

1. **Introducción**
2. **Marco conceptual de género para el proyecto oportunidades rurales:**
Presenta el marco conceptual de la teoría de género para el proyecto. Esta sección contiene la definición de los principales conceptos de la teoría de género y su significado para el Proyecto Oportunidades Rurales.
3. **Regulaciones nacionales e internacionales sobre los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades:** En esta sección se seleccionan y presentan de manera resumida las reglamentaciones internacionales y nacionales que respaldan el desempeño del proyecto en la incorporación de la perspectiva de género para las oportunidades rurales y el empoderamiento de las mujeres.
4. **Datos de contexto:** Este capítulo contiene un análisis de la situación de la mujer en el contexto nacional y local (Golfo de Fonseca).
5. **Estrategia de género para el Proyecto de oportunidades rurales para el Golfo de Fonseca:** Presenta la dirección estratégica de los resultados del Proyecto para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

En este proyecto, la atención **de género** se centra en el mejoramiento del bienestar económico de los pequeños/as empresarios/as y productores/as del Golfo de Fonseca, especialmente de las mujeres y los jóvenes, mediante la incorporación de una perspectiva de género. Además, en la estrategia se menciona el EEM como una forma importante de lograr ese objetivo. Es importante señalar que la estrategia define el EEM en relación con la definición del donante.

La **sección de contexto** de la estrategia se divide en datos regionales sobre la violencia (femicidio), la participación económica, la participación en la fuerza de trabajo, el trabajo decente, la educación y la heterogeneidad entre países y regiones. A continuación, se hace un análisis de género en la región del Golfo de Fonseca, incluyendo además el papel de las instituciones locales como los municipios.

La teoría **del cambio se describe** por separado para cada componente. A continuación, se presenta un ejemplo del componente 1:

"El proyecto desarrollará las capacidades comerciales y organizativas de las MIPYMES, dando prioridad a las MIPYMES que son propiedad o están gestionadas por mujeres y jóvenes, así como productores, productoras y sus organizaciones (meta 1100). Lo anterior se hará mediante la promoción de redes empresariales como mecanismo de colaboración para la competitividad colectiva. El subempleo y el desempleo afectan particularmente a las mujeres y, en el marco de la meta 1120, el proyecto creará oportunidades para jóvenes de la región que son el segmento menos favorecido de la población mediante la educación y la formación profesional para darles las competencias necesarias para encontrar y mantener un empleo (propósito 1124). Además, como vía de crecimiento económico inclusivo, se prestará apoyo a mujeres y jóvenes emprendedores/as para que formulen sus modelos de negocios y los pongan en práctica (propósito 1123). El proyecto vinculará a las MIPYMES existentes y nuevas con servicios financieros y educación (propósito 1130) que les darán acceso continuo a recursos para hacer crecer sus negocios. Desarrollará actividades de capacitación y asistencia técnica, principalmente a través de intermediarios financieros. En virtud de este resultado, las mujeres tendrán acceso a productos financieros alternativos a las

barreras de género que limitan su acceso a los servicios ofrecidos por las instituciones financieras en la región del Golfo de Fonseca. Por el lado de la demanda, se prestará especial atención a productos competitivos capaces de transformar los roles asignados socialmente a la población femenina.”

Este ejemplo ilustra una **incorporación de la transversalización de género muy consecuente**. La estrategia completa establece para cada componente diferentes actividades que se llevarán a cabo para lograr la transversalización de género, y en los capítulos siguientes para todos y cada uno de los resultados y productos.

En el mismo componente se divide en: "desarrollo de capacidades para mujeres y jóvenes", "acceso a un empleo digno", "acceso a servicios financieros inclusivos". A continuación, los **detalles enumerados** para "desarrollo de capacidades para mujeres y jóvenes":

- 1.1. Identificar las barreras de género que condicionan las capacidades y la tecnología para que las mujeres gestionen eficientemente sus negocios.
- 1.2. Medir las desigualdades de género de la población beneficiaria en lo que respecta a las capacidades de negocios y tecnológicas para la gestión empresarial.
- 1.3. Aplicar medidas de acción afirmativa para mejorar las desventajas a las que se enfrentan las mujeres en relación con su capacidad empresarial, administrativa y de gestión para dirigir su negocio.
- 1.4. Incluir a mujeres y jóvenes en las diferentes acciones a realizar para el desarrollo de capacidades empresariales, de gestión y de tecnología a partir de la relación definida en las metas del proyecto, priorizando las empresas y MIPYMES de propiedad de mujeres y jóvenes.
Promover medidas para mejorar el uso del tiempo de las mujeres
- 1.5. Documentar las prácticas óptimas aplicadas por el proyecto al desarrollo de negocios y de capacidades tecnológicas de las mujeres y jóvenes.

Por último, en la estrategia se expone también **lo que significa la incorporación de la transversalización de género en la gestión de proyectos**, se define el **plazo** y la validez de la estrategia, **las responsabilidades de su aplicación** y **los indicadores**. La estrategia va acompañada de una **amplia bibliografía**.

10. Medición de resultados e impactos

Para decidir el enfoque de género apto para el proyecto y preparar lo que se medirá en él, todos los proyectos deben realizar un análisis de género al principio o integrar preguntas sobre género en sus estudios de diagnóstico. Dependiendo del enfoque de género que se adopte, existen diferentes normas mínimas en cuanto a la medición y los indicadores a los que hay que atenerse:

- En el caso de los proyectos sensibles al género
 - Todos los datos deben estar desglosados por sexo.

- De la tabla siguiente, los indicadores que están marcados para aplicarse a "todos los proyectos" deben integrarse.
- Para los proyectos positivos para el género:
 - Todos los datos deben estar desglosados por sexo.
 - De la tabla siguiente, es necesario integrar todos los indicadores que se marcan como aplicables a "todos los proyectos" y "recomendados para todos los proyectos".
 - Es necesario definir un indicador de resultados sobre el género.
- Para proyectos transformador de género:
 - Todos los datos deben estar desglosados por sexo.
 - De la tabla siguiente, es necesario integrar todos los indicadores marcados para aplicar a "todos los proyectos" y "recomendados para todos los proyectos" y "recomendados para proyectos específicos de género".
 - Es necesario definir un indicador de resultados sobre el género.

A continuación, encontrará los indicadores mencionados y orientación sobre cómo puede interpretar los demás indicadores de su proyecto con una lente de género.

10.1 Indicadores recomendados

La siguiente tabla ofrece una visión general de los indicadores clave que recomendamos. Estos indicadores clave están alineados con los Indicadores de Referencia de Género de la COSUDE (2017). Además, para la definición de nuestros indicadores clave relativos a un cambio de agencia, nos remitimos a las reflexiones conceptuales realizadas por el "Market Development Facility" (2018) y las agrupamos según las cuatro dimensiones del empoderamiento. Los indicadores que figuran a continuación incluyen tanto indicadores relativos como absolutos. Obsérvese que sólo los indicadores relativos indican un impacto positivo de género (véase más abajo). Cuando considere si algunos de estos indicadores se aplican a su proyecto, consulte nuestro modelo de impacto general. Dependiendo del impacto al que aspira el proyecto, se aplican diferentes indicadores:



Impacto más amplio Nivel	Confianza en sí mismo, bienestar y reconocimiento social ("poder interior")		Cambios relacionales ("poder con")	
	Indicadores	Aplicabilidad	Indicadores	Aplicabilidad
Mejora de la confianza en sí mismo	1. Nº de mujeres/hombres que declaran haber aumentado su confianza en sí mismos 2. Nº de mujeres/hombres que detectan los estereotipos y las desigualdades de género y conocen los derechos y las responsabilidades, aplican estrategias en el lugar de trabajo y en la vida.	Recomendado para todos los proyectos Recomendado para proyectos específicos de género	3. Nº de mujeres/hombres que informan de un mayor nivel de poder y voz/autoorganización (autoinforme)	Recomendado para proyectos específicos de género
Mejora del bienestar/medios de vida	4. Nº de hombres Y mujeres que informan de un mayor bienestar debido a la intervención del proyecto (incluyendo salud, vivienda, redes sociales, seguridad/violencia y participación política) ¹⁹ (autopercepción)	Recomendado para todos los proyectos	5. Cambio en la carga de trabajo total de las mujeres/hombres por día, incluyendo las tareas domésticas y el trabajo de cuidados no remunerado	Recomendado para proyectos específicos de género
Mejora del estatus social	6. Nº de hombres y mujeres que declaran haber mejorado su situación social en el hogar y la comunidad (autopercepción)	Recomendado para todos los proyectos		
Mejora de la voz y la participación	7. Nº de hombres Y mujeres que informan de una mayor incidencia de la expresión de sus preocupaciones y de la participación en las decisiones en los comités locales o regionales	Recomendado para proyectos específicos de género		
Nivel de rendimiento e impacto	Acceso ("poder para")		Agencia ("poder sobre")	
	Indicadores	Aplicabilidad	Indicadores	Aplicabilidad
Empleo productivo	8. Nº de mujeres Y hombres que accedieron a un empleo asalariado y/o autónomo hasta 2 años después de asistir a la formación profesional, debido a la intervención de Swisscontact	Todos los proyectos	9. Nº de hombres/mujeres que ocupan puestos de dirección y/o liderazgo hasta 2 años después de haber asistido a la formación	Recomendado para proyectos específicos de género

¹⁹ Véase el sitio web de la OCDE: <https://www.oecd.org/statistics/measuring-well-being-and-progress.htm> y OCDE (2011). Los demás aspectos del Marco de la OCDE ya están cubiertos por otros indicadores de nuestro cuadro.

