



Organización
Internacional
del Trabajo



► Aprendiendo sobre la transversalización de la perspectiva de género

Avances y matices en los programas de trabajo de la OIT y en los proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT en América Latina y el Caribe durante el periodo 2010 – 2021.

► **Aprendiendo sobre la transversalización de la perspectiva de género**

Avances y matices en los programas de trabajo de la OIT y en los proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT en América Latina y el Caribe durante el periodo 2010 – 2021.

Werner L. Hernani-Limarino
Ahmed Eid Valdiviezo / Natalie Echenique

Agradecimiento

La Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe (ROLAC) agradece a la Oficina de Evaluación (EVAL) el financiamiento RBSA de monitoreo y evaluación para realizar esta revisión síntesis y la excelente disposición de los funcionarios de las Américas para ser parte de este estudio al responder de manera oportuna y completa el cuestionario en línea de “Capacidades en materia de género y no discriminación” que contribuyó a dar un mejor contexto a las conclusiones de la revisión síntesis.

La Oficina Regional reconoce el compromiso de EVAL con el aprendizaje organizacional y el fortalecimiento de una Gestión Basada en Resultados sensible al género y con la meta de contribuir a reducir la brecha de desigualdad.

La revisión síntesis fue supervisada y gestionada por la Sra. Cybele Burga Solís, Oficial Regional de Evaluación de la ROLAC, en coordinación con la Sra. Patricia Vidal de EVAL y contó con la valiosa contribución de funcionarios de la OIT quienes proporcionaron insumos clave durante la fase de planificación y validación de la revisión de síntesis. Se agradece especialmente los aportes de la Especialista Regional de Género y el Especialista Regional de Evaluación de ONU Mujeres.

Confiamos que las conclusiones y recomendaciones de este estudio contribuyan a delinear una estrategia que, de manera progresiva, ayude a cerrar la brecha de capacidades en materia de género y no discriminación en las Américas y así incrementen las posibilidades que tiene la OIT para incidir en una efectiva reducción de la brecha de género en el mundo laboral.

Índice

► 1.	Antecedentes	1
1.1	Hallazgos de las evaluaciones recientes	3
► 2.	Objetivos	5
2.1	Preguntas de la revisión síntesis	5
2.2	Protocolo de Investigación	7
2.2.1	Delimitación y caracterización del universo	8
2.2.2	Selección y representatividad de la muestra	8
2.2.3	Valoración de la transversalización	8
2.3	Validación de resultados	8
► 3.	Marco conceptual	10
► 4.	Índice de Ceguera de Género	13
4.1	Índice de ceguera de género (ICG)	13
4.1.1	Validación	13
4.2	Fuentes de información	13
4.3	Sensibilidad de género en los Resultados de Programa País	14
4.3.1	Distribución del ICG	14
4.3.2	Evolución en el tiempo	14
4.3.3	Diferencias por país y región	16
4.4	Sensibilidad de género en los Proyectos de Desarrollo	19
4.4.1	Distribución del ICG	19
4.4.2	Evolución en el tiempo	21
4.4.3	Diferencias por país y región	22
4.5	Selección y análisis de la muestra	22
► 5.	Marco analítico para valorar la integración de la perspectiva	23
5.1	Relevancia de género	23
5.1.1	Sensibilidad a cuestiones de género	23
5.1.2	Uso de la experiencia/evidencia sobre desigualdades de género	24
5.1.3	Vinculación con las necesidades de IG del país y el Gobierno	24
5.1.4	Vinculación con la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT	25
5.1.5	Vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	25
5.2	Coherencia	26
5.2.1	Integración de la perspectiva de género en los objetivos	26
5.2.2	Incorporación de indicadores sensibles al género como parte de los resultados	26
5.2.3	Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención	26
5.2.4	Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género	27
5.2.5	Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género	27
5.3	Monitoreo y evaluación con perspectiva de género	27
5.3.1	Monitoreo y seguimiento	27
5.3.2	Evaluación con perspectiva de género	28

5.4	Efectividad e impacto sobre cuestiones de género	28
5.4.1	Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género	28
5.4.2	Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género	29
5.4.3	Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género	29
5.5	Sostenibilidad	29
5.5.1	Estrategia de sostenibilidad con perspectiva de género	29
5.5.2	Respaldo, participación y sinergias de otros actores	30
5.5.3	Desarrollo y gestión de conocimientos	30
5.5.4	Desarrollo de capacidades	30
5.5.5	Visibilizar la perspectiva de género en la comunicación e influencia	31
5.5.6	Resiliencia a la crisis	31
5.6	Rúbrica de valoración y criterios de cumplimiento	31
► 6.	Valoración de la transversalización de las cuestiones de género	32
6.1	Resultados del programa país (CPOs)	32
6.1.1	Relevancia de género	32
6.1.2	Coherencia	32
6.1.3	Eficacia e impacto	33
6.1.4	Sostenibilidad	33
6.2	Proyectos de desarrollo	38
6.2.1	Relevancia de género	38
6.2.2	Coherencia	40
6.2.3	Monitoreo y Evaluación	42
6.2.4	Eficacia e impacto	42
6.2.5	Sostenibilidad	43
► 7.	Conclusiones y recomendaciones	49
7.1	Recomendaciones	49
7.2	Conocimiento de cuestiones de género	49
7.3	Abordaje de cuestiones de género en el campo	52
7.4	Desafíos y oportunidades para la transversalidad de género	53
► 8.	Conclusiones y recomendaciones	61
8.1	Conclusiones	61
8.2	Recomendaciones	63
► A	Rúbrica de valoración	66

► Índice de figuras

R.1	Distribución ICG por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021	ix
R.2	Índice de Ceguera de Género (ISG).CPOs	xi
R.3	Evolución y Desigualdades en ISG	xii
R.4	Evolución Ceguera de Género por país (ISG)	xiii
R.5	Distribución de ceguera de género por tramos de uso de recursos	xiv
R.6	Índice de Ceguera de Género (ISG). Proyectos	xvi

R.7	Evolución del ISG por proyecto	xvii
R.8	Distribución de la muestra de CPOs y proyectos	xviii
R.9	Transversalización de la perspectiva de género en CPOs	xviii
R.10	Subdimensiones desencadenantes de la transversalización de género, CPO	xx
R.11	Transversalización de la perspectiva de género en proyectos	xxi
R.12	Sub-dimensiones desencadenantes de la transversalización de género, Proyectos	xxii
1	Distribución ISG por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021	15
2	Índice de Sensibilidad de Género (ISG).CPOs.	16
3	Evolución y Desigualdades en ISG	17
4	Evolución Ceguera de Género por país (ISG)	18
5	Distribución de ceguera de género por tramos de uso de recursos	19
6	Índice de Ceguera de Género (ISG). Proyectos	20
7	Evolución del ISG por proyecto	21
8	Distribución de la muestra de CPOs y proyectos	22
9	Estrategia de Integración de Igualdad de Género de la OIT	24
10	Transversalización de la perspectiva de género	34
11	Evolución de la transversalización de la perspectiva de género	35
12	Subdimensiones desencadenantes de la transversalización de género, CPO	37
13	Importancia vs. orientación, CPO	38
14	Transversalización de la perspectiva de género en proyectos	46
15	Sub-dimensiones desencadenantes de la transversalización de género, Proyectos	48
16	Importancia vs. orientación. Proyectos	48
17	Conocimientos en y acceso a conocimientos sobre temas de género	50
18	Índice de conocimientos en temas de género y factores asociados	51
19	Abordaje de temas de género y no discriminación	52
20	Autoevaluación de la transversalización de género en el trabajo de su unidad	53
21	Importancia del conocimiento en cuestiones de género para la transversalización de género en el trabajo de su unidad	54
22	Desafíos y oportunidades para abordar temas de género y no discriminación	55
23	Demandas para abordar temas de género y no discriminación por sexo y nivel de autoevaluación	56

► Índice de tablas

1	ICG promedio por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021	ix
2	Distribución de la ceguera de género por Bienio. CPOs	x
3	Distribución de la ceguera de género por Bienio. Proyectos	xv
4	Indicadores de transversalización de la perspectiva de género	10
5	Distribución de la ceguera de género por Bienio. CPOs	15
6	Distribución de la ceguera de género por Bienio. Proyectos	21
7	Rúbrica: Relevancia	66
8	Rúbrica: Coherencia	68
9	Rúbrica: Eficacia e impacto	70
10	Rúbrica: Monitoreo & Evaluación	71
11	Rúbrica: Sostenibilidad	72

Resumen Ejecutivo

Objetivos y alcance

El objetivo principal de este documento es evaluar cuál es el grado de transversalización de la perspectiva de género en 1) los programas de trabajo de los países-agrupados a partir de los resultados de programa país (CPOs -por sus siglas en inglés), 2) los proyectos de cooperación del desarrollo. Intentamos distinguir diferentes dimensiones que hacen efectiva la transversalización de cuestiones de género: relevancia, coherencia, monitoreo y evaluación, efectividad e impacto, y sostenibilidad. En la medida de lo posible, también intentamos identificar los aciertos y desafíos en las diferentes etapas del ciclo de vida de una intervención, desde la planificación, hasta la implementación y evaluación. En particular, este documento busca contribuir al aprendizaje no sólo de las formas más eficaces de incorporar la perspectiva de género en los diferentes tipos de intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sino también en las formas más apropiadas de monitorear los avances y evaluar el alcance de formas más exhaustiva y eficiente, tanto en términos de tiempo como en términos de costo. El estudio de síntesis se enfocó única y exclusivamente en intervenciones ejecutados por la OIT en América Latina y el Caribe en el periodo 2010-2022, independientemente de su fuente de financiamiento.

Usuarios

La identificación de modelos de intervención eficaces para transversalizar las cuestiones de género y alcanzar efectos transformadores puede ser útil para el aprendizaje organizativo de la OIT y para identificar acciones específicas que, las oficinas de país y la ROLAC pueden tomar para acelerar el proceso de transversalización de género y superar algunas barreras que podrían existir en países y áreas específicos. Adicionalmente, los mandantes de la OIT (los gobiernos, organizaciones de empresas y de trabajadores) también pueden aprender de los aciertos y desafíos que se identifiquen en este esfuerzo.

Desafíos

Evaluar el grado de transversalización de género de un universo grande de intervenciones es una tarea compleja por al menos dos razones. 1) *Validez externa*, Aprender de la eficacia del universo de intervenciones que abarca periodos largos de tiempo - más de una década en este caso, y casi todos los países de la región de América Latina y el Caribe, puede resultar una tarea titánica si se intenta cubrir la totalidad del universo de programas y proyectos, o puede derivar en problemas de generalización de las conclusiones si la muestra seleccionada no es representativa del universo de proyectos. Selecciones “convenientes” de casos de éxito pueden subestimar los desafíos y selecciones completamente aleatorias pueden dejar de lado algunos aciertos. 2) *Validez interna*. Por su parte, todas las evaluaciones personales conllevan un cierto grado de subjetividad e interpretación, aun cuando se utilicen rúbricas bien definidas para valorar diferentes dimensiones. Es probable que dos evaluaciones independientes encuentren diferentes valoraciones para una misma intervención únicamente por diferencias idiosincráticas.

Protocolo de investigación

Para aminorar estos desafíos, se utiliza el siguiente protocolo de investigación:

1. Delimitación y caracterización del universo.

Una vez definido el universo de programas -organizados a partir de los resultados de programa país, y de proyectos de desarrollo en base a la ejecución, alcance geográfico, periodo de ejecución, idioma de la documentación y tipo de intervención, construimos un indicador de *ceguera de género* utilizando técnicas de aprendizaje automático para el análisis de lenguaje natural.

Nuestro indicador de ceguera de género nos permite hacer una primera evaluación de la incorporación de género en programas y proyectos, su evolución en el tiempo para cada bienio, y los desafíos que enfrentan países (o regiones) y resultados de programa específicos.

2. Selección y representatividad de la muestra.

Adicionalmente, el índice de ceguera de género nos permite hacer una selección de género enfocada en proyectos con mayor sensibilidad de género -donde es más probable que existan lecciones que aprender, pero que incluya proyectos que enfrentaron desafíos para aprender sobre las barreras que impiden acelerar el proceso de transversalización. Con este objetivo, seleccionamos la muestra del 75% de CPOs y proyectos con menor ceguera de género, intentando acomodar la muestra a las proporciones observadas en la población.

3. Valoración de la transversalización.

A partir de esta muestra de CPOs y proyectos, utilizamos una rubrica relativamente estándar para valorar la incorporación de la perspectiva de género en diferentes dimensiones relacionadas con: 1) la relevancia, 2) la coherencia, 3) el monitoreo y evaluación, 4) el impacto y eficacia, 5) la sostenibilidad de la intervención bajo escrutinio.

4. Validación de resultados.

Para validar las valoraciones contrastamos dos evaluaciones independientes realizadas para la misma muestra, intentando identificar y aislar el componente idiosincrásico de las valoraciones. Adicionalmente, realizamos un análisis de covarianza de las valoraciones de las diferentes dimensiones para intentar identificar aquellas dimensiones que potencialmente pueden servir para desencadenar un efecto de transversalización de género.

Marco conceptual

Uno de los desafíos para la transversalización de la perspectiva de género es conceptualizar el género y unificar las diferentes perspectivas asociadas con él. En esta evaluación abordamos el género como referencia a las características, roles, actitudes, comportamientos y responsabilidades culturalmente atribuidos a mujeres y hombres. Enfatizamos que esta definición no sólo alude a mujeres y hombres, sino también a relaciones entre ambos sexos - relaciones de poder, discriminación y exclusión, donde históricamente la mujer ha quedado relegada a segundo plano. Es importante notar que esta elección necesariamente deja de lado otras visiones de género que, aunque relevantes no son

abordadas en nuestra investigación. También es importante notar que nuestra evaluación adopta un *enfoque transversal* - del inglés *mainstreaming*, que persigue valorar los efectos sobre las cuestiones de género de cualquier intervención y reconoce que “el género está en todas partes” y que es necesario un análisis que visibilice las experiencias, necesidades, e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades **formales y efectivas** en todas las esferas y ámbitos de vida.

Índice de ceguera de género (ICeG). Para evaluar el grado de transversalización de las cuestiones de género en los programas y proyectos de la OIT en América Latina y el Caribe en el periodo 2010-2022 proponemos utilizar algoritmos de aprendizaje automático aplicados al análisis del lenguaje para intentar identificar *automáticamente* los tópicos que abordan la documentación de una intervención a partir de la distribución de probabilidad del uso (individual y conjunto) de determinadas *palabras clave* - o “*keywords*”, que los algoritmos de aprendizaje automático permiten identificar. Una vez identificados los tópicos relacionados con cuestiones de género, y la distribución de probabilidad de las palabras clave asociados con ella, utilizamos esta información para construir un **Índice de Sensibilidad de Género (ISG)**, que puede interpretarse como la probabilidad de un determinado *corpus* de texto, de abordar temas identificados con cuestiones de género, y su complemento, un **Índice de Ceguera de Género (ICG)**, que puede interpretarse como la probabilidad de un *corpus* de texto de ser *ciego* a las cuestiones de género.

Validación del ISG

¿Hasta dónde podemos confiar en los algoritmos de aprendizaje automático para evaluar la sensibilidad de o la *ceguera* hacia cuestiones de género de la documentación de una intervención, programa o proyecto? Para responder esta pregunta y validar nuestros índices utilizamos tres procedimientos alternativos:

1.5-fold cross-validation. Para evitar que nuestros índices de género sean sensibles al *corpus* -la colección de texto utilizado, construimos nuestro índice como el promedio (*ensemble*) de cinco índices contruidos dejando fuera 20% de los CPOs o proyectos. De esta

manera nos aseguramos de que los índices de género no son sensibles al *corpus* para el cual han sido contruidos.

2. Contraste del ISG y los Marcadores de género declarado.

Una segunda prueba de validación de nuestro índice es compararlo contra los marcadores de género declarados en los CPOs. La [Tabla 1](#) presenta pruebas de contraste de promedios del ISG para los CPOs agrupados de acuerdo con los tres diferentes marcadores de género declarados disponibles: 1) contribución limitada, 2) contribución significativa, y 3) objetivo principal. En promedios, nuestro ISG discrimina las diferentes categorías. Para el Bienio 2020-2021, los CPOs con contribución limitada tienen una probabilidad promedio de .13 de abordar cuestiones de género (con intervalo de confianza entre .12 y .14), los CPOs

con contribución significativa una probabilidad de .19 de abordar cuestiones de género (con intervalo de confianza entre .15 y .21), mientras que los CPOs con objetivo principal de género tienen una probabilidad de .27 de abordar cuestiones de género (con intervalo de confianza entre .19 y .35). [Figura R.1.](#)

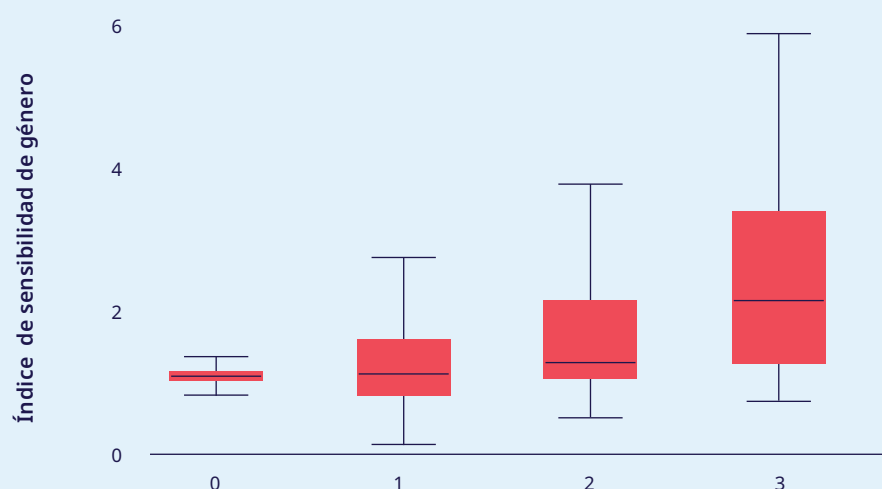
3. Predicción fuera de muestra (out-of-sample)

Finalmente, utilizamos nuestro algoritmo para calcular la sensibilidad de género de documentos fuera de la documentación de programas y proyectos, con alto y bajo contenido de género, entre ellos las guías para la transversalización de género de la OIT. En todos los casos, nuestros índices identifican correctamente la probabilidad de estar asociados (o no) con tópicos relacionados con las cuestiones de género.

► **Tabla 1: ISG promedio por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021**

No	Marcador	Media	Err.Std.	[Int. Conf.95%]
0	No disponible	.121	.006	[.110; .132]
1	Contr.Limitada	.133	.006	[.121; .144]
2	Contr.Significativa	.188	.015	[.157; .218]
3	Objetivo Principal	.272	.041	[.192; .352]

► **Figura R.1.: Distribución ISG por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021**



Distribución de la ceguera de género en programas

De acuerdo al ICeG, una gran mayoría de CPOs y proyectos de nuestro universo son “ciegos” a las cuestiones de género, y unos pocos tienen una alta sensibilidad a cuestiones de género de acuerdo. La [Figura R.2](#) presenta la distribución del ICeG tanto para CPOs (Panel a) como para proyectos (Panel b). Ambas curvas tienen una relación con el popular “*desfile de enanos (y unos pocos gigantes)*”, la mayoría de las intervenciones pueden clasificarse como ciegas a cuestiones de género, con apenas unos pocos intervenciones con contenido de género *gigantes (intervenciones de naturaleza sectorial)*. Para entender mejor la diferencia en ceguera entre intervenciones, definimos las siguientes categorías:

1. intervenciones **extremadamente** ciegas aquellas con ISG menor a .12 -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con contribución limitada,
2. intervenciones **moderadamente** ciegas aquellas con ISG mayor a .12 y menor a .15
3. -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con contribución significativa,
4. intervenciones con contenido **orientado** a cuestiones de género, aquellas con ISG mayor a .15 pero menor a .20 -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con objetivo principal de género,
5. intervenciones con contenido **sensible** a cuestiones de género, aquellas con ISG mayor a .20.

El progreso en el tratamiento de temas con sensibilidad de género durante la última década

es evidente. Mientras que alrededor de 90% de los CPOs eran ciegos a cuestiones de género entre el periodo 2010-2019, la proporción cayó a 59% para el bienio 2020-2021 y a 47% para los CPOs del Bienio actual. Por otra parte, mientras que menos del 8% de los CPOs en el periodo 2010-2019 eran sensibles al género, el bienio 2020-2021 la proporción subió hasta el 17% y está cerca del 31% en los CPOs reportados en el bienio actual (Véase la [Tabla 2](#)).

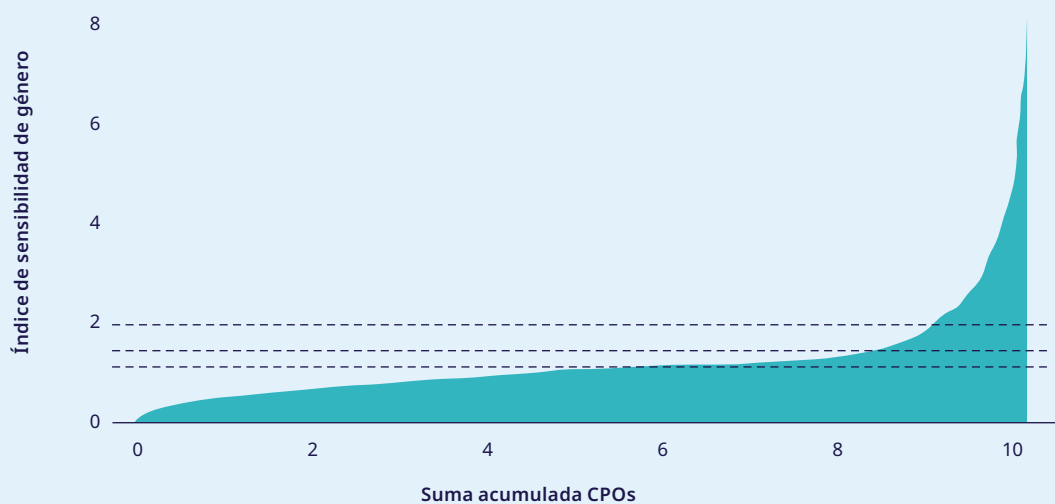
Niveles, tendencias y desigualdad del ISG en CPOs

Para examinar más a fondo la temporalidad, geografía y las áreas donde se observa mayor contenido de género, las [Figuras R.3 y R.4](#) presentan la evolución del ISG por bienio (Panel a) así como las desigualdades observadas entre países para el bienio de 2020-2021. Mientras que el contenido de género ha permanecido relativamente constante entre el bienio 2010-2011 y el bienio 2018-2019, existió un aumento significativo en el contenido de género en al menos 25% de los CPOs del bienio 2020-2021. Si bien el aumento del contenido de género en la década actual es una buena noticia, el aumento del contenido de género no puede ser generalizado a todos los países, sino que estuvo concentrado entre los que figuran Argentina, Honduras, México, Colombia y Bolivia; mientras que los países de Centroamérica y el Caribe enfrentan desafíos para abordar y transversalizar cuestiones de género en sus programas. Estas figuras, que comparan los cambios durante la última década del contenido de género de los programas deja en claro dos desafíos: 1) mejorar el contenido y la transversalización del género en una gran parte de los países de América Central y el Caribe; y 2) disminuir las desigualdades en contenido y transversalización de cuestiones de género en el otro grupo de países.

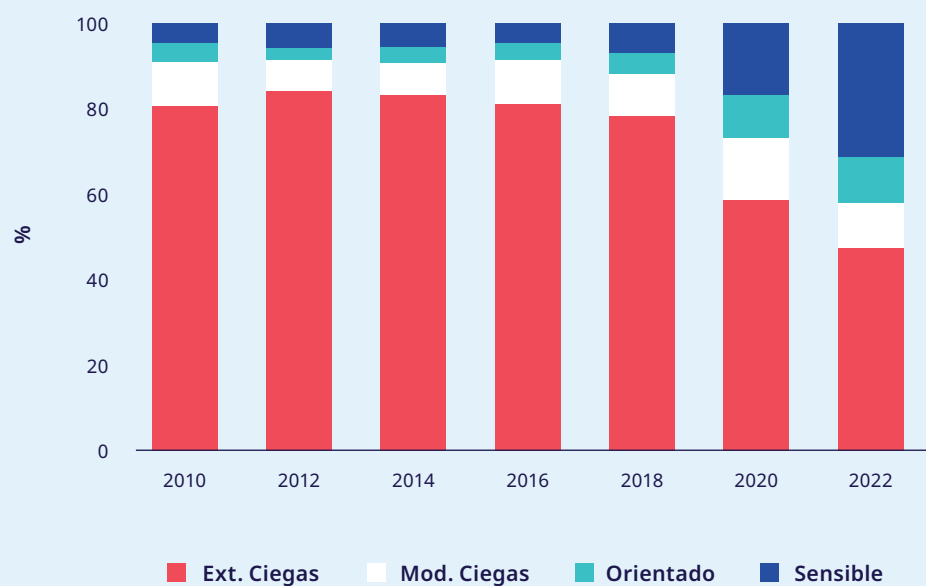
► **Tabla 2: Distribución de la ceguera de género por Bienio. CPOs**

Categoría	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	Total
Ext.ciego	80.1	83.8	83.2	80.8	78.1	58.6	47.4	74.9
Mod.ciego	10.7	7.0	7.0	10.0	9.6	14.1	10.5	9.6
Orientado	4.1	3.2	3.8	4.5	4.9	10.4	10.5	5.6
Sensible	5.1	6.0	6.0	4.7	7.4	16.9	31.6	9.9

► Figura 2: Índice de Sensibilidad de Género (ISG).CPOs.

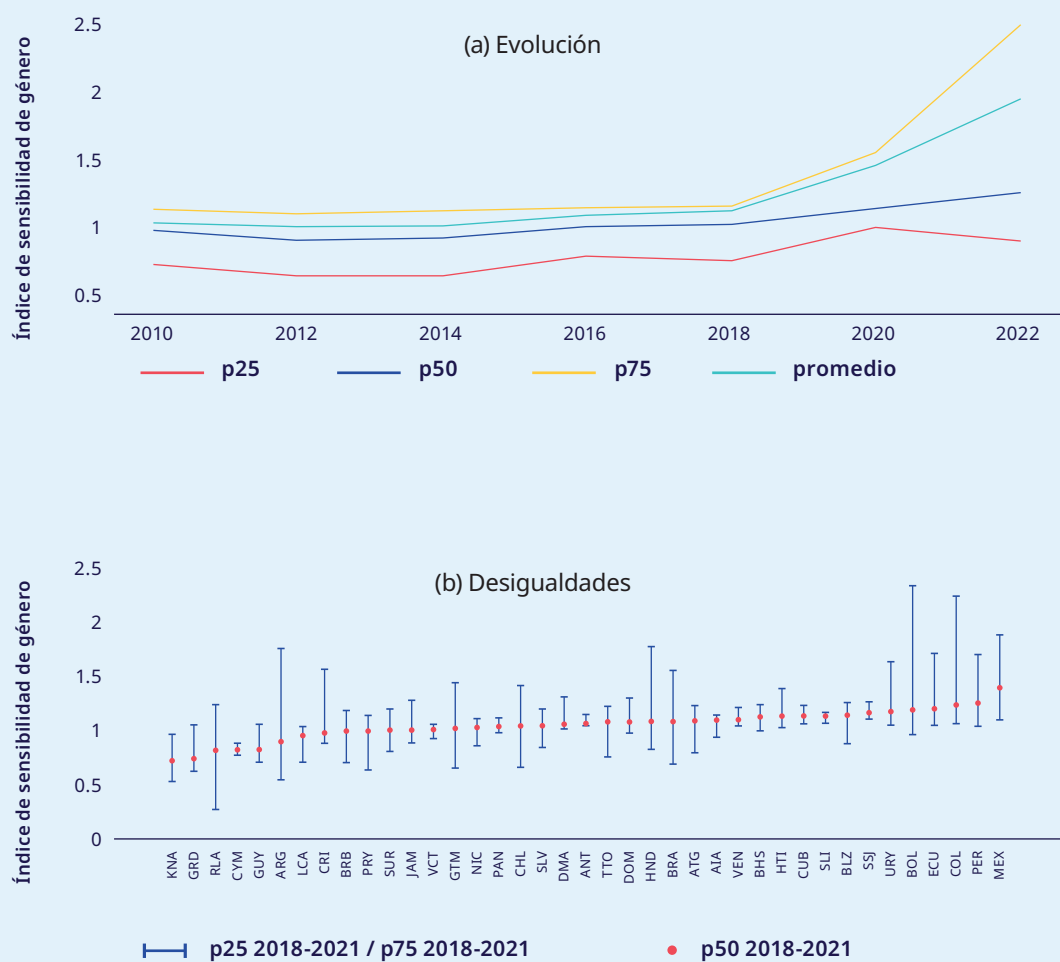


(a) Distribución acumulada

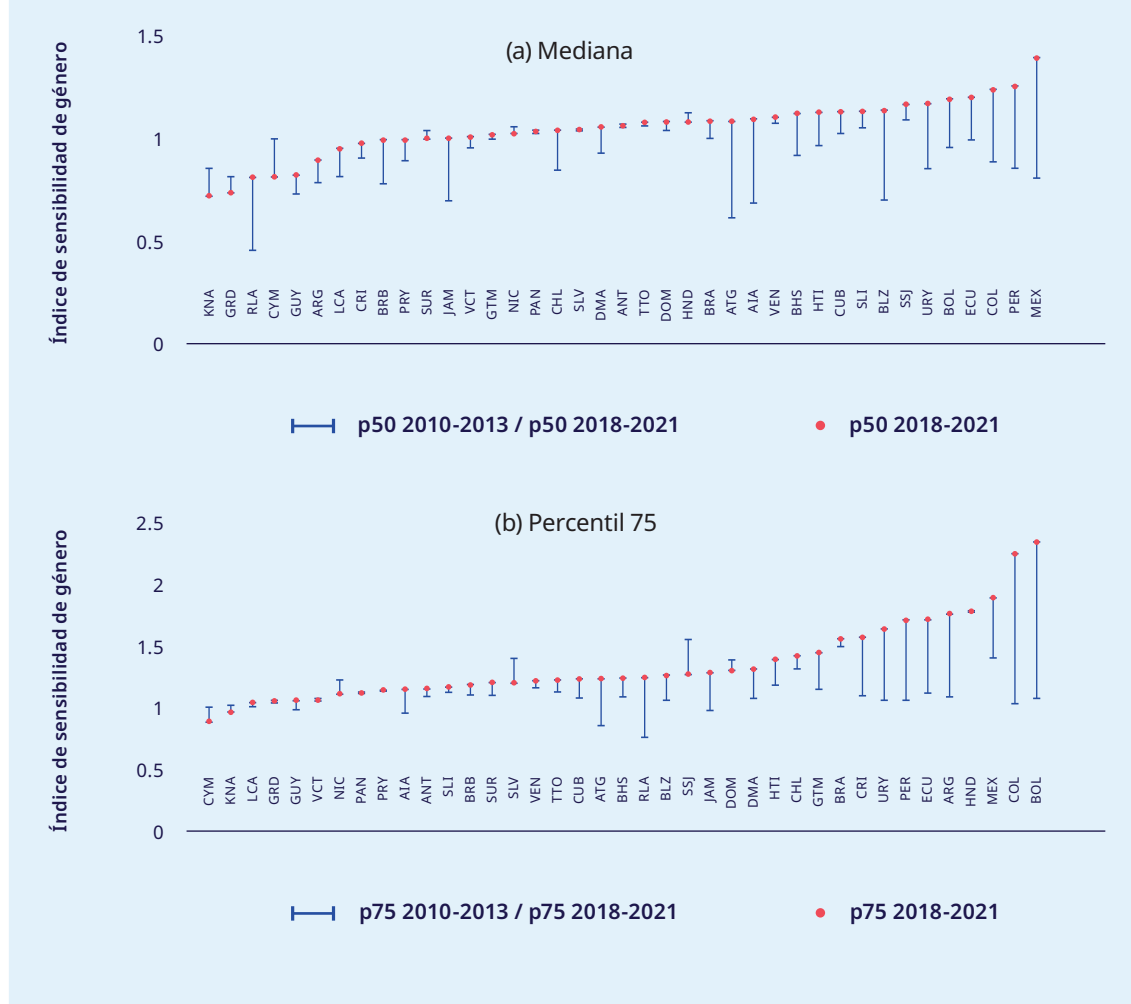


(b) Distribución por bienio

► Figura R.3: Evolución y Desigualdades en ISG.



► Figura R.4: Evolución de la Sensibilidad de Género (ISG)



Ceguera de género de acuerdo al uso de recursos

En cuanto el uso de recursos, financieros y en tiempos de especialista, se realizó una agregación de los recursos financieros y se consideró el máximo tiempo de empleo de un especialista, por país, y luego se crearon tres categorías para facilitar el análisis: por debajo de la mediana, entre la media y la mediana y por encima de la media. Los resultados de este ejercicio, expuestos en la [figura R.5](#), muestran que mientras los recursos dispuestos sean superiores a la media, la ceguera de género tiende a ser menor, no obstante, existen casos de CPOs con recursos menores a la mediana que logran cegueras de género similares a programaciones más costosas.

Índice de ceguera de género ajustado en proyectos

Un desafío particular para la construcción del Índice de Ceguera de Género en la documentación de los proyectos está en que, en algunos casos una parte importante de la documentación del proyecto son los informes de evaluación. En este aspecto es importante tener en cuenta que, aunque evaluaciones con contenido de género son un paso importante hacia la transversalización del género en las intervenciones de desarrollo, el hecho de que se discuta la ausencia de cuestiones de género en el diseño o implementación de un proyecto de desarrollo, no necesariamente implica que la *sensibilidad de género* de un proyecto particular

sea más alto. De hecho, puede ocurrir que, mientras más ciego al género sea el diseño de un determinado proyecto, más contenido de género presente una evaluación sensible a estas

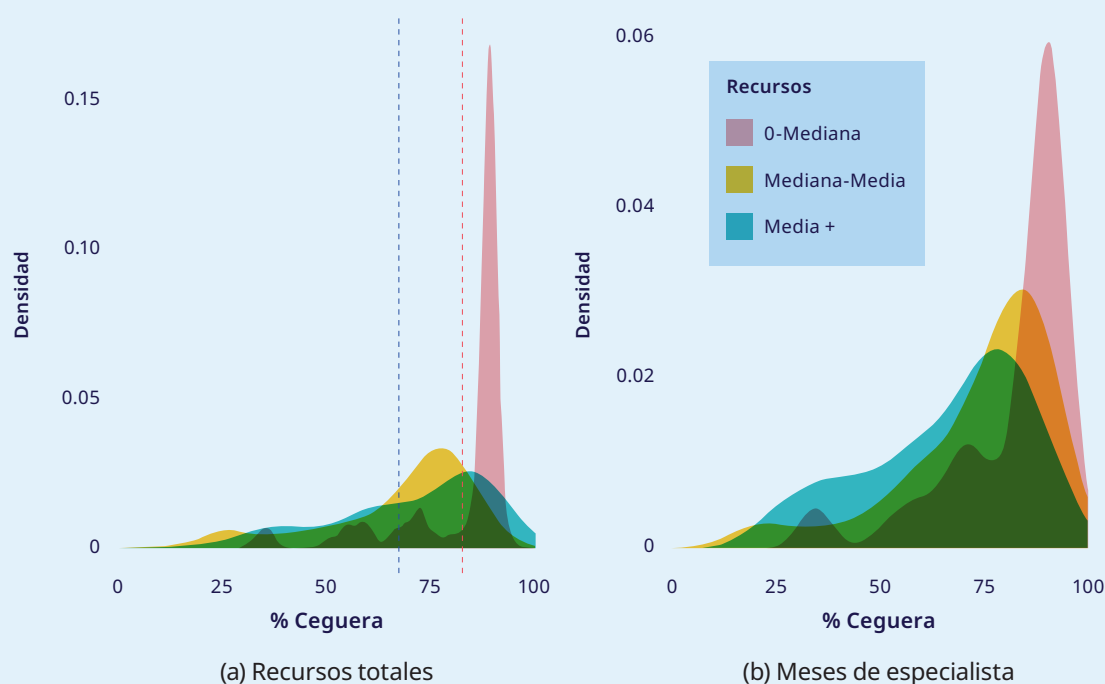
cuestiones. Para evitar esta situación nuestro Indicador de Sensibilidad de Género Ajustado se construyó de la siguiente manera:

$$ISGj(pro) = ISG(prodoc) - \tilde{s}(evaldoc) \times ISG(evaldoc)$$

donde $\tilde{s}(evaldoc)$ es un *indicador de sentimiento* de la evaluación normalizado para que tenga un valor de cero en el promedio. En otras palabras, evaluaciones neutras no suman la sensibilidad de género del proyecto, evaluaciones negativas disminuyen la sensibilidad de género del proyecto,

mientras que evaluaciones positivas aumentan la sensibilidad de género del proyecto. El aumento del indicador de sensibilidad de género ajustado es proporcional al contenido de género de la documentación de evaluación.

