

Guía de Orientación

31 preguntas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en proyectos y programas de CyT

Esta guía es una construcción conjunta de una de las líneas de acción del Grupo de Trabajo de Género del PROCISUR.

Con la coordinación de Mariana Stegagnini, colaboraron en su elaboración: Cecilia Gianoni, Secretaria Ejecutiva del PROCISUR; Daniela Bustos, Silvia Ceva, Leticia González, Myrna Lazarte y Luciana Vázquez (INTA Argentina); Cristina Arzabe y Cláudia Valéria Dy Lá Fuente (EMBRAPA); Paula Cornejo Orellana y Michelle Partarrieu Vistoso (INIA Chile); Silvia Castellano, Carolina Pivetta y Priscila Zúñiga Villalobos (IICA); Lourdes Cáceres, Carmen Cohene, Carmiña Martínez y Sasha Planas (IPTA); Joanna Lado, Tatiana Morales y Graciela Quintans (INIA Uruguay).

NOVIEMBRE 2023

¿Para qué puede servirnos esta guía?

Asumiendo la heterogeneidad que caracteriza a los INIA del Cono Sur, desde el Grupo de Trabajo de Género del PROCISUR presentamos esta guía metodológica como una herramienta que puede colaborar con las organizaciones para incorporar la perspectiva de género en la investigación científica y el desarrollo de tecnología e innovación en proyectos y programas de los institutos, implicando en este proceso a todos sus equipos técnicos profesionales y de investigación. En síntesis, con esta guía pretendemos brindar una herramienta amigable y de sencilla aplicación que permita sistematizar y poner en común procedimientos que colaboren en procesos para hacer conscientes, identificar y reconsiderar estereotipos y sesgos de género que pueden afectar la producción científica tecnológica. Se propone su aplicación para todo el ciclo de vida de los proyectos, desde la conformación del equipo de trabajo hasta su evaluación.

¿A quiénes está destinada?

Esta herramienta está diseñada para guiar reflexiones y generar cuestionamientos que permitan reconocer estereotipos de diversidad de disciplinas y actividades para todas las personas, no necesariamente referentes o especialistas en género de los institutos. Desde la experiencia, asumimos que uno de los obstáculos para la transversalización del enfoque de género es la falta de formación en la temática en las currículas técnico- profesionales. La metodología del análisis de sexo y de género no está presente en la mayoría de los planes de estudios universitarios, a pesar de su importancia en la producción científica y tecnológica de la mayoría de las actividades. Por ello, se procura acompañar la propuesta con referencias conceptuales y recursos audiovisuales que faciliten la experiencia. Idealmente, esta guía se adoptará de manera más eficiente entre agentes institucionales que hayan accedido a instancias de sensibilización y formación sobre género y, por supuesto, en sistemas de trabajo inclusivos en culturas institucionales sensibles al género.

¿Cómo podemos implementarla?

En primer lugar, se reconoce que no todos los proyectos son susceptibles de ser analizadas desde el prisma del sexo y el género (como la física teórica o la matemática pura). Además, algunas de las preguntas aquí presentadas pueden no aplicar a aspectos específicos del proyecto en cuestión. Es una herramienta flexible y plástica en su adopción. Idealmente, se sugiere utilizarla desde el momento 0, desde el nacimiento de los proyectos, y procurar que acompañe cada fase del mismo. Asimismo, acudir a las ayudas y referencias conceptuales que ofrece. Se cuenta con un check list inicial para cada etapa, y una descripción y recomendación de cada pregunta sugerida.

Como toda herramienta de planificación, esta guía es una herramienta viva. Por eso, les pedimos completar la encuesta [linkada aquí](#) para evaluar su aplicación efectiva y mejorarla.

En el sitio web del PROCISUR (www.procisur.org.uy) podrán encontrar contenido complementario y de capacitación que resultará de utilidad.



Etapa del proyecto:

ASPECTOS VINCULADOS AL EQUIPO DE TRABAJO



CHECK LIST - ASPECTOS VINCULADOS AL EQUIPO DE TRABAJO

			Espacio para comentarios/referencias de preguntas relacionadas
1	¿Existe la posibilidad de consultar a un/a especialista/ referente de género a lo largo del proyecto?	Sí/No	
2	¿Se ha formado o sensibilizado al equipo en la temática de género?	Sí/No	
3	En la contratación o selección del equipo de trabajo ¿se promueve la diversidad motivando a las mujeres a participar en el mismo?	Sí/No	
4	¿Hay diversidad en la conformación del equipo?	Sí/No/No Aplica	
5	¿Las jerarquías, roles y responsabilidades en el equipo de trabajo están asignadas de manera equitativa? ¿Se consideran estrategias para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que son parte de la Institución e implementadoras del proyecto?	Sí/No/No Aplica	
6	¿Se contempla de forma equitativa la visibilización de las mujeres participantes en el proyecto a la hora de comunicar/difundir resultados o logros?	Sí/No/No Aplica	



1 ¿Existe la posibilidad de consultar a un/a especialista/referente de género a lo largo del proyecto?

Esta pregunta no implica necesariamente que exista una persona especialista en género asignada dentro del proyecto. Refiere a la posibilidad de acceder a consultar a algún/a referente institucional con formación en la temática, ya sea parte del área de género o experta/o participante en otros proyectos. Contar con una mirada experta facilita la interpretación de esta guía y su implementación en distintas etapas del proyecto.

Sí | No

2 ¿Se ha formado o sensibilizado al equipo en la temática de género?

La formación o sensibilización referida sobre la temática de género puede ser de carácter general, no necesariamente enfocada a la integración de la dimensión de género en el proyecto o en la temática del mismo.

Sí | No

3 En la contratación o selección del equipo de trabajo ¿se promueve la diversidad motivando también a las mujeres a participar en el mismo?

La motivación puede ejemplificarse a través de convocatorias inclusivas, en donde se exprese y priorice la participación de mujeres.

Sí | No

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrarlo?

En el caso de no contar con una persona especialista en la organización, se recomienda acudir a espacios de cooperación técnica vinculados o grupos de trabajo en género en la institución.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrarlo?

En el caso de no haber contado con instancias de formación y no disponer de las mismas en la organización, puede acudirse a la formación disponible en el Canal de YouTube del PROCISUR que se llevó adelante en el año 2022 [aquí](#).

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos mejorarlo?

Se sugiere consultar en su INIA o en instituciones de posible colaboración a las mujeres referentes del área temática del proyecto y motivar su integración, preguntarnos “¿hay especialista de este tema mujer en la organización?” También, de ser factible, es recomendable establecer cupos mínimos que garanticen la diversidad del equipo de trabajo.

Cuando no existen expertas en determinadas temáticas, consideremos que tener registro de esta situación también es información valiosa para el instituto en su planificación de recursos humanos.