Generación de ingresos	10. Nº de MIPYMES lideradas por mujeres Y por hombres con aumento de ingresos (en agricultura, autoempleo o emprendimiento) debido a la intervención de Swisscontact	Todos los proyectos	11. Porcentaje de mujeres que aumentaron sus ingresos y que participaron en la toma de decisiones sobre la asignación de los ingresos del hogar. (ingresos propios y de otros miembros del hogar; en varias categorías de gastos). El mismo % para los hombres. (basado en la autopercepción)	Recomendado para todos los proyectos
	12. Porcentaje de los ingresos del hogar que aportan los hombres y las mujeres	Recomendado para proyectos específicos de género		
Creación de empleo	13. Nº de puestos de trabajo creados (en ETC o por número de personas) desglosados por oficios asociados masculinos, neutros o femeninos	Todos los proyectos que fomentan la creación y el crecimiento de las empresas	-	-
Nivel de acceso y uso (salida)	Acceda a		Agencia	
	Indicadores	Aplicabilidad	Indicadores	Aplicabilidad
Utilización de los servicios, productos, competencias, etc. a los que se accede.	14. Nº de mujeres Y hombres que aplican servicios, innovación, tecnología, conocimientos o habilidades gracias a la intervención de Swisscontact	Todos los proyectos		
Acceso a servicios, productos, competencias, etc.	15. Nº de mujeres Y hombres que tienen acceso a servicios mejorados, productos, formación de EFP, etc. facilitados a través de las intervenciones del proyecto	Todos los proyectos		
	16. Nº de mujeres y/o hombres en oficios neutros/no estereotipados	Recomendado para todos los proyectos		
Suministro por parte de los socios				
Asociaciones estratégicas	Porcentaje de socios que cumplen los requisitos de diligencia debida propuestos en materia de igualdad de género			Recomendado para todos los proyectos
	Número de socios que ofrecen servicios con perspectiva de género			

Cuadro 11: Indicadores de género para los proyectos

El género como relación entre mujeres y hombres se mide (indicador relativo)

Como se indica en la sección sobre "enfoques teóricos", el género se refiere a la construcción social de las mujeres y los hombres. Parte de estas construcciones sociales son las relaciones de poder desiguales que dan lugar a oportunidades desiguales en muchas esferas diferentes de la vida. Esto significa que no podemos hablar de "género" sólo por hablar de un sexo, ya sea de mujeres o de hombres. El género como tal, así como las desigualdades de género, están conformadas por la relación entre mujeres y hombres.

Para la medición de los impactos positivos de género, esto significa que nuestros datos siempre deben referirse no sólo a un cambio a lo largo del tiempo relacionado con un sexo, sino también a un cambio relacionado con el otro sexo. Se puede ver el género como una relación y su medición:

- En términos cuantitativos como el cambio en el acceso y la agencia en relación con el otro sexo
- En términos cualitativos como la percepción personal sobre un cambio en la condición social, la agencia, las estrategias disponibles para tratar la desigualdad y el reconocimiento relativo al género opuesto

Así, los datos recolectados sobre los indicadores del cuadro anterior deben contrastarse siempre en relación con los datos del sexo opuesto. Los efectos positivos de género significan que las oportunidades ampliadas o el bienestar de un sexo no van en detrimento del otro sexo. El impacto positivo de género no se refiere a una situación de suma cero, sino a una situación en la que ambos sexos salen ganando.

10.2 Otros indicadores para considerar

Además de los indicadores recomendados, hay otros indicadores que pueden utilizarse para el monitoreo y evaluación de proyectos relativos a los efectos positivos de la igualdad de género. En el cuadro siguiente se resumen otros indicadores que pueden considerarse de acuerdo a la temática:

Campo	Indicadores	
	Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
Macro	# de mujeres y hombres en posiciones clave (política / negocios)	Los/las responsables de la toma de decisiones consideran los temas de género (leyes, reglamentos, política, etc.)
	Cobertura de los medios de comunicación sobre género y negocios	Aumento de la influencia política de las mujeres a nivel macro
	Incremento del número de mujeres y hombres miembros de grupos de interés	
Formación Profesional	# de planes de estudio desarrollados (accesibles para mujeres y hombres, sensibles a género)	Los oficios están integrados en género (no hay discriminación de género)
	# de oficios con participación relevante de las mujeres	# de mujeres graduadas a través de la modularización

	# de oficios ofrecidos modularizados (accesibles para mujeres y hombres)	Protagonismo de las mujeres dentro del grupo/clase y en las negociaciones para el grupo
	# de beneficiarios que acceden a la formación desglosados por mujeres Y hombres	Las organizaciones de productores han adaptado su oferta a las necesidades específicas del género (tiempo, horario, lugar, costos, etc.)
	# de beneficiarios/as que han completado la formación	# de mujeres que han encontrado un trabajo después de la formación (en relación con los hombres) Estudio de seguimiento
Pequeñas y medianas Empresas	Emprendimientos	
	Proporción de mujeres y hombres	Participación repetida de mujeres y hombres usuarios/clientes
	Proporción de empleos generados para mujeres y hombres	Nivel de satisfacción de las mujeres y los hombres usuarios/clientes
	Salario medio / trabajo generado mujeres y hombres	% de mujeres y hombres en la junta directiva y en el consejo de administración
	Proporción de PYMES formalizadas de propiedad/dirección de mujeres y hombres (costoso, caro)	Porcentaje de pago de créditos por mujeres y hombres
	Proporción de PYME de propiedad de mujeres y hombres con acceso al crédito	Grupos de PYMES (mujeres y hombres) dinámicos y resuelven problemas juntos
	% de mujeres y hombres en grupos/cursos	
	Número de oficios con participación relevante de mujeres	
	Proveedores de servicios	
	% de mujeres y hombres proveedores gerentes	Socios han adaptado su oferta a las necesidades específicas de cada sexo (tiempo, horario, lugar, costos, etc.)
	Número de servicios ofrecidos que tienen en cuenta género	Lenguaje y documentación neutros en cuanto al género
	Consultores mujeres y hombres	Mujeres y hombres son aceptados y consiguen trabajos como consultores o entrenadores
Servicios financieros	# de préstamos a mujeres	Igualdad de condiciones de préstamos entre mujeres y hombres

	Porcentaje de mujeres que acceden a préstamos de mayor cuantía y a préstamos dedicados al desarrollo de negocios.	
	# de cuentas de ahorro de mujeres	Nuevos productos disponibles, especialmente para mujeres y hombres
	# de mujeres graduadas en planes individuales	Mejoramiento de la condición social de las mujeres
	# de mujeres afiliadas a cooperativas	Las mujeres pueden decidir autónomamente sobre el uso de préstamos e inversiones
	Alquiler de activos de mujeres y hombres	
	Educación financiera de mujeres y hombres	
	Ingresos benefician a mujeres y hombres	
General	Participación de mujeres y hombres en las intervenciones del proyecto	quién decide/influye en la participación de beneficiarios/as en las actividades del proyecto
Swisscontact	La descripción del puesto considera la sensibilización de género	SC es conocida como una organización sensible al género
	El personal de SC hace / hizo alguna formación de género	
	Presentaciones/documentos son neutrales en cuanto al lenguaje de género	
	Los documentos de proyecto contienen un apartado sobre género	

Cuadro 12: Otros indicadores para consideración

10.3 Preguntas claves para la evaluación de indicadores y reportes

Los indicadores recomendados son de carácter cuantitativo, aunque contienen la recopilación de datos cualitativos (por ejemplo, la percepción personal, la aplicación de conocimientos, la participación en la toma de decisiones, etc.). Cuando se recopila información sobre estas cuestiones, es esencial preguntar siempre:

- Por qué:
 - ¿Por qué la situación es como es y por qué no se ha producido ningún cambio?
 - ¿Podemos detectar las causas comparando diferentes estudios de casos? ¿En qué se diferencian las condiciones económicas, políticas o sociales en las que se insertan?
 - ¿Están los cambios vinculados a las intervenciones de los proyectos? ¿En qué tipo de pruebas se basa esta atribución?

- Cómo:
 - ¿Cómo ha ocurrido el cambio?
 - ¿Cuál fue el proceso detrás de este cambio?
- Que:
 - ¿Qué significa esto para la gente?

Al redactar sus informes, tenga en cuenta que para comprender su proyecto y el contexto en el que trabaja, es esencial informar sobre algo más que datos desglosados por sexo. Utilice las preguntas sugeridas anteriormente para enriquecer sus informes, lo que ayudará a los directores de proyectos y a los donantes a dirigir mejor el proyecto. **¡Tenga en cuenta que informar sobre género es más que reportar datos desagregados por sexo!**

Por favor, consulte también las *Directrices del MRM* que dan orientación sobre la medición de los indicadores.

10.4 Género e interpretación de otros datos

Si bien los indicadores específicos de género deben considerarse en todos los proyectos, se pueden ahorrar muchos recursos cuando se interpreta que los datos que se recogen se utilizan para llegar a conclusiones sobre los efectos positivos de género. Haga las siguientes preguntas:

- ¿Los datos recopilados (relativos a cultivos, profesiones, etc.) están relacionados con un campo de género, por ejemplo, un área de vida asociada principalmente a un sexo?
- ¿Se pueden deducir de estos datos afirmaciones cualitativas generales sobre las relaciones de género?

Para responder a estas preguntas es necesario analizar detalladamente las relaciones de género existentes (véanse las preguntas clave en la sección "Hacer un análisis de género"). A continuación, se presentan algunos ejemplos para una interpretación de género de los datos ya recolectados:

Indicador	Interpretación de género
Aumento de la producción de un determinado cultivo	¿Quién desempeña qué papel en la producción de este cultivo? ¿Para quién aumentó la carga de trabajo? ¿Es más bien el hombre o la mujer de un hogar que generalmente administra los ingresos de este cultivo?
Introducción de productos y/o servicios financieros	¿La introducción de estos servicios aumenta el acceso de los hombres o las mujeres al crédito? ¿Existen requisitos para tener acceso a estos servicios que sólo cumplen los hombres o sólo las mujeres o ambos? (por ejemplo, títulos de propiedad, teléfonos móviles, documentos de identidad, etc.)
Número de hogares que entran en un sistema de certificación de la calidad de determinados productos agrícolas	¿La formalización de la producción de cultivos está asociada a un sexo? ¿Participa un sexo más activamente en los arreglos y planes de producción informales? Si es así, la participación en los planes de certificación podría reducir la participación en la producción y la comercialización, así como el protagonismo de un sexo.
Número de empleos que se han creado en un determinado sector	¿El sector está dominado por hombres o mujeres? Para conocer quien se beneficia de un posible incremento/mejoramiento del empleo. Qué tipo de empleos se han creado (a tiempo completo, a tiempo parcial) y a qué nivel (de gestión, operativo, de apoyo).

	<p>Esto puede dar una idea de cuán "compatible para la familia" son estos trabajos y cuán accesibles son para las mujeres.</p> <p>¿Cuál es la proporción de mujeres/hombres en este sector/empresa? En general, se observa menos acoso sexual cuando trabajan aproximadamente el mismo número de hombres y mujeres. Esto da una indicación de hasta qué punto los puestos de trabajo que se han creado contribuyen a un lugar de trabajo en el que se reduce el riesgo de exposición al acoso sexual.</p> <p>¿Por qué algunos sectores están dominados por hombres o mujeres? Esto da una idea de los prejuicios de género sobre algunos trabajos.</p>
Número de cursos de formación en materia de tecnología de la información y las comunicaciones que se han impartido	¿Qué profesiones han sido entrenadas? ¿Están asociadas a hombres o mujeres?
Número de propietarios que mejoran sus casas con subsidios	¿Quiénes son propietarios/as de las casas? Esto da una indicación del incremento de la agencia para hombres o mujeres en cuanto a la gestión de subsidios, seguridad, etc.