► **Figura R.5: Distribución de ceguera de género por tramos de uso de recursos**



Distribución de la ceguera de género en proyectos

La [Figura R.6](#) presenta la distribución acumulada del ICeG -Panel a, y la distribución en el tiempo de los porcentajes en cada una de las categorías utilizadas anteriormente - Panel b. Como en el caso de los CPOs, durante todo el periodo se puede ver un desfile de “enanos” - proyectos

con bajo contenido de género, con algunos pocos “gigantes” - proyectos alto contenido de género. La trayectoria en el tiempo también muestra, al igual que en el caso de los programas, una mejora importante en el porcentaje de proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género. Mientras que alrededor de la mitad de los proyectos en el periodo 2012-2019 eran extremadamente ciegos a cuestiones de género,

la situación para el periodo 2020-2022 se ha invertido, con más de 40% de los proyectos sensibles a cuestiones de género.

Niveles, tendencias y desigualdad del ISG en proyectos

En el caso de los proyectos de desarrollo es importante notar que hasta el 2018 se observaba una gran desigualdad en la sensibilidad de género de los proyectos, mientras que un grupo de proyectos abordaba cuestiones de género otro grupo las ignoraba por completo, la diferencia entre el ISG del percentil 75 respecto del ISG del percentil 25 ilustra esta situación (Véase el panel a de la [Figura R.7](#)). Ahora bien, cuando se considera sólo el subconjunto de proyectos regionales (RLA), se observa un importante aumento en el tiempo del contenido de género de los proyectos más sensibles al género, a la vez que se observa una reducción del contenido de género de los proyectos menos sensibles al género. Esta divergencia en la sensibilidad de género de los proyectos es un desafío sobre el que discutimos más adelante.

Selección de la muestra

Una vez caracterizado el universo de programas y proyectos, se realizó una selección de una muestra de alrededor de 40 CPOs y 40 proyectos para una valoración de su grado de transversalización de cuestiones de género. La [Figura R.8](#) compara la distribución de la muestra con la distribución de la totalidad de la población de acuerdo con el ISG. Nótese que nuestra selección de CPO y proyectos cubre el 75% de la distribución con puntajes de sensibilidad de género más altos. Evitamos incluir en la muestra CPO y proyectos con puntajes en el 25% más bajo de la distribución.

Marco analítico para la revisión de escritorio

Una vez definida la muestra, un desafío menor pero no irrelevante fue definir las dimensiones para valorar la transversalización de cuestiones de género y los criterios que definen cuando una intervención es ciega, está únicamente orientada, es sensible o tiene una visión transformadora de las cuestiones de género. El Apéndice al final del documento presenta las rúbricas utilizadas para medir la relevancia, la coherencia, el monitoreo y evaluación, la eficacia y el impacto, y la sostenibilidad relativa a cuestiones de género.

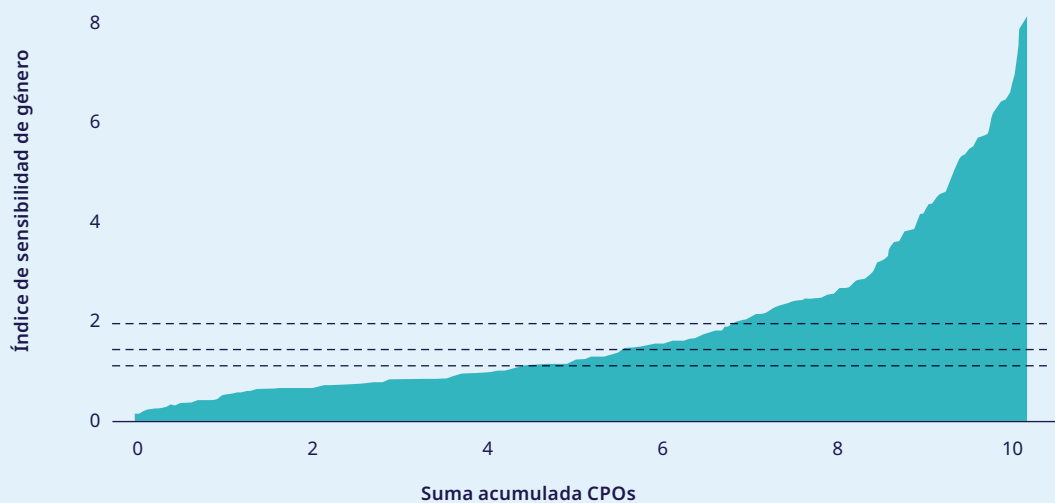
Valoración de la transversalización de género en CPOs

La valoración de la transversalización de la perspectiva de género en diferentes dimensiones y subdimensiones a partir de la revisión documental nos permitió concluir que: 1) En cuanto al análisis de la relevancia, 40% de los CPOs o bien no cuentan con información o la información existente no incorpora las cuestiones de género mientras que 38% (21%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 2) En cuanto a coherencia, 62% tiene un diseño insensible a cuestiones de género mientras que sólo 17% (21%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 3) En cuanto a efectividad, 69% no cuentan con información o la información existente no analiza la efectividad del programa en relación a cuestiones de género, mientras que 21% (10%) tienen información y análisis sobre la eficacia de sus productos y resultados orientado (sensible) a cuestiones de género; 4) En cuanto a sostenibilidad, 67% no tiene información o la información existente no considera la sostenible de la intervención en relación a cuestiones de género, y sólo 19% (14%) tiene información

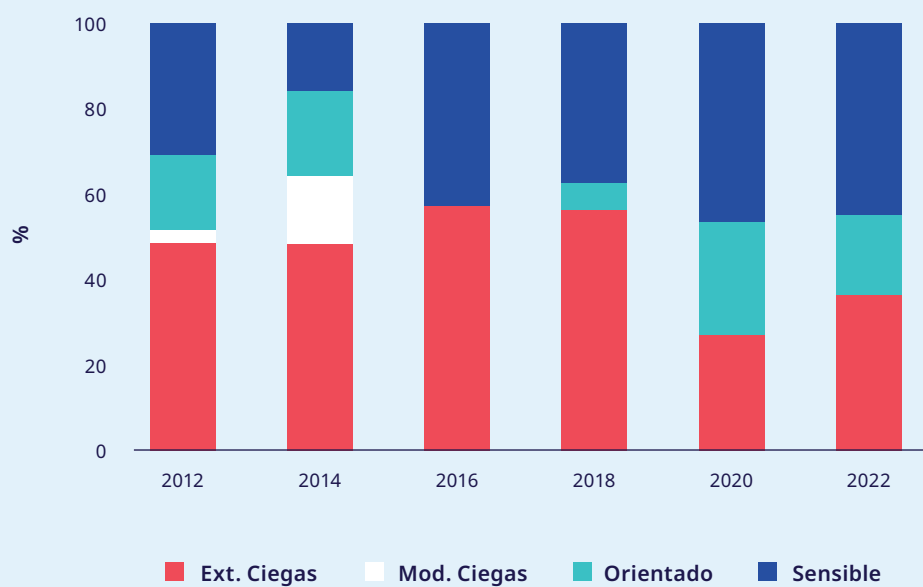
► **Tabla 3: Distribución de la ceguera de género por Bienio. Proyectos**

Categoría	2012	2014	2016	2018	2020	2022	Total
Ext.ciego	48.7	48.0	57.1	56.2	26.7	36.4	46.02
Mod.ciego	2.6	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.42
Orientado	17.9	20.0	0.0	6.3	26.7	18.2	16.81
Sensible	30.8	16.0	42.9	37.5	46.6	45.4	32.74

► Figura 6: Índice de Sensibilidad de Género (ISG). Proyectos

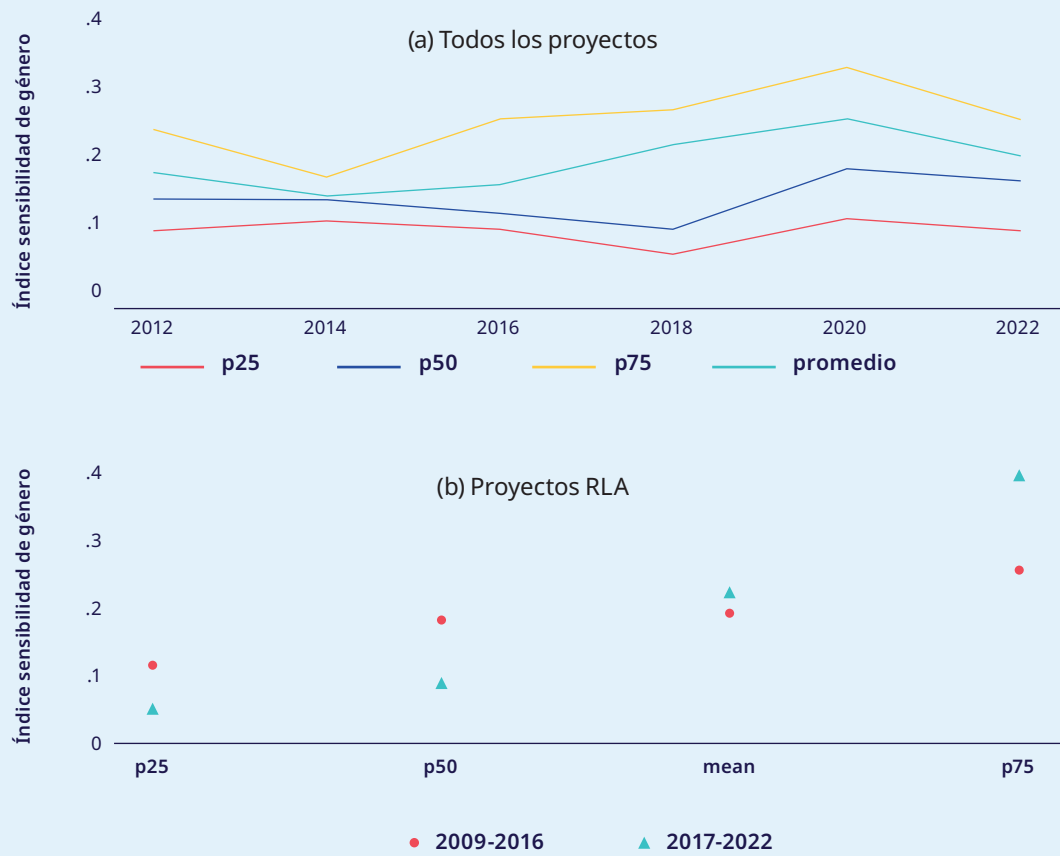


(a) Distribución acumulada

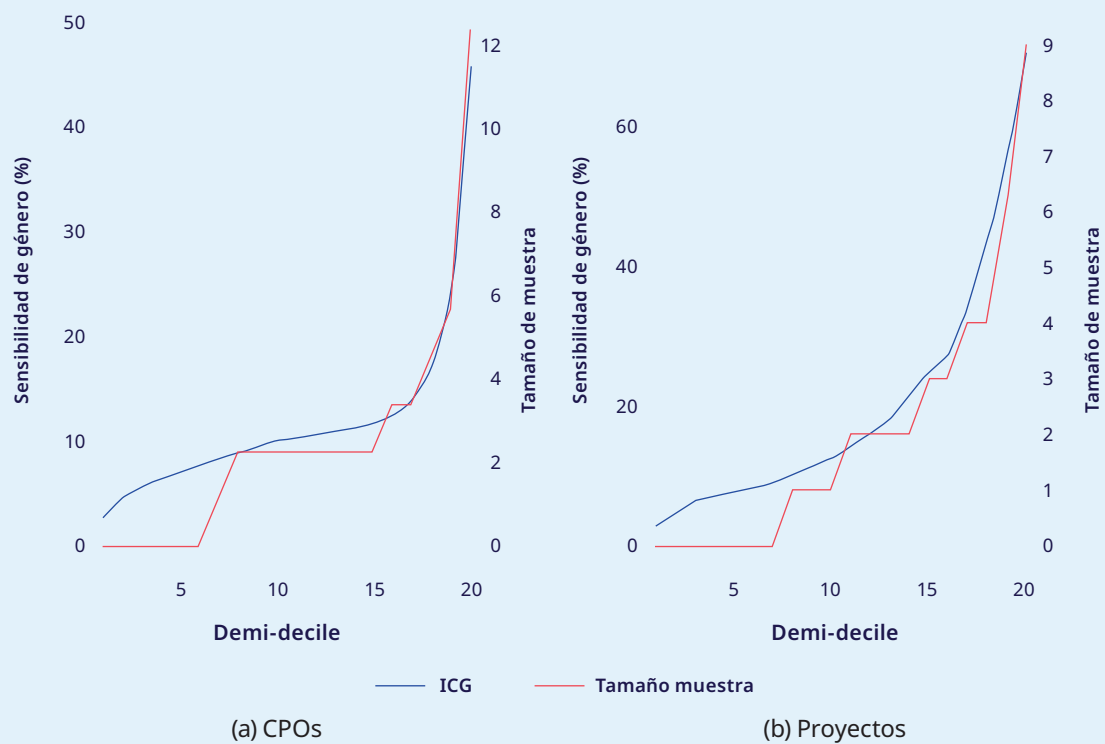


(b) Distribución por bienio

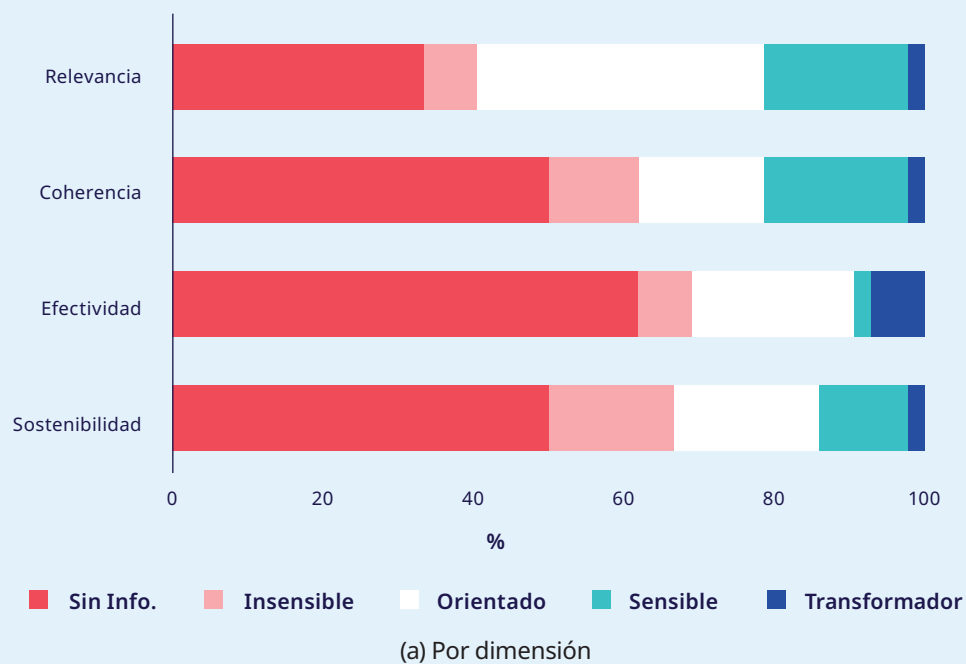
► Figura R.7: Evolución del ISG por proyecto

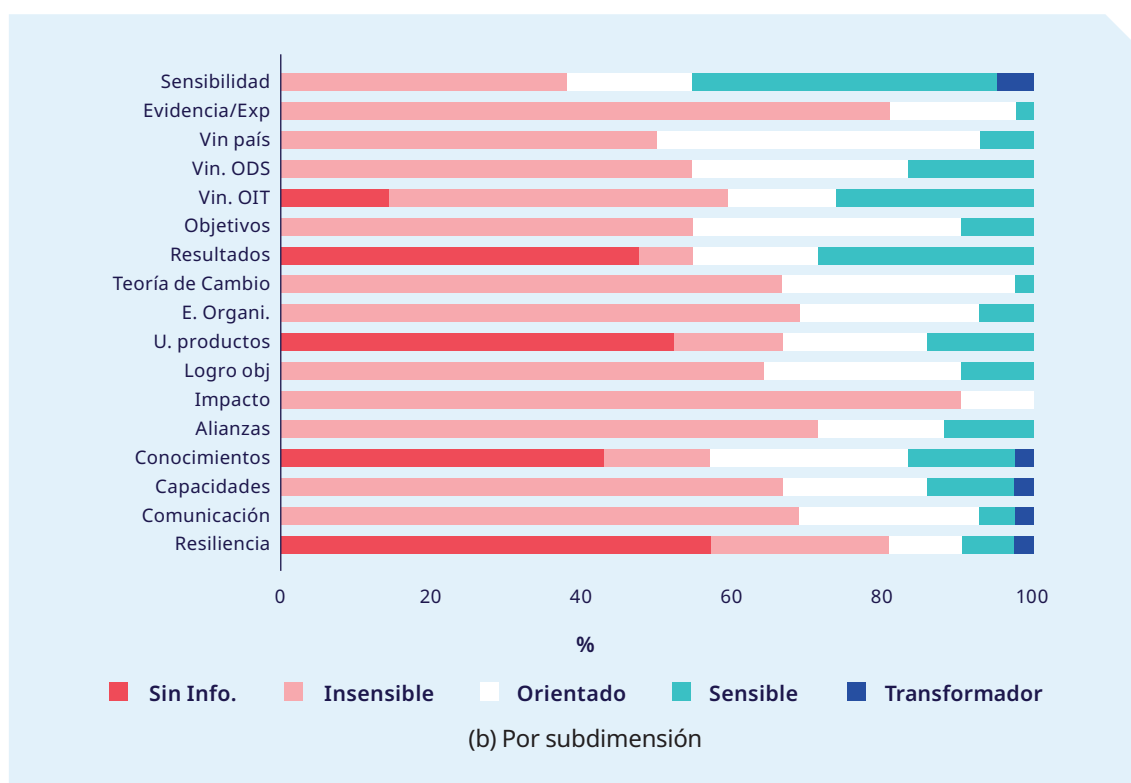


► Figura R.8: Distribución de la muestra de CPOs y proyectos



► Figura R.9: Transversalización de la perspectiva de género en CPOs





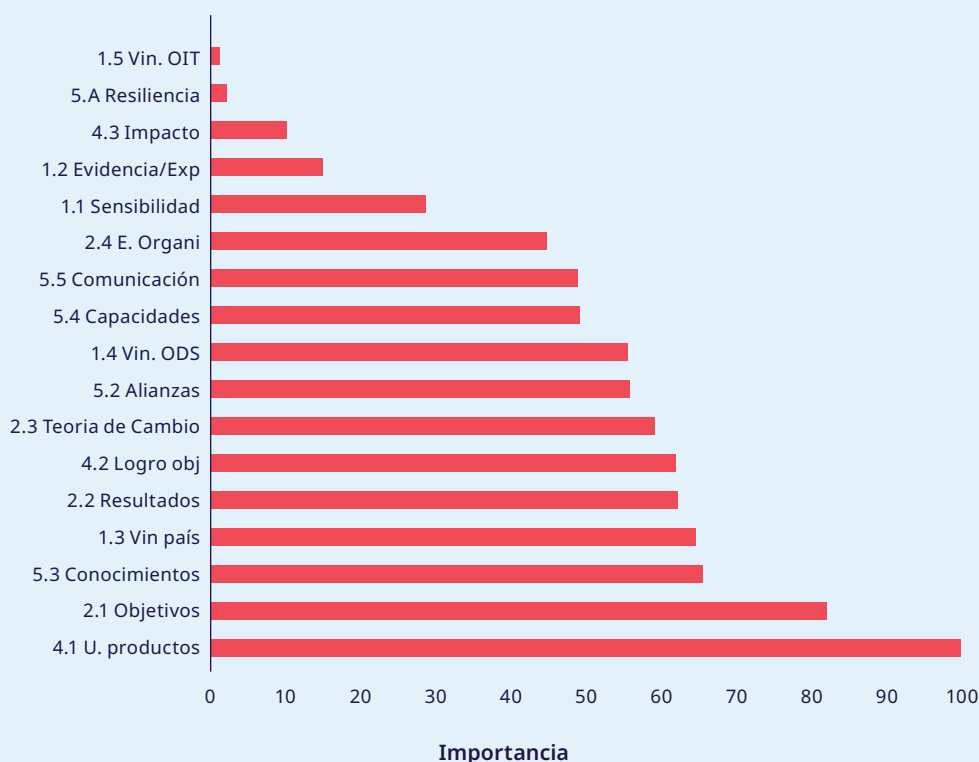
orientada (sensible) a temas de sostenibilidad vinculados con cuestiones de género (**Véase el Panel a**) de la [Figura R.9](#)). No fue posible evaluar las dimensiones de monitoreo y evaluación por falta de información. La desagregación de estos resultados por subdimensión nos permite observar que, **respecto de cuestiones de género**, en cuestiones de relevancia es más difícil para los CPOs utilizar evidencia o experiencias para justificar la intervención; en cuestiones de coherencia del diseño es un desafío vincular los objetivos, acciones y resultados en una teoría de cambio o marco lógico coherente; en cuestiones de eficacia es más fácil mostrar la utilidad de los productos que presentar evidencia sólida de impacto y cambios transformadores; y en cuestiones de sostenibilidad es más complejo pensar en resiliencia y formar alianzas con socios estratégicos que generar conocimientos, crear capacidades y pensar en estrategias de comunicación (Véase el Panel b) de la [Figura R.9](#).

Desencadenantes en CPOs

La [Figura R.10](#) presenta el indicador de significancia estadística para cada uno de los aspectos incluidos en el análisis. Los resultados sugieren que garantizar la utilidad de los

productos para reducir las desigualdades de género es el aspecto más importante para *desencadenar* la transversalización de género en los CPOs. Incorporar adecuadamente cuestiones de género en los objetivos también ayuda a la transversalización de la perspectiva de género en las intervenciones. Entre los otros factores que tienen una probabilidad más baja pero importante de *desencadenar* la transversalización del género en la intervención están: garantizar la generación de conocimientos en cuestiones de género, alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género, incorporar las cuestiones de género en los resultados de la intervención, y garantizar que estos resultados sean alcanzados. Por el otro lado, existen factores cuya orientación de género no generan evidencia de la transversalización de las cuestiones de género en los CPO - y que pueden estar más asociados con temas de *apariencia*. Aunque suelen estar medianamente incorporados en los CPOs, la vinculación con los objetivos de género de la OIT, el uso de evidencia o experiencia en cuestiones de género para justificar la intervención, y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos de la

► Figura R.10: Subdimensiones desencadenantes de la transversalización de género, CPO.



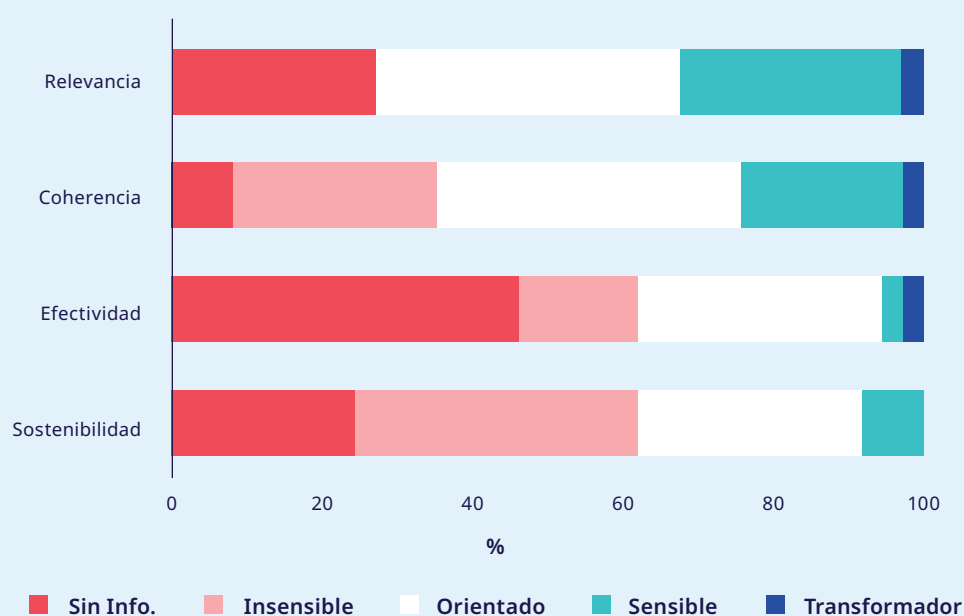
intervención. Aspectos relacionados con el impacto, y el uso de evidencia o experiencia no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.

Valoración de la transversalización de género en proyectos

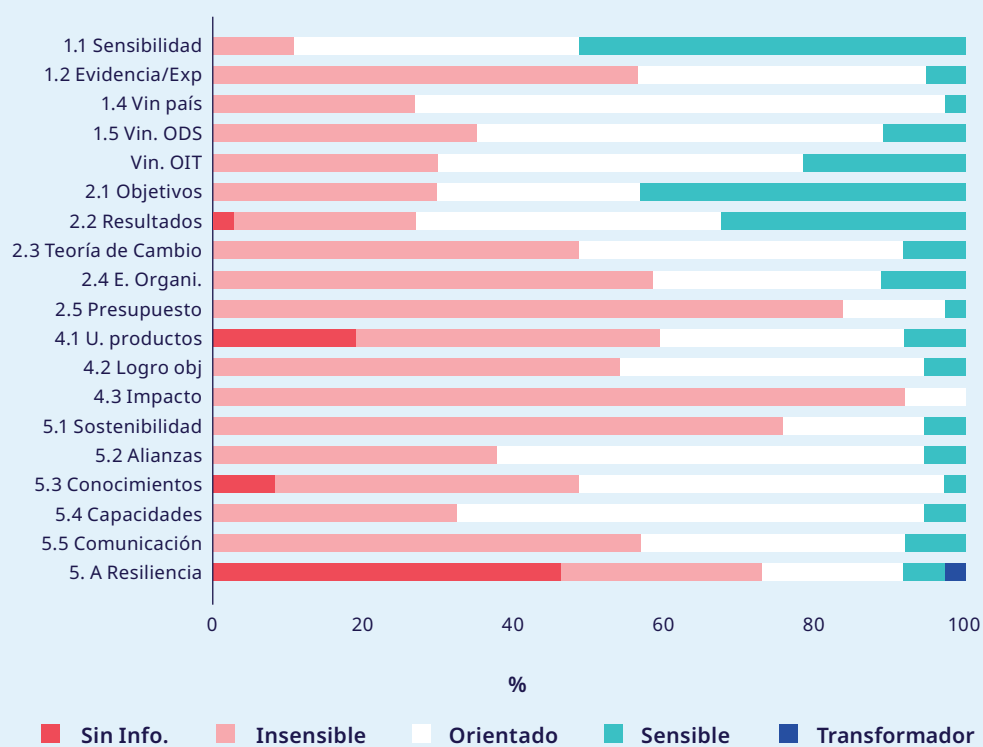
La valoración de la transversalización de la perspectiva de género en diferentes dimensiones y subdimensiones a partir de la revisión documental de proyectos de desarrollo nos permitió concluir que: 1) En cuanto al análisis de la relevancia, 27% de los proyectos o bien no cuentan con información o la información existente no incorpora las cuestiones de género mientras que 41% (32%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 2) En cuanto a coherencia, 35% tiene un diseño insensible a cuestiones de género mientras que sólo 41% (24%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones

de género; 3) En cuanto a efectividad, 62% no cuentan con información o la información existente no analiza la efectividad del proyecto en relación a cuestiones de género, mientras que 32% (6%) tienen información y análisis sobre la eficacia de sus productos y resultados orientado (sensible) a cuestiones de género; 4) En cuanto a sostenibilidad, 62% no tiene información o la información existente no considera la sostenibilidad de la intervención en relación a cuestiones de género, y sólo 30% (8%) tiene información orientada (sensible) a temas de sostenibilidad vinculados con cuestiones de género (Véase el Panel a) de la [Figura R.11](#)). La desagregación de estos resultados por subdimensión nos permite observar que, **respecto de cuestiones de género**, en cuestiones de relevancia es más difícil para los proyectos utilizar evidencia o experiencias para justificar la intervención; en cuestiones de coherencia del diseño es un desafío establecer una estructura organizacional y un presupuesto con perspectiva de género; en cuestiones de eficacia es más fácil mostrar la

► **Figura R.11: Transversalización de la perspectiva de género en proyectos**



(a) Por dimensión



(b) Por subdimensión

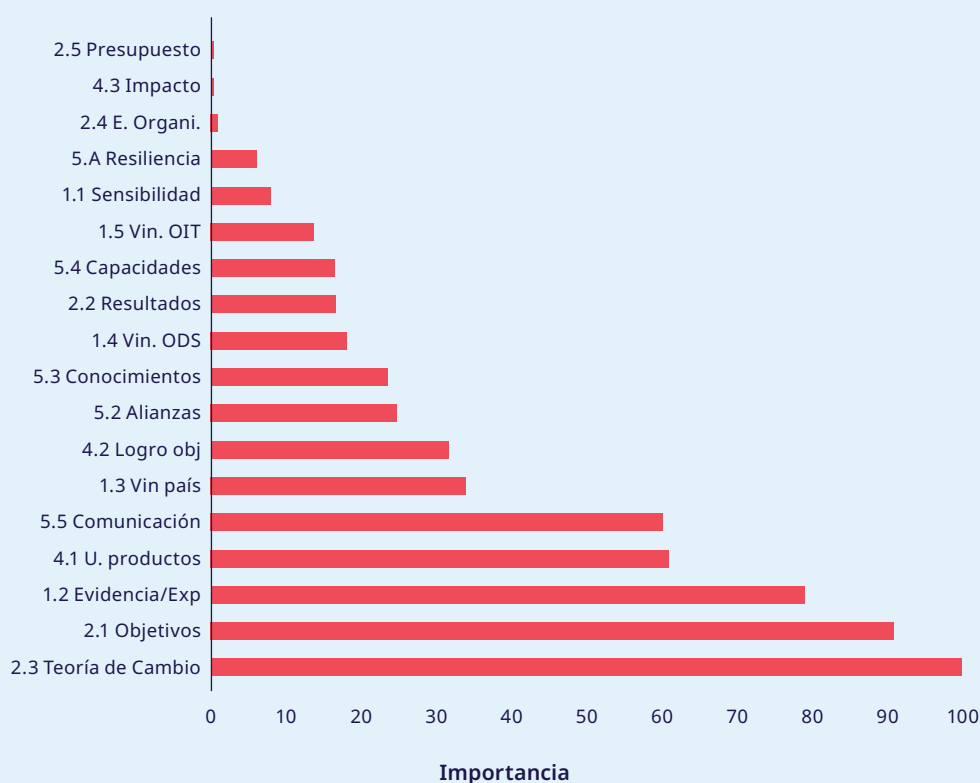
utilidad de los productos y logro de objetivos inmediatos que presentar evidencia sólida de impacto y cambios transformadores; y en cuestiones de sostenibilidad es más complejo

Desencadenar en proyectos

La [Figura R.12](#) presenta el indicador de significancia estadística para cada uno de los aspectos incluidos en el análisis de proyectos. Los resultados sugieren que garantizar la incorporación del género en la

formulación de la Teoría del Cambio del proyecto es el aspecto más importante para *desencadenar* la transversalización de género en los proyectos. Incorporar adecuadamente cuestiones de género en los objetivos y utilizar evidencia y conocimientos en materia de género en la formulación de la intervención también ayuda a la transversalización de la perspectiva de género en estas intervenciones. Entre los otros factores que tienen una probabilidad más baja pero importante de *desencadenar* la transversalización del género

► **Figura R.12: Subdimensiones desencadenantes de la transversalización de género, Proyectos**



en la intervención están: garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género. Por el otro lado, existen factores cuya orientación de género no generan evidencia de la transversalización de las cuestiones de género en los proyectos - y que pueden estar más asociados con temas de *apariencia*. De nuevo, aunque suelen estar medianamente incorporados en los proyectos, la vinculación con los objetivos de género de la OIT, y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos de la intervención. Aspectos relacionados con el impacto, el presupuesto y la estructura organizacional no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.

Conclusiones

1. Evolución de la ceguera de género en el tiempo

Nuestro indicador de ceguera de género ilustra bien dos caras del desafío de transversalización de género en las intervenciones de la OIT en América Latina y el Caribe. Por un lado, se observa que una buena parte de los CPOs y de los proyectos han sido ciegos a las cuestiones de género, 3/4 de los CPOs y cerca de la mitad de los proyectos han sido ciegos a cuestiones de género durante el periodo de análisis. Por otro lado, se observa que el porcentaje de proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género han aumentado significativamente a partir del bienio 2018-2019. Más del 30% de los CPOs y del 35% de los proyectos puede considerarse sensible a cuestiones de género durante el último bienio.

2. Diferencias de capacidades

Nuestro ICeG también ilustra significativas diferencias entre países. Mientras que la mayoría de los países de América Central y el Caribe son, en su mayoría, *ciegos* a cuestiones de género; países de la Comunidad Andina como (por ejemplo, Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia) registran no sólo orientación hacia cuestiones de género sino incluso

sensibilidad hacia estos temas. El indicador también muestra significativas diferencias en sensibilidad de género dentro de algunos países. Las brechas entre el puntaje del primer cuartil y el último cuartil en Argentina, Bolivia y Colombia muestran que, aún dentro del mismo país, existe diferencias en las capacidades para transversalizar el género.

3. Recursos financieros y humanos

Nuestro ISG también muestra hasta qué punto los recursos financieros y en recursos humanos disponibles pueden explicar diferencias en la sensibilidad de género. Aunque, en promedio, mayores recursos financieros y humanos están asociados con mayor contenido de género, existe un *traslape* en la distribución del ISG, lo que sugiere que existen intervenciones con pocos recursos que logran incluir mejor los temas de género que otras intervenciones con más recursos. En otras palabras, si bien tener acceso a mayor disponibilidad de recursos financieros y humanos ayuda a la incorporación de género, de ninguna manera garantizan que la intervención incluya cuestiones de género.

4. Dimensiones menos sensibles a cuestiones de género

Cuando desagregamos la sensibilidad de género de las intervenciones a partir de valoraciones de aspectos específicos relacionados con la relevancia, coherencia, eficacia y sostenibilidad de ella encontramos el uso de evidencia o experiencia sobre temas de género en la justificación de la intervención y el análisis de impacto sobre desigualdades de género son los más ciegos a género en CPOs. A su vez, el análisis de impacto sobre desigualdades de género, el uso de presupuestos de género, y la incorporación de cuestiones de género en la estrategia de sostenibilidad son los más ciegos al género en proyectos.