4 ¿Hay diversidad en la conformación del equipo?

Equipos de trabajo diversos permiten ampliar las perspectivas. Mejoran los patrones para resolver problemas, generan ideas más innovadoras y creativas. Considerar diversidad de género en la conformación del equipo, pero también etaria, disciplinar, trayectos de experiencia son sugerencias para potenciar la diversidad en el equipo de trabajo.

Sí | No | No Aplica

5 ¿Las jerarquías, roles y responsabilidades en el equipo de trabajo están asignadas de manera equitativa y considerando estrategias para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que son parte de la Institución e implementadoras del proyecto?

En el ámbito laboral en general y en los equipos de trabajo en particular suelen reproducirse los estereotipos y desigualdades que se dan en otros ámbitos de la sociedad. Para lograr equipos capaces de integrar la dimensión de género en los proyectos es necesario hacernos esta pregunta, la cual apunta a evitar reproducir un esquema desigual de asignación de roles y responsabilidades inconscientes. A modo de ejemplo, puede suceder que las mujeres del equipo de trabajo queden a cargo de las tareas más administrativas y de organización mientras los varones asumen un rol activo en la toma de decisiones estratégicas, o en las instancias de comunicación de resultados asumen el rol de referentes institucionales. Preguntémonos: equipos sesgados ¿qué clase de producción científica/tecnológica/de innovación serán capaces de generar?

Sí | No | No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos lograrla?

Se aconseja atender lo planteado en la pregunta anterior, pero si no es factible lograr diversidad en la conformación del equipo, pueden generarse instancias de intercambio o consultas ad hoc en algunas de las etapas claves del proceso, que garanticen una mirada más diversa sobre el proyecto. Por ejemplo, realizando una ronda de revisión o interconsulta durante el diseño de herramientas y objetivos.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos modificar esta situación?

Hacer explícito este análisis es un primer paso para dar lugar a estas conversaciones y revisar asignación de tareas. Si bien existen responsabilidades institucionales en la asignación de roles, también hay grados de responsabilidad individual entre quienes conforman los equipos para la promoción de espacios equitativos, promotores de una participación igualitaria. Es posible reconocer desigualdades durante la implementación de un proyecto con perspectiva de género, y sobre ello actuar para fortalecer y ampliar capacidades de los equipos de trabajo, para hacerlos más diversos e inclusivos.

6 ¿Se contempla de forma equitativa la visibilización de las mujeres participantes en el proyecto a la hora de comunicar/difundir resultados o logros?

La infra/sub representación de las mujeres como referentes es una de las características más reiteradas al analizar las brechas de género en el ámbito científico y tecnológico, sintetizado en la metáfora del “Efecto Matilda”¹. Esto tiene consecuencias no solo en las trayectorias individuales de las carreras profesionales de quienes padecen esta situación, sino también en la construcción de estereotipos que reducen la participación plena y equitativa en la ciencia para mujeres y niñas.

En el plano institucional, las instancias de comunicación del proyecto pueden ser diversas: reuniones de presentación, notas de prensa, posteos en redes sociales institucionales, etcétera. Una comunicación coherente con la integración de la dimensión de género en los proyectos que se promueve a través de esta guía debiera contemplar la visibilización justa de todas las personas involucradas en el proceso.

Sí | No | No Aplica

1 Ver en el apartado “Glosario y referencias”

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos modificar esta situación?

Tal como se describió en la pregunta anterior, hacer explícito este análisis es un primer paso ineludible para discutir en el marco de la asignación de roles la decisión de no invisibilizar a las mujeres que fueron parte del proceso. Y se reitera: esto implica responsabilidades institucionales pero también grados de responsabilidad individual entre quienes conforman los equipos para promover una visibilización igualitaria de los logros obtenidos.

Etapa del proyecto:

RECOLECCIÓN
DE INFORMACIÓN Y
DISEÑO



CHECK LIST - RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DISEÑO

		Espacio para comentarios/referencias de preguntas relacionadas
7	¿Existen marcos normativos institucionales, nacionales e internacionales en relación a la igualdad de género a tener en consideración en el proyecto o programa?	Sí/No/No Aplica
8	En los antecedentes: ¿Existen datos de diagnóstico/ descripción situacional desagregados por género sobre el tema que se aborda en el proyecto?	Sí/No/No Aplica
9	¿Se buscan/reconocen iniciativas y buenas prácticas con participación de mujeres beneficiarias que pueden ser útiles como punto de partida a las iniciativas que se desarrollen en el proyecto?	Sí/No/No Aplica
10	¿Se contempla la inclusión de información desagregada que permita caracterizar con más detalle la situación de las mujeres beneficiarias/ parte de la comunidad en donde se desarrollará el proyecto/destinatarias de las innovaciones generadas?	Sí/No/No Aplica
11	En el caso de haberse realizado un relevamiento de información para el análisis de situación (encuestas, entrevistas previas, etcétera) ¿participaron de manera equitativa varones y mujeres?	Sí/No/No Aplica
12	En la formulación de objetivos, estrategias y acciones ¿Se toman en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y varones de la población en estudio/beneficiaria/ destinataria de las innovaciones?	Sí/No/No Aplica



13	¿Se considera explícitamente a las mujeres como destinatarias/beneficiarias del proyecto?	Sí/No/No Aplica	
14	En los proyectos en los que existen instancias de interacción con la población beneficiaria/destinataria del proyecto: ¿Se consideran y garantizan las condiciones para la participación igualitaria de mujeres y varones en las iniciativas que se desarrollen? ¿Las metodologías diseñadas garantizan condiciones equitativas?	Sí/No/No Aplica	Ver pregunta 19
15	¿Se diseñan instrumentos de seguimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género?	Sí/No/No Aplica	
16	¿Hay actividades contempladas dirigidas específicamente a reducir las brechas de género?	Sí/No/No Aplica	
17	¿En el presupuesto se contemplan los compromisos asumidos en materia de género para el proyecto?	Sí/No/No Aplica	Ver pregunta 19
18	En el caso de que el tipo de proyecto lo requiera: ¿Se contempla en la planificación la visibilidad de las mujeres que como destinatarias/beneficiarias participaron en el proyecto a la hora de difundir/comunicar resultados o logros del mismo?	Sí/No/No Aplica	



7 ¿Existen marcos normativos institucionales, nacionales e internacionales en relación a la igualdad de género a tener en consideración en el proyecto o programa?

Alinear los proyectos o programas a marcos normativos existentes vinculados a la temática de género no solo brinda un encuadre pertinente, sino que además es una oportunidad para fortalecer y cohesionar las iniciativas que de este surgen en el ámbito institucional. Podemos procurar buscar vinculación entre los objetivos propuestos y los marcos normativos vinculados a la equidad de género.