Cuadro 13: Ejemplos de interpretación de los indicadores en función del género

Observe que la interpretación de los datos en función del género en los ejemplos mencionados sólo da una idea en cuanto al mayor acceso de las mujeres o los hombres a los ingresos y el empleo. Sin embargo, no dice nada sobre un cambio en los roles de género. Así, las funciones tradicionalmente establecidas (producción agrícola, preparación de semillas, suelo, cultivo, cosecha) pueden seguir siendo rígidas y la doble carga para las mujeres puede no reducirse o incluso aumentar, ya que las mujeres que participan activamente, por ejemplo, en programas de cadenas de valor, suelen tener la responsabilidad total de la economía familiar.

11. Herramientas y referencias

11.1 Lista de verificación resumida para lograr efectos positivos en género

Esta lista de verificación puede utilizarse para poner en práctica las medidas estratégicas destinadas a lograr efectos positivos en género:

Acción	Preguntas para hacer	Criterios mínimos a cumplir	Indicador
Capacitar sistemáticamente al personal en aspectos de género	<ul style="list-style-type: none"> Analice su personal: ¿Quién del personal del proyecto está familiarizado con el tema, ¿quién tiene experiencia, ¿quién ya ha participado en alguna capacitación en el pasado? ¿Existen temas a los que se deba prestar especial atención en relación con género? 	Todos los proyectos tienen una capacitación en materia de género para su personal al inicio del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que han pasado por una capacitación en materia de género
Completar un completo análisis de género	Ver las preguntas clave arriba.	<p>Todos los proyectos que tienen género como parte de su objetivo de proyecto realizan un análisis de género exhaustivo</p> <p>Todo análisis de género debe basarse en una visión sistémica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de género realizado sí/no Cualitativo: Evaluación cualitativa del análisis de género (se elaborará una lista de criterios separada)
Aplicar una perspectiva de género en los procesos presupuestarios	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son los grupos vulnerables o socialmente excluidos? ¿Qué efecto tienen las partidas presupuestarias específicas para cada género? ¿Se asigna un presupuesto suficiente para la incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas en materia de género, para el análisis de las cuestiones de género y el monitoreo y presentación de informes de género, y para los recursos humanos (por ejemplo, el/la coordinador/a de género)? 	Todos los proyectos analizan sus presupuestos en relación con el impacto que tienen en las mujeres y los hombres	<ul style="list-style-type: none"> Análisis del presupuesto sí/no

Acción	Preguntas para hacer	Criterios mínimos a cumplir	Indicador
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es posible un presupuesto participativo? 		
<p>Crear alianzas sólidas en otros sectores de la sociedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué otros sectores de la sociedad pueden influir en el empoderamiento económico? • ¿Qué tipo de organizaciones socias existen? Considere las organizaciones sociales de la sociedad, el sector privado, los gobiernos estatales y regionales, otras ONG 	<p>Todos los proyectos realizan un mapeo de potenciales socios donde se toma en cuenta los temas comunes y del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mapeo de socios sí/no • Socios identificados sí/no • Evaluación de las organizaciones asociadas sí/no
<p>Integrar las actividades afirmativas en el nivel de acceso y agencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de incentivos o medidas especiales son necesarios para que determinados grupos puedan beneficiarse por igual de las actividades del proyecto? • ¿Las actividades de género a qué tipo de actividades del proyecto se pueden añadir? • ¿Qué tipo de normas de género es necesario abordar para alcanzar la igualdad de género en el acceso y la agencia? (referencia al análisis de género) 	<p>Todos los proyectos, cuyo análisis de género ha demostrado que las acciones afirmativas son necesarias, han diseñado en consecuencia un plan de acción. En todos los proyectos se identifican actividades generales de los proyectos a las que se pueden añadir actividades específicas de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción sí/no • Evaluación cualitativa del Plan de Acción • Análisis e identificación de actividades de proyectos que se modificarán con actividades de género
<p>Involucrar a toda la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de actores de la comunidad tienen un interés en el área del proyecto y deberían participar? 	<p>Todos los proyectos realizan un mapeo de actores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mapeo de actores sí/no • Número de actores comunitarios involucrados
<p>Permitir la participación en igualdad de condiciones y cuestionar los estereotipos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo deben desarrollarse las actividades de los proyectos para permitir la participación tanto de las mujeres como de los hombres? • ¿Qué tipo de estereotipos de género existen? • ¿Cómo se pueden desafiar estos estereotipos? 	<p>El análisis de género de todos los proyectos contiene un análisis del tiempo, sobrecarga de trabajo y los medios de vida entre mujeres y hombres, así como los estereotipos de género existentes y recomendaciones para el proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El análisis de género contiene una sección sobre la distribución del tiempo y la sobrecarga de trabajo, los posibles espacios para actividades del proyecto con acceso

Acción	Preguntas para hacer	Criterios mínimos a cumplir	Indicador
<p>Monitorear constantemente los progresos, a través de los reportes y la evaluación, tomando en cuenta los aspectos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se desglosan los datos por sexo para todos los indicadores? • ¿Existen posibilidades y es éticamente apropiado recopilar datos sobre la condición social de las personas (etnia, clase, posición familiar, etc.)? • ¿Hay historias sobresalientes que requieren un análisis profundo? 	<p>Todos los proyectos recogen datos desglosados por sexo.</p>	<p>igualitario para mujeres y hombres, los estereotipos de género y la forma de cuestionarlos, sí/no</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos desglosados por sexo, sí/no

11.2 Selección de instrumentos para el análisis y el monitoreo de género

Para el análisis de género se pueden encontrar una gran variedad de cajas de herramientas e instrumentos. A continuación, se han compilado los más útiles. Las descripciones han sido copiadas y adaptadas de las fuentes mencionadas.

Véa también las siguientes páginas para las herramientas:

Fuente	Contenido	Enlace
DFAE Suiza	Aquí encontrará un resumen de todos los informes y guías de COSUDE	https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/themes-sdc/gender-equality/instruments-gender-mainstreaming/gender-tool-kit.html
WECF	Un manual muy útil sobre los instrumentos de evaluación y monitoreo del impacto en función de género	https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2019/01/FINAL-GIM-Tool-Jan-19.pdf
WECF	Manual con una descripción detallada de ejercicios específicos sobre género	http://www.wecf.eu/download/2017/11-November/GenderTOTinstrumentsupdatedversion.pdf
Mejor evaluación	Puede encontrar una variedad de herramientas e instrumentos	https://www.betterevaluation.org/en https://www.betterevaluation.org/en/resource/tool/gender_analysis_tool
Oxfam	Un manual sobre cómo implementar la metodología GALS en proyectos de Cadena de Valor	https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf
Varios	Sitios web sobre la metodología GALS	http://www.gamechangenetwork.info/GAMEchangeNetwork/GALSatScale.html https://genderatwork.org/gender-action-learning/
ODI	Aquí puede encontrar herramientas y guías de investigación	https://www.odi.org/publications
WBG, ICF	Este manual ofrece una visión general de los desafíos para las mujeres en relación con el turismo y los diferentes pasos a seguir para diseñar proyectos de turismo sensibles al género o dirigidos a las mujeres	http://documents.worldbank.org/curated/en/401321508245393514/pdf/120477-WP-PUBLIC-Weds-oct-18-9am-ADD-SERIES-36p-IFCWomenandTourismfinal.pdf

11.2.1 Preguntas clave para el análisis de género

Roles y responsabilidades de género	
¿Cómo interactúan los hombres y las mujeres entre sí y cómo afecta esto en sus respectivas situaciones?	¿Qué significa ser una mujer o un hombre en el contexto y el sector respectivo en el que trabaja el proyecto (por ejemplo, en la FTP, emprendimiento, turismo, etc.)? ¿Cuáles son sus roles y responsabilidades (normas de género)? ¿Cómo se viven estos roles y responsabilidades en la vida cotidiana (prácticas de género)?
	¿Cómo es la división del trabajo en la práctica? ¿Qué tareas se asignan a las mujeres y a los hombres, y quién cumple la tarea en la práctica (distribución de los recursos en tiempo real)?
	¿Cuáles son los espacios de poder e impotencia que surgen de esta división del trabajo para mujeres y hombres?
	¿Cuál es la naturaleza de la relación y los vínculos entre las mujeres/hombres y los actores principales?
Acceso y control de los recursos y servicios	
¿Quién es dueño de qué, tiene acceso a qué tipo de recursos, bienes y servicios (tierra, agua, crédito, información, habilidades, protección legal, etc.)? ¿Quién decide cómo se usa el dinero? ¿Existen diferentes "ollas de dinero" con diferentes propietarios y/o responsables de la toma de decisiones?	¿Varía el acceso a los recursos y el poder de decisión según las diferentes etapas del ciclo de vida?
	¿Cómo es la asignación de tiempo y la distribución de la carga de trabajo (incluido el trabajo de cuidado) para las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son los beneficios económicos, sociales y políticos concretos que se derivan del acceso o la propiedad de esos recursos?
	¿Cuáles son los obstáculos para el acceso y la propiedad de mujeres y hombres a recursos y activos económica y socialmente estratégicos?
	¿Cuáles son los beneficios potenciales del acceso y la propiedad para las mujeres y los hombres?
	¿Quién tiene acceso a qué tipo de servicios, recursos y funciones de apoyo, cuáles son las limitaciones debidas a las normas y las oportunidades para superarlas?
Participación y voz	
¿Quién participa en la toma de decisiones sobre qué cuestiones y a qué niveles?	¿Qué influye en la participación de la toma de decisiones, cuáles son los obstáculos, cuáles son las oportunidades?
Motivaciones, necesidades e intereses	
¿Cuáles son las motivaciones, necesidades e intereses específicos de cada género?	¿Cuáles son los intereses expresados por las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y los hombres?
	¿Cuáles son los principales incentivos que motivan a realizar cambios?
	¿Qué resistencia cabe esperar debido a las actitudes, los valores y las normas, y cuáles son los riesgos de los cambios previstos para las mujeres y los hombres?
Macrocontexto	
¿Existen barreras institucionales que afecten a la igualdad de género?	¿Qué tipo de iniciativas existen a nivel regional y nacional que influyen en el contexto local en la forma en que las mujeres y los hombres interactúan entre sí y toman decisiones?