5. Subdimensiones desencadenantes

Si bien algunas dimensiones son más ciegas a cuestiones de género que otras, la transversalización del género en éstas no necesariamente garantizan que otras sean más sensibles a género. A partir de un análisis de concurrencia identificamos que garantizar la utilidad de los productos para

reducir desigualdades de género o lograr resultados, incorporar cuestiones de género en los objetivos y en los resultados, garantizar la generación de conocimientos en cuestiones de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género son aspectos importantes para *desencadenar* la transversalización de género en otros aspectos en los CPOs. Incorporar cuestiones de género en la formulación de la Teoría del Cambio y en los objetivos, utilizar evidencia y conocimientos en materia de género en la formulación de la intervención, garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género son desencadenantes de la transversalización de género en proyectos. Por el otro lado, tanto en CPOs como en proyectos, la vinculación con los objetivos de género de la OIT y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no necesariamente están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos y están más asociados con temas de *apariencia*. Aspectos relacionados con el impacto, el presupuesto y la estructura organizacional no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.

6. Desafíos para intervenciones sectoriales de género

Las intervenciones sectoriales de género buscan empoderar la posición económica, política y social de las mujeres para transformar sus condiciones de partida, su entorno y las relaciones de poder. En estas intervenciones, el empoderamiento de las mujeres es no sólo un medio para lograr un resultado transformador sino un fin en sí mismo. Por tanto, estas intervenciones requieren incorporar análisis de interseccionalidad en la planificación de acciones específicas orientadas a reducir las brechas de desigualdad.

7. Desafíos para la transversalización de cuestiones de género

La transversalización de las cuestiones de género como medio para reducir las desigualdades de género en todas las intervenciones de

desarrollo requiere ir más allá de cuestiones de *apariencia* como la mención (o incluso el uso) de análisis de género en la justificación de la intervención, sino en aspectos que requieren mayor inversión de recursos en tareas de planificación, monitoreo y evaluación. De nuevo, incorporar las cuestiones de género en la definición de objetivos, acciones y resultados, alinearlos con las necesidades y estrategias del país y utilizar la evidencia y experiencia local para diseñar la intervención pueden contribuir significativamente a las posibilidades de impacto.

8. Desafíos para el monitoreo de la transversalización de género

Hacer seguimiento y brindar retroalimentación oportuna a la incorporación de cuestiones de género a los programas de trabajo -a partir de 2,772 resultados de programa país (CPOs) y a 195 proyectos para todos los países de América Latina y el Caribe es una tarea compleja para un equipo de Monitoreo y Evaluación con recursos limitados. Automatizar reportes de ceguera de género utilizando las herramientas propuestas en este documento puede ayudar a proveer orientación oportuna para evitar que el diseño de los programas y proyectos sea *ciego* a cuestiones de género.

9. Desafíos para la evaluación de la transversalización de género

En casi todos los estudios de evaluación de la transversalización se utiliza muestras convenientes o estudios de caso para seleccionar las intervenciones para las que se analizará las fortalezas y las debilidades de la incorporación del género. Dos desafíos de esta aproximación son: 1) la validez externa - la posibilidad de generalizar conclusiones a partir de una muestra no representativa y generalmente conveniente de casos de estudio; y 2) la validez interna - la posibilidad de que, aun cuando se utilicen rúbricas bien definidas, las valoraciones conlleven un cierto grado de subjetividad e interpretación personal del evaluador. Utilizar muestras representativas y evaluaciones de control, permiten no sólo generalizar las conclusiones a la población objetivo y tener menor incertidumbre sobre sus resultados.

10. De la teoría a la práctica

Existe abundante literatura sobre los diversos enfoques para la integración de la perspectiva de género y sobre los desafíos de la transversalización como estrategia para abordar la desigualdad de género a nivel estructural y lograr una transformación fundamental mediante la eliminación de los prejuicios de género y las múltiples formas en las que se manifiesta las desigualdades de género. Sin embargo, en la práctica -i.e. en el terreno, existe todavía un largo camino por recorrer para incorporar las cuestiones de género en todas las dimensiones, en todas las fases, en todas las intervenciones. Priorizar, por dónde empezar - más específicamente, identificar por donde es más efectivo empezar el proceso de interseccionalidad de género es una tarea pendiente.

Recomendaciones

1. ENFOQUE DUAL de género

Para profundizar las intervenciones y los resultados en materia de género es importante adoptar una estrategia de dos componentes: 1) un enfoque sectorial de género, y 2) un enfoque de transversalización de género.

- incrementar el desarrollo de programas y proyectos con objetivos primarios específicos de género, que respondan al objetivo de contribuir a reducir la brecha de género en alguna de las áreas de acción
- incorporar la perspectiva de género en programas y proyectos con objetivos primarios no directamente relacionados con las cuestiones de género. Esto requiere ir mucho más allá de herramientas o “kits” de integración de género que permitan incorporar el género en apariencia. Es necesario buscar una incorporación de cuestiones de género con una visión transformadora, que no sólo aborde de forma explícita una intención de cambio o influencia en factores estructurales relacionados con las brechas de género (como los desequilibrios de poder entre

hombres y mujeres), sino también garantice los recursos financieros y humanos y el compromiso necesario para abordar las estrategias y acciones pertinentes.

2. DEVELAR las desigualdades de género

Tanto en intervenciones sectoriales de género como en intervenciones que priorizan otras áreas es imprescindible utilizar o bien desarrollar **análisis de las desigualdades de género**. Sin reflexionar sobre los mecanismos que actúan para producir y reproducir desigualdades de género y situaciones de discriminación y exclusión por sexo es poco probable planificar e implementar intervenciones que no sólo sean efectivas o eficientes, sino que tengan un impacto transformador sobre nuestras sociedades. En algunos países, develar las desigualdades de género pasa recopilar y sistematizar la literatura ya existente sobre el tema. En otros, cerrar las brechas de conocimiento sobre las cuestiones de género es una tarea prioritaria.

3. PLANIFICAR con visión de género

Es imposible actuar con conciencia para eliminar las desigualdades de género sin vincular las acciones del programa con objetivos de género que sean factibles y que incorporen un análisis de las consecuencias, esperadas e inesperadas, de las intervenciones sobre mujeres/niñas, y sobre hombres/niños. Incorporar el género en la teoría del cambio que permite vincular objetivos con acciones y resultados esperados es una condición necesaria -aunque no suficiente para lograr que el programa o proyecto contribuya a cerrar brechas de género.

4. PRESUPUESTOS DE GÉNERO

Asignar suficientes recursos financieros para lograr objetivos de género y garantizar una distribución equitativa entre beneficiarios hombres/niños y beneficiarias mujeres/niñas es una tarea pendiente. Contados son los casos donde se han empezado a utilizar presupuestos incorporar el género a la ya compleja tarea de dimensionar adecuadamente las acciones a los tamaños de los presupuestos.

5. PRESUPUESTOS DE CAPACIDADES DE GÉNERO

Dimensionar adecuadamente las acciones no sólo debe hacerse en relación con los recursos financieros disponibles sino también a las capacidades para el análisis de género de los recursos humanos de la intervención. “Presupuestar” recursos humanos con **capacidades para el análisis de género** - asegurar que la estructura organizacional del programa o proyecto cuenta con personal con las habilidades y conocimientos necesarios, puede resultar en una mejor integración y transversalización de cuestiones de género en todas las etapas de la intervención.

6. MONITOREAR la ceguera de género

Hacer seguimiento a la ceguera de género de los programas y proyectos es una tarea prioritaria. Desarrollar sistemas de alerta temprana a la ceguera de género - en la línea del indicador presentado en este documento, pueden resultar relativamente fáciles de implementar y ayudar a corregir oportunamente la trayectoria de un proyecto para que incorpore en el mayor grado posible, análisis, acciones, objetivos o al menos reflexiones vinculadas a los temas de género..

7. EVALUAR con perspectiva de género.

Para aprender lo bueno y lo malo de las intervenciones es necesario evaluar los resultados en relación con las desigualdades de género, la discriminación y la exclusión por sexo. Una parte de la brecha de conocimiento en materia de género es cuanto aprendemos sobre los efectos diferenciados sobre las mujeres y los hombres de programas y proyectos, y documentar adecuadamente cómo estos han incrementado o reducido las brechas de género.

8. COMUNICAR los resultados de género

Comunicar los avances y logros, así como las dificultades y obstáculos de las intervenciones, en general, y los resultados sobre las desigualdades de género, en particular fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, y puede incluso abrir ventanas de oportunidad para la acción.

9. CONSTRUIR capacidades de género.

Cerrar las brechas de conocimiento de género de los funcionarios encargados de programas y proyectos es una tarea prioritaria. Sin embargo, más allá del desarrollo de conocimientos y habilidades individuales de personas, la construcción de un ecosistema - personas integradas a instituciones y espacios permanentes de interacción frecuente entre estas, permite no sólo compartir conocimientos y discutir evidencia y estrategias para abordar los desafíos más importantes, sino también generar demandas por evidencia, conocimiento, políticas y cambio para eliminar las desigualdades de género y la discriminación y exclusión por sexo.

1. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para alcanzar este objetivo, la OIT tiene dos vías de promoción de las cuestiones de género: 1) intervenciones específicas de género; y 2) la transversalización de la perspectiva de género. Las intervenciones específicas de género buscan abordar preocupaciones y necesidades específicas de las mujeres, y están orientadas a corregir desigualdades estructurales de larga data, lo que ayuda a que las mujeres o grupos específicos de mujeres vulnerables, participen y se beneficien de los efectos del desarrollo. Por su parte, la transversalización de la perspectiva de género implica garantizar que las cuestiones de género - y el objetivo de igualdad de género, sean fundamentales en todos los proyectos, programas y políticas, en las diferentes áreas de acción, en todas sus fases y actividades. La transversalización permite incorporar las preocupaciones específicas - y a menudo diferentes, de las mujeres de una forma mucho más sistémica.

Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT

La OIT ha determinado que la cuestión del género afecta a todos sus programas y actividades en el mundo del trabajo. El Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT se presentó al Consejo de Administración en marzo del año 2000. Proporciona un método participativo para integrar la igualdad de género en el mundo del trabajo. Dicho Plan de Acción incluye:

- Una nueva metodología de análisis para garantizar que las preocupaciones de género se incorporan en las actividades de planificación, programación, ejecución, control y evaluación;
- datos que tienen en cuenta el género e instrumentos e indicadores de desarrollo específicos para el género; y

- materialización del equilibrio de género en la política y prácticas de personal.

El objeto de estas medidas es garantizar que se introducen en todas las actividades y en todos los niveles de la OIT un análisis y una planificación de las cuestiones de género. Contribuyen a identificar los efectos potencialmente diferentes de la labor de la OIT en mujeres y en hombres, así como las disposiciones necesarias para garantizar que las actividades de la Organización tengan una influencia positiva en la igualdad de género.

El *Plan de Acción* busca institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género como estrategia de la Oficina Internacional del Trabajo, no sólo con el fin de promover la igualdad de género sino como una estrategia que permita incorporar la visión de género en todos los objetivos estratégicos de la OIT prestando atención a las necesidades diferentes de mujeres y de hombres.

Ello se lleva a cabo por medio de lo siguiente: • el análisis desde el punto de vista del género de las cuestiones sociales y laborales mediante: a) la consideración de la complejidad entre los diferenciales de género en la participación en el mercado de trabajo; b) la comprensión de las dificultades y oportunidades de las mujeres y de los hombres en relación con los conocimientos y habilidades, las condiciones de trabajo, la protección social, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones económicas y políticas; y c) la revisión de las distintas implicaciones que suponen para las mujeres y para los hombres las soluciones propuestas; • mecanismos para garantizar que las preocupaciones de género se incorporan en la planificación, programación, ejecución, control y evaluación de los programas y actividades de la OIT.

El Plan de Acción deja en claro que la integración de la perspectiva de género es *responsabilidad de todos los funcionarios de todos los niveles y en todas las áreas, y especialmente de la Dirección*.

He aquí los elementos principales del Plan de Acción:

- I.** Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la transversalización de la perspectiva de género;
- II.** Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo;
- III.** Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes;
- IV.** Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT;
- V.** Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Con el ánimo de reforzar los esfuerzos de la organización por promover la igualdad de género, el Director General de la OIT anunció en 1999, la Política de Igualdad de Género e Integración de las cuestiones de género (PIGICG). La PIGICG establece la promoción de la igualdad de género en tres frentes: 1) la dotación de personal (paridad e igualdad de oportunidades); 2) el contenido (análisis y planificación de género); y 3) la estructura (programación, ejecución, seguimiento y evaluación). La PIGICG también dio lugar a la sustitución de la Oficina del Consejero Especial para las Cuestiones de las Trabajadoras por la Oficina de Igualdad de Género, bajo dependencia directa del Director General. En 2012, la reforma de la OIT redujo las unidades que dependían directamente del Director General, lo que llevó a reorganizar la Oficina para la Igualdad de Género en la Subdivisión de Género, Igualdad, Diversidad, e Inclusión (GEDI), dependiente del Departamento de WORKQUALITY en la cartera de políticas.

La Subdivisión GEDI apoya la aplicación de PIGICG y coordina la red de género, formada por especialistas en género y puntos focales de género que viabilizan la integración de las cuestiones de género en las acciones del personal y los directivos de la OIT a todos los niveles para contribuir a que las políticas, la legislación, los programas y las instituciones de los mandantes. La PIGICG se ha puesto en práctica a través de sucesivos Planes de Acción que buscan guiar a todo el personal y a los directivos de la OIT en la integración de la perspectiva de género en su trabajo a todos los niveles. El más reciente Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género (PAIG) 2018-21 se basó en los aprendizajes de la

evaluación independiente del 2016 de los planes de acción anteriores (como la urgencia de cambiar las actitudes, fortalecer las capacidades y asegurar los recursos humanos y financieros adecuado), en la versión revisada del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y en la Estrategia para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género.

Desde 2017, la OIT ha mostrado su compromiso con la igualdad de género invirtiendo recursos humanos para una Unidad Técnica especializada en la sede, una red de género y puntos focales regionales de género que apoyan la implementación PAIG.

El PAIG 2018-2021 utiliza no sólo indicadores específicos de la OIT, como los indicadores sobre el eje de políticas, la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo, sino también indicadores adicionales sobre liderazgo y rendición de cuentas y el fomento de la transparencia en la presentación de informes al Consejo de Administración y otros que hacen referencia a la vinculación programática con los ODS. La revisión intermedia del PAIG 2018-2021 analizó el cumplimiento de compromisos y 57 metas. El reporte concluye que la organización ha alcanzado o superado 29 de 57 metas, pero no ha alcanzado 24 metas y no disponía de estadísticas para analizar las restantes 4 metas. Este desempeño contrasta con el desempeño del periodo 2016-2017, donde se había alcanzado o superado el 62% de las metas previstas, y sólo no se había alcanzado el 28% y no se disponía de estadísticas para el 9%.

La incorporación de la perspectiva de género como fundamental para el trabajo de la OIT está plasmada en el nuevo Plan Estratégico para el periodo 2022-25, que claramente especifica que, a partir de 2025, la OIT buscará reforzar sus actividades en favor de los más desfavorecidos o vulnerables en el mundo del trabajo, en particular los más afectados por la pandemia, centrándose en un programa transformador para la igualdad de género y la economía informal.

Además de una Política de Igualdad de Género independiente y un Plan de Acción, la OIT dedicó

uno de sus ocho resultados políticos a partir de 2020 a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Esto supone una inversión de alrededor del 7% de su inversión total. Según los socios encuestados existe un compromiso de la OIT con el tema y coincidieron en que la Organización incorpora y apoya la promoción de la igualdad de género.

1.1 Hallazgos de las evaluaciones recientes

Las evaluaciones independientes y la evaluación institucional del MOPAN 2021 encuentran que, si bien la OIT ha demostrado un fuerte enfoque estratégico en materia de género y se ha comprometido a garantizar la integración de las cuestiones de género en los documentos del programa y presupuesto, la integración de las cuestiones de género no constituye una prioridad sobre el terreno y, en muchos casos, el personal no está bien equipado para utilizar enfoques sensibles al género. Reforzar la integración de la perspectiva de género en las intervenciones de la OIT se ha convertido en una recomendación recurrente en varias evaluaciones. La reciente Evaluación independiente de alto nivel del Programa de Trabajo Decente de la OIT para los países andinos: Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y República Bolivariana de Venezuela, 2016-2019, encuentra que la programación de la OIT no parece incluir sistemáticamente un componente transversal para promover la igualdad de género, ni contribuye de manera significativa a las políticas nacionales centradas en la igualdad de género (. . .) En todos los países, parece que la programación de la OIT no incluye un componente transversal suficientemente sólido para promover la igualdad de género.

MOPAN (2021) encuentra que la OIT a nivel global está incorporando en su trabajo los ejes de política transversal como la igualdad de género, los derechos humanos, el diálogo social y el tripartismo de forma más consistente que hace unos años, y ancla mejor sus programas y proyectos en la Agenda 2030. Sin embargo, a medida que aumentan las vulnerabilidades en el mundo del trabajo debido a la pandemia de la

COVID-19 y a los impactos del cambio climático, la OIT tendrá que asegurarse de reforzar aún más su trabajo en estas áreas.

La Evaluación independiente de alto nivel: La igualdad de género de la OIT y los Esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género 2016-2021 encuentra que, en comparación a los resultados alcanzados por el PAIG 2016-2017, en el ámbito de la gestión basada en resultados, en el PAIG 2018-2019, se produjo un aumento en el logro de los indicadores (es decir, los objetivos de los indicadores se cumplieron o se superaron). Hubo tres indicadores similares en los dos PAIG:

1. el porcentaje de resultados de las políticas notificados en el informe de ejecución del programa con resultados específicos de género,
2. los PTDP contienen indicadores desglosados por sexo, y/o inclusivos de género, y
3. los resultados de las políticas de la OIT incluyen datos desglosados por sexo.

Estos tres indicadores se cumplieron/superaron en 2018-21, lo que supone un aumento del 66,7% respecto a 2016-17. Los informes de progreso respecto los resultados para 2020-21, que son más estrictos con la introducción del marcador de género, muestran que muchos Resultados del Programa País (CPOs¹) están contribuyendo a la igualdad de género o la tienen como objetivo principal, y que el 20% de los CPOs no tienen marcador de género. Los CPOs del Resultado de Política 6 (del Programa y Presupuesto 2020-2021) relacionado con la igualdad de género y no discriminación mostraron un rendimiento algo inferior en algunos indicadores que responden a las cuestiones de género, pero esto se vio contrarrestado por la integración de la igualdad de género en todos los resultados de la política, en particular los relativos al empleo, las empresas sostenibles y la protección social.

La OIT también ha establecido objetivos de paridad de género entre el personal como parte de su Plan de Acción sobre Igualdad de Género. El porcentaje de puestos profesionales de la OIT (P1-P4) ocupados por mujeres era del 53,65% a finales de 2019, superando el objetivo establecido del 50%. Sin embargo, en niveles de dirección las

1 CPOs hacen referencia al conjunto de Resultados de Programa País que han sido analizados en el marco de la presente revisión síntesis.

mujeres ocupan solo el 38% de los puestos de personal superior (P5 y superiores) y a finales de 2019 no habían alcanzado el objetivo establecido del 40%.

Desarrollo de capacidades en materia de género. (PAIG) 2018-21 muestra evidencia del cumplimiento del objetivo de incorporar la perspectiva de género en la formación del personal directivo. Según las entrevistas, la perspectiva de género se ha incluido de forma sistemática y creciente en la formación de inicio y en los cursos ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF). La mayoría del personal de la OIT entrevistado señaló que han venido desarrollando capacidades tanto para abordar el sesgo inconsciente de género como para promover el liderazgo de las mujeres dentro de la organización (tanto en programas de entrenamiento como en programas de formación y tutoría).

Uso de herramientas y técnicas sensibles al género en la planificación, el diseño, la ejecución y el seguimiento de los proyectos de la OIT. Para que la OIT logre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es fundamental mejorar esta dimensión a fin de conseguir cambios reales a través de la CD. El indicador relacionado con la proporción de propuestas de proyectos y programas con marcador sobre igualdad de género y no discriminación con clasificación 2 o 3, es apenas 13% a nivel global, 31% para África y 10% para las Américas, por debajo del promedio global. De hecho, los indicadores que no se lograron fueron los relacionados con la integración del género en el alcance y el diseño de proyectos, y el uso de metodologías y técnicas de análisis sensibles al género.

La evaluación resalta que la eliminación del indicador % de propuestas de CD que recibieron una evaluación de calidad mejorada y/o asesoramiento por parte de especialistas del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) en el PAIG 2018-2021 debería ser revisada considerando que en la encuesta aplicada al personal se indicara una falta de conocimiento de las herramientas y los mecanismos de género, así como el escaso logro de los indicadores de GBR relativos a género como eje de política transversal, sugiere que sigue siendo necesario prestar apoyo tanto a nivel

de la OIT como de los mandantes para alcanzar el objetivo de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Los hallazgos de las evaluaciones de proyectos de cooperación para el desarrollo y de la Evaluación de Alto Nivel del Programa de Trabajo Decente de los Países Andinos: la programación de la OIT no incluye un componente transversal suficientemente sólido para promover la igualdad de género, aunque en la práctica, las distintas intervenciones de manera reactiva implementan acciones que contribuyen a reducir la brecha de género; las recomendaciones de la Evaluación de Alto Nivel sobre Género. En particular, la recomendación N°1 invita a la OIT a:

elaborar una propuesta de valor sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género en la OIT para facilitar el posicionamiento estratégico de la OIT y potenciar la visibilidad y el impacto de sus resultados programáticos, que debería incluir prioridades para un plazo medio de cinco años, así como una cartera de intervenciones con perspectiva de género en las esferas de política y para una tipología de países.

Asimismo, la recomendación N°2, sugiere a la OIT:

elaborar un programa de apoyo específico y exhaustivo de la labor programática con perspectiva de género a fin de prestar apoyo a los mandantes y aumentar su capacidad en aras de lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

2. Objetivos

Revisión de síntesis. En este contexto, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (ROLAC) encargó un estudio de síntesis sobre la transversalización de la perspectiva de género de las intervenciones de la OIT en América Latina y el Caribe (LAC) para el periodo 2012-2021. La revisión de síntesis **tiene el objetivo de analizar el grado de incorporación de la perspectiva de género en diferentes dimensiones y diferentes etapas del ciclo de vida de las intervenciones, y entender en qué casos los programas y proyectos están aprovechando o perdiendo oportunidades de abordar cuestiones de género y, sobre todo, de transformar las relaciones de género y reducir las brechas de género.**

Asimismo, se busca que los resultados de la revisión de síntesis provean insumos que permitan atender las recomendaciones de la Evaluación de Alto Nivel de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género (2021) que sugiere que se haga una revisión rápida e inventario de la experiencia y los modelos de las regiones y los países de la OIT, con vistas a crear modelos/variantes de modelos que puedan aprovechar la experiencia y los puntos fuertes del pasado y responder a las necesidades regionales y nacionales.

Objetivo principal. El objetivo principal de la revisión síntesis es evaluar el nivel de transversalización de la perspectiva de género en:

- los programas de trabajo de los países - agrupados a partir de los resultados del programa país, y
- los proyectos de cooperación para el desarrollo

Objetivos específicos. En particular, la revisión síntesis busca:

- contribuir al aprendizaje organizativo sobre la eficacia de la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones de la OIT, que está en consonancia con la política de evaluación y la estrategia de evaluación (2018-21); y

- proporcionar una orientación eficaz a la ROLAC y a las Oficinas de País (CO) para la integración de la perspectiva de género en su trabajo futuro, a través de la identificación de una tipología de modelos eficaces en la región.
- identificar modalidades, herramientas, innovaciones, estrategias, alianzas de colaboración y el uso de estadísticas.

Alcance. La revisión de síntesis se abocará únicamente a programas y proyectos ejecutados por la OIT en América Latina y el Caribe para el periodo 2010 - 2021, independientemente de las fuentes de financiación. En la medida de lo posible, la evaluación intenta abordar la integración en diferentes dimensiones en diferentes fases de desarrollo del proyecto.

Usuarios previstos. Los usuarios previstos y el uso esperado de la revisión síntesis incluyen:

- (Principal) OIT (ROLAC, Oficinas País, EVAL, FUNDAMENTALS, etc.).
- Mandantes tripartitos Mejorar la planificación, la implementación y gestión de recursos. Rendición de cuentas aprendizaje Mejorar la planificación, la implementación y gestión de recursos. Rendición de cuentas y aprendizaje Secundario Otras agencias del SNU Sociedad civil/beneficiarios finales Aprendizaje organizacional / desarrollo Aprendizaje/desarrollo; responsabilidad.

2.1 Preguntas de la revisión síntesis

Tomando en consideración los objetivos y alcances de la revisión de síntesis, la naturaleza y la calidad de la información disponible, y los usuarios y el uso previsto de los resultados, las preguntas la revisión de síntesis intenta abordar son:

En cuanto a la relevancia a cuestiones de género

- ¿En qué medida el diseño (o la planificación) de las intervenciones tuvo en cuenta cuestiones (problemas) relacionadas con la igualdad de

género? ¿En qué medida se pretende contribuir a la obtención de resultados que aborden cuestiones de igualdad de género y que las transformen? ¿En qué medida las intervenciones de la OIT van más allá de la integración de cuestiones de género en el papel?

- ¿Hicieron los programas y proyectos un uso estratégico y eficiente de los conocimientos en materia de género (por ejemplo, estudios previos o consultores) cuando fue necesario? ¿Se utilizaron cuando estaban disponibles?
- ¿Hasta qué punto los proyectos y PTDP se ajustan a las necesidades de igualdad de género de los Estados Miembros?
- ¿En qué medida los CPOs/proyectos son compatibles con las estrategias y objetivos nacionales y las políticas relacionadas con la integración de la igualdad de género (GEM, por sus siglas en inglés)?
- ¿En qué medida los proyectos se ajustan a la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT y hace referencia explícita a ella? ¿Se utilizaron las directrices y las herramientas de género de la OIT cuando estaban disponibles?
- ¿Hasta qué punto los CPOs/proyectos están vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el ODS 5 y el ODS 8?

En cuanto a la coherencia del diseño de la intervención en relación con cuestiones de género:

- ¿En qué medida los objetivos de los programas y proyectos incluyen adecuadamente las cuestiones de género?
- ¿En qué medida el diseño de los programas y proyectos toma en cuenta diagnósticos/ estudios sobre la situación actual de la discriminación basada en el sexo y las desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos relevantes para las intervenciones? Si no es así, ¿por qué? ¿Hicieron los proyectos/PTDP un uso estratégico y eficiente de los conocimientos externos en materia de género (por ejemplo, consultores) cuando fue necesario?
- ¿Qué modelos de intervención se pusieron en marcha en los programas y proyectos para

abordar las cuestiones de género identificadas durante la fase de programación/planificación?

- ¿Cuenta el equipo de gestión del proyecto y del PTDP con conocimientos adecuados en materia de género y con un equilibrio de género, incluso en la toma de decisiones?
- ¿Fueron sensibilizados y formados en cuestiones de género? ¿Se buscó y se recibió el apoyo técnico de especialistas de género cuando fue necesario?
- ¿En qué medida los programas y proyectos cuentan con presupuestos con perspectiva de género como herramienta para destinar recursos concretos para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer?
- ¿Cuenta los programas y proyectos con sistemas de monitoreo y seguimiento sensible al género? ¿Se recopilan datos desagregados por sexo y se monitorea las acciones y los resultados relacionados con el género?

En cuanto a la integración de cuestiones de género en los sistemas de monitoreo y evaluación:

- ¿Disponen programas y proyectos de un sistema de seguimiento que recoja datos desglosados por sexo y supervise las acciones y los resultados relacionados con la igualdad de género? ¿En qué medida los indicadores de productos y resultados de los programas y proyectos son inclusivos desde el punto de vista del género y permiten medir efectos diferenciados en mujeres y hombres?
- ¿En qué medida se analizaron y discutieron explícitamente en los informes de evaluación y los CPR el desempeño de los programas y proyectos para abordar adecuadamente las cuestiones de género y evaluar la sensibilidad de género de estos? ¿Existen resultados y conclusiones concretas al respecto?

En cuanto a la eficacia e impacto del programa o proyecto para abordar las cuestiones de género:

- ¿Los productos y acciones de los programas y proyectos afectan a las mujeres y a los hombres de forma diferente? En caso afirmativo, ¿Por qué y de qué manera?
- ¿Es probable que las mujeres y los hombres se beneficien de forma diferente de los

resultados/actividades del proyecto? ¿Qué efectos (esperados/no esperados) pueden tener las intervenciones en las relaciones de género?

- ¿En qué medida los programas y proyectos logran sus objetivos relacionados con la igualdad de género?
- ¿En qué medida es posible esperar efectos de largo plazo sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo u otro ámbito relevante? ¿Es probable que los resultados relacionados con el género sean sostenibles?

En cuanto a la sostenibilidad del programa o proyecto para abordar las cuestiones de género:

- ¿Incluyen las intervenciones estrategias que garanticen la ampliación y la sostenibilidad de los resultados para un futuro del trabajo centrado en reducir la brecha de igualdad de género?
- ¿Se generaron sinergias positivas entre la OIT y otros socios (mandantes, instituciones nacionales y organismos de las Naciones Unidas/de desarrollo)? ¿Existen pruebas de obstáculos y desafíos en relación con las sinergias? ¿En qué medida las intervenciones de la OIT van más allá de la integración en el papel?
- ¿Los socios políticos y de ejecución de los programas y proyectos (los mandantes de la OIT y otros) conocían los objetivos de la OIT y del proyecto en materia de género?
- ¿Fueron sensibilizados y formados en cuestiones de género?
- ¿En qué medida se emplearon estrategias de gestión y difusión del conocimiento sobre enfoque de género en la planificación, ejecución, seguimiento e implementación de los programas y proyectos?
- ¿En qué medida los proyectos o sus productos contribuyen a la creación de capacidades nacionales en materia de igualdad de género?
- ¿En qué medida se emplearon estrategias de gestión y difusión del conocimiento sobre enfoque de género en la planificación, ejecución, seguimiento e implementación de los programas y proyectos? ¿En qué medida han

contribuido los proyectos de CD al alcance y la credibilidad de la OIT en relación con GEM?

Para los proyectos con implementación desde el 2020:

- ¿Cómo ha afectado la crisis generada por la pandemia los resultados alcanzados por OIT en la reducción de la brecha de igualdad de género? ¿Se ha frenado la reducción o se ha avanzado más con estrategias innovadoras?

2.2 Protocolo de Investigación

Desafíos. Evaluar el grado de transversalización de género de un universo grande de intervenciones es una tarea compleja por al menos dos razones.

1. Validez externa Aprender de la eficacia de un universo de intervenciones que abarca periodos largos de tiempo - más de una década en este caso, y todos los países de la región de América Latina y el Caribe, puede resultar una tarea titánica si se intenta cubrir la totalidad del universo de programas y proyectos. Por otro lado, el análisis de una muestra puede derivar en problemas de generalización de las conclusiones si la muestra seleccionada no es representativa del universo de proyectos. Selecciones “convenientes” de casos de éxito pueden subestimar los desafíos, mientras que selecciones completamente aleatorias pueden dejar de lado algunos aciertos dando lugar a problemas de validez externa que impidan extrapolar las conclusiones a proyectos no analizados.

2. Validez interna Por su parte, aun cuando se utilicen rúbricas bien definidas para valorar diferentes dimensiones, las evaluaciones personales intrínsecamente tienen un cierto nivel de subjetividad e interpretación. Es probable que evaluaciones independientes de una misma intervención asignen diferentes valoraciones únicamente por diferencias idiosincráticas.

Protocolo de investigación. Para enfrentar estos desafíos, se utiliza el siguiente protocolo de investigación:

1. Delimitación y caracterización del universo.
2. Selección y representatividad de la muestra.
3. Valoración de la transversalización.
4. Validación de resultados.

2.2.1 Delimitación y caracterización del universo.

Una vez definido el universo de programas -organizados a partir de los resultados del programa país, y de proyectos de cooperación para el desarrollo, construimos un indicador de *ceguera de género* utilizando técnicas de aprendizaje automático para el análisis de lenguaje natural. Nuestro indicador de ceguera de género nos permite hacer una primera evaluación de la incorporación de género en programas y proyectos, su evolución en el tiempo para cada bienio, y los desafíos que enfrentan países (o regiones) y resultados de programa específicos. Para definir el universo de intervenciones utilizamos las bases de datos de resultados del programa país y el Tablero de Proyectos de Cooperación para el Desarrollo (DC Projects Dashboard) con el fin de enumerar las intervenciones e identificar documentos potencialmente relevantes para esta revisión.

1. **Autoría.** Se incluyeron únicamente documentación (informes y estudios) de la OIT. No se tomó en cuenta ninguna documentación (información o estudio) generado por otras organizaciones internacionales o por actores locales.
2. **Alcance geográfico.** Se consideraron únicamente intervenciones llevadas a cabo en la región de América Latina y el Caribe (LAC). Se incluyeron dentro del universo las intervenciones realizadas tanto en un determinado país específico, como aquellas que se realizaron en más de un país – mientras alguno de los países este en la región de LAC.
3. **Periodo de tiempo.** Se incluyeron únicamente intervenciones realizadas en el periodo 2010-2022.

4. **Idioma de la documentación.** Se incluyeron CPOs y proyectos en el idioma español o inglés.

5. **Tipo de intervención.** Se incluyeron todos los CPOs y proyectos independientemente del tipo de intervención (por ejemplo, capacitación, asesoramiento técnico, asesoramiento sobre políticas, campañas de información).

2.2.2 Selección y representatividad de la muestra.

Adicionalmente, el índice de ceguera de género nos permite hacer una selección de género enfocada en proyectos con mayor contenido de género -donde es más probable que existan lecciones que aprender, pero que incluya proyectos que enfrentaron desafíos para aprender sobre las barreras que impiden acelerar el proceso de transversalización. Con este objetivo, seleccionamos una muestra aleatoria del 75% de CPOs y proyectos con menor ceguera de género, respetando las proporciones observadas en la población según su grado de ceguera de género.

2.2.3 Valoración de la transversalización.

A partir de esta muestra de CPOs y proyectos, utilizamos una rúbrica relativamente estándar para valorar la incorporación de la perspectiva de género en diferentes dimensiones relacionadas con: 1) la relevancia, 2) la coherencia, 3) el monitoreo y evaluación, 4) el impacto y eficacia,

5) la sostenibilidad de la intervención bajo escrutinio. La revisión documental incluyó toda la documentación relevante a los programas y proyectos.

2.3 Validación de resultados

Para validar las valoraciones contrastamos dos evaluaciones independientes realizadas para la misma muestra, intentando identificar y aislar el componente idiosincrásico de las valoraciones. Adicionalmente, realizamos un análisis de covarianza de las valoraciones de las diferentes dimensiones para intentar identificar aquellas dimensiones que potencialmente

pueden servir para desencadenar un efecto de transversalización de género.

Estrategia de validación. Para minimizar el componente idiosincrático en la valoración de la documentación, la revisión sistemática realizará al menos dos revisiones independientes de la documentación de las intervenciones, tanto CPOs como proyectos. Adicionalmente, a la valoración doble e independiente se utilizó también un trabajo de minería de texto a partir de técnicas de lenguaje natural comúnmente utilizadas en la literatura de aprendizaje automático para validar los puntajes de los evaluadores. En los casos de inconsistencia entre los puntajes de los diferentes evaluadores, o de inconsistencias detectadas por las técnicas de lenguaje natural se realizaron reuniones de conciliación para hacer una valoración conjunta de la documentación. En los escasos casos de desacuerdo se utilizó como valoración final el promedio de ambas valoraciones.

Socialización de los resultados preliminares.

Adicionalmente a la comparación de valoraciones entre sí y con los resultados obtenidos por el proceso de aprendizaje automático se realizará un taller de validación de los resultados preliminares con funcionarios estratégicos. El taller de presentación de resultados preliminares permitirá contrastar la perspectiva de diferentes actores clave relacionados con los CPOs y proyectos seleccionados incluyendo a la Jefa de la Unidad Regional de Programación, Especialistas de Género y personal técnico tanto de la sede como de las representaciones nacionales. El taller permitirá también profundizar la recopilación de datos más allá de la investigación documental, y comprender mejor las oportunidades y amenazas que intervienen para que exista una integración débil / fuerte de las cuestiones de género en los CPOs y proyectos. Si durante el Taller existiera la necesidad de expandir sobre la perspectiva de algunos de los informantes, se evaluará la posibilidad de enriquecer el análisis con el aporte de entrevistas a algunos de los informantes clave.