Sí | No | No Aplica

8 En los antecedentes: ¿Existen datos de diagnóstico/ descripción situacional desagregados por género sobre el tema que se aborda en el proyecto?

Los datos vinculados a los temas que se abordan los proyectos en muchas ocasiones pueden mirarse con enfoque de género. Esto permite mayor pertinencia en las decisiones, facilita un análisis interseccional y mejora los resultados. Algunos ejemplos:

- » estamos desarrollando un proyecto que contempla la generación de nuevos mecanismos de financiamiento para la agricultura familiar. ¿Es posible diferenciar por género a las personas que se encuentran en la economía formal? Las mujeres rurales no suelen estar bancarizadas y esto suele afectar sus posibilidades de acceso al crédito.
- » estamos trabajando en un proyecto de asistencia técnica para incluir nuevas tecnologías digitales en la producción hortícola de una comunidad, tanto para la producción como para la comercialización de productos a través de plataformas electrónicas. ¿Podemos desagregar por género a la población que tiene acceso a teléfonos y conectividad? ¿Podemos analizar la diferenciación de responsabilidades en el proceso productivo diferenciada por género? ¿Podemos analizar los datos de empleo formal e informal en esa comunidad, vinculadas a la producción hortícola, diferenciados por género?
- » estamos trabajando sobre el mejoramiento genético de una legumbre para aumentar su calidad nutricional. ¿Cuál es la población que decidirá la adopción de ese producto, desagregada por género? ¿a qué población hay que comunicarle los beneficios, desagregada por género?
- » estamos generando un plan de asistencia técnica para mejorar la sanidad en la cría de caprinos en una región. ¿Quiénes se encargan de la atención sanitaria de estos animales, desagregado por género? Si hay un alto porcentaje de mujeres: ¿cómo se diseñarán y organizarán las capacitaciones para garantizar que puedan asistir a las mismas?

Sí | No | No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos subsanarlo?

Es posible que por el tipo de proyecto o programa no existan marcos normativos específicos a considerar. En ese caso, se recomienda analizar si podría ser factible y pertinente la mención de agendas más globales o generales, como por ejemplo los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). El ODS 5 refiere a la igualdad de género.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

Existen diversos materiales de análisis transversal de género para varias de las líneas de trabajo que se abordan desde los Institutos de Cooperación y de Investigación Agropecuaria: género y cambio climático; género y comercio; género y acceso a las tecnologías; género y agricultura familiar, entre otros. Si no existieran datos desagregados sobre el tema y la población involucrada o beneficiaria del proyecto en cuestión, es factible acudir a estas referencias que, aunque más globales, facilitarán un análisis con perspectiva de género sobre varias de las temáticas. Recomendamos atender las referencias disponibles en el [anexo](#).



9 ¿Se buscan/reconocen iniciativas y buenas prácticas con participación de mujeres beneficiarias que pueden ser útiles como punto de partida a las iniciativas que se desarrollen en el proyecto?

Es posible identificar trabajos tanto de Institutos de Investigación como de Organismos de Cooperación en donde se reconocen experiencias exitosas en la transversalización de la perspectiva de género en diversos proyectos. En estas iniciativas abundan ejemplos de buenas prácticas que pueden servir como ejemplos para inspirar intervenciones inclusivas.

Sí | No | No Aplica

10 ¿Se contempla la inclusión de información desagregada que permita caracterizar con más detalle la situación de las mujeres beneficiarias/ parte de la comunidad en donde se desarrollará el proyecto/ destinatarias de las innovaciones generadas?

La caracterización de la población beneficiaria con una mirada de género debería ir más allá de la “cantidad de mujeres”. En muchos casos, es esclarecedora la mirada sobre otras variables que describen su situación, garantizan una mirada interseccional² y serán determinantes a la hora de implementar el proyecto o presentar una innovación, a modo de ejemplos:

- » en un proyecto de asistencia técnica ¿cuánto tiempo disponible real tienen esas mujeres frente a sus tareas de cuidado (hijos pequeños, adultos mayores, tiempos en el transporte);
- » en un proyecto vinculado a herramientas de financiamiento ¿hay información sobre el nivel de endeudamiento de esa población desagregada por género?;
- » en un proyecto para juventudes rurales ¿hay información sobre las tareas de cuidados asignadas a las jóvenes rurales? ¿Hay información sobre el acceso a derechos de salud sexual y reproductivos de las jóvenes rurales? ¿Aparecen condicionantes culturales vinculados al género para su acceso a la educación y a la asistencia técnica?
- » en términos generales ¿hay información pre existente que pueda ayudarnos a entender si existe un impacto diferencial entre varones y mujeres en relación a la intervención que el proyecto propone?

Sí | No | No Aplica

2 Ver glosario para ampliar esta conceptualización.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

Al igual que la pregunta anterior, sugerimos atender las referencias disponibles en el [anexo](#).

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

Se recomienda incorporar esta descripción en los proyectos, de acuerdo al contexto y su especificidad, para lograr una integración de la perspectiva de género. Si no existen los datos y en la medida en que resulte pertinente para el tipo de proyecto, se sugiere analizar si es posible incorporar esta medición a través de algún instrumento durante el proceso de implementación. Puede representar una oportunidad para que el proyecto evite reproducir situaciones de desigualdad y contribuya a la equidad de género.

11 En el caso de haberse realizado un relevamiento de información para el análisis de situación (encuestas, entrevistas previas, etcétera) ¿participaron de manera equitativa varones y mujeres?

Existen proyectos en los que, a modo de antecedentes, es posible procurar información a través de distintas herramientas (reuniones plenarias con una comunidad, encuestas, entrevistas con referentes, etcétera). En estos casos, es importante lograr una justa representatividad de la población beneficiaria también para obtener conclusiones que incluyan a la totalidad de la población en las instancias de relevamiento. Algunos ejemplos:

- en un proyecto productivo, si realizamos una reunión plenaria previa para recoger elementos que colaboren con el diagnóstico ¿participaron todos/mayoritariamente varones? ¿no hay mujeres involucradas en los procesos productivos en los que se intervendrá? ¿si están involucradas, pero no acudieron al encuentro, podemos analizar los motivos? Si hacemos entrevistas a referentes comunitarios ¿solo entrevistamos a los varones?;
- en un proyecto de evaluación sensorial de productos, los paneles /consumidores seleccionados para hacerla ¿tienen en cuenta la equidad de género?.

Sí

No

No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos modificar la situación?