	¿Qué sectores ofrecen oportunidades de crecimiento tanto para las mujeres como para los hombres? ¿Qué sectores se caracterizan por una gran desigualdad de género?
	¿Qué tipo de servicios existen en el sistema de mercado y quién tiene acceso a qué?
	¿Qué tipo de reglamentaciones existen y cómo repercuten en las barreras y oportunidades para cada género?
	¿Cuáles son las principales diferencias de género en el mercado o en el sector profesional?
	¿Qué procesos y estructuras políticas existen que promueven o dificultan la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones locales, regionales y nacionales?
Métodos de reunión y análisis de datos	
Evaluar los instrumentos que pueden utilizarse para el análisis de las relaciones y desigualdades de género	¿Qué tipo de instrumentos podrían utilizarse para acceder a la información sobre las relaciones de género?
	¿Qué instrumentos existen para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos?
	¿Existen herramientas y recursos de otros proyectos que no se puedan aplicar o adaptar? (Comunidades de práctica)
	¿Qué métodos son adecuados para reunir información sobre qué preguntas?
	¿Qué hay que tener en cuenta durante el análisis de género por parte del equipo de investigación?
	¿Quién más dentro de Swisscontact puede proporcionar orientación sobre el análisis de género?
Definir el objetivo	
¿Qué tipo de impacto quiere lograr el proyecto?	¿Cuál es el objetivo del proyecto en términos de género? Vincular al objetivo general y a los resultados y efectos deseados del proyecto.

11.2.2 Perfil de actividad

Este instrumento examina la división sexual del trabajo. Categoriza las diferentes actividades (actividades productivas y reproductivas de hombres y mujeres) y muestra quién hace qué, cuándo (esporádicamente o diariamente) y dónde (en casa o en el campo).²⁰

Actividades	¿Quién hace el trabajo?	
	Hombres	Mujeres

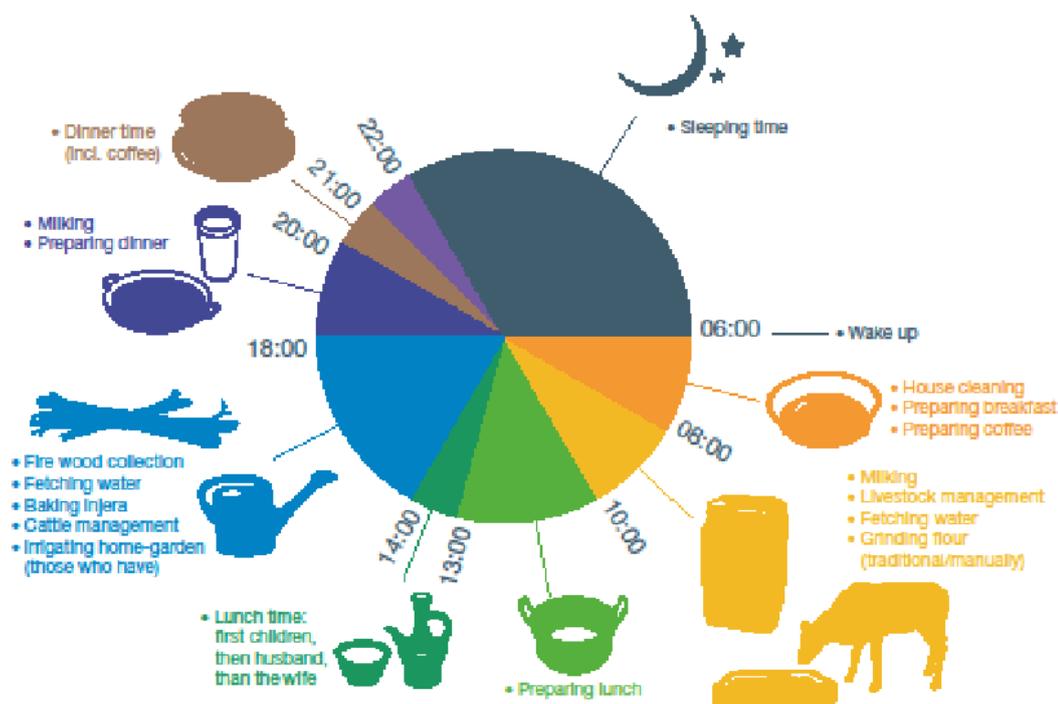
Puede utilizar una escala del 1 al 3 para calificar la contribución a cada actividad de las mujeres y los hombres.

²⁰ Fuente: https://agriprofocus.com/upload/CASCAPE_Manual_Gender_Analysis_Tools_FINAL1456840468.pdf

11.2.3 Reloj de actividad diaria

El propósito de este instrumento es analizar los papeles de las mujeres y los hombres durante 24 horas. Explica cómo las mujeres y los hombres pasan un día típico desde que se levantan hasta que se acuestan. El reloj de actividad diaria es particularmente útil para observar las cargas de trabajo relativas entre mujeres y hombres. El reloj muestra quién trabaja más horas, quién se concentra en pocas actividades y quién hace varias tareas en un día, y quién tiene más tiempo de ocio y de descanso. La información sobre la actividad diaria se puede obtener a través de grupos focales.²¹

Hora	Actividades	
	Mujeres	Hombres
5:00		
6:00		
7:00		
Etc.		



Ejemplo tomado de:

Análisis de género en las intervenciones de CACSAPE: Funciones y limitaciones basadas en género en la producción agrícola; Wageningen UR y CASCAPE: http://images.agri-profocus.nl/upload/GENDER_ANALYSIS_IN_CASCAPE_FINAL_PAPER1491214464.pdf

²¹ Fuente: <http://www.wecf.eu/download/2017/11-November/GenderTOTinstrumentsupdatedversion.pdf>

11.2.4 Perfil de acceso y control

El perfil de acceso y control forma parte del Marco Analítico de Harvard e identifica y enumera los recursos utilizados para llevar a cabo la labor identificada en el Perfil de Actividad. Indica quién tiene acceso a los recursos y control sobre su utilización. Se pueden añadir categorías para los recursos políticos y económicos, y el tiempo. También se identifican y enumeran los beneficios obtenidos de la producción y el uso de los recursos por parte de los hogares (y la comunidad). Las columnas indican si las mujeres y los hombres tienen o no acceso a ellos y control sobre su utilización.²²

	Acceso a		Control	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Recursos				
Tierra				
Equipo				
Trabajo				
Finanzas				
Educación				
Etc.				
Beneficios				
Ingresos				
Propiedad				
Activos				
Prestigio				
Poder político				
Etc.				

11.2.5 Nivel de Esfuerzo (LOE) y Nivel de Control (LOC)

Esta herramienta tiene el mismo objetivo que el perfil de actividad y el perfil de acceso y control. Pasos:

1. Enumere las principales actividades del ciclo de producción
2. Indique cómo se divide el trabajo entre hombres y mujeres
3. Para cada actividad, los equipos deben asignar 4 puntos en estas diferentes categorías

Ejemplo de LOE (fuente: proyecto PRISMA de Swisscontact):

Actividad	Hombre del hogar	Mujer del hogar	Hombre extra-hogar	Mujer extra-hogar	Remarks
Comprar semilla	4	0	0	0	No se pueden encontrar semillas en un lugar cercano, por lo que se convirtió en un trabajo de hombres el ir a comprar la semilla a los subdistritos vecinos.
Plantar	2	2	0	0	La plantación se considera una responsabilidad de cada miembro del hogar
Fertilizar	0.5	0.5	1.5	1.5	La fertilización no se considera realmente una actividad importante. Incluso si lo hace, usar la mano de obra es más preferible

²² Fuente

<https://web.archive.org/web/20110726022128/http://one.wfp.org/policias/introduction/other/gender/itwacocontent/ITWAann10.html>

Ejemplo de LOC (fuente: proyecto PRISMA de Swisscontact):

La toma de decisiones	M Hogar	F Hogar	Observaciones
Elección de la semilla	3	1	La mayoría de los hombres eligen las semillas ya que tienen más acceso a sesiones de promoción más formales. Sin embargo, las mujeres probablemente harían lo mismo si tuvieran acceso a la información.
Contratación de mano de obra	1,5	2,5	Las mujeres son más sociales, por lo tanto son las que tienen más opciones para encontrar trabajo, emparejadas con el capital de HH
Pesticidas. Elección del insecticida	3,5	0,5	Se percibe que los hombres tienen más conocimientos sobre los productos químicos, porque las mujeres están excluidas de las sesiones informativas
Cuándo cosechar	4	0	Los hombres llevan la cuenta del número de días de la planta, y son los que constantemente monitorean las plantas en el campo
Gestionar los ingresos...	1	3	La gestión de los ingresos se considera un dominio de las mujeres. En algunos casos los hombres distribuyen la mitad de los ingresos a sus esposas y el resto para el capital agrícola

11.2.6 Calendario estacional

Los calendarios estacionales suelen utilizarse como instrumento de participación para conocer las percepciones de la comunidad sobre las variaciones relacionadas con el tiempo en indicadores como las características meteorológicas, tiempo dedicado a la mano de obra y otras actividades, nivel de seguridad alimentaria, nutrición, enfermedades (en las personas, los cultivos o el ganado), la disponibilidad de efectivo, formas de producción y rendimiento. Esta opción se ha utilizado eficazmente con diversos fines (desde el aprendizaje y la sensibilización hasta la investigación participativa, la planificación de proyectos y la evaluación).

El calendario se basa en una tabla con una escala de tiempo lineal horizontal con indicadores a lo largo del eje vertical - o como una representación circular del tiempo, como en un reloj de 24 horas para mostrar las rutinas diarias. Rellene el calendario con símbolos que representen indicadores como las actividades, el tiempo o la estacionalidad de los cultivos, o las actividades laborales. Los calendarios también pueden proporcionar información cuantitativa, por ejemplo, pidiendo a los/las participantes que distribuyan un número fijo de piedras (u otro objeto) a lo largo de un año o estación para representar indicadores, como alimentos, dinero o agua; o para representar el gasto de horas de trabajo en una actividad concreta. Esta información se puede trazar luego en una representación gráfica de datos. Dividir a los participantes según su sexo o edad y pedirles que rellenen su propio calendario puede proporcionar aún más información sobre el funcionamiento de los diferentes grupos dentro de una comunidad (u hogar).