3. Marco conceptual

El *género* puede ser definido como *el conjunto de símbolos, prácticas, representaciones, normas y valores construidos socialmente a partir de la diferencia sexual (el sexo)*. El género hace referencia a las características, roles, actitudes, comportamientos y responsabilidades

culturalmente atribuidos a mujeres y hombres. No sólo alude a mujeres u hombres, sino también a las relaciones entre ambos sexos - relaciones de poder, discriminación y exclusión, donde históricamente la mujer ha quedado relegada a un segundo plano.

► **Tabla 4: Indicadores de transversalización de la perspectiva de género**

1. Relevancia de género	
Indicador 1.1.	Sensibilidad a cuestiones de género.
Indicador 1.2.	Uso de la experiencia/evidencia de igualdad de género
Indicador 1.3.	Vinculación con las necesidades de IG del país y prioridades del Gobierno
Indicador 1.4.	Vinculación con la estrategia de integración de IG de la OIT
Indicador 1.A.	Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible
2. Coherencia	
Indicador 2.1.	Integración de la perspectiva de género en los objetivos (generales o específicos)
Indicador 2.2.	Integración de la perspectiva de género en los indicadores de resultado
Indicador 2.3.	Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención (líneas de acción y actividades)
Indicador 2.4.	Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.
Indicador 2.5.	Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género.
3. Monitoreo y Evaluación	
Indicador 3.1.	Incorporación de la perspectiva de género en el monitoreo
Indicador 3.2.	Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de evaluación
4. Impacto	
Indicador 4.1.	Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género
Indicador 4.2.	Utilidad de los productos para lograr la igualdad de género
Indicador 4.3.	Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género
5. Sostenibilidad	
Indicador 5.1.	Estrategia de sostenibilidad de los resultados de género viable
Indicador 5.2.	Evidencia de respaldo, participación y sinergias con <i>stakeholders</i> locales involucrados en temas de igualdad de género y no discriminación.
Indicador 5.3.	Evidencia de desarrollo de conocimientos en cuestiones de género
Indicador 5.4.	Evidencia de desarrollo de capacidades en cuestiones de género
Indicador 5.5.	Visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación o influencia
Indicador 5.A.	Resiliencia a la crisis/ Análisis de riesgo de los resultados de género

La *igualdad de género* es un principio jurídico universal y un compromiso de dimensión global reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos y aplicable tanto a los Estados respecto a sus habitantes. La igualdad de género es también una cuestión fundamental del desarrollo económico y social y de la construcción de la democracia en términos políticos, sociales y económicos. Ha ganado aceptación el argumento de que el desarrollo humano no puede entenderse si no es en relación con el respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres: el derecho a la educación, a la salud, a la vivienda, al trabajo, a la igualdad ante la ley, al respeto a su integridad física, a la libertad de expresión, de movimiento y a la participación política, entre otros.

Es importante distinguir entre el concepto de *igualdad formal* e *igualdad real*. La **igualdad formal**, o igualdad de derechos y de trato jurídico, es un principio que establece que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos consagrados en la ley y, a la vez, deberían recibir igual protección, tratamiento y respeto ante la ley. La **igualdad efectiva**, o igualdad sustantiva, se refiere a la necesidad de asegurar la igualdad en resultados. Reconoce que para conseguir la igualdad en los hechos (“de facto”) no es suficiente garantizar un trato idéntico al hombre y a la mujer ante la ley, sino que deben tenerse en cuenta las diferencias, desigualdades y desequilibrios entre las situaciones de mujeres y hombres. Debido a circunstancias de partida desventajosas para las mujeres, puede ser necesario diferencias de trato en la medida que éstas permitan equilibrar las desventajas iniciales y garantizar un avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El derecho a la igualdad va de la mano del **principio de la no discriminación**, que obliga a los Estados a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas independientemente de sus características personales, como el sexo, la raza, la edad, identidad sexual, condición socioeconómica, etc. La discriminación puede ser *directa* o *indirecta*. La **discriminación directa** ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra por su sexo. La **discriminación indirecta** ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral e imparcial produce una desventaja particular a personas de un sexo respecto a personas del otro sexo. Si bien,

en muchos países el sistema legal recoge la prohibición de cualquier forma de discriminación por sexo o género, todavía persisten formas de discriminación directa e indirecta en varios aspectos de la vida de las personas.

El *Enfoque de Género en el Desarrollo* (GED) no se centra en las mujeres de forma aislada, sino que se enfoca en analizar y transformar las relaciones entre mujeres y hombres y todas aquellas relaciones de género, que operan como reales obstáculos para el disfrute efectivo de todos los derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas o etnias. Exige un trabajo de doble vía combinando un *enfoque sectorial* (empoderamiento) y un *enfoque transversal* (mainstreaming). Apostar por la transversalidad implica reconocer que el tema de género tiene que estar presente en todas las esferas y por tanto en todas las políticas. Hacerlo además desde un enfoque explícito sectorial, mencionando la igualdad de género como objetivo, permite asegurar que las políticas y recursos también llegan a los grupos prioritarios (sobre todo mujeres y niñas en situación de desventaja).

El **enfoque sectorial** implica fomentar el empoderamiento de los grupos titulares de derechos, en este caso de las mujeres por su situación de desventaja en el actual sistema de organización social. Busca fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres considerando el poder como algo transformador: “poder para” entendido como la capacidad de actuar, avanzar, invertir en la propia vida y así lograr transformar las condiciones de partida, el entorno y relaciones de poder. El empoderamiento de las mujeres es tanto un fin en sí mismo, como un medio para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia de empoderamiento implica la adopción de acciones afirmativas (también llamadas acciones compensatorias de igualdad) mediante programas, proyectos y actuaciones específicas destinadas a reducir las brechas de desigualdad vigentes entre mujeres y hombres, especialmente orientadas a superar la pobreza y a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones. El **enfoque transversal**, del inglés *mainstreaming*, implica valorar los efectos que tiene cualquier acción que se planifique para hombres y mujeres,

incluyendo medidas legislativas, políticas o planes, programas, proyectos e iniciativas. Es decir, es una estrategia que reconoce que “género está en todas partes” y que por tanto exige un análisis a todos los niveles que visibilice las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades en todas las esferas y ámbitos de la vida. Esto implica asumirlo en la identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas, en todas las esferas políticas, sociales y económicas.

Esta estrategia de doble vía, combinando acciones específicas con medidas transversales en el conjunto de las intervenciones, ha demostrado tener mejores resultados, pues en la práctica, el enfoque de GED ha permitido:

- Replantear los procesos y prácticas políticas, haciendo visibles las relaciones y roles de género.
- Trata de construir un nuevo modelo que modifique las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.
- Enfrentar desafíos en la concepción de políticas, en las instituciones responsables, en la administración de los recursos y en las relaciones interpersonales.
- Combinar la voluntad y los compromisos políticos, profesionales e individuales explícitos con la igualdad, con la utilización de herramientas técnicas y recursos (por ejemplo, formación específica en género, información desagregada por sexo, informes de impacto de género, marcos legislativos acordes, presupuestos sensibles al género, etc.).

Otros enfoques que deben mencionarse, por su complementariedad y relevancia al reforzarse mutuamente, son: El *Enfoque Basado en Derechos Humanos* (EBDH). Es un marco conceptual que tiene como propósito analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo, y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder que obstaculizan el progreso. Así, desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos (incluidos los derechos humanos de las mujeres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo) y desde el punto de vista operacional,

está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos aplicándose en todas las fases de la programación. El enfoque de *Interseccionalidad*, pone énfasis en que el género siempre se cruza con otra serie de variables haciéndolo transversal. La cotidianidad de las personas y las identidades de las mujeres y hombres se encuentran impregnadas, además de por las relaciones de género, por la cultura, la etnia, el nivel socioeconómico, las creencias religiosas, la orientación sexual, la edad, el idioma, la diversidad funcional (discapacidad). En todas ellas se expresan y refuerzan brechas de igualdad de género y discriminaciones múltiples. Estas intersecciones biológicas, culturales y económicas exigen comprender y atender mejor la diversidad, mediante una debida articulación de estas categorías a la hora de planificar cualquier intervención. El enfoque de *Corresponsabilidad*, que pone énfasis en que todas las personas con responsabilidades en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos deben garantizar la incorporación del enfoque de género sin depender de una unidad especializada. Enfatiza por tanto la existencia de una responsabilidad compartida, que no es tarea exclusiva de personas especialistas de género o de las mujeres.

4. Índice de Sensibilidad/ Ceguera de Género

4.1 Índice de ceguera de género (ICG).

Para evaluar el grado de transversalización de las cuestiones de género en los programas y proyectos de la OIT en América Latina y el Caribe en el periodo 2010-2022 proponemos utilizar algoritmos de aprendizaje automático aplicados al análisis del lenguaje para intentar identificar *automáticamente* los tópicos que abordan la documentación de una intervención a partir de la distribución de probabilidad del uso (individual y conjunto) de determinadas *palabras clave* - o "*keywords*", que los algoritmos de aprendizaje automático permiten identificar. Una vez identificados los tópicos relacionados con cuestiones de género, y la distribución de probabilidad de las palabras clave asociados con ella, utilizamos esta información para construir un **Índice de Sensibilidad de Género (ISG)**, que puede interpretarse como la probabilidad de un determinado *corpus* de texto, de abordar temas identificados con cuestiones de género, y su complemento, un Índice de Ceguera de Género (ICG), que puede interpretarse como la probabilidad de un *corpus* de texto de ser *ciego* a las cuestiones de género.

4.1.1 Validación del ISG.

¿Hasta dónde podemos confiar en los algoritmos de aprendizaje automático para evaluar el contenido de o la *ceguera* hacia cuestiones de género de la documentación de una intervención, programa o proyecto? El anexo metodológico que acompaña a este documento describe el proceso de **validación** del índice utilizando tres procedimientos alternativos:

1. **Validación cruzada de 5-folios.**
2. Contraste del ISG y los Marcadores de género auto reportados.

3. **Predicción por fuera de muestra (out-of-sample)** del contenido de género de documentos fuera de la documentación de programas y proyectos.

4.2 Fuentes de información

El *Plan Estratégico* es el documento de planificación de la OIT a mediano plazo que define las prioridades de mediano plazo (identificadas tripartitamente), describe los objetivos generales que la organización se propone lograr, y las acciones para alcanzarlos. El PE sirve de marco para la elaboración del *Programa y Presupuesto* y la valoración de los avances realizados.

Programación a nivel global en la OIT. El *Programa y Presupuesto* (PP) se realiza de forma bienal y especifica las estrategias a seguir y los recursos necesarios para alcanzar los resultados que la organización persigue a partir de tres fuentes de financiamiento principales:

1. el presupuesto ordinario (RB)
2. la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (RBSA), contribuciones voluntarias de los socios principales a una bolsa común; y
3. recursos extra-presupuestarios de Cooperación para el Desarrollo (XBDC), generalmente realizados a proyectos específicos.

Programación a nivel de país en la OIT. Los *Programas de Trabajo Decente por País* (PTDP) - o DWCP por sus siglas en inglés, son instrumentos de programación de la OIT comúnmente utilizados a nivel nacional. Los PTDP incluyen prioridades tripartitas y planes de implementación de la oficina para el logro de resultados. Lamentablemente, la mayoría de los países en AL no cuenta con PTDP, en su reemplazo, se utilizan *Programas de Acción Nacional* o *Estrategias Nacionales de Acción*, cuyas prioridades están en línea con las Declaraciones firmadas luego de las

Reuniones Regionales Americanas que se realizan cada 4 años, por ejemplo la última, Declaración de Panamá del 2018.

Planificación a nivel regional, subregional, o de país. En ausencia de los PTDP, la herramienta de planificación para la asistencia técnica de la OIT en AL se realiza de forma bianual a partir de los *Resultados del Programa País* (RPP) – también llamados CPO por sus siglas en inglés. Los CPO es, en esencia, un plan de Trabajo que describe la secuencia de cambios que son necesarios para alcanzar un resultado esperado en un determinado país y en alguna temática particular.

Planes de Trabajo por Resultados. El seguimiento a los compromisos asumidos en los CPO se realiza a partir de los planes de trabajo por resultados (PTR) – o OBW por sus siglas en inglés. Los PTR son proceso de revisión e intercambio técnico entre personal de la sede y la región con amplia participación de departamentos técnicos, especialistas y coordinadores de proyectos para determinar necesidades de recursos (financieros, apoyo técnico, herramientas, etc.), ajustes en la planificación, cuellos de botella, etc. Hasta el bienio 18-19 el seguimiento de los CPOs otorgaba tres tipos de estado a los CPOs: “pipeline”, “target”, “maintenance”. A partir del bienio 2020-2021 el seguimiento de los CPOs se realiza no se realiza de acuerdo con el estado, sino en base a problemas o avances en general.

Reportes de Implementación (RI) Los *Reportes de Implementación* describen el desempeño de las actuaciones de la OIT en comparación con los compromisos asumidos en el PP de cada bienio. Los RI son la principal herramienta de rendición de cuentas.

4.3 Sensibilidad de género en los Resultados del Programa País

4.3.1 Distribución del ISG

De acuerdo con el ICG, una gran mayoría de CPOs y proyectos de nuestro universo son “ciegos” a las cuestiones de género, y unos pocos tienen una alta sensibilidad a cuestiones de género de acuerdo. La Figura 2 presenta la distribución del ICG tanto para CPOs (Panel a) como para proyectos (Panel b). Ambas curvas tienen una

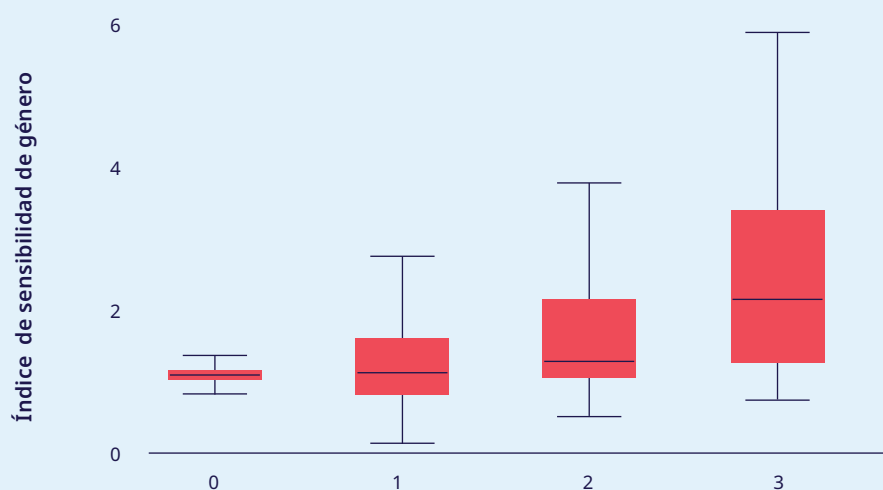
relación con el popular “*desfile de enanos (y unos pocos gigantes)*”, la mayoría de las intervenciones pueden clasificarse como ciegas a cuestiones de género, con apenas unos pocos intervenciones con sensibilidad de género, *gigantes*. Para entender mejor la diferencia en ceguera entre intervenciones, definimos las siguientes categorías:

1. intervenciones **extremadamente** ciegas aquellas con ISG menor a .12 -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con contribución limitada,
2. intervenciones **moderadamente** ciegas aquellas con ISG mayor a .12 y menor a .15 -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con contribución significativa,
3. intervenciones con contenido **orientado** a cuestiones de género, aquellas con ISG mayor a .15 pero menor a .20 -el límite inferior del intervalo de confianza al 95% de las intervenciones con objetivo principal de género,
4. intervenciones con contenido **sensible** a cuestiones de género, aquellas con ISG mayor a .20.

4.3.2 Evolución en el tiempo

El progreso en el tratamiento de temas con sensibilidad de género durante la última década es evidente. Mientras que alrededor de 90% de los CPOs eran ciegos a cuestiones de género entre el periodo 2010-2019, la proporción cayó a 59% para el bienio 2020-2021 y a 47% para los CPOs del Bienio actual. Por otra parte, mientras que menos del 8% de los CPOs en el periodo 2010-2019 eran sensibles al género, el bienio 2020-2021 la proporción subió hasta el 17% y está cerca del 31% en los CPOs reportados en el bienio actual (Véase la Tabla 6).

► Figura 1: Distribución ISG por marcador de género, CPOs Bienio 2020-2021

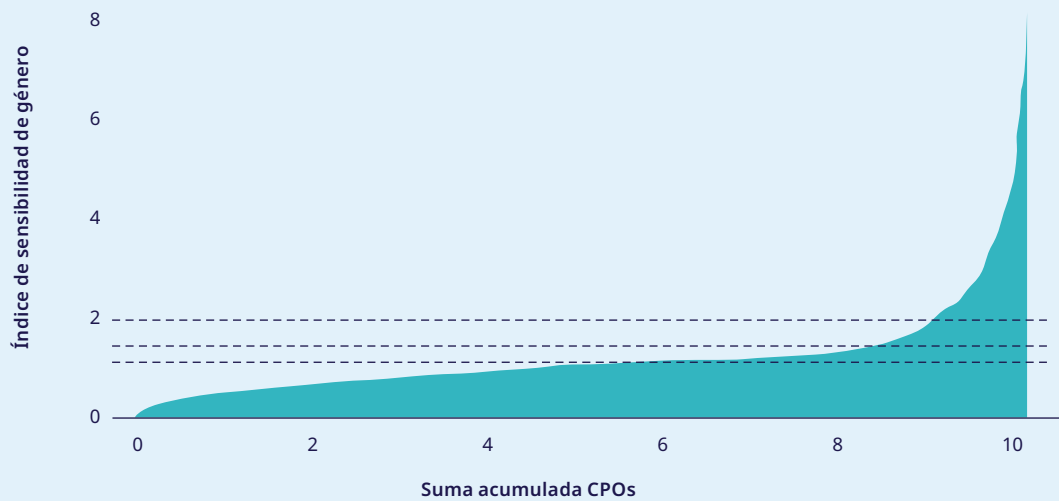


► Tabla 5: Distribución de la ceguera de género por Bienio. CPOs

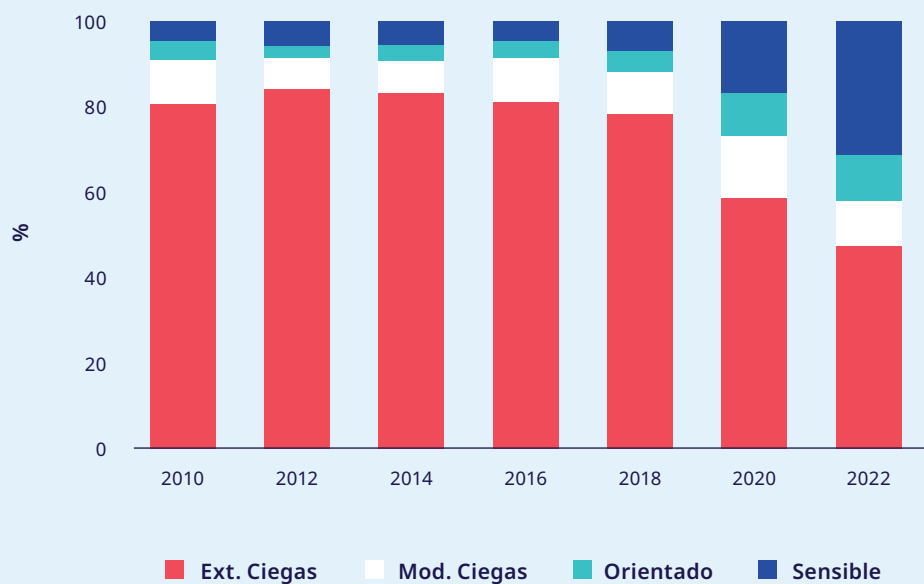
Categoría	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	Total
Ext.ciego	80.1	83.8	83.2	80.8	78.1	58.6	47.4	74.9
Mod.ciego	10.7	7.0	7.0	10.0	9.6	14.1	10.5	9.6
Orientado	4.1	3.2	3.8	4.5	4.9	10.4	10.5	5.6
Sensible	5.1	6.0	6.0	4.7	7.4	16.9	31.6	9.9

4.3.3 Diferencias por país y región

► Figura 2: Índice de Sensibilidad de Género (ISG).CPOs.



(a) Distribución acumulada



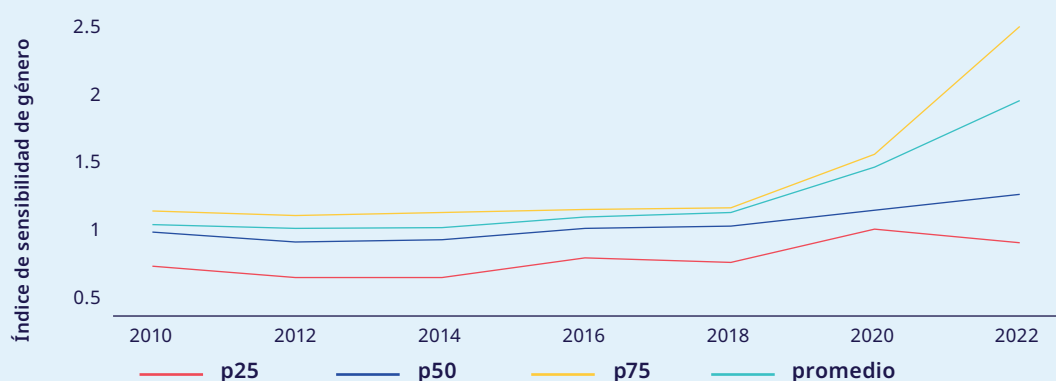
(b) Distribución por bienio

Niveles, tendencias y desigualdad del ISG en CPOs.

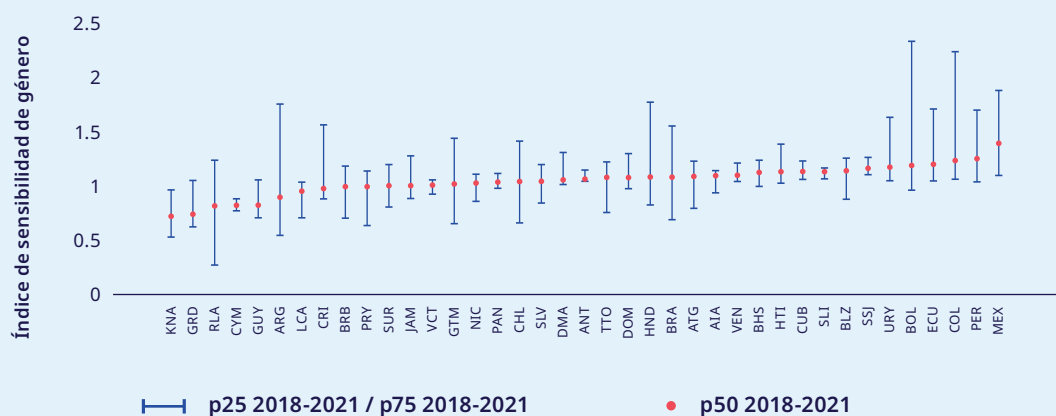
Para examinar más a fondo la temporalidad, geografía y las áreas donde se observa mayor sensibilidad de género, la figura 3 presenta la evolución del ISG por bienio (Panel a) así como las desigualdades observadas entre países para el bienio de 2020-2021. Mientras que la sensibilidad de género ha permanecido relativamente constante entre el bienio 2010-2011 y el bienio 2018-2019, existió un aumento significativo en la sensibilidad de género en al menos 25% de los CPOs del bienio 2020-2021. Si bien el aumento de la sensibilidad de género en la década actual es una buena noticia, el aumento de la sensibilidad de género no puede ser generalizado a todos

los países, sino que estuvo concentrado entre los que figuran Argentina, Honduras, México, Colombia y Bolivia; mientras que los países de Centroamérica y el Caribe enfrentan desafíos para abordar y transversalizar cuestiones de género en sus programas. La figura 3, que compara los cambios durante la última década de la sensibilidad de género de los programas deja en claro dos desafíos: 1) mejorar la sensibilidad y la transversalización del género en una gran parte de los países de América Central y el Caribe; y 2) disminuir las desigualdades en sensibilidad y transversalización de cuestiones de género en el otro grupo de países.

► Figura 3: Evolución y Desigualdades en ISG.

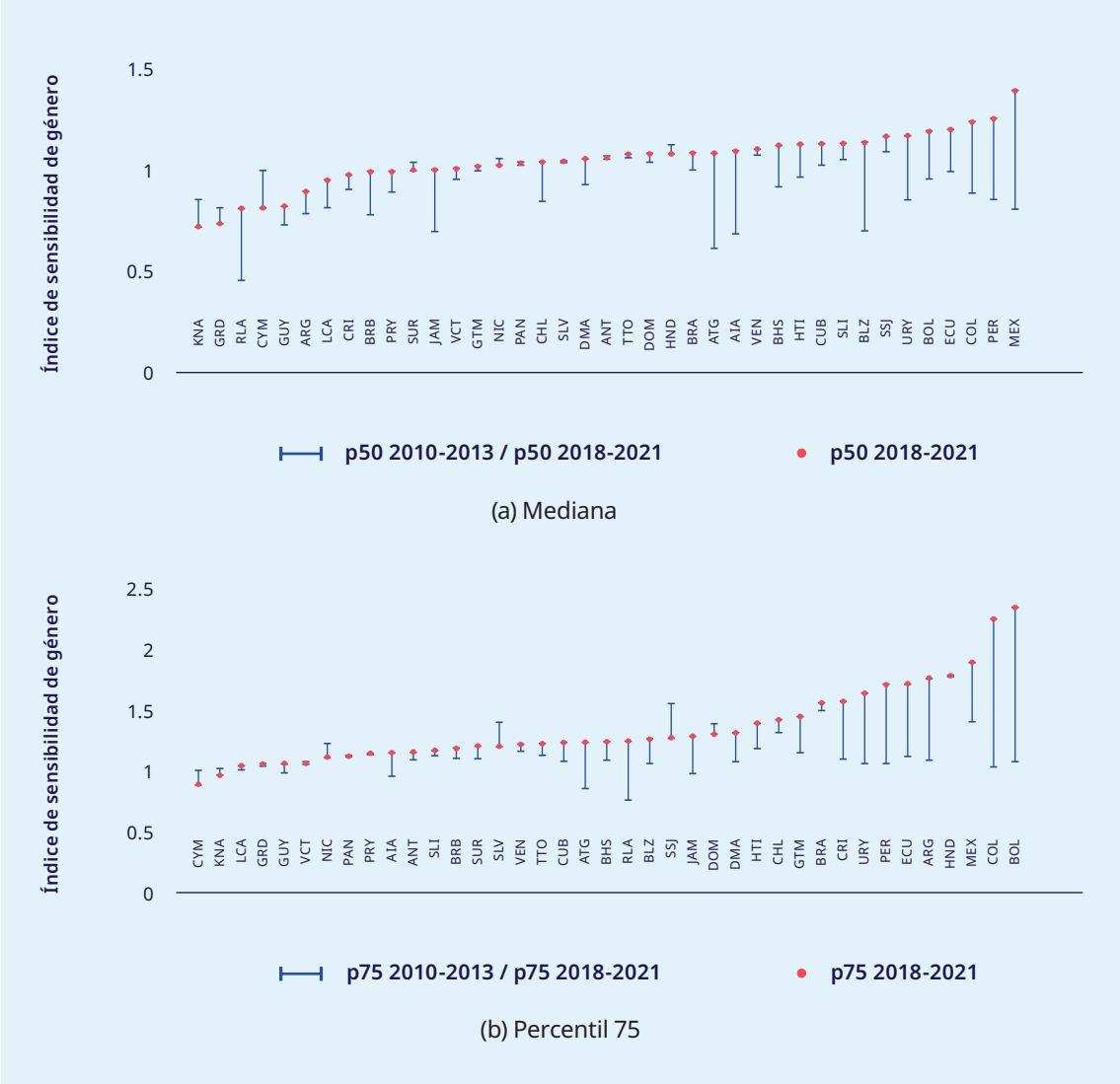


(a) Evolución



(b) Desigualdades

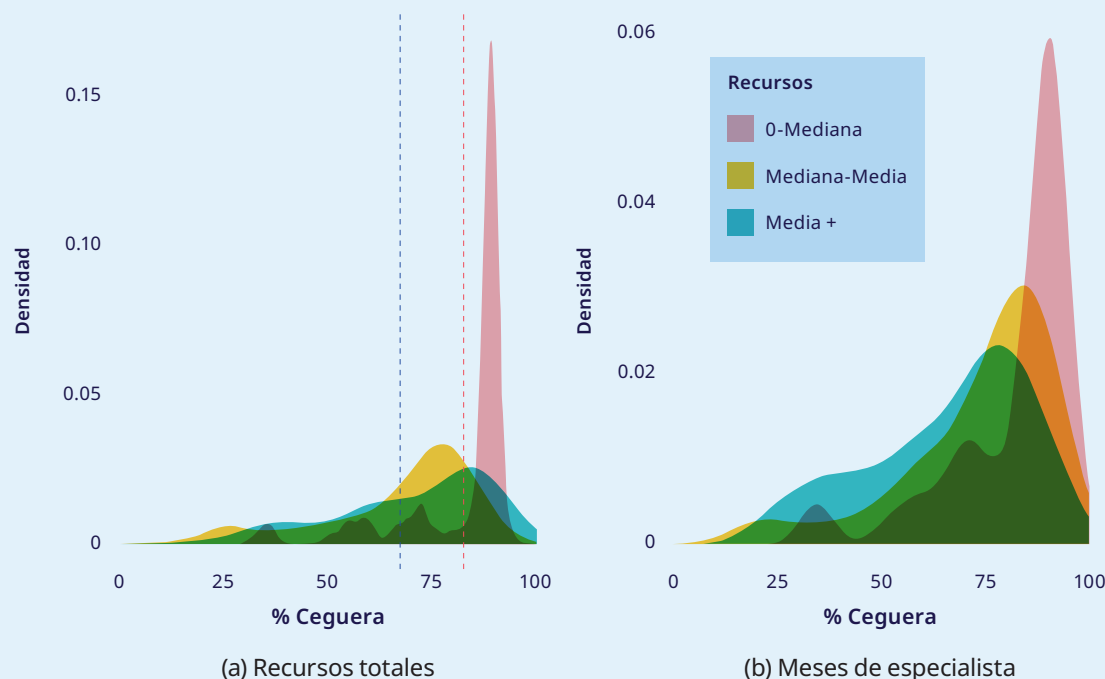
► **Figura 4: Evolución de la Sensibilidad de Género por país (ISG).**



Ceguera de género de acuerdo con el uso de recursos En cuanto al uso de recursos, financieros y en tiempos de especialista, se realizó una agregación de los recursos financieros y se consideró el máximo tiempo de empleo de un especialista, por país, y luego se crearon tres categorías para facilitar el análisis: por debajo de la mediana, entre la media y la mediana y por encima de la media. Los resultados de este

ejercicio, expuestos en la figura 5, muestran que mientras los recursos dispuestos sean superiores a la media, la ceguera de género tiende a ser menor, no obstante, existen casos de CPOs con recursos menores a la mediana que logran ceguerras de género similares a programaciones más costosas.

► Figura 5: Distribución de ceguera de género por tramos de uso de recursos



Índice de sensibilidad de género ajustado en proyectos.

Un desafío particular para la construcción del Índice de Sensibilidad de Género en la documentación de los proyectos está en que, en algunos casos una parte importante de la documentación del proyecto son los informes de evaluación. En este aspecto es importante tener en cuenta que, aunque evaluaciones con sensibilidad de género son un paso importante hacia la transversalización del género en las intervenciones de desarrollo, el hecho de que se discuta la ausencia de cuestiones de género en el diseño o implementación de un proyecto de desarrollo, no necesariamente implica que la *sensibilidad de género* de un proyecto particular sea más alta. De hecho, puede ocurrir que, mientras más ciego al género sea el diseño de un determinado proyecto, más contenido de género presente una evaluación sensible a estas cuestiones. Para evitar esta situación nuestro Indicador de Sensibilidad de Género Ajustado se construyó de la siguiente manera:

$$ISGj(pro) = ISG(prod) - s^{\sim}(evaldoc) \times ISG(evaldoc)$$

donde $s^{\sim}(evaldoc)$ es un *indicador de sentimiento* de la evaluación normalizado para que tenga un valor de cero en el promedio. En otras palabras, evaluaciones neutras no suman a la sensibilidad de género del proyecto, evaluaciones negativas disminuyen la sensibilidad de género del proyecto, mientras que evaluaciones positivas aumentan la sensibilidad de género del proyecto. El aumento del indicador de sensibilidad de género ajustado es proporcional al contenido de género de la documentación de evaluación.

4.4 Sensibilidad de género en los Proyectos de Desarrollo

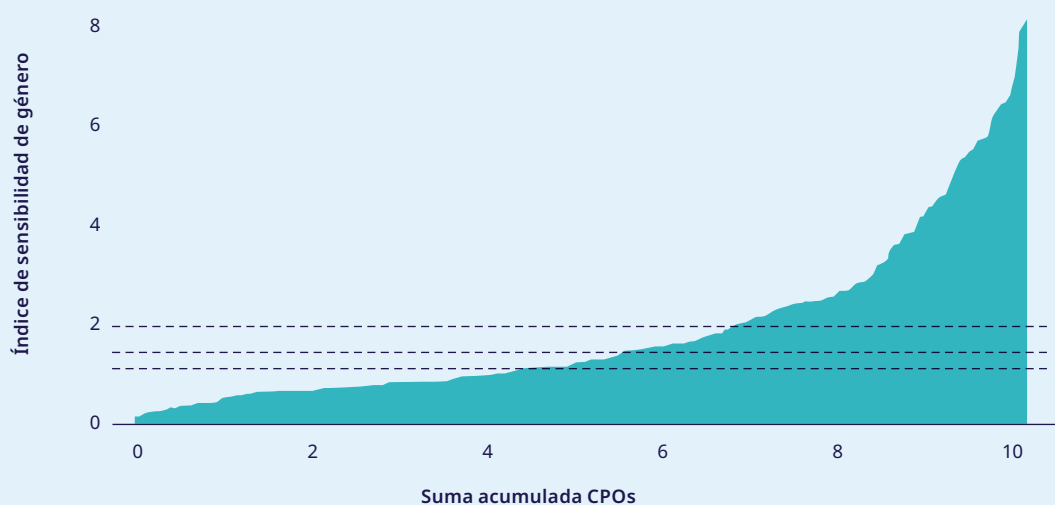
4.4.1 Distribución del ISG

Distribución de la ceguera de género en proyectos. La Figura 6 presenta la distribución acumulada del ISGj -Panel a, y la distribución en el tiempo de los porcentajes en cada una de las categorías utilizadas anteriormente - Panel b. Como en el caso de los CPOs, durante todo

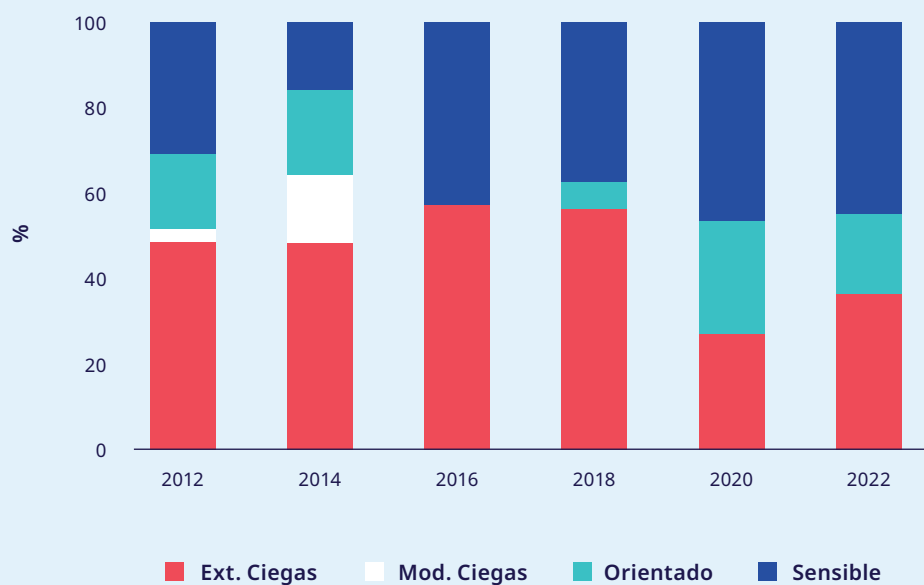
el periodo se puede ver un desfile de “enanos” - proyectos con baja sensibilidad de género, con algunos pocos “gigantes” - proyectos alta sensibilidad de género. La trayectoria en el tiempo también muestra, al igual que en el caso de los programas, una mejora importante en el porcentaje de proyectos orientados o sensibles

a cuestiones de género. Mientras que alrededor de la mitad de los proyectos en el periodo 2012-2019 eran extremadamente ciegos a cuestiones de género, la situación para el periodo 2020-2022 se ha invertido, con más de 40% de los proyectos sensibles a cuestiones de género.