Para lograr intervenciones pertinentes y adecuadas en la instancia de diseño e implementación del proyecto es necesario que estas herramientas de relevamiento previo contemplen recoger información de forma equitativa. Para ello, desde su diseño deben contemplar y buscar garantizar el acceso equitativo de mujeres y varones para participar del relevamiento. Es recomendable convocar a mujeres explícitamente y generar las condiciones (horarios de reuniones, solicitar la presencia en la entrevista, distribuir encuestas de forma equitativa, etcétera) para que participen. Si todo lo antedicho no fuera factible, se sugiere considerar en el análisis de los relevamientos los antecedentes que pudieran haberse recogido a través de las preguntas precedentes de esta guía. Ello podría facilitar que el equipo de trabajo del proyecto pueda lograr una interpretación no sesgada de la información relevada a solo/mayormente hombres.

12

En la formulación de objetivos, estrategias y acciones ¿Se toman en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y varones de la población en estudio/beneficiaria/destinataria de las innovaciones?

La consideración de las necesidades diferenciadas de mujeres y varones a lo largo del proyecto garantizará iniciativas inclusivas y una producción científico- tecnológica con un alcance social más justo. Realizar el análisis de antecedentes como el que se viene proponiendo en esta guía permitirá reflejar estas necesidades particulares en relación al proyecto. Pero más allá de esto, pueden considerarse algunos ejemplos de necesidades diferenciadas:

- » El tiempo. La responsabilidad sobre las tareas de cuidados afectan de manera diferencial a las mujeres, que destinan mayor tiempo a actividades no remuneradas que se relacionan con el cuidado de los hijos, gestión de tareas domésticas, etcétera. Si generamos un mejoramiento de una legumbre ¿Consideramos que no lleve más tiempo de cocción? Si trabajamos sobre el acceso al agua de una comunidad agrícola ¿consideramos al problema y la solución afectando de forma diferencial a las mujeres en las que recaen las tareas de cocinar y lavar?
- » Las oportunidades de empleo. Existen múltiples factores que determinan esta diferenciación. Podemos afirmar que globalmente hay más mujeres en condiciones de empleo informal y desigualdad salarial. Además, las mujeres enfrentan estereotipos de género que las alejan de campos técnicos y determinadas orientaciones profesionales (ingenierías, matemáticas, sistemas, ciencias de datos) y las acercan a otras. Si trabajamos sobre la incorporación de nuevas tecnologías en un sector productivo ¿estamos considerando la adopción diferencial que podría darse entre mujeres y varones? ¿reconocemos en la incorporación de estas nuevas tecnologías una oportunidad potenciadora de la calidad del empleo entre las mujeres?
- » Liderazgo. Las mujeres frecuentemente enfrentan más desafíos para acceder a roles de liderazgo político, empresarial, productivo (ya sea por estereotipos, subrepresentación). Si estamos trabajando en un programa productivo ¿estamos generando iniciativas que las fortalezcan en su rol sectorial/comunitario?

Sí

No

No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

Se recomienda volver a los antecedentes recogidos (preguntas 7 a 10) para la elaboración del proyecto, y revisar el diseño de objetivos, estrategias y acciones con esta mirada interseccional, para adecuarlos en pos de una mejor implementación.



13 ¿Se considera explícitamente a las mujeres como destinatarias/beneficiarias del proyecto?

Es importante aclarar que la dimensión de género debiera integrarse a todo tipo de proyectos y programas y no exclusivamente a los que tienen a mujeres como destinatarias/ beneficiarias.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

No necesariamente los proyectos deben tener de forma explícita a las mujeres como destinatarias o beneficiarias del proyecto. Aún así, es imprescindible (y posible) integrar la mirada interseccional de género en la mayoría de las iniciativas, incluso desde la conformación de los equipos de trabajo.

14 En los proyectos en los que existen instancias de interacción con la población beneficiaria/destinataria del proyecto ¿Se consideran y garantizan las condiciones para la participación igualitaria de mujeres y varones en las iniciativas que se desarrollen? ¿Las metodologías diseñadas garantizan condiciones equitativas?

Las iniciativas que se generan a lo largo de los proyectos deben ser inclusivas. Pero además, pueden ser oportunidades para visibilizar sesgos existentes, y dejar de reproducir estereotipos que aumentan la desigualdad.

Algunos ejemplos de iniciativas que debieran considerar esta interseccionalidad: ¿pueden extenderse los plazos para inscribirse en una capacitación? ¿y considerar cupos solo para mujeres? ¿es factible considerar horarios que permitan atraer a un mayor número de mujeres a participar? En el diseño de actividades presenciales ¿podemos contemplar un espacio de guardería para hijos/as a fin de que las mujeres puedan participar de las actividades? ¿Hay baños disponibles para mujeres en el lugar donde se llevará adelante la actividad? Si se necesita contar con indumentaria específica de seguridad para alguna actividad del Proyecto ¿se considera la disponibilidad de talles adecuados también para mujeres?

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se recomienda analizar las metodologías diseñadas y el plan de actividades con lentes de género y reformular las iniciativas para que éstas puedan garantizar la participación igualitaria.



15 ¿Se diseñan instrumentos de seguimiento monitoreo y evaluación con enfoque de género?

Los instrumentos que se diseñan en esta instancia se vinculan directamente con la etapa de evaluación del proyecto, colaborando en la identificación de desigualdades en el análisis de resultados. Si bien pueden contemplarse instancias con denominaciones diferentes, a los efectos de esta guía describimos al seguimiento como una actividad continua, regular, que se realiza durante todo el ciclo de vida del proyecto. El monitoreo, como un proceso más amplio que contiene al seguimiento e incluye actividades de análisis de la información recopilada para la toma de decisiones. Finalmente, la evaluación como la instancia de análisis profundo de resultados, impactos y efectos de la intervención, que puede realizarse en momentos específicos y/o al final del proyecto.

En síntesis, la pregunta refiere a la construcción de herramientas que permitan medir y analizar las desigualdades de género en las distintas áreas del proyecto (aunque este no sea un proyecto que explícitamente tenga como objetivo abordar la cuestión de género). Diseñarlas con enfoque de género implica incorporar variables que permitan garantizar que las desigualdades de género sean identificadas y analizadas para una interpretación y abordaje efectivos.

Algunos ejemplos:

- » En la instancia de seguimiento, pueden incluirse indicadores de participación desagregados por género en las distintas actividades del proyecto; también, realizar un seguimiento de la asignación de recursos (financieros, materiales, de tiempo) entre varones y mujeres.
- » En la instancia de monitoreo, pueden incorporarse entrevistas o encuestas periódicas que permitan evaluar cómo el proyecto ha afectado de manera diferencial a varones y mujeres.
- » En la instancia de evaluación, podemos incorporar aspectos (siempre según el carácter/ temática del proyecto) como el análisis de las mejoras de ingresos, tasas de participación laboral u oportunidades educativas diferenciados por género.

Sí | No | No Aplica

16 ¿Hay actividades contempladas dirigidas específicamente a reducir las brechas de género?