Los calendarios estacionales permiten comprender los procesos y necesidades a nivel local y ayudan a estimular los debates sobre las variaciones a lo largo del tiempo. Proporcionan información de referencia útil para la planificación. Sin embargo, los datos no son necesariamente precisos, ya que se basan en perspectivas y en la memoria, e incluso podrían estar sesgados debido a agendas ocultas. Si se requiere una mayor precisión, complementa los datos de la participación con información de mayor escala, como los registros meteorológicos. La repetición de los calendarios estacionales a diferentes intervalos en el ciclo de un proyecto ayuda a identificar los problemas que deben abordarse en momentos concretos, y también a indicar las pruebas de los efectos del proyecto. Los calendarios

estacionales ofrecen un instrumento de participación sencillo que no requiere un alto nivel de conocimientos especializados (o de alfabetización) para su utilización.²³

Table 5: Seasonal calendar

Activity	Who	Jan	Feb	Mar	Apr	May	June	July	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
	Men												
	Women												
	Men												
	Women												
	Men												
	Women												
	Men												
	Women												

Fuente:

https://agriprofocus.com/upload/CASCAPE_Manual_Gender_Analysis_Tools_FINAL1456840468.pdf

11.2.7 Marco de planificación de género

Este marco de planificación ha sido elaborado por Caroline Moser (véase la guía de la WECF, 2018). Ayuda a resaltar la importancia de que toda intervención de género debe partir de un análisis de los roles de género.

Roles y necesidades de género	Mujeres	Hombres
Productivo: Quién hace qué? Quién decide? Quién beneficia?		
Reproductivo: Quién hace qué? Quién decide? Quién beneficia?		
Gestión de comunidad: Quién hace qué? Quién decide? Quién beneficia?		
Necesidades prácticas: Cuales son?		
Necesidades estratégicas: Cuales son?		

11.2.8 Matriz de análisis de género

La matriz de análisis de género ha sido elaborada por A. Rani Parker (véase la Guía del WECF, 2018) y proporciona un marco para el análisis de cuatro niveles del contexto en función de diferentes factores:

²³ Fuente: <https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/seasonalcalendars>

	Factores del análisis			
Actores	Trabajo: Quién hace qué?	Tiempo: Cuánto tiempo se usa para hacer qué?	Recursos: Quién tienen acceso a/control sobre qué?	Cultura: Cómo define la cultura o influye el acceso a/control sobre?
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				

11.2.9 Implicación en el caso comercial

Este método contiene el análisis de las conclusiones de los datos desglosados por sexo en cuanto a las posibles consecuencias de los casos comerciales. Utilizando los datos de género recopilados de un grupo focal u otro método de recopilación de datos (encuesta, entrevistas informativas, etc.), el instrumento de análisis de casos comerciales alienta a los equipos a

- aislar las actividades y puntos de decisión relevantes para el caso comercial
- interpretar los hallazgos de género
- Determinar las posibles implicaciones del caso comercial (que se detallarán en el diseño de la intervención y el caso comercial).

Pasos:

1. Seleccione 4 ó 5 **actividades del ciclo de producción o áreas de control que sean más relevantes** para las limitaciones y oportunidades identificadas en el análisis de los sistemas de mercado, e indique el nivel de participación, si es igual, mayoritariamente de hombres o mayoritariamente de mujeres.
2. A continuación, se explica cómo la conclusión es potencialmente relevante para el caso comercial
3. Consejo: evalúe si existen oportunidades comerciales de introducir productos/servicios para las mujeres como una **estrategia innovadora de entrada en el mercado o de comercialización**

Si queremos lograr una transformación, tenemos que desafiar el statu quo. Esta herramienta analiza el "cómo", a través de:

1. Comprender la naturaleza de la participación de la mujer
2. Comprensión de la naturaleza de la exclusión de las mujeres en algunas actividades
3. Evaluar si existen oportunidades comerciales de introducir productos/servicios que aborden las barreras de las mujeres

Ejemplo (tomado del proyecto PRISMA de Swisscontact):

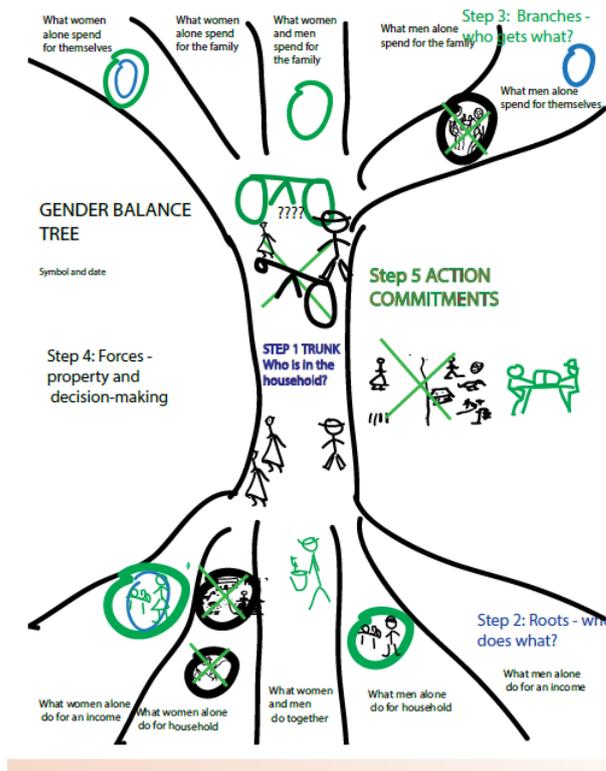
Actividad en el ciclo de producción	Resultado	Implicación en el caso comercial
Plantar y elegir las semillas	La mayoría de los hombres	Las mujeres participan en la práctica de la plantación pero no tienen acceso a la información. Una parte del servicio de extensión debe llegar a las mujeres para mejorar la experiencia posterior a la compra.
Recolección	Tanto hombres como mujeres	Maquinarias simples que ahorran trabajo y tiempo son atractivas para las mujeres, ya que son las que toman las decisiones para la contratación de los trabajos, y manejan las finanzas de HH
Elección y aplicación de agroquímicos	La mayoría de los hombres	1) Oportunidad comercial de introducir agroquímicos con instrucciones de seguridad y mini pulverizadores a las mujeres como una innovación de comercialización. 2) Como el deshierbe se hace manualmente por las mujeres, la introducción de herbicidas sería más atractiva para las mujeres

11.2.10 Árbol de equilibrio de género

El árbol está destinado a analizar las relaciones de género con herramientas simples. Al igual que un árbol, los frutos y las raíces deben estar equilibrados en ambos lados (en las mujeres de la izquierda, en los hombres de la derecha, o al revés).

Pasos:

1. Paso: Tronco: ¿Quién está en la casa?
2. Paso: Raíces: ¿Quién contribuye con qué trabajo?
3. Paso: Ramas: ¿Quién obtiene qué frutos?
4. Paso: ¿Qué está empujando el árbol? (propiedad, decisión)
5. Paso: Acción: ¿qué queremos cambiar? (¿equilibrar?)
6. Cuantificación de los compromisos clave mediante combinaciones de diferentes árboles de equilibrio de género)



Fuente:

https://www.sustainabilityxchange.info/filesagri/Happy%20Family%20Happy%20Coffee_Tool%204_Gender%20and%20Youth%20Family%20Balance%20Tree.pdf

11.2.11 Rosquilla de género

Cuando utilizamos una rosquilla en el análisis del sistema de mercado para representar todo el sistema de mercado, podemos tener una rosquilla espejo para representar los vínculos relacionados con un grupo vulnerable específico (por ejemplo, las mujeres en el centro, como en el caso de las rosquillas en general, existe la transacción principal: X compra Y a Z.

Procediendo:

- Para cada uno de los vínculos, pregunte: ¿tienen las mujeres acceso a la información, los recursos, la capacitación, las aptitudes? ¿Para que puedan utilizar estos vínculos?
- En la parte superior, pregunte: ¿Pueden las mujeres acceder por igual a las funciones de apoyo?
- En la parte inferior: ¿Proporcionan las funciones y los reglamentos igualdad de acceso a la mujer para determinadas transacciones comerciales?
- En el medio: ¿Las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo, las mujeres pertenecen a cámaras de comercio? ¿Qué necesidades diferentes tienen estos negocios? ¿El gobierno alienta a las mujeres a tener negocios?

En una versión "avanzada" de la rosquilla, dibuja líneas punteadas a las funciones que no existen o no son totalmente accesibles.

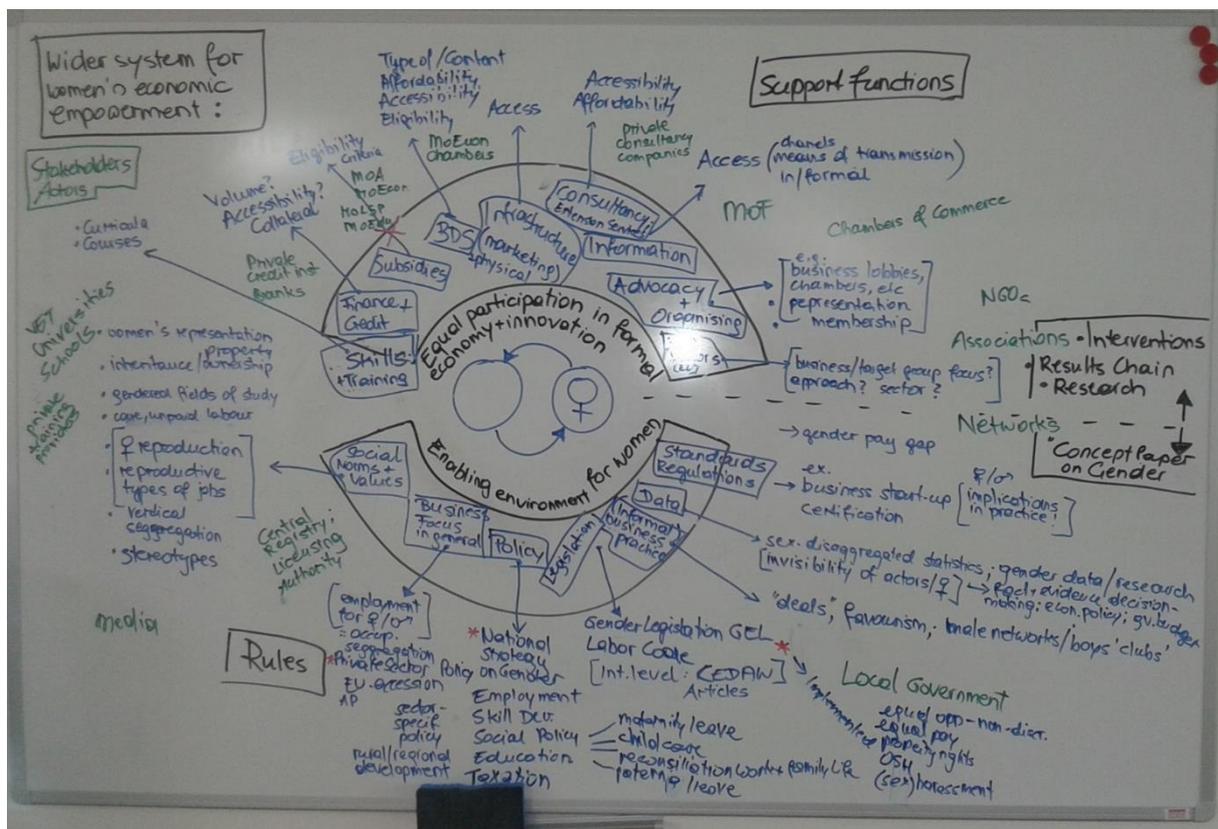
Al analizar la rosquilla de género, mire tres niveles:

1. Nivel: ¿Las mujeres tienen acceso?
2. Nivel: ¿Las mujeres están haciendo uso de este acceso?
3. Nivel: ¿Se benefician las mujeres del acceso?