► **Figura 6: Índice de Sensibilidad de Género (ISG). Proyectos**



(a) Distribución acumulada



(b) Distribución por bienio

4.4.2 Evolución en el tiempo

Niveles, tendencias y desigualdad del ISG en proyectos.

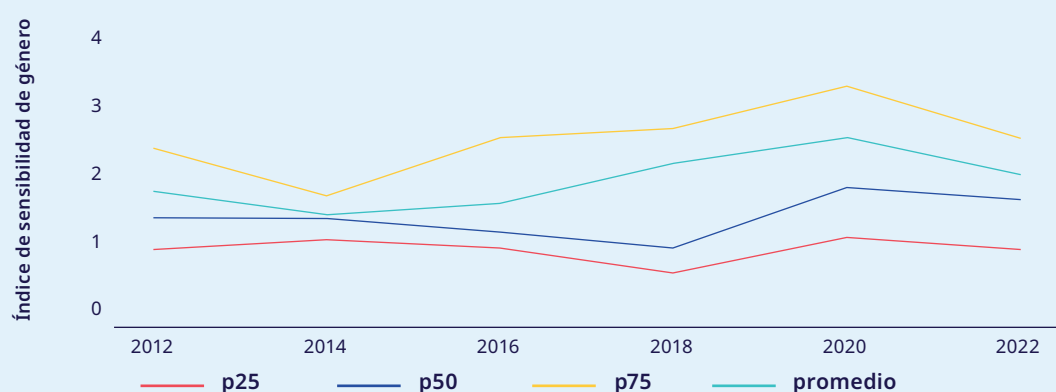
En el caso de los proyectos de cooperación para el desarrollo es importante notar que hasta el 2018 se observaba una gran desigualdad en la sensibilidad de género de los proyectos, mientras que un grupo de proyectos abordaba cuestiones de género otro grupo las

ignoraba por completo, la diferencia entre el ISG del percentil 75 respecto del ISG del percentil 25 ilustra esta situación (Véase el panel a de la figura a). Ahora bien, cuando se considera sólo el subconjunto de proyectos regionales (RLA), se observa un importante aumento en el tiempo del contenido de género de los proyectos más sensibles al género, a la vez que se observa una reducción del contenido de género de los

► **Tabla 6: Distribución de la ceguera de género por Bienio. Proyectos**

Categoría	2012	2014	2016	2018	2020	2022	Total
Ext.ciego	48.7	48.0	57.1	56.2	26.7	36.4	46.02
Mod.ciego	2.6	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.42
Orientado	17.9	20.0	0.0	6.3	26.7	18.2	16.81
Sensible	30.8	16.0	42.9	37.5	46.6	45.4	32.74

► **Figura 7: Evolución del ISG por proyecto**



(a) Todos los proyectos



(b) Proyectos RLA

proyectos menos sensibles al género. Esta divergencia en la sensibilidad de género de los proyectos es un desafío sobre el que discutiremos más adelante.

4.4.3 Diferencias por país y región

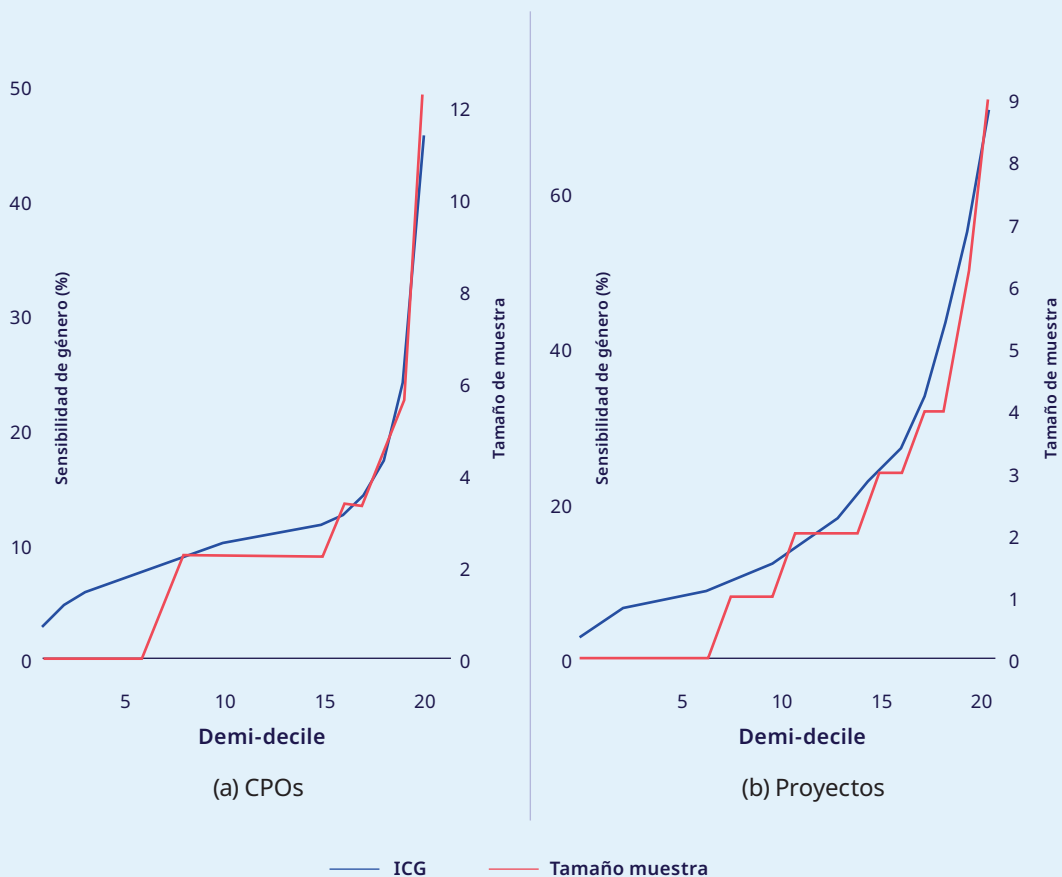
Nuestro ICG también ilustra significativas diferencias entre países. Mientras que la mayoría de los países de América Central y el Caribe son, en su mayoría, *ciegos* a cuestiones de género; países de la Comunidad Andina (por ejemplo, Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia) registran no sólo orientación hacia cuestiones de género sino incluso sensibilidad hacia estos temas. El indicador también muestra significativas diferencias en contenido de género dentro de algunos países. Las brechas entre el puntaje del primer cuartil y el último cuartil en Argentina,

Bolivia y Colombia muestran que, aún dentro del mismo país, existe diferencias en las capacidades para transversalizar el género.

4.5 Selección y análisis de la muestra

Una vez caracterizado el universo de programas y proyectos, se realizó una selección de una muestra de alrededor de 40 CPOs y 40 proyectos para una valoración de su grado de transversalización de cuestiones de género. La figura 8 compara la distribución de la muestra con la distribución de la totalidad de la población de acuerdo con el ISG. Nótese que nuestra selección de CPO y proyectos cubre el 75% de la distribución con puntajes de contenido de género más altos. Evitamos incluir en la muestra CPO y proyectos con puntajes en el 25% más bajo de la distribución.

► Figura 8: Distribución de la muestra de CPOs y proyectos



5. Marco analítico para valorar la integración de la perspectiva de género

Analizar la ceguera de género de una intervención nos da una idea general del grado en el que la documentación incorpora o no temas asociados con las cuestiones de género. Sin embargo, el análisis de ceguera no nos permite analizar en qué dimensiones o en qué aspectos específicos se incorpora o no la perspectiva de género. Para analizar el grado de integración de la perspectiva de género en dimensiones específicas de una intervención realizamos una revisión sistemática de una muestra de alrededor de 40 CPOs y 40 proyectos de desarrollo. La revisión sistemática del grado de transversalización de la perspectiva de género en una muestra de programas y proyectos requiere adoptar un marco analítico que permita definir los aspectos específicos en los que buscaremos valorar la incorporación de la perspectiva de género. En esta sección, enumeramos y describimos las dimensiones en las que nos enfocamos y los aspectos constitutivos (o sub-dimensiones) de cada una de ellas. El Apéndice al final del documento presenta las pautas (rúbricas) que utilizamos para valorar la transversalización de la perspectiva de género en cada uno de los aspectos de las diferentes dimensiones.

5.1 Relevancia de género

5.1.1 Sensibilidad a cuestiones de género

El primer aspecto constitutivo de la relevancia de género de una intervención está relacionado con la medida en que su justificación incluye un análisis de género como parte de la evaluación de necesidades, es decir, su grado de sensibilidad de género.

En intervenciones sectoriales focalizadas a disminuir la brecha de género o la discriminación

por razones de género el análisis de género es fundamental y está casi siempre presente. En intervenciones no sectoriales el análisis de género debería estar presente no sólo en la descripción de la problemática, sino también en la discusión de alternativas y la selección de la estrategia de intervención más eficaz y eficiente para abordar el problema. Incorporan el análisis de género dentro del análisis del contexto económico, social y político generalmente permiten visibilizar cómo el problema particular afecta de forma diferenciada a las mujeres y a los hombres. La sensibilidad de género hace que la intervención tenga más probabilidad de contribuir a la obtención de resultados sobre cuestiones de género y que las transformen.

Para valorar la sensibilidad de género de una intervención se analiza:

- Si el diseño de la intervención analiza las diferentes en la naturaleza y la magnitud de los problemas que enfrentan las mujeres y los hombres, es decir, ¿En qué medida las mujeres enfrentan los mismos problemas que los hombres, o se ven más directamente afectadas que los hombres? y ¿Hasta dónde estas diferencias afectan las desigualdades y brechas de género existentes en el sector o temas de discriminación y exclusión por razón de sexo?
- Si el diseño describe a la población beneficiaria potencial desde una perspectiva de género, es decir, ¿En qué medida se desagrega a los beneficiarios finales o indirectos por sexo?
- ¿Se han identificado las posibles influencias y amenazas para poder contribuir a la consecución de la igualdad de género?
- Si el análisis de alternativas de intervención otorga un peso a criterios relacionados con la igualdad de género

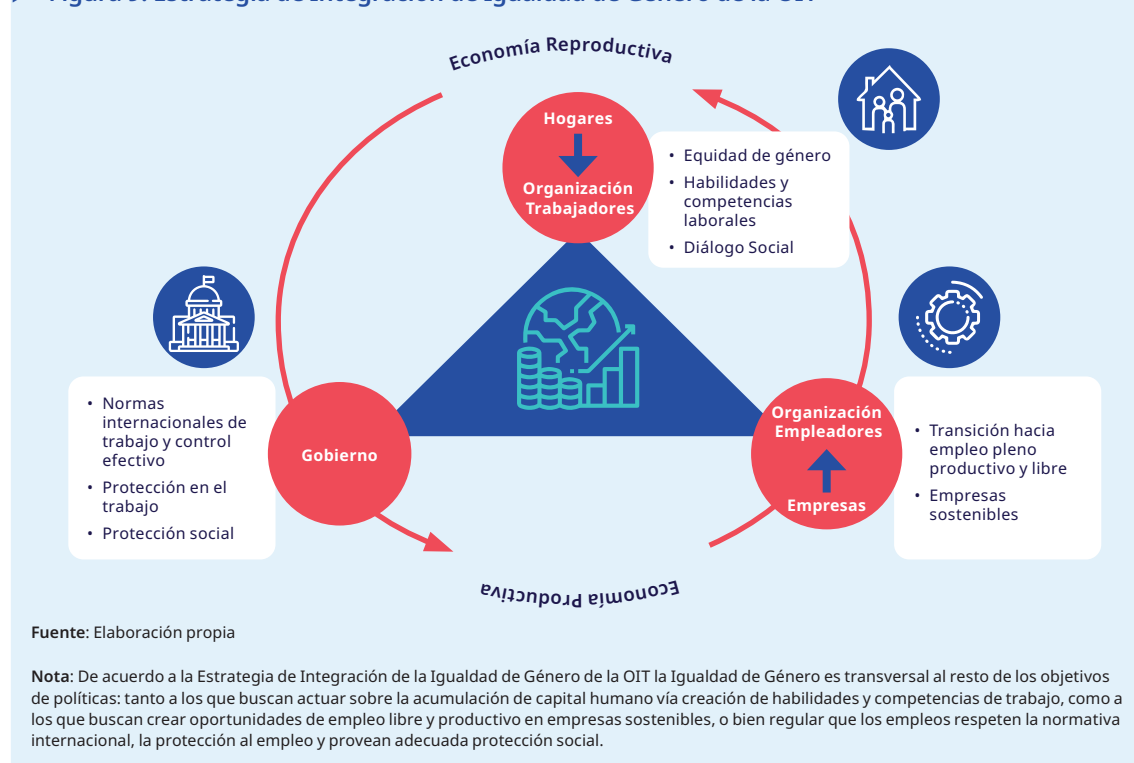
5.1.2 Uso de la experiencia/ evidencia sobre desigualdades de género

El segundo aspecto constitutivo a la relevancia de género de una intervención está relacionado con el uso estratégico de los conocimientos y la experiencia disponible en materia de género. En otras palabras, el grado en el que el diagnóstico y diseño de la intervención toma en cuenta informes o estudios disponibles sobre la situación de las desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos relevantes para la intervención. Utilizar estadísticas oficiales o acudir a especialistas de género permite no sólo incorporar un estado de situación sobre las brechas o necesidades de género, u otros problemas asociados, sino también enfocar la intervención hacia aquello que puede ser más relevante, factible y efectivo para asegurar el impacto y la sostenibilidad de la intervención.

5.1.3 Vinculación con las necesidades de IG del país y el Gobierno

El tercer aspecto está relacionado con el grado de vinculación de las intervenciones con las necesidades de los Estados Miembros y/o, al menos con las estrategias y objetivos de los gobiernos nacionales (o locales) en materia de género. Casi todos los países en América Latina y algunos del Caribe cuentan con políticas y planes de Promoción de la Igualdad de Género. Vincular el diseño de la intervención con las agendas regionales, nacionales y programáticas en torno a la igualdad, para establecer estas conexiones; y con el marco legislativo nacional existente aumenta la relevancia de la intervención.

► Figura 9: Estrategia de Integración de Igualdad de Género de la OIT



5.1.4 Vinculación con la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT

Así como es importante vincular la intervención con las necesidades nacionales o los objetivos gubernamentales, también es importante vincular la intervención con la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT - expresada en el Programa y Presupuesto Bianual. Como ilustra la Figura 9, el Programa y Presupuesto de la OIT pone énfasis en la equidad de género -junto al fortalecimiento de los constituyentes y el dialogo social, como una parte transversal de las estrategias de intervención de la organización. En otras palabras, todas las intervenciones que sean sensibles a las cuestiones de género estarán -de alguna manera o de otra, vinculadas con la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT. Por ello, es muy importante, que las intervenciones vayan mucho más allá de la integración en el papel.

5.1.5 Vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Finalmente, el último aspecto importante para la relevancia de género de una intervención es su vinculación con los compromisos políticos internacionales suscritos por el país con relación a la igualdad de género, en particular con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Alusiones explícitas a los ODS suelen ser considerados como evidencia de vinculación. Alineamiento de los objetivos y resultados de la intervención con los ODS y metas son evidencia de integración.²

2 En particular con las siguientes metas:

- Meta 1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro financiación Áreas temáticas relevantes son: El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Políticas nacionales de empleo
- Meta 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad Áreas temáticas relevantes son: El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Conocimientos técnicos y empleabilidad
- Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación Áreas temáticas relevantes son: Trabajo forzoso El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación
- Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país Áreas temáticas relevantes son: El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Condiciones de trabajo
- Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública Áreas temáticas relevantes son: La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Sistemas de información sobre el mercado de trabajo
- Meta 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales Áreas temáticas relevantes son: El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Políticas nacionales de empleo
- Meta 8.5 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados. Áreas temáticas relevantes son: Políticas activas de mercado de trabajo Crecimiento económico con alto coeficiente de empleo El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Políticas nacionales de empleo juvenil
- Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Áreas temáticas relevantes son: Políticas activas de mercado de Trabajo, Crecimiento económico con alto coeficiente de empleo, Desarrollo de empresas Igualdad La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva, El futuro del trabajo Igualdad de género y no discriminación Seguridad y salud en el lugar de trabajo Sistemas de información sobre el mercado de trabajo, Migración laboral Normas del trabajo Políticas nacionales de empleo El diálogo social y el tripartismo, Condiciones de trabajo.

5.2 Coherencia

La segunda dimensión que analizamos es el grado en el que el diseño de la intervención incorpora cuestiones de género en objetivos, resultados, acciones, estrategias, estructura organizacional y presupuesto, es decir, el grado de coherencia con la perspectiva de género.

5.2.1 Integración de la perspectiva de género en los objetivos

El primer aspecto para alcanzar la coherencia con la perspectiva de género es la inclusión de temas de género en los objetivos - tanto generales como específicos, idealmente de forma explícita, clara, factible y verificable. En la medida en que los objetivos contribuyan a garantizar los derechos de las mujeres y reducir las desigualdades de género existentes es más probable que la intervención responda a los intereses estratégicos de las mujeres (y hombres). La inclusión de la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres, la promoción de la igualdad de género como objetivos específicos explícitos son útiles para integrar la perspectiva de género en los objetivos.

5.2.2 Incorporación de indicadores sensibles al género como parte de los resultados

El segundo aspecto constitutivo de la coherencia de género es la incorporación de *indicadores sensibles al género* como parte de los indicadores de cumplimiento. Los indicadores sensibles al género son medidores específicos que permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y verificar sus transformaciones. Permiten incorporar el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres tanto en las líneas de base como en las metas de cierre, permitiendo la medición de cambios en las desigualdades y roles de género, y - en ocasiones la evaluación de hasta donde la intervención está contribuyendo a reducirlas. Obviamente, la construcción de indicadores sensibles al género requiere definir mediciones cuantitativas y cualitativas que permitan su desagregación por sexo, es decir, puedan producirse tanto para los hombres como para las mujeres.

La valoración de la incorporación de indicadores sensibles al género en el diseño de las intervenciones debe tener en cuenta si los indicadores formulados: tienen fuentes de verificación previstas; visibilizan las necesidades de género (prácticas y estratégicas); aportan información sobre los avances específicos de las mujeres -es decir, disponen de líneas de base que precisen el punto de partida y seguimiento de la situación género posterior a la intervención; permiten valorar los avances hacia y la contribución de la intervención a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; y permiten valorar el avance en el nivel de empoderamiento de las mujeres.

5.2.3 Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención

El tercer aspecto relacionado a la coherencia de género de una intervención es la integración de aspectos de género en las acciones, actividades y estrategias programadas, idealmente de forma específica. Formular al menos un resultado de género con acciones específicas, tener en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo en la planificación de las actividades, contemplar acciones dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres, fortalecer sus capacidades - o las de las instituciones y organizaciones que las representan, formular acciones para ayudar a garantizar una distribución equitativa de los beneficios de la intervención, o incluir acciones para el intercambio de experiencias y definición de buenas prácticas en cuanto a la igualdad de género pueden ayudar a integrar la perspectiva de género en la estrategia de intervención.

Para asegurar la implementación de la estrategia de doble vía (es decir, el enfoque transversal y el enfoque sectorial) es necesario - en la medida que sea posible, incorporar acciones afirmativas encaminadas a corregir la situación de desventaja de las mujeres y a acelerar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tales como:

Algunos ejemplos de cómo los programas y proyectos integraron la perspectiva de género a nivel estratégico son:

- El asegurar porcentajes mínimos de representación de mujeres en puestos/ ámbitos decisivos del programa o proyecto.
- La realización y difusión de análisis y diagnósticos sobre la situación o el papel de las mujeres en el sector.
- La definición de umbrales mínimos destinados a las mujeres en convocatorias de becas, cursos, seminarios, proyectos y ayudas, estableciendo incluso incentivos para ellas.
- El asegurar el acceso a la información de las actividades del programa o proyecto a grupos de mujeres.
- El realizar actividades de sensibilización y formación en temas de género (derechos de las mujeres, violencia de género, masculinidad, etc.) a los actores involucrados en el programa/ proyecto.

5.2.4 Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género

El cuarto aspecto relacionado a la coherencia de género de una intervención es asegurar que las personas responsables de la ejecución de las actividades tengan conocimientos de género, o al menos brindar formación para que el análisis de género sea una constante entre los equipos y las organizaciones responsables de la ejecución. Garantizar una representación equilibrada de mujeres (y hombres) -y de organizaciones que trabajan a favor de la igualdad de género, en todos los procesos vinculados a la ejecución del programa/proyecto; mecanismos para su participación; y procesos de comunicación interna que aseguren que puedan expresar sus opiniones y se tomen en cuenta sus aportes es importante para lograr una estructura organizacional con perspectiva de género.

5.2.5 Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género

Por último, es vital asegurar que las intervenciones cuenten no sólo con los recursos humanos suficientes para realizar las acciones programadas sino también con los recursos financieros dedicados explícitamente a acciones destinadas a abordar aspectos de género y empoderamiento de la mujer. Definir partidas presupuestarias destinadas a las actividades específicas para promover la igualdad de género, presupuestar la contratación de personal especializado en temas de género, presupuestar acciones específicas para favorecer la participación de las mujeres y su acceso equitativo a los beneficios del proyecto/ programa/iniciativa, presupuestar actividades de sensibilización y formación en temas de género, explicitar el porcentaje del presupuesto total que beneficiará directamente a mujeres y a hombres, y mecanismos que permitan hacer visibles estas proporciones permite que las intervenciones utilicen los presupuestos con perspectiva de género como herramienta para destinar recursos concretos para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

5.3 Monitoreo y evaluación con perspectiva de género

Una vez establecido el diseño de la intervención, es importante incorporar la perspectiva de género no sólo en el monitoreo y seguimiento de la implementación sino en la evaluación de la eficacia e impacto relacionado con la utilidad de los productos, logro de resultados e impactos vinculados con las desigualdades de género. En esta tercera dimensión analizamos el grado en el que la intervención cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

5.3.1 Monitoreo y seguimiento

El monitoreo y seguimiento con perspectiva de género se refiere a los mecanismos que establece la intervención para verificar de forma sistemática el grado de avance y cumplimiento de las acciones realizadas, tanto en términos físicos como

financieros; y el grado de avance en los resultados esperados. Esta etapa depende enteramente de la posibilidad de generar información sistemática necesaria para hacer seguimiento, mejorar la gestión, y para la adecuada toma de decisiones ya sea para la continuidad (por su impacto positivo sobre los resultados) o para el cierre (por la falta de resultados esperados, por la falta de sostenibilidad financiera, o por incumplimiento de acuerdos). A su vez, la información de monitoreo es crucial para los procesos de evaluación y aprendizaje, ya que proveen la información necesaria para sistematizar experiencias, para evaluar resultados, para generar lecciones aprendidas y/o buenas prácticas que sean de utilidad para otros programas o proyectos, y para la rendición de cuentas.

Transversalizar la perspectiva de género en la etapa de monitoreo y seguimiento involucra generar mecanismos de seguimiento operativos que generen información cualitativa y/o cuantitativa para conocer aspectos relacionados con la participación de mujeres y hombres en las actividades - incluidos los especialistas de género, los resultados de la intervención desagregados por sexo, los aportes del programa o proyecto sobre la reducción de las desigualdades de género, y, en algunos casos los cambios propuestos y decisiones estratégicas orientadas al logro de los resultados sobre la igualdad de género.

5.3.2 Evaluación con perspectiva de género

El seguimiento y monitoreo establece los mecanismos para realizar un ejercicio crítico de acompañamiento al desarrollo de una intervención y los resultados que este va obteniendo. Por su parte, la evaluación nos permite contar con información sobre el logro de resultados de la intervención y valorar su nivel si son inclusivos desde el punto de vista del género. Para ello, es imprescindible medir efectos diferenciados en mujeres y hombres. La evaluación de un proyecto o programa es una etapa clave del ciclo de gestión de una intervención. La evaluación no sólo genera procesos de aprendizaje, sino que constituye la base para la gestión del conocimiento y la rendición de cuentas. La evaluación permite a los responsables de las intervenciones incorporar

las lecciones aprendidas durante la experiencia en su quehacer diario, y contribuye a mejorar las acciones de planificación e implementación de intervenciones futuras. Transversalizar la perspectiva de género en la etapa de evaluación implica tenerla en cuenta durante todo el proceso: Durante la preparación de la evaluación (es decir, a la hora de hacer el mapeo de actores e informantes clave), durante su desarrollo, y en la socialización de sus hallazgos.

Para la integración de la perspectiva de género en los procesos de evaluación y en los mecanismos de rendición de cuentas es crucial hacer no sólo una evaluación estratégica sino también una evaluación de impacto. La **evaluación estratégica** está relacionada con la valoración de la utilidad explícita de las acciones y los productos para lograr los objetivos y los resultados relacionados de la igualdad de género. Por su parte, la **evaluación de impacto** está relacionada con la valoración del grado de cumplimiento de los resultados esperados, su contribución a la igualdad de género, y sobre todo el grado en el que los cambios en resultados pueden efectivamente ser atribuidos a la intervención. Dada su importancia suele considerarse este aspecto como una dimensión en sí misma: la efectividad y el impacto.

5.4 Efectividad e impacto sobre cuestiones de género

La cuarta dimensión que incluimos está relacionada con el grado en el que los productos y acciones de la intervención puede considerarse útiles para reducir las desigualdades de género, y en el que puede atribuirse a ellas un efecto contemporáneo o un impacto transformador de largo plazo sobre las cuestiones de género.

5.4.1 Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género

El primer factor que hace a una intervención efectiva en aspectos vinculados a cuestiones de género está relacionado con la utilidad de los productos y acciones en este sentido. La utilidad suele considerarse más a partir de una evaluación estratégica que evalúa hasta donde el

diseño e implementación pusiese haber logrado resultados relacionados con la desigualdad de género. Verificar si la intervención incluyó algún resultado específico vinculado a la promoción de la igualdad de género, y las actividades y los recursos financieros y humanos para lograrlo; si se identificaron estrategias para asegurar la integración y el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género; si se ha valorado la adecuación y suficiencia de los recursos humanos y financieros para promover la integración de género en el programa/proyecto; si se tuvieron en cuenta los roles y responsabilidades de género en la distribución de los beneficios de la intervención; si se generó información sobre cómo ha evolucionado la situación de las mujeres respecto a la de los hombres durante y después de la intervención; o si la comunicación de los resultados refleja expresamente una vinculación con las cuestiones de género.

5.4.2 Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género

Hasta donde existen recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector de la intervención o sobre cómo promover una distribución más equitativa entre hombres y mujeres de beneficios en el sector de la intervención.

5.4.3 Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género

Finalmente, el aspecto más importante - y el más elusivo, está relacionado con el grado en el que los resultados tuvieron impacto o efectos transformadores sobre las desigualdades de género. Para tener evidencia de impacto es imprescindible discutir y documentar explícitamente cómo los productos y acciones de las intervenciones han obtenido resultados sobre las desigualdades de género, y por qué y de qué manera es probable que las mujeres y los hombres se hayan beneficiado de forma diferente de la intervención - y en qué proporción. y si se rinden cuentas sobre la reducción o aumento de los desequilibrios o las desigualdades entre mujeres y hombres atribuibles a la intervención.

Las valoraciones del impacto o efectos transformadores estarán relacionadas con la discusión y documentación de resultados sobre los sobre qué efectos de corto y largo plazo, esperados y no esperados, de las intervenciones sobre las asimetrías de género en el mundo del trabajo y sobre las relaciones de género. Estas estarán relacionadas con la medida en que se analizaron y discutieron el desempeño de las intervenciones en la promoción de mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en mejoras de la situación de las mujeres en la división del trabajo, en mejoras en cuanto a acceso y control de recursos, en el empoderamiento de las mujeres y su capacidad de toma de decisiones, y en las reacciones y el nivel de aceptación de los hombres sobre los cambios de roles, entre otros.

5.5 Sostenibilidad

La **sostenibilidad** es quizás la dimensión más importante para garantizar el éxito de largo plazo de cualquier intervención. Como tal, la visión de sostenibilidad debería estar presente en la planificación, en la implementación, y en la rendición de cuentas de una intervención. La integración de la perspectiva de género en el análisis de sostenibilidad permite garantizar que los resultados relacionados con las cuestiones de desigualdad de género puedan perdurar en el tiempo. Para ello es importante: 1) Contar con una estrategia de sostenibilidad que aborde la perspectiva de género, 2) Generar respaldo, participación y sinergias de otros actores involucrados en temas de igualdad de género, 3) Desarrollar conocimientos en materia de género, 4) Desarrollar capacidades en materia de género, y 5) Visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de los resultados. En situaciones de riesgos económicos, políticos y sociales también suele ser importante abordar los temas de resiliencia a la crisis.

5.5.1 Estrategia de sostenibilidad con perspectiva de género

El primer factor asociado con la sostenibilidad es contar con una estrategia factible que garantice - o promueva, la continuidad de resultados de las intervenciones una vez finalizada la intervención; especialmente en aquellos relacionados con

reducciones de las brechas de género ya sea a partir de la promoción del ejercicio de sus derechos, y/o la promoción de políticas o normas dirigidas a mejorar la situación de exclusión y discriminación por género. La inclusión y discusión explícita de una estrategia que se adapte al contexto y a las necesidades y capacidades identificadas en actores y beneficiarios - tanto mujeres como hombres es muy importante.

Para ello es importante:

- Analizar los factores de influencia que posibiliten la distribución de la carga total de los trabajos entre mujeres y hombres para asegurar la sostenibilidad y viabilidad de la intervención.
- Proponer acciones afirmativas que garanticen a las mujeres la igualdad de oportunidades y resultados en los procesos de toma de decisiones ligados a la continuidad de las intervenciones.
- Definir medidas específicas para mitigar los cambios negativos sobre la igualdad de género y garantizar su sostenibilidad.

5.5.2 Respaldo, participación y sinergias de otros actores

El segundo factor asociado con la sostenibilidad está relacionado con la identificación de actores locales vinculados a, o con experiencia en, temas de género; y la generación de espacios y mecanismos de participación y trabajo conjunto con ellos. Generar respaldo de y sinergias con un conjunto de actores locales - aunque ralenticen la velocidad de implementación de las intervenciones, pueden mejorar las posibilidades de impacto e influencia, en especial cuando los socios políticos y de ejecución conocen y apoyan los objetivos de la intervención en materia de género, y fueron sensibilizados y formados en estas cuestiones. El grupo de socios puede incluir no solo a los mandantes de la OIT (Trabajadores, empresarios y gobiernos), sino también a ONGs locales, colectivos de mujeres, campeones de política y otras agencias de cooperación.

Para valorar las sinergias se analiza si la intervención: realizó un mapeo de actores con influencia en temas de género -en especial aquellas instituciones que tienen obligación legal a la hora de garantizar el ejercicio de los

derechos de las mujeres; el uso de mecanismos para garantizar la participación efectiva de los actores -en especial de las mujeres y las organizaciones que representan sus intereses, en especial en el proceso de identificación y formulación de la intervención; el grado en el que los socios locales han fortalecido sus capacidades en temas de género; el grado de apalancamiento de recursos por parte de otros actores; la complementariedad con estos actores en términos de prioridades estratégicas o de instrumentos que utilizan; o al menos, el análisis de obstáculos y desafíos que impiden el desarrollo de estas sinergias.

5.5.3 Desarrollo y gestión de conocimientos

Desarrollar conocimiento relacionado con la problemática de género ¿En qué medida se emplearon estrategias de gestión y difusión del conocimiento sobre enfoque de género?

5.5.4 Desarrollo de capacidades

Además del desarrollo y gestión de conocimientos sobre temas de género, el desarrollo de capacidades locales, individuales y colectivas, en materia de género son también vitales para garantizar la sostenibilidad de los resultados de las intervenciones. Asegurar que el equipo encargado de la planificación e implementación de la intervención haya sido sensibilizado en cuestiones de género y cuente con conocimientos adecuados en esta materia, y/o que existan puentes que le permitan recibir apoyo instancias con más conocimiento y experiencia, suelen ser acciones útiles para aumentar las posibilidades de que la intervención tenga impacto sobre las desigualdades de género. Más allá del equipo encargado de la intervención también es importante apoyar la generación de capacidades locales o la participación de personas e instituciones que ya cuentan con conocimientos y experiencia en temas relacionados con la igualdad de género.

5.5.5 Visibilizar la perspectiva de género en la comunicación e influencia

Por último, visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de los resultados y/o en la estrategia de influencia en políticas permite no sólo rendir cuentas sobre lo realizado en materia de igualdad de género y no discriminación, sino también buscar nuevos aliados que puedan permitir sostener o ampliar los beneficios de la intervención.

Para visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de los resultados es importante: identificar mensajes que enfatizen los aportes de la intervención en relación a la igualdad de género; segmentar públicos destinatarios para ofrecer una interpretación de la información según cada contexto; comunicar reflexiones sobre posibles propuestas de mejora, enfatizando la intención de cambio y la dirección de la intervención para que tenga un efecto o impacto positivo en la igualdad de género; y establecer espacios de coordinación con las áreas de comunicación de otros actores involucrados en cuestiones de género, entre otros.

5.5.6 Resiliencia a la crisis

La pandemia del Covid-19 ha amplificado muchas desigualdades en el mundo y ha detenido e incluso revertido algunos avances anteriores. Una de esas desigualdades es aquella que enfrentan las mujeres tanto en el mercado laboral como en el hogar, la desigualdad de género. En qué medida las intervenciones pueden no sólo abordar los desafíos generados por la pandemia sino también abordar temas de género estructurales como los relacionados con el aumento de la brecha salarial o la brecha de cuidado entre hombres y mujeres.

Para los proyectos a partir del 2020, el indicador de resiliencia a la crisis valora el grado en que la intervención ha logrado abordar problemas relacionados con la crisis del COVID. En otras

palabras, las maneras en las que la intervención ha abordado la crisis generada por la pandemia y sus efectos sobre la brecha de género, y el grado en el que ha intentado frenar o contrarrestar el avance de la brecha de género con estrategias innovadoras.

5.6 Rúbrica de valoración y criterios de cumplimiento

Siguiendo las recomendaciones del *Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, utilizamos un sistema de métricas para verificar el logro de cada grupo de preguntas. El Anexo A al final del documento presenta las rúbricas para todas las dimensiones antes mencionadas. Siguiendo las Guías para la evaluación institucional de la transversalización de género utilizamos la siguiente escala de valoración:

- 0, cuando no existe información sobre el aspecto bajo análisis.
- 1, cuando existe alguna información, pero las cuestiones de género no están satisfactoriamente integradas. Aplica cuando los elementos mínimos bajo un criterio no se cumplen.
- 2, cuando existe información y las cuestiones de género están parcialmente integradas. Aplica cuando se alcanzan algunos elementos mínimos, pero es necesario un mayor progreso y se requieren medidas correctivas.
- 3, cuando existe información y las cuestiones de género están satisfactoriamente integradas. Aplica cuando se ha alcanzado un nivel satisfactorio y, se han alcanzado muchos de los elementos, pero aún se puede mejorar.
- 4, cuando existe información y las cuestiones de género están totalmente integradas. Aplica cuando todos los elementos de un criterio se cumplen, se utilizan y se integran y no se requieren medidas correctivas.