No necesariamente para que un proyecto tenga perspectiva de género debe integrar actividades destinadas específicamente a reducir las brechas (tal como referimos en la pregunta 13). Sin embargo, especialmente cuando los antecedentes del proyecto y la caracterización de sus destinatarios/beneficiarios presentan escenarios de desigualdad y el tipo de proyecto lo permite, pueden emprenderse actividades tendientes por ejemplo a revertir estereotipos detectados (por ejemplo: “no pueden hacer determinado tipo de trabajo por ser mujeres” o visibilizar desigualdades (por ejemplo, el nivel de empleo informal entre mujeres y varones).

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Es clave integrar preguntas, indicadores y métodos en la planificación que lo contemplen.

Un proyecto con perspectiva de género requiere desde su diseño la generación de métodos que permitan recopilar y analizar datos desagregados por género. No incluir esta mirada desde el inicio limitará la posibilidad de identificar desigualdades, por lo cual las consideraciones sobre acciones y recomendaciones del proyecto estarán sesgadas.

En caso de respuesta negativa ¿sería factible integrarlas de alguna manera?

Si bien puede no contemplarse en el diseño actividades específicas, existe la posibilidad de integrar a las actividades generales algunos elementos capaces de colaborar con la reducción de brechas, por ejemplo a través de una comunicación inclusiva que visibilice la diversidad, o de actividades que promuevan la participación de las mujeres.



17 ¿En el presupuesto se contemplan los compromisos asumidos en materia de género para el proyecto?

Esta consideración explícita busca garantizar la implementación efectiva de todo el diseño precedente.

Sí | No | No Aplica

18 En el caso de que el tipo de proyecto lo requiera: ¿Se contempla en la planificación la visibilidad de las mujeres que como destinatarias/beneficiarias participaron en el proyecto a la hora de difundir/comunicar resultados o logros del mismo?

Esta pregunta en la etapa de diseño es relevante cuando el proyecto requiera durante o en la finalización la generación de un banco de imágenes y videos, o la documentación de testimonios. Para garantizar su implementación en la instancia final, esta intención de visibilizar los aportes de las mujeres debiera explicitarse desde el diseño, para contar con el material necesario.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿podemos revertirlo?

Para lograr la puesta en práctica de la integración de la perspectiva de género declarada en el diseño del proyecto, resulta ineludible contemplar dentro del presupuesto los compromisos que se asumen.

En caso de respuesta negativa ¿podemos contemplarlo?

La planificación con perspectiva de género del registro de materiales que describen/narran el proyecto garantizará una visibilización inclusiva. Se recomienda integrarla de forma explícita.

Etapa del proyecto:

IMPLEMENTACIÓN



CHECK LIST - IMPLEMENTACIÓN

			Espacio para comentarios/referencias de preguntas relacionadas
19	En el caso que se hayan contemplado en la etapa de diseño del proyecto especificidades según género en relación con el acceso a recursos ¿Se están considerando y/o cumpliendo en la implementación?	Sí/No/ Parcialmente / No Aplica	Ver preguntas 14 y 17
20	¿Se consideran estrategias para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que son beneficiarias del proyecto?	Sí/No/No Aplica	Ver preguntas 12 y 8
21	Al momento de la implementación ¿Se facilitan condiciones para la participación equitativa de mujeres y varones en las actividades implicadas en el proyecto?	Sí/No/No Aplica	
22	Entre las ofertas de formación y asistencia técnica vinculadas al proyecto de parte de los INIA ¿Se realizan ofertas inclusivas y/o específicamente destinadas a las mujeres?	Sí/No/No Aplica	Ver pregunta 25
23	¿Se contempla la gestión de alianzas estratégicas enfocadas a dar sostenibilidad y continuidad a las iniciativas desarrolladas en el proyecto que benefician a las mujeres?	Sí/No/No Aplica	
24	¿Hay participación paritaria en las actividades sustantivas del proyecto y en los espacios de toma de decisiones?	Sí/No/No Aplica	
25	¿Todos los materiales de capacitación/comunicación utilizados llevan de manera intrínseca nociones de igualdad de género e interseccionalidad?	Sí/No/No Aplica	Ver pregunta 22



19 En el caso que se hayan contemplado en la etapa de diseño del proyecto especificidades según género en relación con el acceso a recursos: ¿Se están considerando y/o cumpliendo en la implementación?

Esta pregunta busca poder verificar que se estén cumpliendo en esta etapa de implementación las definiciones precedentes. En este caso, en relación a la consideración de especificidades según género en relación al acceso a recursos, vinculados a las preguntas 14 y 17 de esta guía. La expresión “acceso a recursos” se refiere a la posibilidad de acceder a los requerimientos necesarios para participar/ser beneficiario/a del Proyecto, por ejemplo: el acceso a la tecnología, a la educación, asistencia técnica, etc.

Sí | No | Parcialmente | No Aplica

20 ¿Se consideran estrategias para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que son beneficiarias del proyecto?

Esta pregunta se refiere a las estrategias planteadas y su aplicación concreta en el momento de la implementación, para favorecer el empoderamiento de las beneficiarias del proyecto (si las hubiere). Requiere contemplar los datos relevados con anterioridad (pregunta 8), el repaso de objetivos, estrategias y acciones (pregunta 12) y el análisis de las dificultades que ahondan la brecha de género. A modo de ejemplos, pueden favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres: el acompañamiento legal para su fortalecimiento organizativo; si se detectaron diferencias de género en relación a la digitalización, actividades de capacitación específicas; si hay desconocimiento, el acompañamiento en pos del acceso a herramientas financieras.

Sí | No | No Aplica

21 Al momento de la implementación ¿Se facilitan condiciones para la participación equitativa de mujeres y varones en las actividades implicadas en el proyecto?

Esta consulta apunta a establecer si las problemáticas que dificultan la participación equitativa y que fueron relevadas en la fase de recolección de información, son tenidas en cuenta con hechos concretos al momento de la implementación para garantizar efectivamente condiciones de participación igualitaria de la población beneficiaria. Algunos ejemplos: la contemplación del tiempo destinado a la atención de las tareas de cuidados que recaen sobre las mujeres; el acceso a equipamiento y el diseño de maquinaria inclusiva; la accesibilidad a los medios de transporte para concurrir a determinadas actividades en campo (¿las mujeres deben llegar en vehículo propio? ¿tienen carnet de conducir o dependen de terceros? ¿puede facilitarse el transporte?); los horarios de reunión y la previsión de espacios de cuidado para infancias; entre otras.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa o parcial ¿podemos revertirlo?