Este análisis se hace mejor si lo dirigen representantes de los grupos socialmente excluidos (jóvenes o rurales, etc.).

Al analizar la rosquilla de espejo, se debe tener en cuenta que las "mujeres" no son una categoría única, y hay que diferenciar entre las mujeres urbanas y rurales, las jóvenes y las ancianas, las mujeres de minorías étnicas y las mujeres con discapacidades, etc.

Ejemplo (del proyecto PPSE de Swisscontact):



11.2.12 Clasificación por pares

Este es un método de investigación en grupo. Pida a los participantes que enumeren los diez recursos más importantes de una comunidad o una organización. Registre de manera gráfica como la mostrada a continuación. Como grupo, empareje cada recurso a través del eje superior con cada uno de los lados, eligiendo cuál es el más valioso para la comunidad u organización. La primera fila se completa como ejemplo.²⁴

²⁴ Fuente : «vibrant communities»: Gender Analysis Tools;
http://dmeformpeace.org/sites/default/files/CIDA_Gender%20Analysis%20Tools.pdf

	Daycare	Continuing education	Parenting support	Health clinic	Public library	Employment insurance	Affordable housing	Training programs	Jobs
Daycare		Continuing education	Daycare	Health clinic	Daycare	Employment insurance	Affordable housing	Daycare	Jobs
Continuing education			Parenting support	Health clinic	Continuing education	Employment insurance	Affordable housing	Training programs	Jobs
Parenting support									
Health clinic									
Public library									
Employment insurance									
Affordable housing									
Training programs									
Jobs									

11.2.13 Lista de comprobación de las intervenciones en materia Empoderamiento Económico de las Mujeres

El proyecto GREAT (financiado por el DFAT) ha elaborado una lista de comprobación que puede ayudar especialmente a los proyectos de desarrollo de sistemas de mercado a autoevaluar las intervenciones en términos de EMA. Repase la lista de comprobación e identifique las lagunas de conocimiento que le quedan por cubrir.



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade



Aus4Equality

3.5 Intervention WEE Checklist

	Yes	N/A	More research needed	Who will do the research?	Comments
Does the co-investor understand the role of women and men are in relation to this intervention and what roles they play?					
Have women's voices been heard? Have women been consulted equally in the design of this intervention?					
Have there been separate consultations or interviews with women separately from men?					
Building the business case for women			Yes	No	
Does this intervention address a constraint faced specifically by women					
Will this intervention aim for equality of outcome between men and women					
Can this intervention contribute towards one of the following WEE domains?					
Agency: Decision making, authority and leadership in different spheres					
Agency: Manageable workloads					
Access: Access to opportunities and life chances					
Access: Access to assets, services and needed supports to advance economically					
Economic advancement: Increased income and return on labour					
Anticipating and mitigating risks					
Has the partner been screened for having a potentially exploitative work environment?					
	No	N/A	Yes	Rethink or justify	
Is the intervention likely to negatively impact women's burden of labour?					

** Adapted from Cambodia-Australia Agricultural Value Chain Program (CAVAC) project



Mentor Support



swisscontact

11.3 Selección de métodos para la recopilación de datos

11.3.1 Grupos focales

Los grupos focales son una buena manera de reunir a personas de contextos o experiencias similares para discutir un tema específico de interés. El grupo de participantes es guiado por un/a moderador/a (o facilitador/a de grupo) que introduce los temas de debate y ayuda al grupo a participar en una discusión animada y natural entre ellos.

La fuerza del grupo focal radica en permitir que los/las participantes estén de acuerdo o en desacuerdo entre sí, de manera que se pueda conocer la forma en que un grupo piensa sobre un tema, sobre la gama de opiniones e ideas, diferencias y variaciones que existen en una comunidad particular en términos de sus creencias, experiencias y prácticas.

Los grupos focales pueden utilizarse para explorar los significados de los resultados de las encuestas que no pueden explicarse estadísticamente, la gama de opiniones/puntos de vista sobre un tema de interés y para recopilar una amplia variedad de términos locales. Al articular la investigación y la política, los grupos focales pueden ser útiles para dar a conocer las diferentes opiniones de las distintas partes que participan en el proceso de cambio, permitiendo así que el proceso se gestione con mayor fluidez. También es un buen método que se puede emplear antes de diseñar los cuestionarios.²⁵

Pasos:

1. Identificar los principales objetivos de la reunión
2. Desarrollar preguntas clave
3. Desarrollar la agenda
4. Planifique cómo grabar la sesión.
5. Identificar e invitar a los participantes (idealmente entre 6 y 8)

11.3.2 Entrevistas narrativas

La entrevista narrativa es un método de recolección de datos cualitativos por el que se genera una historia a través de la entrevista. Pensadas comúnmente en comparación con otros tipos de entrevistas cualitativas (semiestructuradas, estructuradas), en lugar de hacer hincapié en un formato de preguntas y respuestas, la finalidad de las entrevistas narrativas es brindar al participante la oportunidad de narrar su experiencia al investigador. Esto representa un cambio en la forma de conceptualizar los papeles: de entrevistador-entrevistado a narrador-oyente.

La entrevista narrativa es un método comúnmente utilizado en la investigación. El enfoque narrativo de la investigación hace hincapié en la recopilación de relatos para dar sentido a la tarea de asignar un significado a las experiencias vividas. Para realizar un estudio sobre las narrativas, un investigador debe reunir historias relacionadas con el tema.²⁶

11.3.3 Etnografía / inmersión en el estilo de vida

La investigación etnográfica implica la inmersión en la vida de las personas, que son el objeto del estudio. Se realiza generalmente a través de la "observación participante"²⁷, que incluye un proceso de participación activa en la vida cotidiana de las personas y la observación y reflexión desde una perspectiva externa. En la inmersión etnográfica, se intenta constantemente ponerse en los zapatos y dentro de la cabeza de los demás mientras se reflexiona y se escribe sobre lo que se ha aprendido.

²⁵ Fuente: <https://www.odi.org/publications/5695-research-tools-focus-group-discussion>

²⁶ Fuente: <https://methods.sagepub.com/reference/the-sage-encyclopedia-of-communication-research-methods/i9396.xml>

²⁷ Véase: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466/996>;
https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/48454_ch_3.pdf

Implica métodos como la observación, conversaciones informales, entrevistas en profundidad, grupos focales, etc.²⁸

11.3.4 Método del cambio más significativo

El enfoque del Cambio Más Significativo (CMS) implica la generación y el análisis de relatos personales de cambio y decidir cuál de estos relatos es el más significativo - y por qué.

Hay tres pasos básicos en el uso del CMS:

1. Decidir los tipos de historias que deben recopilarse (historias sobre qué, por ejemplo, sobre el cambio de prácticas o los resultados en materia de salud o el empoderamiento)
2. Recopilar las historias y determinar qué historias son las más significativas
3. Compartir las historias y el debate sobre los valores con las partes interesadas y los contribuyentes para que se aprenda sobre lo que se valora.

El CMS no se limita a recopilar e informar sobre historias, sino que tiene procesos para aprender de esas historias, en particular, para conocer las similitudes y diferencias en lo que valoran los diferentes grupos e individuos.

Proporciona cierta información sobre el impacto y el impacto no intencional, pero se trata principalmente de aclarar los valores que tienen diferentes interesados/as. Por sí mismo no es suficiente para la evaluación del impacto, ya que no proporciona información sobre la experiencia habitual sino sobre los extremos.

Si se imagina una distribución normal de los resultados para los individuos, entonces las historias a menudo provienen del extremo del cambio positivo. Puede ser útil añadir explícitamente un proceso para generar y recopilar historias desde el extremo del cambio poco o negativo.

El CMS puede ser muy útil para explicar CÓMO se produce el cambio (procesos y mecanismos causales) y CUÁNDO (en qué situaciones y contextos). Por lo tanto, puede ser útil para apoyar el desarrollo de la teoría del programas (teoría del cambio, modelos lógicos).²⁹

11.4 Criterios de género para la selección de socios

La evaluación/valoración para la selección de los socios estratégicos en relación con género debe contener los siguientes aspectos

Nivel	Preguntas	Esto da información sobre...
Organización	¿Tiene la organización socia una política de género?	Entidad organizacional
	¿La igualdad de género y la no discriminación basada en género forman parte del código de conducta?	Entidad organizacional

²⁸ Véase también: <https://perspectivesinanthropology.com/2015/01/21/long-term-ethnographic-immersion/>

²⁹ Tomado de: https://www.betterevaluation.org/en/plan/approach/most_significant_change; véase también: <https://www.odi.org/publications/5211-msc-most-significant-change-monitoring-evaluation>

	¿La organización socia supervisa regularmente la brecha de género en relación con <ul style="list-style-type: none"> - Salarios - Posiciones de liderazgo 	Capacidad
	¿Se traducen los resultados en planes de acción u objetivos estratégicos?	Capacidad
	¿Tiene la organización una reputación positiva con respecto a las cuestiones de género?	Reputación
	¿Tiene la organización influencia en lo que respecta a las políticas y actividades positivas para el género?	Influencia
Equipo del proyecto	¿Tiene la organización puntos focales de género en las oficinas, proyectos y regiones con una clara responsabilidad y recursos para integrar género en toda la organización?	Capacidad
	¿La organización capacita a su personal en temas de género?	Capacidad
	¿Tiene la organización recursos para actividades de género en los presupuestos de sus proyectos?	Capacidad
	¿Está la organización dispuesta a invertir en el desarrollo de la capacidad de su personal?	Voluntad/Interés
	¿Está la organización dispuesta a invertir en actividades de proyectos de género?	Voluntad/Interés
Acercamiento/ Enfoque	¿La organización apunta como mínimo a las intervenciones positivas de género?	Objetivo común
	¿Tiene la organización como objetivo la transformación de género, entendida como un enfoque que aborda las normas de género, los roles y las estructuras de poder?	Objetivo común
	¿Muestra la organización interés en crear un debate común sobre el enfoque o la estrategia de género que el proyecto perseguirá?	Voluntad/Interés
	¿La organización realiza un análisis de género para implementar sus proyectos?	Capacidad
Monitoreo y evaluación	¿Realiza la organización asociada un seguimiento y una evaluación sensibles al género? <ul style="list-style-type: none"> - ¿Recoger datos desglosados por sexo? - Recopilar datos cualitativos sobre: acceso a recursos, poder y agencia, avance económico, normas e instituciones 	Capacidad