6. Valoración de la transversalización de las cuestiones de género

6.1 Resultados del programa país (CPOs)

6.1.1 Relevancia de género

Empezamos por describir la valoración de aspectos relacionados con la relevancia de género de los CPOs. En general, se observa que hay mayor incorporación de cuestiones de género en la definición del problema y la intervención, aunque esta discusión no necesariamente utiliza ni la evidencia ni la experiencia disponible en el análisis de los problemas de género. En particular, se observa:

- **Sensibilidad a cuestiones de género.** Una parte importante de las intervenciones, 38%, puede considerarse como insensibles a cuestiones de género. La mayoría, 17% y 45% o bien estuvieron orientadas o fueron sensibles a cuestiones de género en este aspecto.
- **Uso de la experiencia/evidencia de igualdad de género.** El aspecto donde existen mayores desafíos para la transversalización de cuestiones de género, con 81% de los CPOs insensibles, y sólo 17% orientados y 2% sensibles a temas de género.
- **Vinculación con las necesidades de IG del país y prioridades del Gobierno.** Con la mitad de los CPOs sin vinculación a las prioridades o estrategias de género del país, 43% orientados y sólo 7% sensibles a temas de género en este aspecto.
- **Vinculación con la estrategia de integración de IG de la OIT.** Con 60% de los CPOs insensibles, 14% orientados y sólo 26% sensibles a temas de género en este aspecto.

- **Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.** Con 55% de los CPOs insensibles, 29% orientados y sólo 17% sensibles a temas de género en este aspecto.

6.1.2 Coherencia

En cuestiones de coherencia del diseño de la intervención, queda en evidencia que - desde una perspectiva de género, queda aún mucho trabajo para lograr resultados de programa con teorías de cambio que logren vincular objetivos, acciones y resultados en búsqueda de la igualdad de género y la no discriminación. En particular:

- **Integración de la perspectiva de género en los objetivos.** Una mayoría de los proyectos 55% de los CPOs son insensibles, 36% orientados y sólo 9% sensibles a cuestiones de género en este aspecto.
- **Integración de la perspectiva de género en los indicadores de resultado.** Con 55% de los CPOs insensibles, 17% orientados y 28% sensibles a cuestiones de género en este aspecto.
- **Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención.** (líneas de acción y actividades) Con 69% de los CPOs insensibles, apenas 24% orientados y sólo 7% sensibles a temas de género en este aspecto.
- **Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.** Uno de los aspectos con más desafíos, con 69% de los proyectos insensibles, y sólo 24% y 7% orientados y sensibles a cuestiones de género, respectivamente.
- **Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género.** Otra de los aspectos con más desafíos para la transversalización de

cuestiones de género con 93% de los CPOs insensibles al uso de presupuestos de género y apenas 7% con alguna orientación a cuestiones de género.

6.1.3 Eficacia e impacto

Los aspectos relacionados con la eficacia y el impacto de los CPOs son de los que más desafíos presentan para incorporar las cuestiones de género. Una mayoría de los CPOs de la muestra no discute la utilidad de los productos para alcanzar objetivos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, ni presenta evidencia de impacto o cambios transformadores en cuestiones de género. En particular:

- **Utilidad de los productos para lograr la igualdad de género.** Una mayoría de los CPOs no discute la utilidad de los productos o cuando lo hace la discusión no está relacionada con temas de género. Sólo 19% de los CPOs presenta información que puede considerarse orientada a temas de género y 14% información sensible a esta dimensión.
- **Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género.** Una mayoría de los CPOs, 64%, no reporta logro de objetivos asociados con temas de género. Sólo 26% pueden considerarse orientados y 10% sensibles a temas de género en este aspecto.
- **Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género.** Finalmente, 91% de los CPOs no reportan ninguna evidencia de impacto sobre la desigualdad de género y apenas 10% presentan alguna evidencia que puede considerarse como orientada a temas de género.

6.1.4 Sostenibilidad

Los aspectos asociados a la sostenibilidad de los resultados de género son también un desafío para los CPOs. En particular, se observa que:

- **Respaldo, participación y sinergias con stakeholders locales.** Sólo 29% de los CPOs presentaban alguna orientación a buscar alianzas con actores local con experiencia en cuestiones de género - con apenas 12% con involucramiento más activo de actores con

experiencia en temas de igualdad de género y no discriminación.

- **Desarrollo de conocimientos en cuestiones de género.** Una mayoría de los CPOs reporta crear conocimiento relacionado con cuestiones de género: 26% de los CPOs género conocimiento orientado y 17% conocimiento más sensible a cuestiones de género.
- **Desarrollo de capacidades en cuestiones de género.** Sólo 33% de los CPOs reporta generar capacidades en cuestiones vinculadas al género: 19% con reportes más implícitos que pueden considerarse orientados a temas de género y sólo 14% con reportes más explícitos y sensibles a temas de género.
- **Visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación o influencia.** Una mayoría de los CPOs no hace mención de temas de comunicación o influencia relacionados con cuestiones de género. Sólo 31% de los CPOs tienen alguna intención de visibilizar la perspectiva de género con apenas 7% de CPOs con reportes explícitos sensibles a cuestiones de género.
- **Resiliencia a la crisis.** Finalmente, se observa una mayor conciencia a incorporar temas relacionados con la resiliencia a situaciones de crisis en los CPOs de los últimos años; con 10% de los CPOs orientados, 9% con sensibilidad a temas de resiliencia a la crisis.

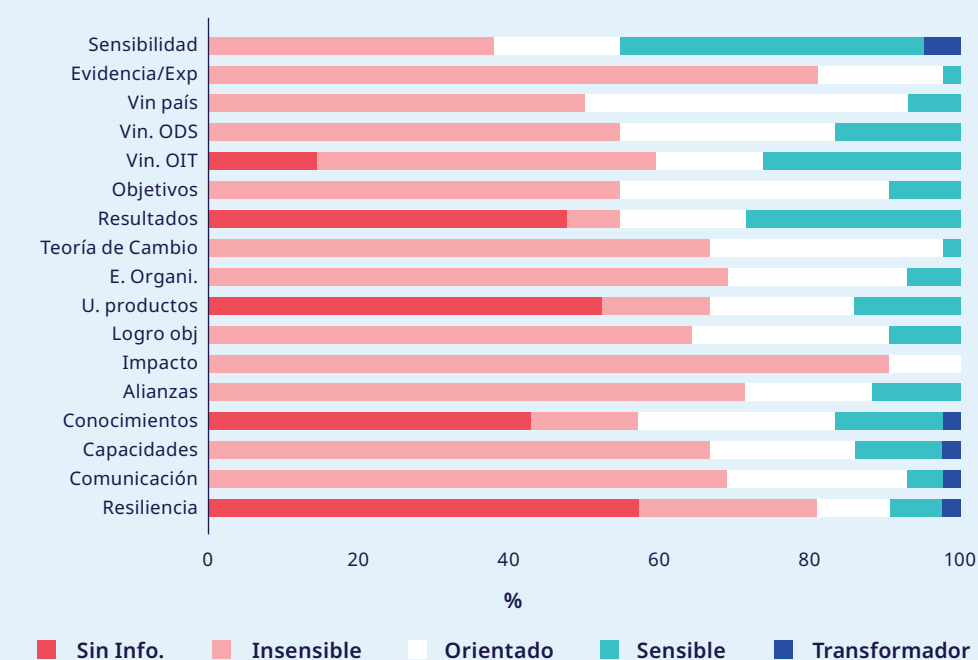
Valoración de la transversalización de género en CPOs.

En resumen, la valoración de la transversalización de la perspectiva de género en diferentes dimensiones nos permitió concluir que: 1) En cuanto al análisis de la relevancia, 40% de los CPOs o bien no cuentan con información o la información existente no incorpora las cuestiones de género mientras que 38% (21%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 2) En cuanto a coherencia, 62% tiene un diseño insensible a cuestiones de género mientras que sólo 17% (21%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 3) En cuanto a efectividad, 69% no cuentan con información o la información existente no analiza la efectividad del programa en relación a cuestiones de género, mientras que 21% (10%) tienen información y análisis sobre la eficacia de sus productos y resultados orientado (sensible) a cuestiones de género; 4) En cuanto

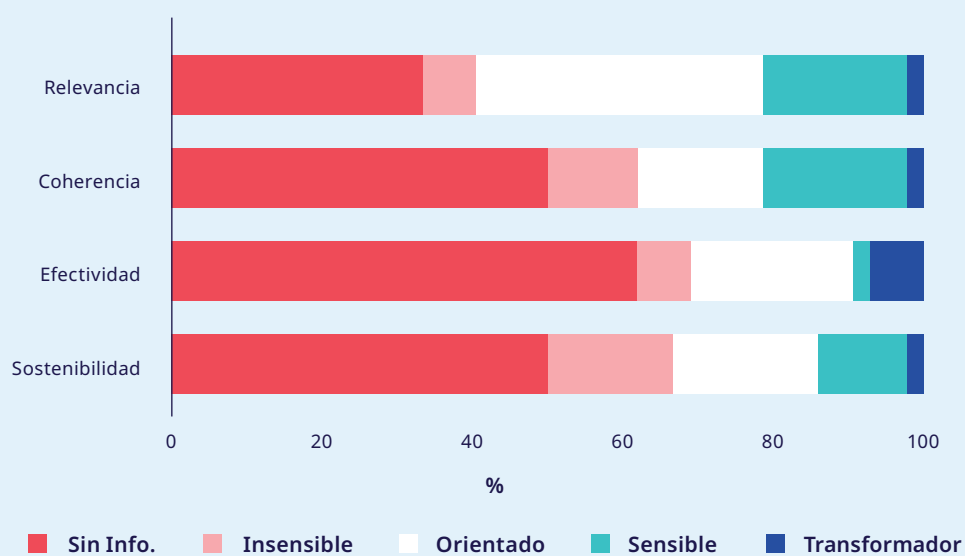
a sostenibilidad, 67% no tiene información o la información existente no considera la sostenible de la intervención en relación a cuestiones de género, y sólo 19% (14%) tiene información orientada (sensible) a temas de sostenibilidad

vinculados con cuestiones de género (Véase el Panel a) de la Figura 10). No fue posible evaluar las dimensiones de monitoreo y evaluación por falta de información.

► **Figura 10: Transversalización de la perspectiva de género**

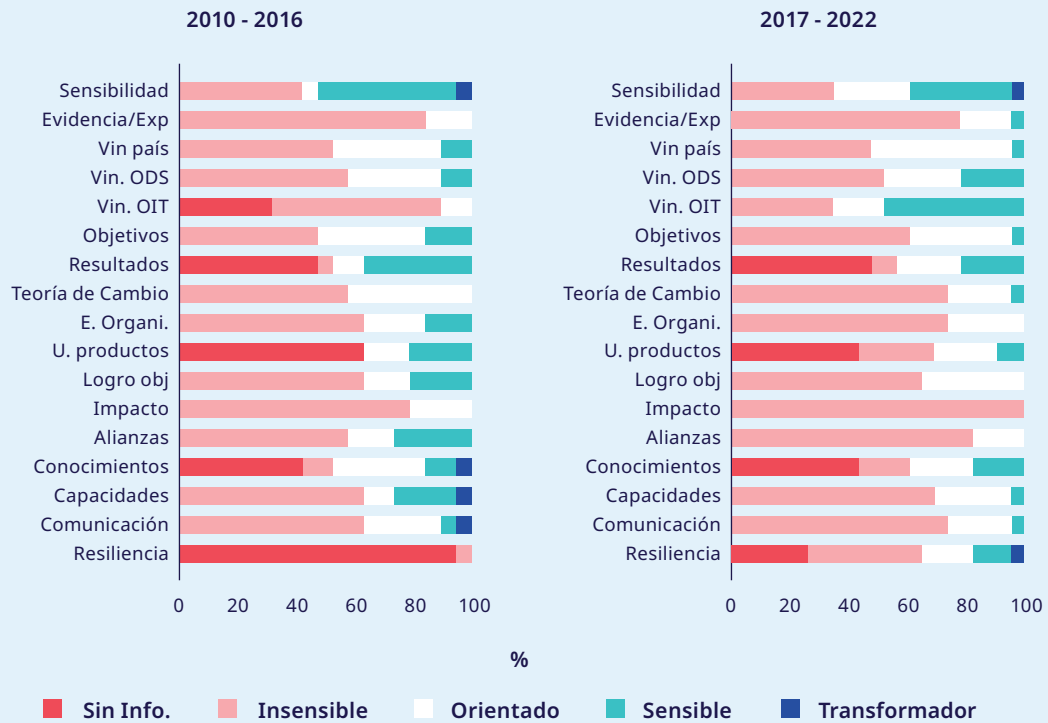


(a) Por dimensión

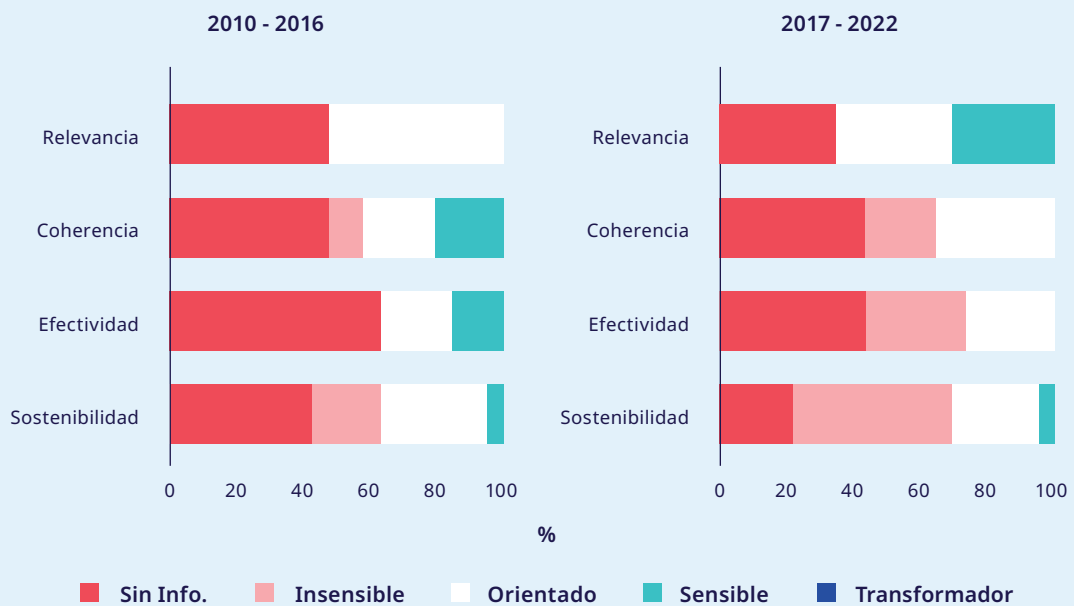


(b) Por subdimensión

► **Figura 11: Evolución de la transversalización de la perspectiva de género**



(a) Por dimensión



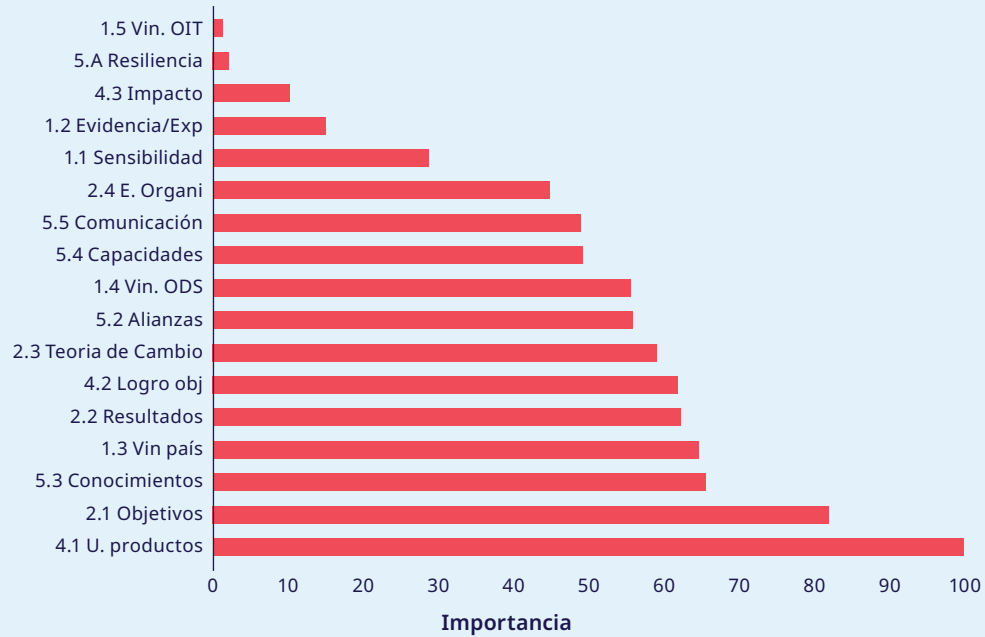
(b) Por subdimensión

Desencadenantes de género. Para acercarnos hacia la transversalización de las cuestiones de género, quisiéramos incorporar la perspectiva de género de modo que todas las intervenciones sean relevantes, coherentes, eficaces y sostenibles - en cuanto a cuestiones de género, y que además utilicen mecanismos de monitoreo y evaluación sensibles al género. En la práctica, es necesario empezar por alguna dimensión, e incluso priorizar algún aspecto específico de esa dimensión con la esperanza de que este actúe como un *desencadenante* para la incorporación de cuestiones de género en otros aspectos y otras dimensiones. Para explorar la importancia de las sub-dimensiones analizadas como *desencadenantes* de la transversalización de cuestiones de género en las intervenciones utilizamos el siguiente procedimiento. Primero, agregamos todos los aspectos y dimensiones analizadas en un único indicador de transversalización de género³. Luego analizamos la habilidad de cada una de las sub-dimensiones para predecir el indicador de transversalización de género. Aquellos factores que permitan predecir una alta transversalización pueden ser considerados como desencadenantes de la transversalización, mientras que aquellos factores que no son importantes para predecir el grado de transversalización pueden ser considerados menos importantes. Para obtener un indicador que nos permita evaluar el grado de importancia de cada uno de los aspectos como desencadenante de la transversalización de género utilizamos el estadístico de significancia estadística *t* normalizado de modo que el aspecto más importante alcance el valor de 100. De esta manera podemos interpretar los resultados como *la probabilidad de que el aspecto bajo análisis desencadene la incorporación del género* en otros aspectos y otras dimensiones.

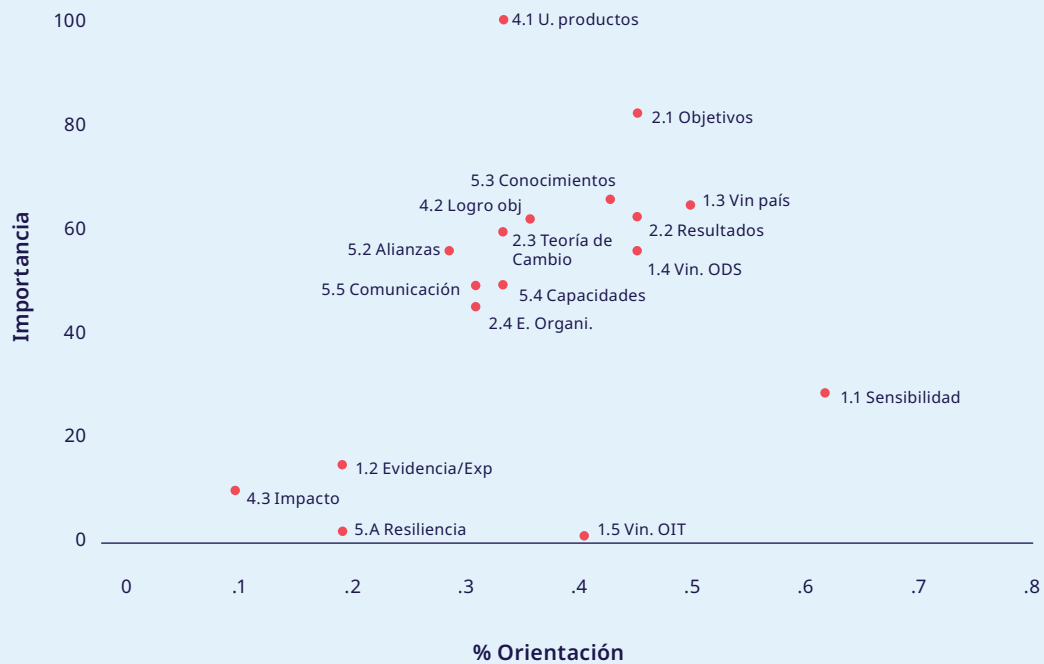
Desencadenantes en CPOs. La Figura 12 presenta el indicador de significancia estadística para cada uno de los aspectos incluidos en el análisis. Los resultados sugieren que garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género es el aspecto más importante para *desencadenar* la transversalización de género en los CPOs. Incorporar adecuadamente cuestiones de género en los objetivos también ayuda a la transversalización de la perspectiva de género en las intervenciones- con una probabilidad de alrededor de 80%. Entre los otros factores que tienen una probabilidad más baja pero importante de *desencadenar* la transversalización del género en la intervención están: garantizar la generación de conocimientos en cuestiones de género, alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género, incorporar las cuestiones de género en los resultados de la intervención, y garantizar que estos resultados sean alcanzados. Por el otro lado, existen factores cuya orientación de género no generan evidencia de la transversalización de las cuestiones de género en los CPO - y que pueden estar más asociados con temas de *apariciencia*. Aunque suelen estar medianamente incorporados en los CPOs, la vinculación con los objetivos de género de la OIT, el uso de evidencia o experiencia en cuestiones de género para justificar la intervención, y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos de la intervención. Aspectos relacionados con el impacto, y el uso de evidencia o experiencia no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.

3 Para esto utilizamos el método de componentes principales que permite sintetizar la totalidad de los aspectos y dimensiones analizadas que una única *proyección* o componente principal.

► **Figura 12: Subdimensiones desencadenantes de la transversalización de género, CPO.**



► **Figura 13: Importancia vs. orientación, CPO.**



6.2 Proyectos de desarrollo

6.2.1 Relevancia de género

En cuestiones que hacen a la relevancia de género de los proyectos de desarrollo, la desagregación de valoraciones por sub-dimensión nos permite observar los aspectos que permiten transversalizar mejor las cuestiones de género y aquellos en los que todavía perduran algunos desafíos.

- **Sensibilidad a cuestiones de género.** Apenas 11% de las intervenciones de la muestra podrían considerarse como insensibles a cuestiones de género. La mayoría, 38% y 51% o bien estuvieron orientadas o fueron sensibles a cuestiones de género en este aspecto.

Indicador 1.1

Sensibilidad a cuestiones de género

Por ejemplo, la evaluación del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” sugiere cuatro formas para hacer el proyecto más sensible a cuestiones de género:

Para incorporar el enfoque de igualdad de género en el Proyecto, se sugiere:

(a) establecer estrategias orientadas a revertir los principales factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes mujeres al TI; (b) en la implementación de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” y en la realización de otras actividades del tercer resultado intermedio, considerar el rol clave que pueden desempeñar las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI, sobre todo las madres de las familias donde existe TI o hay riesgo de TI; (c) en el programa piloto de inserción laboral incorporar estrategias que aborden las principales restricciones que enfrentan las mujeres para conseguir y conservar empleo, específicamente aquella vinculada a ser casi las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los miembros del hogar; y (d) llevar a cabo acciones de formación sobre incorporación del enfoque de género, dirigidas al equipo del Proyecto.

- **Uso de la experiencia/evidencia de igualdad de género.** Es aquel donde existen mayores desafíos para la transversalización, con 57% de los proyectos insensibles, sólo 38% orientados y 5% sensibles a temas de género.

Indicador 1.2

Uso de la experiencia/evidencia sobre desigualdad de género

Por ejemplo, la “Iniciativa Spotlight para reducir los feminicidios y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Argentina” analiza que:

Argentina ha ratificado la mayoría de los tratados internacionales y regionales sobre derechos humanos y participa activamente en los esfuerzos de implementación de la Agenda 2030. No obstante, la violencia contra las mujeres y las niñas es un problema importante y persistente. Hasta 2014 no se habían recopilado datos oficiales sobre feminicidios; por lo tanto, se debe hacer un análisis de la evolución de los casos de feminicidio en Argentina a partir del informe elaborado por “La Casa del Encuentro”. Entre 2008 y 2017 se registraron 2.679 casos de feminicidios y casos relacionados con feminicidios que involucran a mujeres y niñas. Como resultado de estos feminicidios, 3.378 niños perdieron a sus madres (66 por ciento de ellos son menores de 18 años). En el 62 por ciento de estos casos, las víctimas fueron asesinadas por sus parejas o exparejas y en el 51 por ciento de ellas fueron asesinadas en el hogar. En aquellos casos en los que se cuenta con datos sobre el modus operandi (95 por ciento de los casos), se puede señalar que el 28 por ciento de dichos feminicidios se cometieron con armas de fuego, mientras que el 25 por ciento de las víctimas fueron apuñaladas y el 16 por ciento de ellas muertas a golpes. Sesenta y seis por ciento de estas mujeres tenían entre 19 y 50 años cuando fueron asesinadas. En el 20 por ciento de estos casos se desconoce la edad del perpetrador del femicidio, mientras que, en el 62 por ciento de los casos, los perpetradores tenían entre 19 y 50 años cuando cometieron el femicidio. El dieciocho por ciento de los perpetradores de feminicidios se suicidaron. Los registros oficiales muestran que se cometieron 251 feminicidios directos y 22 personas fueron

víctimas de feminicidios conexos durante 2017 (1 mujer es asesinada cada 28 horas). Al igual que en 2016, la tasa de feminicidio registrada en Argentina es de 1 feminicidio cada 100.000 mujeres, aunque las tasas registradas en las distintas jurisdicciones provinciales difieren significativamente.

- **Vinculación con las necesidades de IG del país y prioridades del Gobierno.** Con 27% de los proyectos insensibles, 70% orientados y sólo 3% sensibles a temas de género en este aspecto.

Indicador 1.3

Vinculación con las necesidades de IG del país y el Gobierno

Por ejemplo, el programa para la generación de políticas de empleo y emprendedurismo para las personas jóvenes en Costa Rica muestra su vinculación con las estrategias y planes nacionales,

...con la habilitación de 16 Ventanillas de Atención EMPLEATE que tomó una proyección nacional, se plasmó el aporte y la incidencia del Programa en la política nacional para la promoción de empleo para personas jóvenes. El Programa apoyó también la operacionalización de las actividades para la formulación del Plan de Empleo Juvenil, y se llevó a cabo un proceso de información y divulgación con las nuevas autoridades públicas para promover el apoyo al Plan en todas sus facetas, lo cual es otro elemento de incidencia política. Adicionalmente, el Programa ha sido incluido en el Plan Nacional de Desarrollo 2011- 2014, para el Sector Trabajo. En distintas otras políticas, normas o planes, ha quedado plasmado el aporte del PC en la inclusión del enfoque de juventudes, interculturalidad, empleo juvenil, entre otros. Finalmente, la Presidenta de la República Laura Chinchilla, reconoció el trabajo del Programa como una acción significativa ante la 101 Conferencia Internacional del Trabajo, lo cual muestra cuanta influencia ha tenido el programa a nivel político.

- **Vinculación con la estrategia de integración de IG de la OIT.** Con 35% de los proyectos insensibles, 54% orientados y 11% sensibles a temas de género en este aspecto.

Indicador 1.4

Vinculación con la estrategia de igualdad de género de la OIT (expresada en el P&P)

Por ejemplo, el proyecto “Fortalecimiento de Organizaciones Sindicales Rurales en la Colombia de Postconflicto” establece claramente vínculos con la estrategia de integración de igualdad de género,

(...) al PB 2020-2021, especialmente en el Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo; Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo; Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos; y Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos.

- **Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.** Con 30% de los proyectos insensibles, 49% orientados y 21% sensibles a cuestiones de género en este aspecto.

Indicador 1.5

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Por ejemplo, el programa “Ampliación del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en la economía informal” en Ecuador reflexiona sobre su vinculación con los ODS de la siguiente forma:

La implementación de sistemas de protección social apropiados a nivel nacional (meta 1.3 de los ODS) centrados en la población joven pero escalable, significa retornos directos al crecimiento económico y promueve el logro de empleo decente (meta 8.5, 8b de los ODS) y fomenta la cobertura universal de salud, incluyendo protección contra riesgos financieros y acceso a servicios de salud esenciales de calidad (meta 3.8 de los ODS). Del mismo modo, la

prestación de servicios de atención a padres y madres jóvenes garantizará un mayor impacto en la reducción de la desnutrición, incluido el retraso del crecimiento en niños menores de 5 años (meta 2.2 de los ODS), aumentará el acceso a un desarrollo y atención de la primera infancia de calidad (meta 4.2 de los ODS), y reconocer y valorar los cuidados no remunerados y promover la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia (meta 5.4 de los ODS); y promover una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS).

aumentará el acceso a un desarrollo y atención de la primera infancia de calidad (meta 4.2 de los ODS), y reconocer y valorar los cuidados no remunerados y promover la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia (meta 5.4 de los ODS); y promover una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS).

6.2.2 Coherencia

En cuestiones de coherencia del diseño del proyecto, queda en evidencia que es un desafío no menor establecer una estructura organizacional y un presupuesto con perspectiva de género.

- **Integración de la perspectiva de género en los objetivos.** Con 30% de los proyectos insensibles, 27% orientados y 43% sensibles a cuestiones de género en este aspecto.

Indicador 2.1

Integración de la perspectiva de género en los objetivos

Por ejemplo, el programa “Ampliación del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en la economía informal” en Ecuador reflexiona sobre su vinculación con los ODS de la siguiente forma

La implementación de sistemas de protección social apropiados a nivel nacional (meta 1.3 de los ODS) centrados en la población joven pero escalable, significa retornos directos al crecimiento económico y promueve el logro de empleo decente (meta 8.5, 8b de los ODS) y fomenta la cobertura universal de salud, incluyendo protección contra riesgos financieros y acceso a servicios de salud esenciales de calidad (meta 3.8 de los ODS). Del mismo modo, la prestación de servicios de atención a padres y madres jóvenes garantizará un mayor impacto en la reducción de la desnutrición, incluido el retraso del crecimiento en niños menores de 5 años (meta 2.2 de los ODS),

Indicador 2.2

Incorporación de indicadores sensibles al género como parte de los resultados

Se consideran como indicadores de resultado sensibles al género aquellos que:

- Contribuyen a reducir las brechas de habilidades o capacidades que necesitan las mujeres y niñas para acceder equitativamente a los resultados y beneficios de la intervención.
- Contribuyen a reducir/eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, ya sea en la etapa de producción o reproducción de desigualdades.
- Ayudan a una distribución equitativa de los beneficios (económicos, políticos y sociales) de la intervención.
- Contribuyen a la sensibilización de los hombres y niños o de las niñas y las propias mujeres sobre los derechos de las mujeres y niñas.

Por ejemplo, el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” destaca que:

... el 59% de las personas que han participado en las actividades de formación del proyecto son mujeres; en que está previsto que el 30% de los hogares beneficiarios del programa piloto para la inserción laboral estén encabezados por mujeres (resultado 1.4); y en que 6 de los 15 formadores de INFOTEP que acompañaron a las empresas en la implementación del SCORE, que es

un programa de la OIT cuya finalidad es mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, y el 41% de los trabajadores que se encargaron de implementar del SCORE en sus empresas son mujeres (resultado 1.4).

- **Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención.** (líneas de acción y actividades) Con 49% de los proyectos insensibles, 43% orientados y apenas, 8% sensibles a temas de género en este aspecto.

Indicador 2.3

Integración de la perspectiva de género en la estrategia de intervención

Algunos ejemplos de cómo los programas y proyectos integraron la perspectiva de género a nivel estratégico son:

- El asegurar porcentajes mínimos de representación de mujeres en puestos/ ámbitos decisorios del programa o proyecto.
- La realización y difusión de análisis y diagnósticos sobre la situación o el papel de las mujeres en el sector.
- La definición de umbrales mínimos destinados a las mujeres en convocatorias de becas, cursos, seminarios, proyectos y ayudas, estableciendo incluso incentivos para ellas.
- El asegurar el acceso a la información de las actividades del programa o proyecto a grupos de mujeres.
- El realizar actividades de sensibilización y formación en temas de género (derechos de las mujeres, violencia de género, masculinidad, etc.) a los actores involucrados en los programas/ proyectos.

Por ejemplo, el “Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social” en Ecuador reconoce explícitamente la falta de indicadores de resultado con perspectiva de género en el diseño de su intervención, pero adopta un enfoque de promoción participativa igualitaria para mitigar esta situación.

Los módulos del Programa no hacen referencia específica a su impacto desagregado por género. Para mitigar la falta de indicadores de género por módulo, el equipo de Programa ha buscado promover una participación igualitaria, por medio de referencias y llamados específicos a la igualdad de género entre los beneficiarios directos, quienes participan en las actividades iniciadas por el Programa.

- **Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.** Uno de los aspectos con más desafíos, con 58% de los proyectos insensibles, y sólo 31% y 11% orientados y sensibles a cuestiones de género, respectivamente.

Indicador 2.4

Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género

Por ejemplo, la evaluación del “Proyecto Piloto de Formalización en el Sector Comercio al por Menor” analiza la pertinencia de la estructura organizacional para incorporar la perspectiva de género:

En cuanto a la incorporación formal de instancias o profesionales especialistas dentro de estructura orgánica de las instituciones que han participado en la ejecución del Proyecto, los resultados son diversos: La OIT no tiene especialista de género en la oficina de México. El gobierno cuenta con varias Secretarías a cargo de mujeres, existe paridad de género a nivel de Secretarías y también una ley de equidad en el Parlamento. Entre las centrales sindicales, la UNT es quien muestra mayores avances: cuenta con un Departamento de Mujeres, Vice Presidencia de Género, estructuras, lenguaje, lineamientos, agenda sindical con perspectiva de género. En tanto, la CTM cuenta con una Federación Obrera de Organizaciones Femeninas y también tienen sindicatos de trabajadoras volqueteras por ejemplo. En cuanto a las organizaciones de empleadores, CONCANACO tiene una Vice Presidencia de Mujeres Empresarias.

- **Asegurar recursos presupuestarios para la igualdad de género.** Otra de los aspectos con más desafío para la transversalización de cuestiones de género con 84% de los proyectos insensibles al uso de presupuestos de género y apenas 13% y 3% orientados y sensibles a cuestiones de género, respectivamente.

6.2.3 Monitoreo y Evaluación

Incorporación de la perspectiva de género en el monitoreo. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de evaluación.

Indicador 3.2

Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de evaluación

Por ejemplo, la evaluación del proyecto “Cooperación Sur-Sur para la Promoción del Trabajo Decente” reflexiona sobre los resultados obtenidos a partir de un enfoque de género,

18.1 La transversalización de género en los productos que se han elaborado en el marco del proyecto presentan una calidad dispar, mientras que unos ofrecen un resultado integrador de la perspectiva de género, otros la abordan de manera superficial y otros no la incorporan. 18.2 Los materiales de sensibilización presentan una imagen equilibrada de los roles de género, aunque hay un margen de mejora a los dedicados a la población productora de algodón. 18.3 En los talleres y capacitaciones la transversalización de la perspectiva de género ha estado presente en dos de ellos, pero en el resto no se encuentran hallazgos que lo corrobore. 18.4 La aplicación del MIRTI en Paraguay y de MONITORA 8.7. en Paraguay y Perú está atendiendo a las diferencias de género y ofrecerá información desagregada y específica por razón de sexo. 18.5 La participación de población femenina en las actividades de capacitación sigue siendo inferior a la de los hombres, especialmente en los eventos que requieren viajes al extranjero. 18.6 El equipo director y técnico del proyecto está constituido en su mayoría por mujeres, recae sobre ellas la toma de decisiones y la mayoría de las negociaciones. 18.7 Las receptoras y receptores consideran que el proyecto les ha ayudado a generar toma de conciencia respecto a la problemática de género. Los

y las integrantes del grupo gestor no tienen una idea compartida sobre la contribución del proyecto en el aumento la conciencia de la problemática de género. Para ellas, no es destacable, mientras que los hombres presentan opiniones muy polarizadas. Para unos ha sido muy importante y para otros nada.