Para garantizar el acceso igualitario a los recursos, es necesario considerar especificidades según género. Se recomienda volver a atender las definiciones vinculadas a las condiciones y metodologías para la participación en el proyecto, así como también en términos de presupuesto.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se recomienda recuperar el análisis de los antecedentes y objetivos para, a partir de allí, revisar las estrategias planteadas y, en caso de ser necesario, reformularlas con perspectiva de género.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se recomienda volver al diseño metodológico establecido en la pregunta 14, recuperar el análisis de los antecedentes para no omitir aspectos que puedan incidir en la participación y reconsiderar las condiciones dadas en las actividades.



22 Entre las ofertas de formación y asistencia técnica vinculadas al proyecto de parte de los INIA ¿Se realizan ofertas inclusivas y/o específicamente destinadas a las mujeres?

Esta pregunta apunta a los modos de convocatoria de las ofertas de capacitación (uso del lenguaje, imágenes, formas de comunicación); a la convocatoria a mujeres para cubrir roles que tradicionalmente y de acuerdo a los estereotipos que se manejan socialmente, solo cubren los hombres (trabajos de fuerza, exposición, etc); a prestar especial atención a los requisitos y condiciones de aprobación que garanticen la posibilidad de certificación formal del conocimiento adquirido de modo equitativo. La consulta contempla tanto las instancias de capacitación interna de los INIA como las ofertas de capacitación que se ofrecen a la comunidad en el marco de un proyecto.

Sí | No | No Aplica

23 ¿Se contempla la gestión de alianzas estratégicas enfocadas a dar sostenibilidad y continuidad a las iniciativas desarrolladas en el proyecto que benefician a las mujeres?

En este caso, la pregunta se refiere a la posibilidad de articular con organizaciones/agrupaciones que por sus objetivos y trabajo están directamente involucradas y pueden aportar herramientas, conocimientos y un enfoque especializado en relación a la temática de género, como por ejemplo ministerios o secretarías de la mujer, asociaciones/ agrupaciones de mujeres, herramientas de ONU Mujeres, oficinas locales de Organismos Internacionales como OIT en la región en la que se implementa el proyecto.

Sí | No | No Aplica

24 ¿Hay participación paritaria de las destinatarias en las actividades sustantivas del proyecto y en los espacios de toma de decisiones? Idealmente buscamos una participación de mujeres que ronde entre el 40 y 60%.

Se trata de evitar reproducir (tanto en el equipo de trabajo como en la implementación del proyecto a analizar) los roles, estereotipos e inequidades que se producen en general en la sociedad, donde habitualmente las mujeres tienen una participación menor en los espacios de diseño y de toma de decisión frente a la que se establece en cuanto a los roles de cuidado o trabajos más organizativos. Al contrario, los espacios de decisión estratégica y/o manejo económico están generalmente en manos de varones. Se apunta a un ideal de participación paritaria, es decir, del 50% en los espacios, tomando como aceptable una variable de participación de mujeres que ronde entre el 40% y el 60% .

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se recomienda revisar la caracterización de la población beneficiaria (pregunta 10) para adecuar los modos de convocatoria, estereotipos y requisitos que se establecen a lo largo de la Asistencia Técnica.

En caso de respuesta negativa ¿podríamos analizarlo?

Considerando la importancia y potenciación de estas alianzas, se recomienda profundizar en los motivos que han impedido lograr este objetivo: ¿no existe vínculo con ninguna organización? ¿Existe pero no se ha fortalecido? ¿No se tuvo presente en la etapa de diseño?

En caso de respuesta negativa ¿podemos considerar por qué no sucede?

Se recomienda dedicar un espacio de análisis de esta situación, para analizar y categorizar las razones de la disparidad existente en las actividades, y revisar si es factible atenderlas (total o parcialmente) en el diseño e implementación.



25 ¿Todos los materiales de capacitación/comunicación utilizados llevan de manera intrínseca nociones de igualdad de género e interseccionalidad?

Esta pregunta se vincula con la número 22 y atiende al diseño del proyecto que se ha establecido. Apunta a revisar la forma en la que se incluyen las diversas situaciones y personas involucradas en el proyecto en el contenido comunicacional del mismo a fin de evitar reproducir estereotipos y lograr un balance adecuado en la representación de sus actividades y participación.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Varios de los INIA poseen guías de comunicación inclusiva a las que se recomienda acudir para diseñar estas estrategias a lo largo de todo el proyecto: redacción de contenidos, material audiovisual utilizado, canales de comunicación seleccionados.

Etapa del proyecto:

MONITOREO Y EVALUACIÓN



CHECK LIST - MONITOREO Y EVALUACIÓN

			Espacio para comentarios/referencias de preguntas relacionadas
26	¿Se incluye a las mujeres en las acciones de evaluación y seguimiento?	Sí/No/No Aplica	
27	¿Se recopila la información desagregada por género?	Sí/No/No Aplica	
28	¿Se analizan además otras variables que permiten un análisis interseccional? Ejemplos: edad, etnia, nivel educativo, etcétera.	Sí/No/No Aplica	
29	¿Se analizan permanentemente los obstáculos, limitaciones y brechas que impiden una participación plena de las mujeres en las iniciativas?	Sí/No/No Aplica	
30	¿Hay un plan de seguimiento con indicadores de género para medir el progreso en cuanto a los objetivos y resultados de género del proyecto o actividad?	Sí/No/No Aplica	
31	¿Se genera información específica sobre el aporte y reconocimiento de las mujeres en las iniciativas que se desarrollen?	Sí/No/No Aplica	



26 ¿Se incluye a las mujeres en las acciones de evaluación y seguimiento?

Esta consulta apunta a poder chequear que en esta etapa del proyecto también se incluya en forma paritaria a las mujeres. Se sugiere aplicar algunos indicadores de referencia como los establecidos en la conformación de los equipos de trabajo, aplicándolos a la totalidad del proyecto. A modo de ejemplo no taxativo, en la organización de un encuentro: en el formulario de inscripción ¿se consulta género?; al momento de finalización del mismo ¿se realiza una medición de cuantas mujeres comenzaron y terminaron el proyecto? ¿se analizan las causas?. En el caso de monitoreos: ¿se incluye efectivamente en forma pareja a las mujeres dentro de la población consultada?

Sí | No | No Aplica

27 ¿Se recopila la información desagregada por género?

Esta consulta apunta a la necesidad de poder recopilar la mayor cantidad posible de información desagregada por género para la posterior evaluación y planificación de acciones futuras. En este sentido, se sugiere que los formularios tengan opciones inclusivas, como por ejemplo:

Género:

- Femenino
- Masculino
- Otras identidades
- Prefiero no responder

Sí | No | No Aplica

28 ¿Se analizan además otras variables que permiten un análisis interseccional? Ejemplos: edad, etnia, nivel educativo, etcétera.