11.5 Lista de enlaces a recursos para la realización de cursos de capacitación en materia de sensibilización sobre de género

Pueden encontrarse un gran número de recursos, guía para facilitadores, consejos y ejercicios para llevar a cabo la capacitación en sensibilización sobre género. Algunos de ellos están almacenados en

“Gender BlueCloud”: como "recursos externos" y como "ejemplos de mejores prácticas de proyectos".
Vea las siguientes páginas/documentos para obtener más orientación e inspiración:

Organización	Contenido	Enlace
Alianza ACT	"Manual basado en los derechos de género" con muchos ejercicios, guías del facilitador y documentos de antecedentes	https://actalliance.org/?post_type=capacity_buildin&g=1527
UNFPA	"Manual de programa de transformación de género" con ejercicios y orientación	https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/tools.pdf
Swisscontact	ULearn Manual de competencias para la vida, con ejercicios y orientación	Enlace a BlueCloud
CARE	Materiales de capacitación sobre género, equidad y diversidad, Módulo 4: Capacitación en género. Contiene ejercicios y orientación del facilitador.	https://www.care.org/sites/default/files/documents/Gender%20Equity%20and%20Diversity%20Module%204.pdf
CARE	Herramientas de género. Contiene ejercicios y orientación del facilitador.	https://www.care.org/sites/default/files/documents/FFBS_4_Gender_Tools.pdf
IDS, Action Aid, Oxfam	"Redistribución de la labor de cuidado para la igualdad y la justicia de género - un programa de capacitación". Contiene ejercicios y orientación del facilitador.	https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/6600

¡Recuerda que siempre puedes hacer una solicitud en la CdP si necesitas materiales de entrenamiento de otros proyectos!

11.6 Selección de ejercicios para los talleres de sensibilización de género

11.6.1 "El médico"

Minutos	Objetivo	Orientación del facilitador	Ejercicios alternativos
5	Conseguir que todos se suban a bordo, sensibilizando	<u>Paso 1:</u> Cuente a los participantes la siguiente historia: "Un niño estaba jugando en la calle y tuvo un accidente. Su padre	En algunos idiomas, este ejercicio no

		<p>corrió a ayudar y fue rápidamente con él al hospital. Allí, el doctor dijo: 'Lo siento, no puedo hacer la cirugía, es mi hijo'."</p> <p>Pregunte a los participantes: ¿Cómo interpretarían esta historia?</p> <p><u>Paso 2:</u> Los participantes discuten en parejas la historia</p> <p><u>Paso 3:</u> Pida a algunos participantes que compartan lo que han discutido</p> <p><u>Paso 4:</u> Revela la respuesta correcta: el doctor es la madre</p>	<p>funciona, porque "doctor" no es una palabra de igualdad de género. Allí, podrías crear cualquier otra historia (por ejemplo "piloto" en español)</p> <p>Ejercicio alternativo: <u>Experiencia personal de discriminación</u> (se pide a los participantes que piensen en una experiencia de haber sido discriminados personalmente y hagan un dibujo)</p>
5	Reunir las discusiones del calentamiento y enmarcarlas conceptualmente	<p><u>Aportación del facilitador:</u> Esta historia muestra que tenemos imágenes fijas de género en nuestra cabeza - para muchos de nosotros, un experto como un médico es imaginado inconscientemente como un hombre, en particular, si la palabra no indica si es un hombre o una mujer. Esto es un problema porque implícitamente limita los papeles y las capacidades que asignamos a cualquiera de los dos sexos.</p> <p>Esto crea muchos puntos ciegos en nuestro trabajo de proyecto: Sin mencionar explícitamente a pequeños agricultores "femeninos y masculinos", por ejemplo, muchos ven automáticamente a un hombre, lo que significaría que nos perdemos una gran parte de nuestro grupo objetivo porque no hemos hecho un esfuerzo especial para comprender sus necesidades.</p>	

11.6.2 Las cajas de género

Minutos	Objetivo	Orientación del facilitador	Ejercicios alternativos
20	Comprender la diferencia entre género y sexo,	<p><u>Paso 1:</u> Dibuja dos cajas en un papel de rotafolio y escribe "Mujer" en una y "Hombre" en la otra. Comienza con la</p>	El "juego del género": Véase la página 108 del

<p>comprender el efecto de los estereotipos</p>	<p>caja de la mujer. Escriba los mensajes que reciben las mujeres sobre lo que debe ser una "Mujer"... ? Espere respuestas tales como: maternidad, suave, débil, emocional, no bueno en los deportes, dependiente de un hombre o cuidador, sexual, pero no demasiado sexual, etc.</p> <p><u>Paso 2:</u> Ahora haz el mismo proceso con la Caja de los Hombres. Las respuestas que suelen salir son: fuerte, proveedor, atlético o bueno en los deportes, no emocional/no hablar de sentimientos, no llorar, proezas sexuales, bien ser promiscuo/señal de hombría, protector de mujeres y niños.</p> <p><u>Paso 3:</u> Repasa las características y pregunta si los hombres/mujeres nacen con el rasgo o si se aprende. Repite y agrupa las diferencias biológicas y sociales. Note que la mayoría son construcciones sociales. Resuma que los hombres y las mujeres son diferentes y que esas diferencias pueden describirse de dos maneras: diferencias biológicas (diferencias físicas con las que nacen los hombres y las mujeres, en su mayoría relacionadas con las funciones reproductivas) y diferencias socialmente adquiridas.</p> <p><u>Paso 4:</u> Entonces pregunte cómo se llaman las mujeres cuando no son estas cosas anotadas en las tablas o cuando son lo opuesto a estas cosas; cuando salen de la caja. Estas cosas están escritas en el exterior de la caja, en los lados. Por ejemplo, cómo se llama una mujer cuando tiene poder (perra), cómo se llama una mujer cuando es muy atlética (marimacho), cómo se llama una mujer si es abiertamente sexual o promiscua (zorra, puta). Ahora pregunta cómo se llama un hombre cuando no es estas cosas. Sal de la caja. La sociedad vincula la sexualidad, la identidad personal/género con el hecho de estar dentro o fuera de "la caja". Los hombres son vistos como más fuertes, más dominantes, proveedores/poseedores y las mujeres son vistas como blandas, dependientes, cuidadoras, etc. Estas "cajas" son las causas de la opresión, el sexismo, la homofobia, el poder y el control, el abuso y la violencia. Mantienen sociedades y sistemas jerárquicos y patriarcales. La comprensión de las diferencias de género revela las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, entendidas en la mayoría de las sociedades como una jerarquía en la que los hombres tienen mayor poder social, económico y político que las mujeres. Pero las categorías de "hombres" y "mujeres" no son homogéneas. También hay diferencias de poder entre los hombres y entre las mujeres.</p>	<p>manual de UNFPA (del manual, no del pdf)</p>
---	---	---

	<p>Los estereotipos nos mantienen a todos en cajas. La idea del ejercicio no es reforzar los estereotipos, sino analizar cómo esos estereotipos impiden a todos desarrollar todo su potencial.</p> <p>Concluya este ejercicio resumiendo las diferencias entre el género y el sexo.</p>
--	---

11.6.3 El paseo de poder

Minutos	Objetivos	Orientación del facilitador
4	Comprender la interseccionalidad de las identidades sociales y cómo se relaciona con la discriminación y el poder	<p>Paso 1: Lleve a los participantes a un lugar abierto. Presente el juego 'Paseo de poder.</p> <p>Paso 2: Dé una ficha de personaje a cada uno de los/las participantes y pídeles que la lean en privado.</p> <p>Paso 3: Pida a todos los/las participantes que se pongan en fila y pídeles que se visualicen en los roles que se les han asignado. Mantengan su personaje en secreto hasta que se les pida que lo revelen.</p> <p>Paso 4: Pida a los/las participantes que escuchen las declaraciones y que por cada declaración a la que su personaje pueda responder afirmativamente, den un paso adelante. Si la respuesta es no, no se muevan. ¿Las instrucciones son claras?</p> <p>Paso 5: Lea las declaraciones una por una en voz alta, lenta y claramente. Compruebe que los participantes entienden completamente y se mueven en consecuencia. Continúe hasta que todas las declaraciones hayan sido leídas.</p> <p>Para conocer los personajes y las declaraciones, consulte la guía detallada para el facilitador de la caja <i>de herramientas de la Alianza ACT</i>.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pídele a los que se han movido al frente que revelen <u>su carácter/identidad</u>. Discuta. ¿Por qué están en el frente? ▪ Pídele a los que están atrás que revelen <u>su carácter</u>. Pregúnteles cómo se sintieron al ver a todos los demás avanzar. ¿Qué les recuerda esto en la vida real (niños, mujeres, vulnerables, pobres, rurales)? ¿Quién controla los recursos, el poder y la participación? ▪ ¿Qué observa acerca de las <u>relaciones de género y de poder</u> y cómo se relaciona esto con el disfrute de los derechos humanos? ¿De qué manera el género y otras identidades dan cuenta de las diferentes posiciones? ▪ Señala la <u>línea de salida</u> pero acerca al grupo si la distancia es demasiado grande para facilitarlo manteniendo sus posiciones relativas. ¿Qué simboliza la diferencia espacial (estatus socio-económico, género, cultura, urbano/rural, etnia)? ▪ <u>¿Qué reclamos tienen quienes quedan fuera?</u> ¿Quiénes son? Afirman que las comunidades no son grupos homogéneos, y que dentro de las comunidades hay algunos grupos más vulnerables que otros. ¿Qué hace que las personas sean vulnerables? ¿Son vulnerables en algunas situaciones y no en otras? La vulnerabilidad no es estática. Tenemos múltiples identidades.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ El género es un divisor social crítico fundamental, pero se cruza con otras identidades como clase, casta, religión, etnia, edad, discapacidad, etc. ▪ Algunas personas se quedaron en la parte de atrás, sea cual sea la situación. Son víctimas de una discriminación múltiple y sistémica y de relaciones de poder desiguales. <p><u>Conclusión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Este ejercicio es una simulación de la situación en un país o contexto particular. Todos los participantes comenzaron en el mismo lugar o línea - reflejando el Artículo 1 de los DDHH "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Pero el ejercicio terminó con personas en diferentes lugares, reflejando las condiciones de la vida real donde algunos parecen tener más "valor" que otros. ▪ El ejercicio nos permitió reflexionar <u>sobre las disparidades y desigualdades</u>. Nos ayudó a comprender que las comunidades no son homogéneas y que algunas personas pueden ejercer más poder que otras. ▪ El ejercicio también nos ayuda a comprender la interseccionalidad de las identidades, es decir, que algunas personas pueden tener el poder en una situación y no tener poder en otra.
--	--	--

11.6.4 La Ventana Johari

La Ventana Johari es una herramienta útil para la auto-reflexión. Especialmente en lo que respecta al género, la reflexión de los propios prejuicios, estereotipos y comportamientos es vital para asegurar que la igualdad de género se plasme en la vida cotidiana (laboral).