Otro ejemplo interesante de sensibilidad de género en el proceso de evaluación es garantizar la inclusión y representación de mujeres en las encuestas o entrevistas de evaluación:

Para la construcción de la muestra de personas a entrevistas y encuestas también se utilizó el criterio de equidad de género, procurando incluir una proporción representativa de hombres y mujeres de acuerdo con la población participante en el proyecto. Los instrumentos de recolección y el procesamiento de datos incluyen la desagregación de datos por sexo, así como el cruce de variables relevantes para identificar las diferencias de género.

6.2.4 Eficacia e impacto

En cuestiones de eficacia e impacto nuestro análisis sugiere que es más fácil incorporar la perspectiva de género en el logro de objetivos inmediatos o en mostrar la utilidad de los productos que presentar evidencia de impacto y cambios transformadores en cuestiones de género.

- **Utilidad de los productos para lograr la igualdad de género.** Con una gran mayoría de los proyectos sin información o insensibles a cuestiones de género en esta dimensión - cerca de 60%, y apenas 32% y 8% orientados o sensibles a género, respectivamente.

Indicador 4.1

Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género

Por ejemplo, el proyecto “Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares” describe la utilidad de los talleres de sensibilización

Estas presentaciones (...) en las que han participado los distintos actores tripartitos, han ido generando una mayor sensibilización frente al tema y han contribuido a poner en la agenda de estos actores los temas vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral y de la corresponsabilidad social (...) por ejemplo los talleres de sensibilización sobre género y discriminación dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en Bolivia o el Taller sobre políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales en América Latina y el Caribe, dirigido a la Comisión Interministerial y Multisectorial para la implementación del Plan de Apoyo a la Familia 2004-2011 en alianza con el Ministerio.

- **Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género.** Con 54% de los proyectos insensibles, 41% orientados y 5% sensibles a temas de género en este aspecto.

Indicador 4.2

Logro de los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género

Por ejemplo, el proyecto “De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la Participación y Prácticas de Género en los Presupuestos Públicos” en Nicaragua relata al respecto de los objetivos del proyecto:

... se superó la meta de 1,800 mujeres atendidas en servicios de salud sexual y reproductiva, con un total acumulado de 8,781 mujeres, siendo casi cinco veces lo esperado. Pero, más importante fue el hecho de que esta atención cumplió con el valor cualitativo agregado previsto, desarrollando coordinaciones inter institucionales, y la formación de una red de hombres aliados de la salud de la mujer, siendo también 1,000 hombres entrenados en masculinidad, en favor de una mejor prevención de la violencia intrafamiliar.

- **Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género.** Con 92% de los proyectos sin reportes de impacto sobre la desigualdad de género y apenas 8% con alguna orientación de género en su reporte sobre impactos.

Indicador 4.3

Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género

- El impacto de género es negativo, si el logro de las metas establecidas refuerza las desigualdades de género.
- El impacto de género es indiferente, si las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque la omisión reproduce las causas de la desigualdad.
- El impacto de género es positivo y transformador, si se contribuye al cambio de las normas y roles promoviendo que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

Por ejemplo, la evaluación del proyecto “Implementación de la Política Integral Migratoria (PIM) en Colombia, plantea la ausencia de impactos sobre las cuestiones de género, a pesar de su inclusión en la etapa de diseño:

La perspectiva de género, si bien se postuló en el diseño (Producto 7), no logró operacionalizarse de manera adecuada. Por ejemplo, en el estudio del mercado laboral elaborado y publicado no analizó la información desagregada por sexo ni aborda las barreras de acceso al mercado laboral desde las condiciones, necesidades y particularidades de las mujeres migrantes.

6.2.5 Sostenibilidad

En cuestiones de sostenibilidad, nuestro análisis sugiere que es más fácil crear capacidades o conocimientos en materia de género o formar alianzas con socios estratégicos con experiencia de género, que pensar estrategias de sostenibilidad y de resiliencia que incorporen este componente.

- **Estrategia de sostenibilidad de los resultados de género viable.** Con una mayoría de proyectos insensibles en este aspecto -76%, y apenas 19% y 5% orientados y sensibles a cuestiones de género en este aspecto.

Indicador 5.1

Estrategia de sostenibilidad de los resultados de género viable

Por ejemplo, el proyecto “Juventud, Empleo y Migración. Una Ventanilla Única para el Empleo Juvenil en Desamparados y Upala” en Costa Rica, plantea como estrategia de sostenibilidad no sólo el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas a todos los niveles de gobierno, sino también el establecimiento de servicios de cuidado para garantizar la participación de las mujeres.

La sostenibilidad de EMPLEATE está facilitada por el liderazgo del MTSS, la habilitación de 16 Ventanillas EMPLEATE (11 operando y 5 a punto de iniciar), y con las alianzas con 28 empresas privadas, e instituciones nacionales, así como una buena complementariedad entre EMPLEATE y las municipalidades (...) La sostenibilidad del Programa radica en la ejecución de la estrategia de la Red de Cuido y Desarrollo Infantil y el estar establecida en la oferta técnica formal del INA.

- **Respaldo, participación y sinergias con stakeholders locales.** Con sólo 38% de los proyectos insensibles, y 57% y 5% de los proyectos orientados y sensibles en cuanto al involucramiento de actores en temas de igualdad de género y no discriminación, respectivamente.

Indicador 5.2

Generar respaldo, participación y sinergias con stakeholders locales involucrados en temas de igualdad de género y no discriminación

El mejor ejemplo en este aspecto es el Programa “De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la Participación y Prácticas de Género en los Presupuestos Públicos” en

Nicaragua que logro articular sinergias con una serie de actores,

En esta modalidad conjunta como mecanismos de país participaron 9 agencias del Sistema de Naciones Unidas, UNFPA (agencia líder), PNUD, ONUMJERES (antes UNIFEM) FAO, PMA, UNICEF, UNCDF, OPS y OIT y a nivel de socios Gubernamentales: INIM (Institución líder), MHCP, MINSA, MITRAB, INIFOM, INIDE, INATEC, MIFIC, MAGFOR, INSS-MIFAN y socios estratégicos: Asamblea Nacional, Gobiernos Regionales y Municipales.

- **Desarrollo de conocimientos en cuestiones de género.** Con 49% de los proyectos insensibles y 49% y 2% de los proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género en esta dimensión.

Indicador 5.3

Evidencia de desarrollo de conocimientos en cuestiones de género

Por ejemplo, el “Plan de Respuesta al COVID-19” en Argentina plantea como pilar fundamental la generación de evidencias sobre los impactos diferenciados entre hombres y mujeres para mejorar la toma de decisiones:

Generación de evidencias sobre los impactos diferenciados [por sexo] para la toma de decisiones. Como parte de la estrategia se están desarrollando diferentes diagnósticos, estudios, guías y protocolos. Estos materiales se comparten con las autoridades locales y nacionales o las OCS para su validación. La mayoría de ellos se publicarán parcial o totalmente para promover el acceso público.

- **Desarrollo de capacidades en cuestiones de género.** Con sólo 33% de los proyectos insensibles, y 62% y 5% orientados y sensibles al género en este aspecto.

incorporación de la mujer empresarial en la toma de decisiones de las Juntas Directivas de los gremios.

Indicador 5.4

Desarrollo de capacidades en cuestiones de género

El programa Mejores Trabajos en Haití

En esta tercera fase del Programa, Better Work Haiti enfatizará más las actividades relacionadas con el desarrollo de capacidades de los socios nacionales, empleadores, organizaciones de trabajadores e instituciones gubernamentales para transferir específicamente conocimientos y capacidades a todos estos socios.

- **Visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación o influencia.** Con una mayoría (57%) de proyectos insensibles al género, y sólo 35% y 8% de proyectos son orientación o sensibilidad a género en cuando a su estrategia de comunicación.

Indicador 5.5

Visibilizar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación y/o influencia

Por ejemplo, el proyecto “Fortalecimiento del Diálogo Social, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo” en Colombia identifica como actividades de comunicación,

Respecto del cuarto resultado se identificaron las siguientes actividades de comunicación (...) taller nacional y cinco talleres regionales con las centrales sindicales, para incorporar el tema de género en sus estrategias de negociación social, y dar prioridad a la incorporación de la mujer sindicalista en la toma de decisiones de los Comités Ejecutivos de las centrales, y (...) un taller nacional y cinco talleres regionales con las organizaciones de empleadores, para incorporar el tema de género en sus estrategias de negociación social, y dar prioridad a la

Indicador 5.A

Resiliencia a la crisis

Por ejemplo, el proyecto “Creando nuevas vías de resiliencia para sostener la paz: Kaqchiquel, Q’eqchi’ y mujeres mestizas” en Guatemala tuvo que moverse hacia una modalidad virtual para abordar las restricciones ocasionadas por la pandemia, lo que ha generado no sólo nuevas oportunidades, sino también nuevos desafíos:

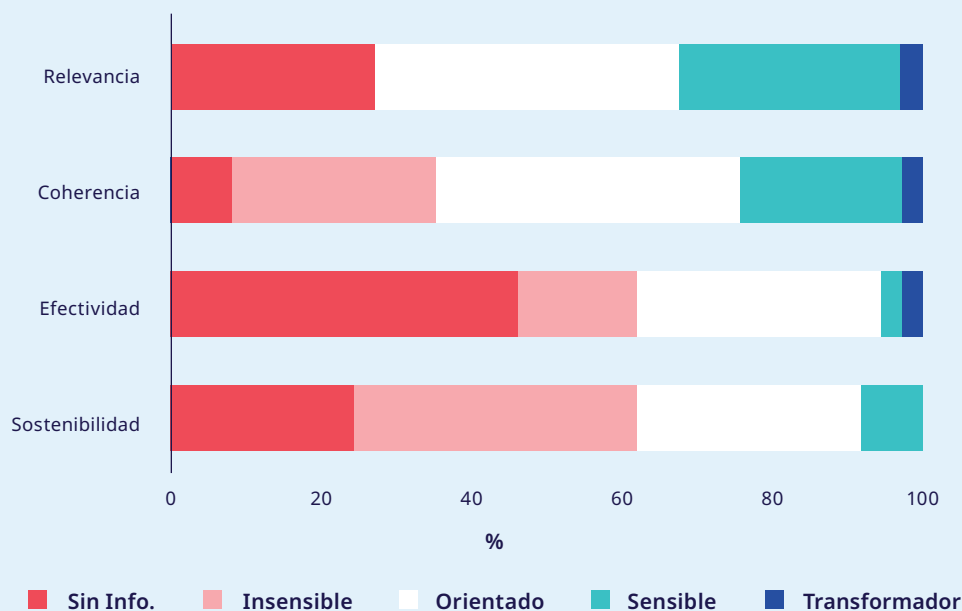
(...) proyecto innovó en su planificación al proponer el abordaje de la violencia contra las mujeres en el ciberespacio y el desarrollo de habilidades por el internet, así como el acceso y uso seguro de las mujeres a las nuevas tecnologías de comunicación e información, lo cual permite abordar la situación generada por la crisis COVID-19 (...) durante la crisis se generó una mayor conciencia y comprensión de la necesidad de implementar el mismo, no solo como una innovación sino como una respuesta asertiva e informada a la nueva realidad, que genera mayores riesgos para las mujeres y las niñas que han incrementado su uso de nuevas tecnologías para el desarrollo de sus actividades diarias. Igualmente, se ha generado la necesidad de incrementar el acceso al uso seguro de nuevas tecnologías para mujeres indígenas y rurales quienes, debido a la pandemia o ya como una condición preexistente, no cuentan con facilidades para el mismo.

Valoración de la transversalización de género en proyectos.

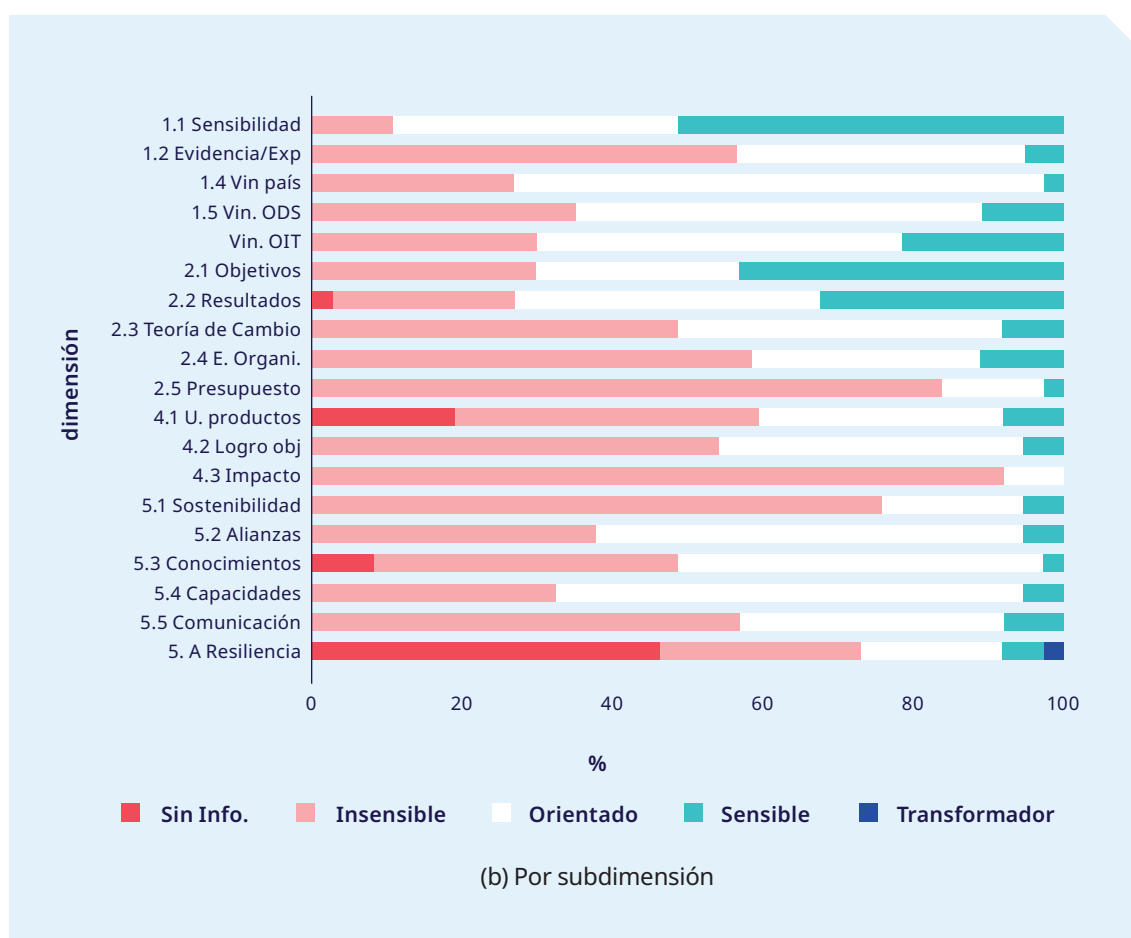
La valoración de la transversalización de la perspectiva de género en diferentes dimensiones y sub-dimensiones a partir de la revisión documental de proyectos de desarrollo nos permitió concluir que: 1) En cuanto al análisis de la relevancia, 27% de los proyectos o bien no cuentan con información o la información existente no incorpora las cuestiones de género mientras que 41% (32%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 2) En cuanto a coherencia, 35% tiene un diseño insensible a cuestiones de género mientras que sólo 41% (24%) están (son) orientados (sensibles) a cuestiones de género; 3) En cuanto a efectividad, 62% no cuentan con información o la información existente no analiza la efectividad del proyecto en relación a cuestiones de género, mientras que 32% (6%) tienen información y análisis sobre la eficacia de sus productos y resultados orientado (sensible) a cuestiones de género; 4) En cuanto a sostenibilidad, 62% no tiene información o la información existente

no considera la sostenible de la intervención en relación a cuestiones de género, y sólo 30% (8%) tiene información orientada (sensible) a temas de sostenibilidad vinculados con cuestiones de género (Véase el Panel a) de la Figura 14). La desagregación de estos resultados por sub-dimensión nos permite observar que, **respecto de cuestiones de género**, en cuestiones de relevancia es más difícil para los proyectos utilizar evidencia o experiencias para justificar la intervención; en cuestiones de coherencia del diseño es un desafío establecer un estructura organizacional y un presupuesto con perspectiva de género; en cuestiones de eficacia es más fácil mostrar la utilidad de los productos y logro de objetivos inmediatos que presentar evidencia sólida de impacto y cambios transformadores; y en cuestiones de sostenibilidad es más complejo pensar estrategias de sostenibilidad y de resiliencia, que crear capacidades, formar alianzas con socios estratégicos o generar conocimientos (Véase el Panel b) de la Figura 14).

► Figura 14: Transversalización de la perspectiva de género en proyectos



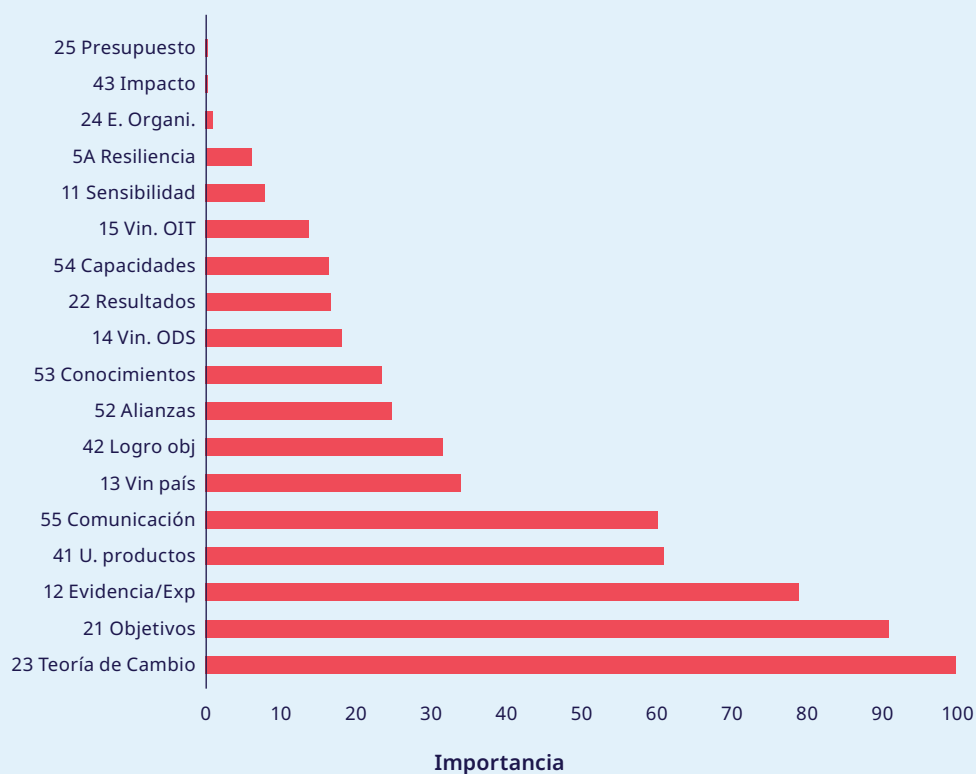
(a) Por dimensión



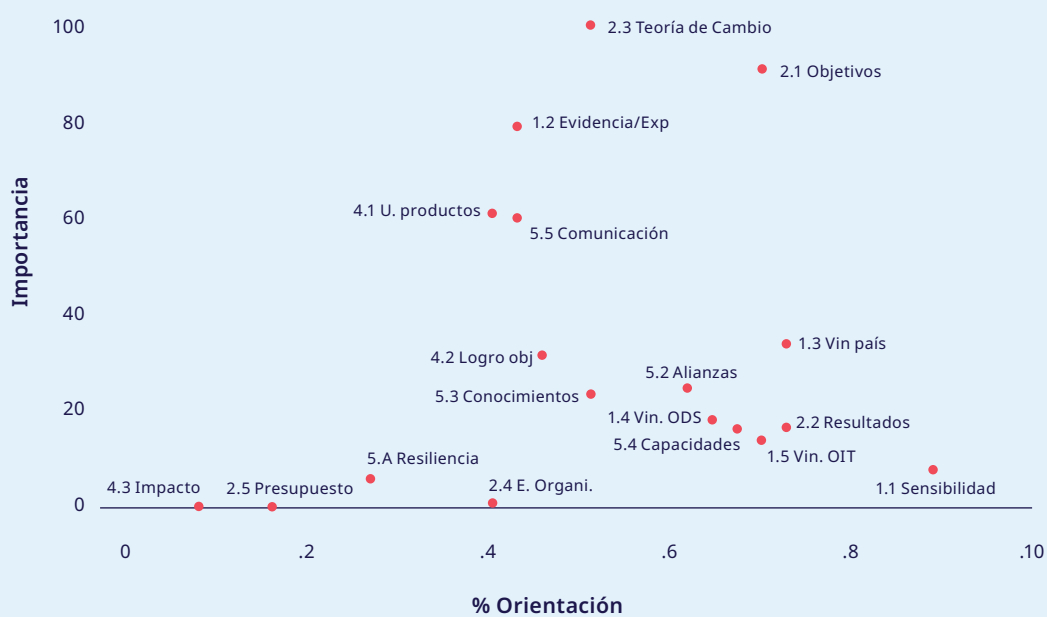
Desencadenantes en proyectos. La Figura 15 presenta el indicador de significancia estadística para cada uno de los aspectos incluidos en el análisis de proyectos. Los resultados sugieren que garantizar la incorporación del género en la formulación de la Teoría del Cambio del proyecto es el aspecto más importante para *desencadenar* la transversalización de género en los proyectos. Incorporar adecuadamente cuestiones de género en los objetivos y utilizar evidencia y conocimientos en materia de género en la formulación de la intervención también ayuda a la transversalización de la perspectiva de género en estas intervenciones. Entre los otros factores que tienen una probabilidad más baja pero importante de *desencadenar* la transversalización del género en la intervención están: garantizar la utilidad de los productos para reducir las

desigualdades de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género. Por el otro lado, existen factores cuya orientación de género no generan evidencia de la transversalización de las cuestiones de género en los proyectos - y que pueden estar más asociados con temas de *apariencia*. De nuevo, aunque suelen estar medianamente incorporados en los proyectos, la vinculación con los objetivos de género de la OIT, y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos de la intervención. Aspectos relacionados con el impacto, el presupuesto y la estructura organizacional no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.

► **Figura 15: Sub-dimensiones desencadenantes de la transversalización de género, Proyectos.**



► **Figura 16: Importancia vs. orientación. Proyectos.**



7. Desafíos y Oportunidades para la Transversalización de Cuestiones de Género

El análisis presentado hasta ahora, si bien describe el nivel, la tendencia y las dimensiones que hacen la transversalización de cuestiones de género en programas y proyectos de la OIT en América Latina, no nos permite entender los desafíos y las oportunidades que enfrentan los funcionarios quienes tienen a su cargo la incorporación de cuestiones de género y temas asociados a la no discriminación en la práctica. Para entender mejor estos aspectos esta sección analiza los resultados de una *consulta en línea a funcionarios de la OIT en América Latina y el Caribe*.

7.1 Representatividad y Distribución de la Muestra

La *consulta en línea* se realizó entre diciembre de 2022 y enero de 2023 a un centenar de funcionarios de diferentes niveles, grados, y categorías en los diferentes países de América Latina y el Caribe. La distribución de los participantes de la Consulta en Línea según tramos de edad, niveles de experiencia en la organización, nivel y grado del puesto de trabajo y fuente de financiamiento guarda correspondencia con las proporciones esperadas⁴.

7.2 Conocimiento de Cuestiones de Género

La **Figura 17** presenta la autoevaluación de conocimientos en materia de género y no discriminación obtenidos a través de la educación formal (Panel A) y la capacitación (Panel B), y la autoevaluación sobre conocimientos de las políticas

e instrumentos de género de la OIT (Panel C) y las formas más frecuentes de acceso a información en temas de género y no discriminación (Panel D). En promedio 40% de los funcionarios juzga que no adquirió ningún conocimiento de cuestiones de género en su educación formal (33% de los hombres y 47% de las mujeres), 21% de los funcionarios no adquirió conocimientos de cuestiones de género en capacitaciones (19% de los hombres y 24% de las mujeres), y 17% no está familiarizado con ninguno de las políticas e instrumentos de género de la OIT (14% de los hombres y 20% de las mujeres). Llama la atención las brechas de género en conocimiento que ponen, en promedio, a las propias mujeres por debajo de los hombres en términos de conocimientos en cuestiones de género. La **Tabla 7** y la **Figura 17** presenta las incidencias de los tipos de conocimientos más y menos frecuentes adquiridos en educación formal y capacitación. En educación formal, conocimientos sobre derechos humanos, igualdad de género y pobreza, interseccionalidad de género y discriminación en el mercado laboral son los más frecuentes, y conocimientos sobre economía del cuidado, salud sexual y reproductiva, género y salud, y segregación ocupacional los menos frecuentes. En capacitación, después de conocimientos básicos, los temas de análisis de género – en particular los referidos al mercado laboral, igualdad salarial y transversalización de género son los más frecuentes; mientras que los relacionados con construcción de indicadores, producción y reproducción de desigualdades de género, economía del cuidado y nuevas masculinidades son más escasos. Finalmente, el conocimiento de la Política de género de la OIT,

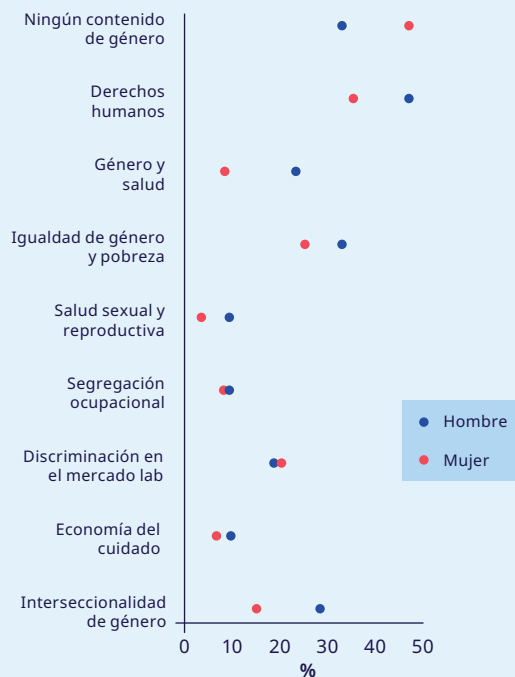
4 Por nivel, tenemos 23% de la muestra en la oficina regional, 52% en ETD/Oficina País, y 24% en oficina de Proyecto. Por grado, tenemos 12% en el grado P, 12% en el grado NOB, 32% grado NOA, y 43% con grado G. Finalmente, por categoría tenemos 30% dentro del presupuesto regular, y 70% con financiamiento de fondos de cooperación del desarrollo. Por tramos de edad, tenemos 25% de la muestra entre 25 y 34 años, 29% entre 35 y 44 años, 32% entre 45 y 54 años, y 14% entre 55 y 64 años. Por experiencia dentro de la OIT tenemos 18% con menos de 1 año, 26% entre 1 y 3 años, 48% entre 3 a 5 años, 9% con más de 5 años de antigüedad. Por sexo, observamos que 21% de los participantes son hombres, 59% mujeres, y 20% prefirió no responder o identificar su género.

los convenios y recomendaciones y, sobre todo, del informe Violencia y Acoso en el mercado de Trabajo son más frecuentes; mientras que el conocimiento de recursos más específicos como el Plan de Acción de Género de la OIT, la Guía de Recursos de Género de la OIT, y la Guía de Orientación 3.1 de evaluación de la OIT son escasos, con menos de 1/6 del personal familiarizados con ellas. Para cubrir esta falta de conocimiento de cuestiones

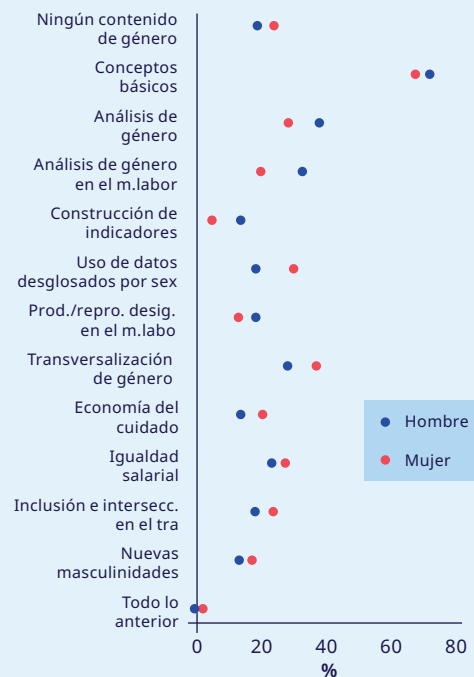
de género – no adquiridos durante la educación formal ni durante de capacitaciones o el acceso a guías y orientaciones, una gran parte del personal acude al autoaprendizaje, 81% de los hombres y 69% de las mujeres, al aprendizaje en el trabajo, 57% de los hombres y 61% de las mujeres, y a las búsquedas de internet, 52% de los hombres y 44% de las mujeres.

► **Figura 17. Conocimientos y acceso a conocimientos sobre temas de género**

(a) Educación formal



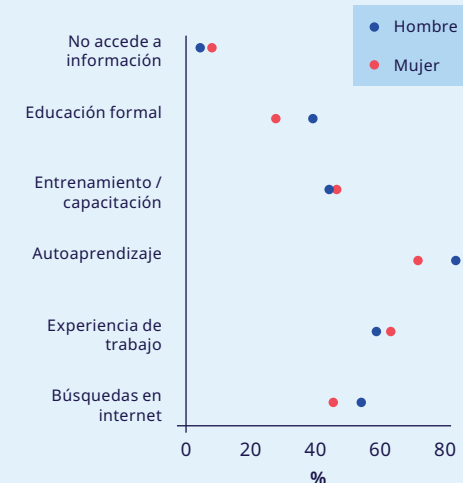
(b) Capacitación



(c) Conocimientos de políticas o herramientas de género



(d) Formas de acceso a información en temas de género

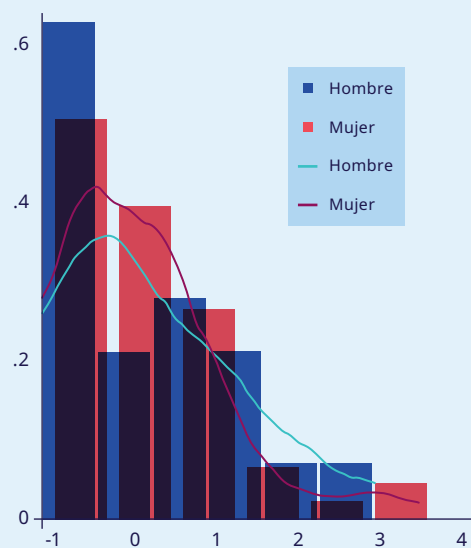


Para entender mejor la distribución de conocimientos en cuestiones de género, las brechas entre hombres y mujeres y los potenciales factores asociados la **Figura 18** presenta, un histograma de la distribución de un índice de conocimiento en temas de género (Panel A) y los factores asociados con los niveles observados (Panel B). El **Índice de conocimientos de cuestiones de género** combina la autoevaluación de conocimientos de género adquiridos durante la educación formal, capacitación o los conocimientos de las políticas y herramientas de género producidas por la OIT a partir de un método de componentes principales que agrega la serie de respuestas dando mayor peso a aquellos conocimientos más escasos, y menos peso a los menos escasos género (normalizado para que tenga media cero y desviación estándar uno) (medido en el eje horizontal). Nótese que **existe una gran desigualdad en la distribución de conocimientos de cuestiones de género entre los funcionarios que participaron de la consulta en línea**. Aunque existe una proporción de funcionarios con elevados niveles de conocimiento en cuestiones de género- i.e. especialistas de género, es gran

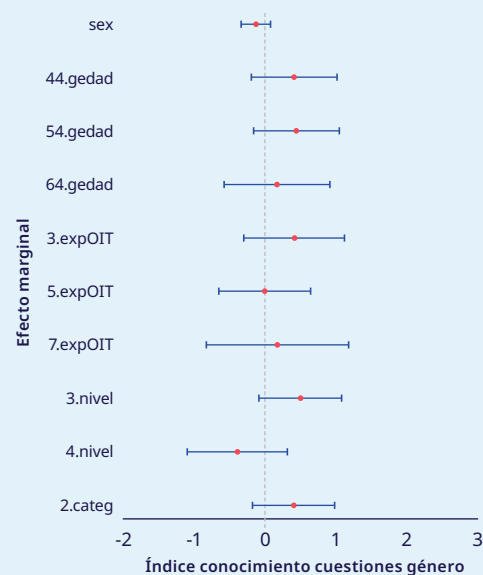
desafío para la transversalización de género de programas y proyectos el hecho que exista una gran proporción de funcionarios con escasos conocimientos de género, de hecho, **más de la mitad de los hombres y mujeres está por debajo de la media de conocimiento**. Reducir esta desigualdad en conocimientos de cuestiones de género – llevar a las personas más cerca de los niveles promedio, y aprovechar mejor a los especialistas de género y puntos focales es un desafío importante para la transversalización. Respecto de los factores asociados, se observa que existen diferencias de conocimiento que favorecen a: los hombres respecto de las mujeres, a los funcionarios de los cohortes de 34-45 y 45-55 años respecto de los más jóvenes o los cercanos a la edad de jubilación, a los de más experiencia, a los de nivel ETD/Oficina País respecto de los de la Oficina Regional y de estos últimos respecto a los de Oficina de Proyecto, y los funcionarios de cooperación del desarrollo respecto de aquellos de presupuesto regular. Sin embargo, es importante notar que estas diferencias tienen una gran varianza y no necesariamente son estadísticamente significativas.