Esta consulta se vincula, en el mismo sentido que la pregunta anterior, a la necesidad de poder recopilar la mayor cantidad posible de información desagregada para la mejor planificación de acciones futuras. Entendemos que cuanto mayor información pueda cruzarse para la evaluación, se obtendrán mayores y mejores resultados gracias al sostenimiento de un enfoque interseccional.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se sugiere analizar las causas posibles de no inclusión y la revisión en las etapas anteriores del proyecto para poder contemplarlo dentro de los objetivos, diseño e implementación del mismo, así como la posibilidad de acciones concretas tendientes a subsanar esta situación.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

En caso de que la respuesta sea negativa, se propone revisar los objetivos, diseño e implementación del proyecto para la corrección de esta situación. No es factible imaginar en un proyecto con perspectiva de género la omisión de este tipo de información.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

En caso de que la respuesta sea negativa, se sugiere tomar los recaudos para incluir el relevamiento de estas problemáticas para facilitar la toma de decisiones en implementaciones futuras. Asimismo, revisar los objetivos, diseño e implementación del proyecto para la corrección de esta situación.



29 ¿Se analizan permanentemente los obstáculos, limitaciones y brechas que impiden una participación plena de las mujeres en las iniciativas?

Esta pregunta apunta a reforzar la idea de la importancia de poner en foco las desigualdades y brechas de género a lo largo de todo el proceso, no como un tema que se analiza, resuelve y se cierra sino como una problemática que requiere de una observación y autoexamen constante, ya que se trata de modalidades y costumbres muy arraigadas en nuestras sociedades. Sin este análisis, cualquier acción concreta de mejora de las problemáticas observadas carecerá de fundamentos sólidos.

Sí | No | No Aplica

30 ¿Hay un plan de seguimiento con indicadores de género para medir el progreso en cuanto a los objetivos y resultados de género del proyecto o actividad?

Esta consulta apunta a la utilización de indicadores que permitan recabar información para la medición del progreso y la evaluación de los objetivos planteados inicialmente y el resultado logrado, así como también generar información para la elaboración de políticas públicas posteriores que ayuden a subsanar la brecha existente. Es por ello que se sugiere la elaboración de informes que permitan analizar y reflejar lo positivo de lo actuado en relación a la temática de género. A modo de ejemplo (no taxativo) se pueden considerar según el tipo de proyectos, indicadores como: educación, mercado de trabajo, protección social, participación en la toma de decisiones, etcétera.

A modo de ejemplo también, en el marco de los Institutos Nacionales de Investigación Agropecuaria, el PROCISUR ha construido un índice de brechas de Género de los INIA, compuesto por múltiples indicadores (ver más en www.procisur.org.uy)

Sí | No | No Aplica

31 ¿Se genera información específica sobre el aporte y reconocimiento de las mujeres en las iniciativas que se desarrollen?

Las brechas de género, como ya se ha mencionado a lo largo de toda la guía, atraviesan transversalmente a la sociedad y las instituciones y en ese sentido, es importante el aporte de experiencias, acciones de mejora, aprendizajes realizados, recomendaciones y sugerencias que puedan desprenderse del camino recorrido. Esta consulta apunta a impulsar la generación de información que permita visibilizar el aporte y el reconocimiento de las mujeres en el proyecto, haciendo foco tanto dentro del equipo de trabajo como en relación a la población destinataria del mismo. Pero también, a poner en valor el diseño, implementación y evaluación de un proyecto con perspectiva de género en términos de resultados, cuanti y cualitativos.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

En caso de que la respuesta sea negativa, nuevamente se propone revisar los objetivos, diseño e implementación del proyecto para la corrección de esta situación. Además, se sugiere plantear acciones concretas de mejora para las problemáticas observadas como parte de la evaluación del proyecto.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Revisar los indicadores establecidos en el diseño según la pregunta 15, y dar cumplimiento a su seguimiento.

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se sugiere repasar los registros realizados durante el proyecto. Si el diseño se desarrolló con perspectiva de género, tal vez sea factible recuperar información, al menos de manera parcial. Si el proyecto observó permanentemente aspectos de género y procuró la igualdad a lo largo de su implementación, es posible construir información específica de este tipo.



Anexo:

AYUDAS Y REFERENCIAS CONCEPTUALES

- a. **Glosario**
- b. **Material de lectura complementario por temáticas transversales a los proyectos**
- c. **Material complementario del PROCISUR**



a. Glosario

ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS

Este concepto consta de tres partes: recursos, acceso y control. El primero, recursos, se refiere a los medios y los recursos, incluidos los económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El acceso y el control tienen significados levemente diferentes. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.) mientras que el control de los recursos también implica poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Fuente: ONU-INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

BRECHA DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

La disparidad entre mujeres y hombres y entre niñas y niños en lo referente a la adopción de sistemas digitales y a sus respectivas oportunidades para acceder a las tecnologías digitales, usarlas y beneficiarse de ellas.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>



DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

Datos que se clasifican por sexo y que presentan la información de forma separada para mujeres y hombres y para niñas y niños. Los datos desglosados por sexo son esenciales para hacer análisis de género eficaces ya que sin ellos es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como “aditiva”, “acumulativa”, “compuesta”, “interseccional”, “compleja” o “desigualdades multidimensionales.” Aunque la terminología puede parecer confusa, tiende a describir dos situaciones: (1) la situación en la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (es decir, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidades (tanto hombres como mujeres) tienen posibilidad de ser objeto de discriminación. (2) la situación en la que la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades). También se conoce como discriminación interseccional. En cuanto a la discriminación contra las mujeres, la Recomendación General Nº 25 de la CEDAW reconoce lo siguiente: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene.”

Fuentes: Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper Nº 66. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

EFFECTO MATILDA

Matilda Joslyn Gage fue la primera activista que denunció la apropiación masculina de los logros de investigación de las mujeres, lo cual las invisibilizaba. Estas mujeres, ignoradas en la historia, no pueden convertirse en referentes culturalmente reconocidas de las niñas y jóvenes, lo que perpetúa estereotipos de la ciencia como algo “de varones”. En muchas ocasiones, esta invisibilización ha ido de la mano de la usurpación de la autoría. Esfuerzos de visibilización y reivindicación para reducir esta brecha se sostienen desde los sectores público, privado y de la sociedad civil a partir de la figura de Matilda.

EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. **Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.**



Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: “Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La evaluación, análisis o valoración de una ley, una política o un programa antes de su aplicación y que permite identificar, de forma preventiva, la posibilidad de que una decisión concreta tenga consecuencias negativas para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una forma de lograr que tanto las preocupaciones y experiencias de las mujeres como las de los hombres se tienen en cuenta durante la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

INTERSECCIONALIDAD (ENFOQUE INTERSECCIONAL)

El análisis interseccional es una herramienta que reconoce y propone el análisis de las desigualdades sistémicas como producto de una convergencia de diferentes factores sociales, como género, etnia, clase social, entre otras posibles. El término fue utilizado por la abogada Kimberlé Crenshaw en un caso judicial contra la compañía General Motors en Estados Unidos (1989) para hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples discriminaciones sufridas por las trabajadoras negras. Desde los análisis de género, se formalizó la interseccionalidad como paradigma de análisis.



b. Material de lectura complementario por temáticas transversales a los proyectos

GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO AL GÉNERO DE ONU MUJERES:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

COMERCIO:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
Las mujeres y el comercio. El papel del comercio en la promoción de la igualdad de género (Grupo Banco Mundial y OMC, 2020)	Comprender la incidencia del comercio en las mujeres para el proceso de desarrollo de los países y la recuperación de la economía mundial tras la pandemia. Tendencias.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/women_trade_pub2807_s.pdf
La ayuda para el comercio en síntesis 2019: Apoyar la diversificación y el empoderamiento económicos. (OECD/WTO, 2021)	Para reconocer estrategias y directrices para la incorporación de las perspectivas de género a la ayuda para el comercio, reconocer experiencias, indicadores y tendencias globales.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/aid4trade19_s.pdf
Género y comercio: una relación a distintas velocidades. (BID, 2020)	Para comprender el estado de situación de las discusiones académicas sobre la relación de comercio y género.	http://dx.doi.org/10.18235/0002644
Comercio internacional e igualdad de género. (CEPAL)	Para contextualizar la agenda de igualdad de género en el comercio e identificar los sectores estratégicos para el cambio estructural con igualdad en un mundo post pandemia. Datos estadísticos.	https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/m_castillo_cepal.pdf
Incorporación de la perspectiva de Género en el comercio internacional. (ALADI, 2022)	Para reconocer experiencias exitosas en la región de América Latina	https://www.youtube.com/watch?v=IIVPGWIXt40
Manual didáctico sobre Comercio y Género. Un análisis de Centroamérica. Conferencia de las NU sobre Comercio y Desarrollo. (UNCTAD, 2021)	Para reconocer análisis y variables a incorporar sobre género y comercio. Evaluación de las desigualdades y marco jurídico e institucional.	https://unctad.org/system/files/official-document/ditc2020d2_es.pdf



AGRICULTURA FAMILIAR:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
<p>Guía Práctica para técnicos y técnicas rurales. El desarrollo rural desde el enfoque de género. (UCAR, 2015)</p>	<p>Para conocer herramientas metodológicas a tener en cuenta para el abordaje del enfoque de género en la intervención, planificación y formulación de proyectos. Contiene materiales, fichas y sugerencia de indicadores.</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/el_desarrollo_rural_desde_el_enfoque_de_genero_0.pdf</p>
<p>Guía Cambio Climático y agricultura familiar con lentes de género (EUROCLIMA+, 2020)</p>	<p>Herramientas metodológicas y recomendaciones para incluir el enfoque de género tanto en la recolección y uso de información, la implementación de acciones, como en la creación de indicadores sensibles, la promoción de métodos participativos y en el monitoreo, evaluación y rendición de cuentas</p>	<p>https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar</p>
<p>Estudio comparativo regional de asistencia técnica y extensión rural con perspectiva de género (REAF, 2013, 2014)</p>	<p>Presenta propuestas concretas para la incorporación del enfoque de género en la asistencia técnica y la extensión rural a nivel regional hacia la construcción de políticas públicas</p>	<p>https://redaf.org.ar/wp-content/uploads/2014/12/ferro_asistencia%20 tecnica y xtension rural genero2014.pdf</p>
<p>Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios. (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación de México y FAO, 2018)</p>	<p>Para reconocer herramientas para trabajar en talleres comunitarios, se sugiere de modo secuencial.</p>	<p>https://www.fao.org/3/i9926es/i9926ES.pdf</p>



CAMBIO CLIMÁTICO:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
La igualdad de género ante el cambio climático. (CEPAL, 2021)	Para comprender el alcance del marco legal internacional sobre género y cambio climático. Impulsar políticas públicas de respuesta al cambio climático y a la pandemia del COVID-19 y una recuperación transformadora, con igualdad de género y sostenibilidad.	https://drive.google.com/file/d/1RtF86IHIGdf28OP5nP2kZUMwH1Qrow6/view
Prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021)	Para identificar prácticas promisorias de integración de género en instrumentos de política pública, proyectos e iniciativas de adaptación y mitigación frente al CC.	https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47270/1/S2100453_es.pdf
Transversalizando la perspectiva de género en proyectos de acción climática: caja de herramientas. (EUROCLIMA+, 2020)	Presenta preguntas guía, instrumentos de identificación, recopilación y comunicación de información; mapeo.	https://www.euroclima.org/images/2021/11/ET-17-tablas/Tablas_Caja_de_Herramientas.pdf
Guía Cambio Climático y agricultura familiar con lentes de género (EUROCLIMA+, 2020)	Herramientas metodológicas y recomendaciones para incluir el enfoque de género tanto en la recolección y uso de información, la implementación de acciones, como en la creación de indicadores sensibles, la promoción de métodos participativos y en el monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.	https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar
Guía para la integración del enfoque de género en políticas agropecuarias y de cambio climático en América Latina (CGIAR, CCAFS, CIAT, 2015)	Se sugieren cinco pasos para integrar el enfoque de género en las políticas públicas agropecuarias y de cambio climático.	https://www.cac.int/sites/default/files/CCAFS-CIAT_Gu%C3%ADa_integraci%C3%B3n_del_enfoque_g%C3%A9nero_en_pol%C3%ADticas_agropecuarias_y_de_CC_en_AL_2015.pdf



c. Material complementario del PROCISUR:

CANAL DE YOUTUBE DEL PROCISUR:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLTkXjfdSKoo6j3M5zGTIDKi9vh2cs4wRv>

- » 6 clases de Capacitación sobre género en instituciones de ciencia y tecnología agropecuaria.
- » Webinar de la profesora Londa Schibinger (Standford): Integrando la Dimensión de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación.
- » Webinar de la profesora Gloria Bonder (UNESCO): Planificar con enfoque de género en Ciencia e Investigación.

DOCUMENTOS DEL PROCISUR VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE GÉNERO:

- » Stegagnini, Mariana “La perspectiva de género en ciencia y tecnología agropecuaria. Análisis y estrategias hacia la igualdad de género” PROCISUR, 2023. Disponible en https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_la-perspectiva-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia-agropecuaria_ac9.pdf
- » Grupo de Género del PROCISUR, documento base. “La perspectiva de género como agenda de oportunidades estratégicas para los institutos de investigación agropecuaria” PROCISUR, 2023. Disponible en https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_documento-base_bd6.pdf



PROCISUR
Cooperación que da resultados



*Desarrollo
Institucional*