Así es como se ve el modelo:

	Conocido por sí mismo	Desconocido por sí mismo
Conocido por otros	<p>Área abierta/libre</p> <p>Lo que sabes de ti mismo/a y los demás saben de ti</p> <p><i>Basado en:</i> Observaciones (comportamiento)</p>	<p>Área ciega</p> <p>Lo que los demás saben, pero tú no sabes de ti mismo/a</p> <p><i>Basado en:</i> Percepciones e interpretación del comportamiento; diferencia entre la interpretación de otros de su comportamiento y su propia interpretación/percepción de sí mismo/a</p> <p><i>Cómo descubrir:</i> Pídele a las personas de confianza que te den su opinión</p> <p><i>En esta área se encuentra el mayor potencial para nuestro desarrollo</i></p>

Desconocido por los demás	Área oculta	Zona desconocida
	<p>Lo que sabes de ti mismo pero no lo compartes con los demás</p> <p><i>Basado en:</i> el autoconocimiento</p> <p><i>Cómo descubrir:</i> Exposición y auto divulgación</p>	<p>Lo que ni tú ni los demás saben de ti...</p> <p><i>Cómo descubrir:</i> Salir de la zona de confort, por ejemplo, a través de conversaciones con personas que son y piensan muy diferente a nosotros</p>

Lo que esto significa para las actitudes y el comportamiento de los géneros:

	Conocido por sí mismo	Desconocido por sí mismo
Conocido por otros	<p>Área abierta/libre</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué clase de valores tiene en relación con la igualdad de género? - ¿Puede pensar en un caso específico en el que sintió que había una cuestión de género presente - cómo reaccionó / se comportó? (por ejemplo, reclutamiento, promoción, reunión de equipo, etc.) 	<p>Área ciega</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imagine una situación de su vida laboral diaria en la que sintió que se enfrentaba a una cuestión de género. ¿Cómo se comportó? - ¿Puede imaginar cómo interpretaron otros este comportamiento? ¿Puede imaginar una percepción alternativa de la suya propia? - ¿Conoces a gente de confianza que pueda proporcionarte un espejo y de la que te gustaría recibir comentarios?
Desconocido por los demás	<p>Área oculta</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué piensas sobre la igualdad de género pero no quieres compartir con los demás? - ¿Por qué no quieres compartir estas actitudes? 	<p>Zona desconocida</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de posicionamiento frente a la igualdad de género te resulta totalmente extraño? ¿Estarías interesado en saber más sobre este posicionamiento o estas ideas tan extrañas?

Así es como puedes planear la sesión

Minutos	Objetivos	Orientación del facilitador
10	Explica el modelo de la Ventana Johari	Ver arriba
30	Los participantes tienen una idea	Los participantes reflexionan y toman notas por sí mismos sobre las siguientes cuestiones: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son mis zonas ciegas?

	más clara sobre sus áreas ciegas	<ul style="list-style-type: none">- ¿Cuáles son mis puntos de desarrollo en cuanto a la igualdad de género? ¿Dónde podría cambiar y dónde quiero cambiar?- ¿Quién es una persona de confianza y quién puede darme retroalimentación? <p>Si la gente quiere, puede compartir algunas de sus reflexiones, pero no debe haber presión sobre ello.</p>
--	----------------------------------	---

11.7 Referencias

DCED. 2013. Measuring Achievements of Private Sector Development in Conflict-Affected Environments. Practical Guidelines for Implementing the DCED Standard: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Market%20Development/DCED_Practical_Guidelines_Measuring_PSD_in_CAEs_Version3_June2015.pdf?csf=1&e=u5Cwlw

EBRD. (no date). Gender and inclusive finance: <https://www.ebrd.com/gender-equality-and-inclusion.html>

The European Union Agency for Fundamental Rights. 2013. EU LGBT survey: Results at a glance: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Others/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf?csf=1&e=snXEg6

European Institute for Gender Equality. (no date). Glossary: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1397>

GIZ. 2015. Promoting equal participation in sustainable economic development, 2015: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Market%20Development/Toolbox_Promoting_equal_participation_GIZ_2015.pdf?csf=1&e=jaEtBL

ILO. (no date). Mainstreaming gender in the ILO Global Programme STEP: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20Mainstreaming%20in%20Organisations/ILO_Mainstreaming.pdf?csf=1&e=R74rBi

ILO. (no date). Participatory Gender Audit: A tool for organizational change: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20Mainstreaming%20in%20Organisations/ILO_Gender%20Audit.pdf?csf=1&e=RM612s

IPA. (no date). The impact of gender dialogue on access to savings and loans on intimate partner violence in Côte d'Ivoire: https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Financial%20Inclusion/IPA_Gender%20dialogue_Loans%20and%20Credit.pdf?csf=1&e=llXwvE

Jones, Harry. 2009. Equity in development: Why it is important and how to achieve it. https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Others/Jones_Equity_ODI_2009.pdf?csf=1&e=AWL9tY

Market Development Facility. 2018. Beyond Income: A Critical Analysis of Agency Measurement in Economic Programming: [https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/3_Best%20Practice%20Examples%20from%20Projects/Measurement/Beyond-Income%20FINAL%20\(MDF%202018\).pdf?csf=1&e=i4OsZY](https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/3_Best%20Practice%20Examples%20from%20Projects/Measurement/Beyond-Income%20FINAL%20(MDF%202018).pdf?csf=1&e=i4OsZY)

Montaño, Sonia. 2019. Presentation at the FEEM event, Guatemala:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/6_Events%20and%20Webinars/2019_Gender%20Event%20Guatemala/FEEM%20Informe%20evento%20EN.pdf?csf=1&e=l70Adk

Naila Kabeer. 2011. MDGs, Social Justice and the Challenge of Intersecting Inequalities:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Intersectionality/Kabeer%20Challenge%20of%20intersecting%20inequalities%20short_2011.pdf?csf=1&e=UoBpfX

OECD. (no date). Measuring Well-Being and Progress: <https://www.oecd.org/statistics/measuring-well-being-and-progress.htm>

OECD. 2011. Compendium of OECD Well-Being Indicators:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Others/OECD_Wellbeing.pdf?csf=1&e=vSh5F0

Promundo. 2011. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES):

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/New%20Masculinities/Promundo_Evolving-Men-Initial-Results-from-IMAGES.pdf?csf=1&e=n9tiXK

Rottach E, Schuler SR and Hardee K. 2009. Gender perspectives improve reproductive health outcomes: New evidence. Prepared with support from the Interagency Gender Working Group, USAID, and Population Action International.

SDC (no date). Guidance Sheet “Mainstreaming Women’s Economic Empowerment (WEE) in Market System Development”:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Market%20Development/2016%20SDC%20guidance-sheet-Womens%20Economic%20Empowerment%20in%20MSD.pdf?csf=1&e=3ZPEcO

SDC. 2017. Gender Reference Indicators:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Measurement/SDC_Gender%20Reference%20Indicators_Nov2017_E.pdf?csf=1&e=Wu8j3c

SDC. 2018. Report on Effectiveness: Swiss international cooperation in the field of gender equality 2007-2016:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20Mainstreaming%20in%20Organisations/SDC_Report%20on%20Effectiveness%20Gender%20Equality_2007-2016.pdf?csf=1&e=4x8K5B

UN Economic and Social Affairs. 2016. Leaving no one behind: the imperative of inclusive development:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Social%20Inclusion/UN_Leave%20no%20one%20behind%20RWSS%202016.pdf?csf=1&e=7bJ8eb

UNEP. (no date). Gender and environment:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Gender%20and%20Environment/UNEP_Gender%20equality%20and%20Environment.pdf?csf=1&e=8vFMRs

UN Women. 2018. Turning promises into action: gender equality in the 2030 agenda for sustainable development:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Gender%20and%20Environment/UNEP_Gender%20equality%20and%20Environment.pdf?csf=1&e=8vFMRs and

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20Mainstreaming%20in%20Organisations/UN_SDG%20Report%20Summary_2018.pdf?csf=1&e=2wLpf4

UN Women Training Centre. (no date). Gender Equity Glossary_

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=g&sortkey>

≡

Wecef. 2018. The gender impact assessment and monitoring tool:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Measurement/WECF_Gender%20Impact%20assessment%20tool_2018.pdf?csf=1&e=RtkDUa

World Bank Group. 2013. Inclusion Matters:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Social%20Inclusion/WBG_Inclusion%20Matters.pdf?csf=1&e=Gbsyze

World Bank Group. 2019. Women, Business and the Law:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Entrepreneurship/WBG_WBL_2019.pdf?csf=1&e=cekExl

World Economic Forum. 2018. The Global Gender Gap Report 2018:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20Mainstreaming%20in%20Organisations/WEF_Global%20Gender%20Gap%20Report_2018.pdf?csf=1&e=Z8riID

WHO. 2011. World Report on Disability:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Social%20Inclusion/WHO_World%20Report%20Disablity_2011.pdf?csf=1&e=a8PUMx

Women's Rights and Economic Change. 2004. Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice:

https://swisscont.sharepoint.com/:b:/r/sites/gender/Documents/7_External%20Materials%20and%20Resources/Gender%20and%20specific%20topics/Intersectionality/Women%20Rights%20and%20Economic%20Change_Intersectionality_2004.pdf?csf=1&e=zrhEvb

Recursos generales:

ILO Guides and Manuals:

<https://libguides.ilo.org/c.php?g=259898&p=4648962>