► **Figura 18. Índice de conocimientos en temas de género y factores asociados**

Panel A. Distribución del Índice de Conocimiento de Cuestiones de Género



Panel B. Distribución del Índice de Conocimiento de Cuestiones de Género



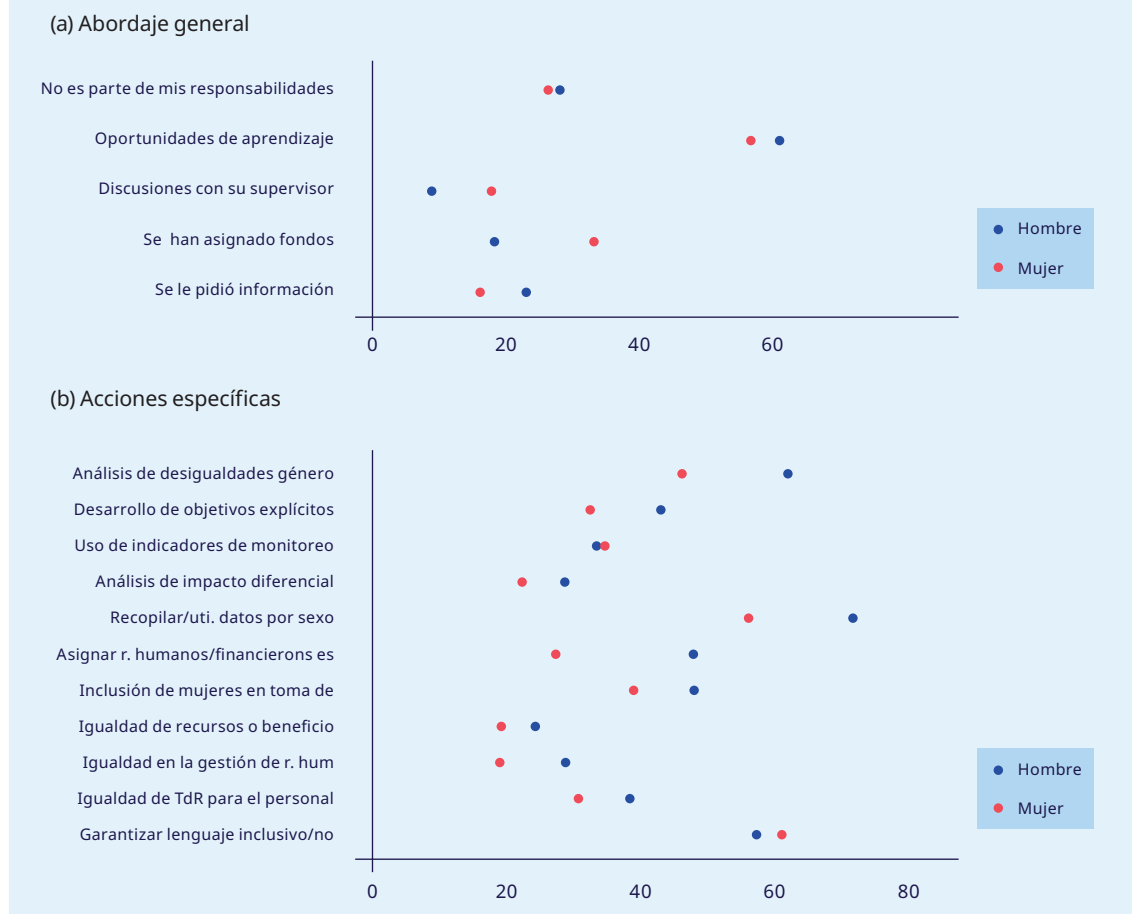
7.3 Abordaje de cuestiones de género en el campo

La **Figura 19** explora las formas de abordaje de temas de género más utilizadas, tanto generales (Panel A) como acciones más específicas (Panel B). El aspecto más importante para destacar es que 29% de los hombres y 27% de las mujeres consideran que transversalizar cuestiones de género no forma parte de sus responsabilidades de trabajo como parte de los programas y proyectos en los que participan. Entre aquellos que, si buscan abordar temas de género, la forma más común de hacerlo es a partir de oportunidades de aprendizaje; 62% de los hombres y 58% de las mujeres declara abordar las cuestiones de género a partir de oportunidades de aprendizaje. En segundo lugar, de importancia está la asignación de fondos para cuestiones de

género, 19% de los hombres y 34% de las mujeres declara abordar el género mediante la asignación de recursos financieros. El hecho que 15 por ciento más mujeres que hombres asignen recursos para abordar el género, es -valga la redundancia, una brecha de género que llama la atención. Otras brechas de género que llaman la atención son el hecho que sólo a 10% de los hombres se les haya pedido discutir cuestiones de género con su supervisor respecto de 19% de las mujeres; y que 24% de los hombres se les pidiera información de género respecto de 17% de las mujeres.

Respecto de acciones más específicas de abordar el género en programas y proyectos, llama la atención las grandes brechas de género – a favor de la transversalización de género en las respuestas de los funcionarios hombres respecto a las respuestas de las mujeres.

► **Figura 19. Abordaje de temas de género y no discriminación**

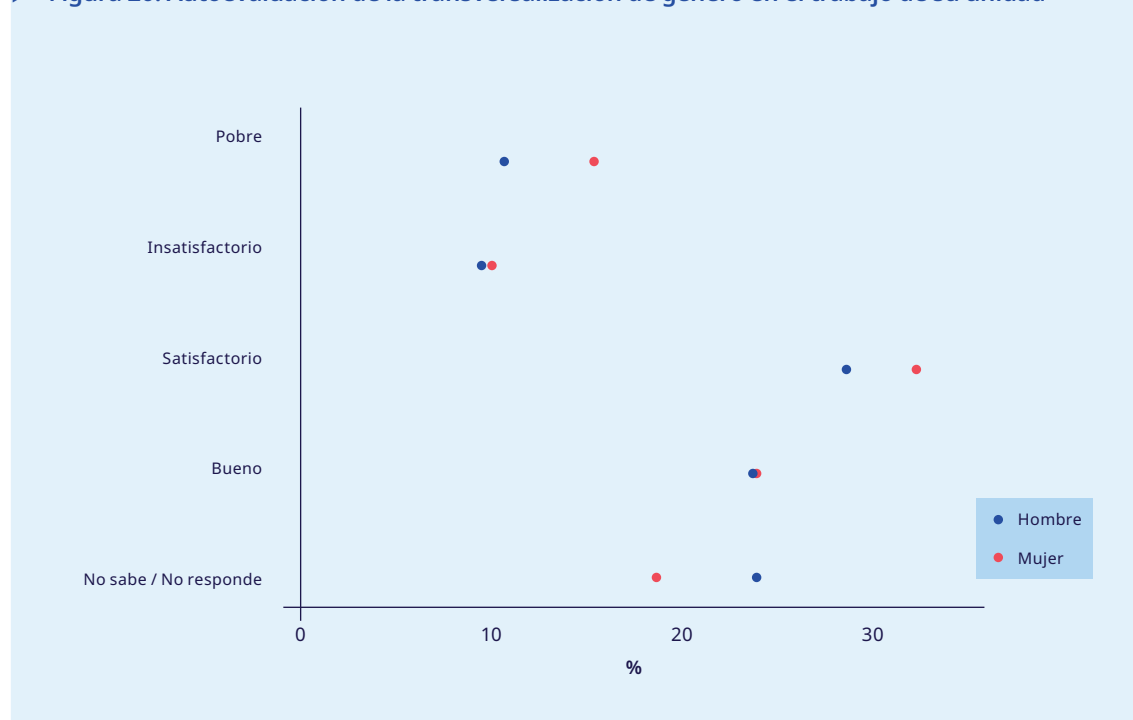


7.4 Desafíos y oportunidades para la transversalidad de género

Para examinar los desafíos y las oportunidades para la transversalidad de género es importante saber hasta donde los funcionarios a cargo de los programas y proyectos consideran que el trabajo en su unidad o departamento ha logrado transversalización las cuestiones de género y no discriminación de una forma buena o al

menos satisfactoria. La **Figura 20** presenta la distribución de categorías de autoevaluación de los encuestados, 14% de los hombres y 15% de las mujeres considera el trabajo en transversalidad como pobre, y 10% en ambos casos lo considera insatisfactorio; mientras que 29% de los hombres y 32% de las mujeres lo considera satisfactorio y 24% en ambos casos lo evalúa como bueno. El restante 24% de hombres y 19% de mujeres no sabe o no responde.

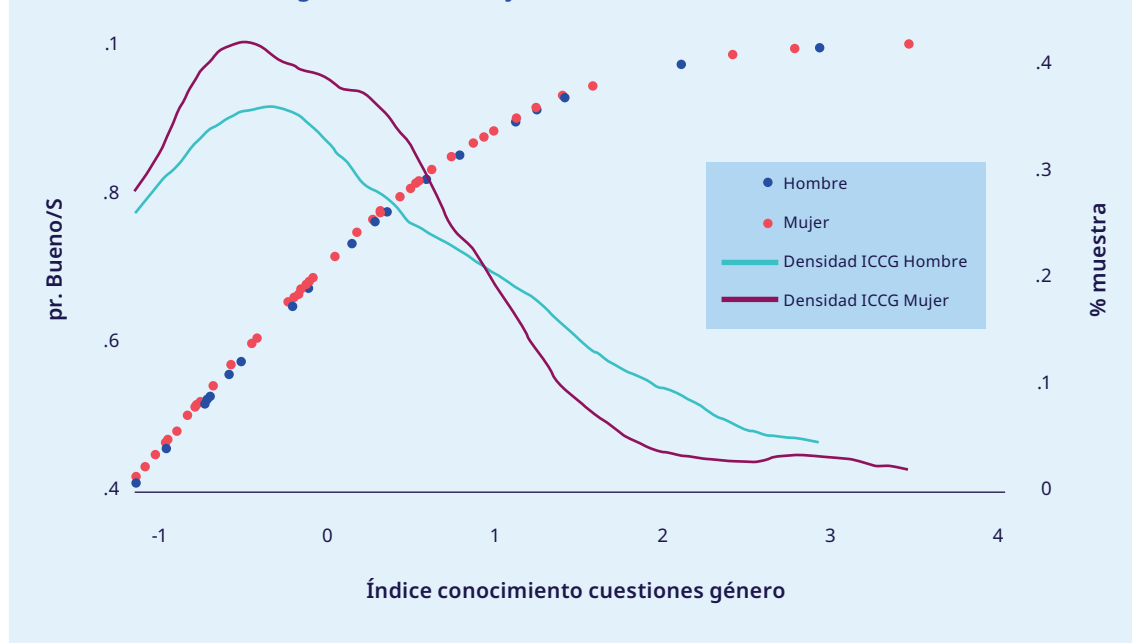
► **Figura 20. Autoevaluación de la transversalización de género en el trabajo de su unidad**



Una pregunta inmediata es, qué determina que los funcionarios evalúen como bueno – o al menos como satisfactorio el trabajo en transversalización de cuestiones de género. Para ello, la **Figura 21** presenta la asociación entre la probabilidad de que hombres y mujeres autoevalúen el trabajo de transversalización de su unidad como satisfactorio o bueno (medido en el eje vertical izquierdo) y el índice de conocimiento de cuestiones. Claramente, mayores niveles de conocimiento de género están asociados con una mayor probabilidad de autoevaluar el trabajo de

transversalización de forma positiva. De hecho, reducir las brechas de conocimiento sobre cuestiones de género en una desviación estándar –pasar del promedio 0 al valor de 1, aumenta la probabilidad de una evaluación satisfactoria en casi 20 puntos porcentuales. Reducir las brechas de conocimiento de cuestiones de género, tanto en hombres como en mujeres, es una de las tareas prioritaria para mejorar el trabajo de transversalización. Nótese que una mayoría de funcionarios está por debajo del promedio.

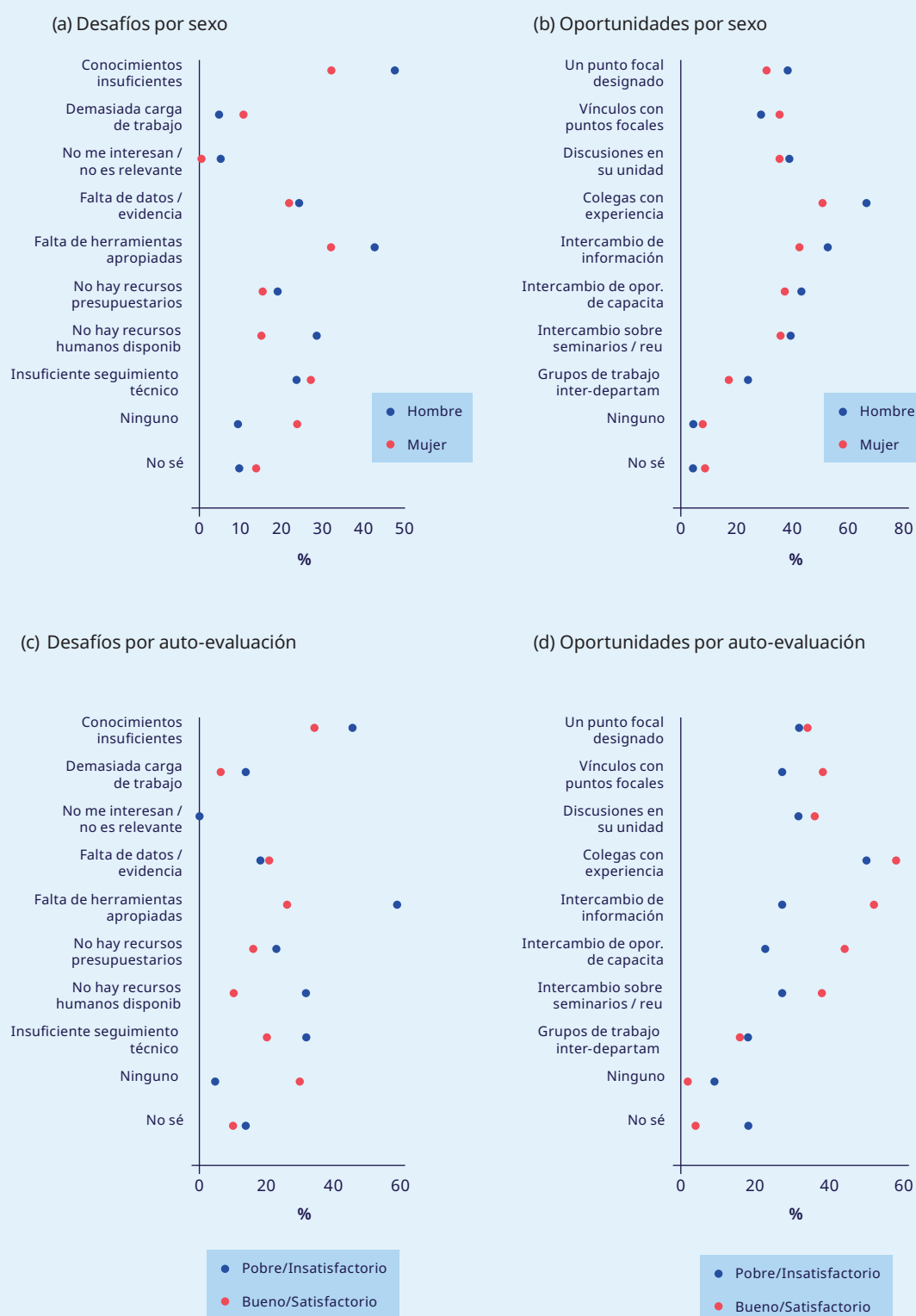
► **Figura 21. Importancia del conocimiento en cuestiones de género para la transversalización de género en el trabajo de su unidad**



Otra forma de analizar los desafíos y oportunidades para abordar temas de género es describir las categorías más frecuentes elegidas como desafíos u oportunidades para la transversalización. La **Figura 22** presentan los desafíos (Panel A) y oportunidades (Panel B) para la transversalización de género según hombres y mujeres, y los desafíos (Panel C) y oportunidades (Panel D) según quienes evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno y como insatisfactorio/ pobre. La primera cosa que destacar en este ámbito es el 5% de hombres que declaran que los temas de género no son de su interés o no le parecen relevantes. Ninguna de las mujeres comparte esta perspectiva. Entre quienes, si tienen interés por cuestiones de género, nuevamente la falta conocimientos es la debilidad más frecuentemente citada. 48% de los hombres y 32% de las mujeres, y 45% de los que evalúan su trabajo como insatisfactorio/ pobre y 34% de los que evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno ven la falta de conocimiento como un obstáculo. En segundo lugar, está la falta de herramientas adecuadas para abordar temas de género. 43% de los hombres y 32% de las mujeres, y 59% de los que evalúan su trabajo como insatisfactorio/pobre y 26% de los que evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno ven la falta de herramientas como un obstáculo. Otros

factores mencionados como obstáculos incluyen el insuficiente seguimiento técnico (25%), la falta de datos y evidencia (23%), la falta de recursos humanos disponibles (22%) y la falta de recursos presupuestarios (17%).

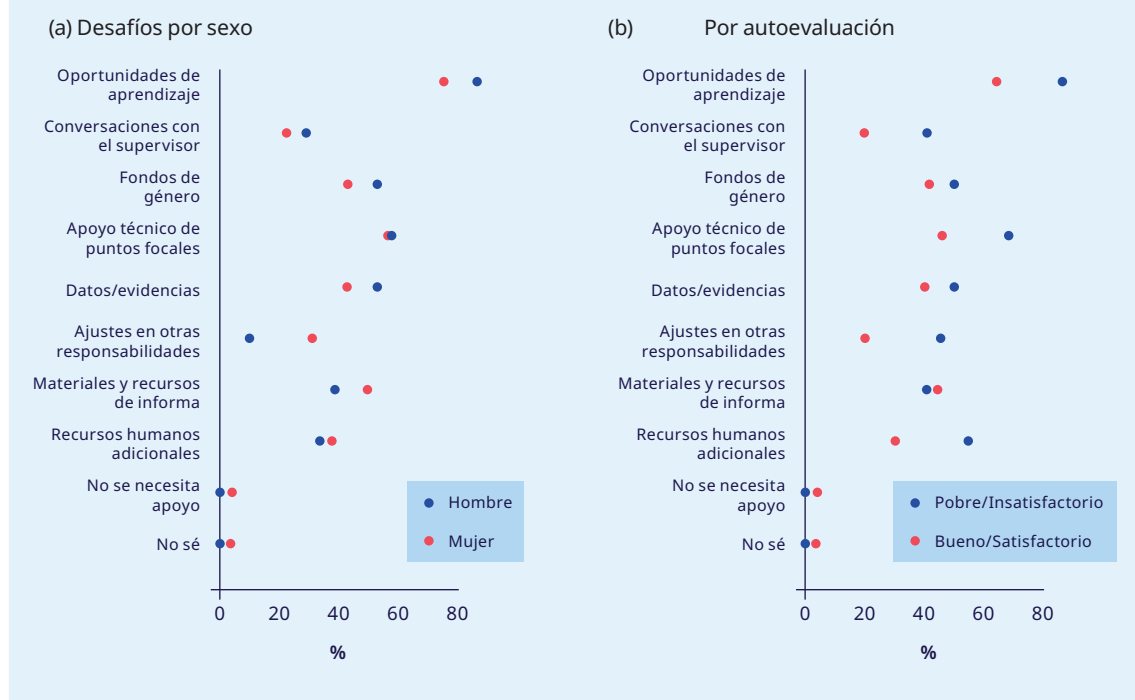
En cuanto a oportunidades, la interacción con colegas con experiencia es el factor más frecuentemente identificado como una oportunidad. 67% de los hombres y 41% de las mujeres, y 50% de los que evalúan su trabajo como insatisfactorio/pobre y 58% de los que evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno ven a los colegas con experiencia como una oportunidad de mejorar. En segundo lugar, en importancia, está el intercambio de información, herramientas y datos. 52% de los hombres y 42% de las mujeres, y, especialmente, 57% de los que evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno ven un potencial importante. En tercer lugar, 43% de los hombres y 37% de las mujeres, y, especialmente, 44% de los que evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno ven un potencial importante en el intercambio de oportunidades de capacitación. Intercambios en seminarios y reuniones (39%), discusiones con la unidad (37%), y un punto focal designado (34%) son los factores con menos mención entre las alternativas disponibles.

► **Figura 22. Desafíos y oportunidades para abordar temas de género y no discriminación**

Finalmente, la **Figura 23** presenta las demandas recogidas en la encuesta de aquellos factores que se consideran ayudarían a mejorar la transversalización de cuestiones de género en el trabajo de la unidad o departamento según hombres y mujeres (Panel A) y según quienes evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno y de quienes evalúan su trabajo como insatisfactorio/pobre (Panel B). Nuevamente, la importancia del conocimiento de cuestiones de género resalta respecto de otros factores: 86% de los hombres y 75% de las mujeres demandan mayores oportunidades de aprendizaje. Nótese que la mayor demanda por oportunidades de aprendizaje viene de quienes evalúan su trabajo como insatisfactorio/pobre (86%) aunque también existe demanda de quienes evalúan su trabajo como satisfactorio/bueno (64%). En segundo lugar, está la demanda de vincularse más y mejor con los puntos focales – probablemente para cubrir (o cerrar) las brechas de conocimiento sobre cuestiones de género: Nótese que, 57% de los hombres y 56% de las mujeres

demandan mayor apoyo de los puntos focales. Esta demanda es mayor entre quienes evalúan su trabajo como insatisfactorio o pobre (68%) aunque también existe entre quienes evalúan su trabajo como satisfactorio o bueno (46%). El tercer lugar importancia están las demandas por datos y evidencia y de fondos de género. Por un lado, 52% de los hombres y 42% de las mujeres, y 50% de quienes evalúan su trabajo como insatisfactorio o pobre (40%) de quienes evalúan su trabajo como satisfactorio o bueno buscan apoyo con datos y evidencia. Por otro lado, 52% de los hombres y 42% de las mujeres, y 50% de quienes evalúan su trabajo como insatisfactorio o pobre (42%) de quienes evalúan su trabajo como satisfactorio o bueno buscan apoyo con fondos de género. Finalmente, apoyo con materiales y recursos de información (44% en promedio) y mayores recursos humanos (35% en promedio). Ajustes en responsabilidades o conversaciones más frecuentes con el supervisor son los factores menos mencionados.

► **Figura 23. Demandas para abordar temas de género y no discriminación por sexo y nivel de autoevaluación**



En resumen, la información recogida a partir de la *consulta en línea sobre capacidades, desafíos y oportunidades para la transversalización de cuestiones de género en la OIT en América Latina y el Caribe*, revela al menos tres dimensiones importantes en las que es necesario avanzar para mejorar la transversalización de cuestiones de género en programas y proyectos. Primero, es necesario sensibilizar al personal para que no existan funcionarios que consideren que la transversalización de género no es parte de sus funciones, o que no es relevante ni necesario para el trabajo que realizan. Segundo, es

necesario cerrar las brechas de conocimiento sobre cuestiones de género. Para ello es importante no sólo proveer oportunidades de capacitación y aprendizaje en el trabajo sino también considerar esta dimensión a la hora del reclutamiento. Finalmente, es importante y difundir las herramientas de género ya existentes, y, sobre todo, recopilar, adaptar y generar nuevas herramientas que faciliten el trabajo de transversalización de género del personal. El trabajo de especialistas de género, puntos focales y el intercambio de experiencias es vital para facilitar este proceso.

► **Tabla 2: Distribución de la ceguera de género por Bienio. CPOs**

Educación formal/temas de género	Hombres	Mujeres
Capacitación/temas de género		
Ningún contenido de género	33%	47%
Derechos humanos	48%	36%
Género y salud	24%	8%
Igualdad de género y pobreza	33%	25%
Salud sexual y reproductiva	10%	3%
Segregación ocupacional	10%	8%
Discriminación en el mercado laboral	19%	20%
Economía del cuidado	10%	7%
Interseccionalidad de género	29%	15%
Capacitación/temas de género		
Ningún contenido de género	19%	24%
Conceptos básicos	71%	68%
Análisis de género	38%	29%
Análisis de género en el m.laboral	33%	20%
Construcción de indicadores	14%	5%
Uso de datos desglosados por sexo	19%	31%
Prod./repro. desig. en el m.laboral	19%	14%
Transversalización de género	29%	37%
Economía del cuidado	14%	20%
Igualdad salarial	24%	27%
Inclusión e intersecc. en el trabajo	19%	24%
Nuevas masculinidades	14%	17%
Todo lo anterior	0%	2%
Conocimiento/instrumentos OIT en materia de género		

Educación formal/temas de género	Hombres	Mujeres
Ninguno	14%	20%
Política de la OIT	38%	54%
Plan de Acción de la OIT	10%	22%
Convenios y recomendaciones de la OIT	48%	42%
Guía de recursos cuestiones de género	10%	10%
Guía de orientación 3.1	24%	8%
Violencia y acoso en el m.trabajo	57%	51%
Acceso a información en temas de género		
No accede a informacion	5%	7%
Educación formal	38%	27%
Entrenamiento/capacitación	43%	44%
Autoaprendizaje	81%	69%
Experiencia de trabajo	57%	61%
Búsquedas en Internet	52%	44%
Nivel de esfuerzo para abordar temas de género		
Pobre	14%	15%
Insatisfactorio	10%	10%
Satisfactorio	29%	32%
Bueno	24%	24%
No sabe/No responde	24%	19%
Aborda las consideraciones de género en su trabajo		
No es parte de mis responsabilidades	29%	27%
Oportunidades de aprendizaje	62%	58%
Discusiones con su supervisor	10%	19%
Se han asignado fondos	19%	34%
Se le pidió información	24%	17%
Acciones para abordar el tema de género		
Asignar r.humanos/financieros específicos	48%	27%
Análisis de desigualdes genero	62%	46%
Recopilar/uti. datos por sexo	71%	56%
Desarrollo de objetivos explícitos	43%	32%
Igualdad en la gestión de r. humanos	29%	19%
Inclusion de mujeres en toma de decisiones	48%	39%
Igualdad en TdR para el personal	38%	31%
Analisis de impacto diferencial	29%	22%
Igualdad en recursos o beneficios	24%	19%
Uso de indicadores de motitoreo	33%	34%

Educación formal/temas de género	Hombres	Mujeres
Garantizar lenguaje inclusivo/no sexista	57%	61%
Obstáculos para abordar el tema de género		
Conocimientos insuficientes	48%	32%
Demasiado carga de trabajo	5%	10%
No me interesan/no es relevante	5%	0%
Falta de datos/evidencia	24%	22%
Falta de herramientas apropiadas	43%	32%
No hay recursos presupuestarios	19%	15%
No hay recursos humanos disponibles	29%	15%
Insuficiente seguimiento técnico	24%	27%
Ninguno	10%	24%
No sé	10%	14%
Facilitadores u oportunidades para abordar tema de género		
Un punto focal designado	38%	31%
Vínculos con puntos focales	29%	36%
Discusiones en su unidad	38%	36%
Colegas con experiencia	67%	51%
Intercambio de información	52%	42%
Intercambio de opor. de capacitación	43%	37%
Intercambio sobre seminarios/reuniones	43%	36%
Grupos de trabajo inter-departamental	24%	17%
Ninguno	5%	7%
No sé	5%	8%
Tipo de apoyo que necesitaría para abordar temas de género		
Oportunidades de aprendizaje	86%	75%
Conversaciones con el supervisor	29%	22%
Fondos de género	52%	42%
Apoyo técnico de puntos focales	57%	56%
Datos/evidencias	52%	42%
Ajustes en otras responsabilidades	10%	31%
Materiales y recursos de información	38%	49%
Recursos humanos adicionales	33%	37%
No se necesita apoyo	0%	4%
No sé	0%	3%

Obstáculos y oportunidades para abordar el tema de género	Pobre/ insatisfactorio	Bueno/satisfactorio
Obstáculos/limitaciones		
Conocimientos insuficientes	45%	34%
Demasiado carga de trabajo	14%	6%
No me interesan/no es relevante	0%	0%
Falta de datos/evidencia	18%	20%
Falta de herramientas apropiadas	59%	26%
No hay recursos presupuestarios	23%	16%
No hay recursos humanos disponibles	32%	10%
Insuficiente seguimiento técnico	32%	20%
Ninguno	5%	30%
No sé	14%	10%
Facilitadores/oportunidades		
Oportunidades de aprendizaje	86%	64%
Conversaciones con el supervisor	41%	20%
Fondos de género	50%	42%
Apoyo técnico de puntos focales	68%	46%
Datos/evidencias	50%	40%
Ajustes en otras responsabilidades	45%	20%
Materiales y recursos de información	41%	44%
Recursos humanos adicionales	55%	30%
No se necesita apoyo	0%	5%
No sé	0%	4%

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

Transversalizar las cuestiones de género es una estrategia que busca ayudar a reducir las desigualdades de género y la discriminación y exclusión por sexo a partir de la incorporación del análisis de género en todas las dimensiones (incluyendo la relevancia, coherencia, efectividad y sostenibilidad) y en todas las etapas (desde el diseño hasta la implementación, y desde el monitoreo hasta la evaluación) de una intervención. Un objetivo por demás ambicioso. Este documento presenta una revisión de síntesis sobre la transversalización de la perspectiva de género en intervenciones de la OIT en América Latina y el Caribe para el periodo 2010-2022; y busca identificar el nivel, la tendencia, los factores asociados y los principales desafíos y oportunidades para esta tarea.

Transversalizar el género en todos los programas de trabajo y todos los proyectos de desarrollo es tan ambicioso como necesario. Las desigualdades de género no sólo existen, sino que persisten en varias dimensiones sociales, económicas y políticas, y han generado preferencias e instituciones que reproducen - e incluso amplifican, las desigualdades de género, la discriminación y la exclusión ya existentes. Romper la producción y reproducción de desigualdades de género requiere, no sólo intervenciones específicas para abordar estos temas, sino también un enfoque sistémico que incorpore *al menos* reflexiones sobre cuestiones de género, y acciones conscientes que busquen transformar las relaciones de género. Un proceso que ciertamente no puede ocurrir *de la noche a la mañana* y que tomará tiempo, y requerirá de recursos y de innovación.

Este documento busca *aprender* - y contribuir al aprendizaje, de las formas más apropiadas, exhaustivas, eficaces y eficientes de monitorear los avances y evaluar el alcance de la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes tipos de intervención de la OIT. Para ello adoptamos un enfoque que utiliza métodos

de aprendizaje automático para identificar *tópicos* relacionados con las cuestiones de género en el corpus de la documentación de programas y proyectos, y en base a estos, asignar a cada intervención un indicador de la sensibilidad a cuestiones de género (ISG). Esta aproximación nos permite analizar las tendencias en el tiempo de la incorporación de género y las diferencias que se observan entre y dentro de países, entre y dentro de áreas temáticas específicas, y según su disponibilidad de recursos financieros y humanos. Adicionalmente, utilizamos el ISG para seleccionar una muestra *representativa* del 75% de intervenciones con puntajes de género más alto, y realizar una valoración, a partir de una revisión de escritorio, de las diferentes dimensiones que hacen efectiva la transversalización de cuestiones de género: relevancia, coherencia, monitoreo y evaluación, efectividad e impacto, y sostenibilidad. En la medida de lo posible, identificamos aquellos aspectos que hasta ahora han tenido un rol crucial para *desencadenar* la incorporación de cuestiones de género en otras dimensiones, y separarlos de aquellos pueden tener más un rol de “apariciencia”.

A partir de este análisis, es posible concluir:

1. **Evolución de la ceguera de género en el tiempo.** Nuestro indicador de ceguera de género ilustra bien dos caras del desafío de transversalización de género en las intervenciones de la OIT en América Latina y el Caribe. Por un lado, se observa que una buena parte de los CPOs y de los proyectos han sido ciegos a las cuestiones de género, 3/4 de los CPOs y cerca de la mitad de los proyectos han sido ciegos a cuestiones de género durante el periodo de análisis. Por otro lado, se observa que el porcentaje de proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género han aumentado significativamente a partir del bienio 2018-2019. Más del 30% de los CPOs y del 35% de los proyectos puede considerarse sensible a cuestiones de género durante el último bienio.

2. **Diferencias de capacidades.** Nuestro ICG también ilustra significativas diferencias entre países. Mientras que la mayoría de los países de América Central y el Caribe son, en su mayoría, *ciegos* a cuestiones de género; países de la Comunidad Andina (por ejemplo, Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia) registran no sólo orientación hacia cuestiones de género sino incluso sensibilidad hacia estos temas. El indicador también muestra significativas diferencias en contenido de género dentro de algunos países. Las brechas entre el puntaje del primer cuartil y el último cuartil en Argentina, Bolivia y Colombia muestran que, aún dentro del mismo país, existe diferencias en las capacidades para transversalizar el género.
3. **Recursos financieros y humanos.** Nuestro ISG también muestra hasta qué punto los recursos financieros y en recursos humanos disponibles pueden explicar diferencias en el contenido de género. Aunque, en promedio, mayores recursos financieros y humanos están asociados con mayor contenido de género, existe un *traslape* en la distribución del ISG, lo que sugiere que existen intervenciones con pocos recursos que logran incluir mejor los temas de género que otras intervenciones con más recursos. En otras palabras, si bien tener acceso a mayor disponibilidad de recursos financieros y humanos ayuda a la incorporación de género, de ninguna manera garantizan que la intervención incluya cuestiones de género.
4. **Dimensiones menos sensibles a cuestiones de género.** Cuando desagregamos el contenido de género de las intervenciones a partir de valoraciones de aspectos específicos relacionados con la relevancia, coherencia, eficacia y sostenibilidad de ella encontramos el uso de evidencia o experiencia sobre temas de género en la justificación de la intervención y el análisis de impacto sobre desigualdades de género son los más ciegos a género en CPOs. A su vez, el análisis de impacto sobre desigualdades de género, el uso de presupuestos de género, y la incorporación de cuestiones de género en la estrategia de sostenibilidad son los más ciegos al género en proyectos.
5. **Sub-dimensiones desencadenantes.** Si bien algunas dimensiones son más ciegas a cuestiones de género que otras, la transversalización del género en estas no necesariamente garantiza que otras sean más sensibles a género. A partir de un análisis de concurrencia identificamos que garantizar la utilidad de los productos para reducir desigualdades de género o lograr resultados, incorporar cuestiones de género en los objetivos y en los resultados, garantizar la generación de conocimientos en cuestiones de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género son aspectos importantes para *desencadenar* la transversalización de género en otros aspectos en los CPOs. Incorporar cuestiones de género en la formulación de la Teoría del Cambio y en los objetivos, utilizar evidencia y conocimientos en materia de género en la formulación de la intervención, garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género son desencadenantes de la transversalización de género en proyectos. Por el otro lado, tanto en CPOs como en proyectos, la vinculación con los objetivos de género de la OIT y la incorporación de temas de género en la justificación del proyecto no necesariamente están asociados con la transversalización de temas de género en otros aspectos y están más asociados con temas de *apariencia*. Aspectos relacionados con el impacto, el presupuesto y la estructura organizacional no suelen ser incorporados y por tanto tampoco están asociados con la transversalización.
6. **Desafíos para la transversalización de cuestiones de género** La transversalización de las cuestiones de género como medio para reducir las desigualdades de género en todas las intervenciones de desarrollo requiere ir más allá de cuestiones de *apariencia* como la mención (o incluso el uso) de análisis de género en la justificación de la intervención, sino en aspectos que requieren mayor inversión de recursos en tareas de planificación, monitoreo y evaluación. De nuevo, incorporar las cuestiones de género en la definición de objetivos, acciones y resultados, alinearlos con las necesidades y estrategias del país y

utilizar la evidencia y experiencia local para diseñar la intervención pueden contribuir significativamente a las posibilidades de impacto. Para esto, es necesario avanzar en al menos tres dimensiones importantes. Primero, es necesario sensibilizar al personal para que no existan funcionarios que consideren que la transversalización de género no es parte de sus funciones, o que no es relevante ni necesario para el trabajo que realizan. Segundo, es necesario cerrar las brechas de conocimiento sobre cuestiones de género. Finalmente, es importante difundir las herramientas de género ya existentes, y, sobre todo, recopilar, adaptar y generar nuevas herramientas que faciliten el trabajo de transversalización de género del personal. El trabajo de especialistas de género, puntos focales y el intercambio de experiencias es vital para facilitar este proceso.

7. Desafíos para intervenciones sectoriales de género.

Las intervenciones sectoriales de género – aquellas que tienen por objetivo principal empoderar la posición económica, política y social de las mujeres para transformar sus condiciones de partida, su entorno y las relaciones de poder, necesitan ser mucho más ambiciosas. En estas intervenciones, el empoderamiento de las mujeres no sólo es un medio para lograr un resultado transformador, sino un fin en sí mismo. Por tanto, estas intervenciones requieren incorporar análisis de interseccionalidad en la planificación de acciones específicas orientadas a reducir las brechas de desigualdad.

8. Desafíos para el monitoreo de la transversalización de género.

Hacer seguimiento y brindar retroalimentación oportuna a la incorporación de cuestiones de género a los programas de trabajo -a partir de 2,772 resultados del programa país (CPOs) y a 195 proyectos para todos los países de América Latina y el Caribe es una tarea compleja para un equipo de Monitoreo y Evaluación con recursos limitados. Automatizar reportes de ceguera de género utilizando las herramientas propuestas en este documento puede ayudar a proveer orientación oportuna para evitar que el diseño de los programas y proyectos sea *ciego* a cuestiones de género.

9. Desafíos para la evaluación de la transversalización de género.

En casi todos los estudios de evaluación de la transversalización se utiliza muestras convenientes o estudios de caso para seleccionar las intervenciones para las que se analizará las fortalezas y las debilidades de la incorporación del género. Dos desafíos de esta aproximación son: 1) la validez externa - la posibilidad de generalizar conclusiones a partir de una muestra no representativa y generalmente conveniente de casos de estudio; y 2) la validez interna - la posibilidad de que, aun cuando se utilicen rúbricas bien definidas, las valoraciones conlleven un cierto grado de subjetividad e interpretación personal del evaluador. Utilizar muestras representativas y evaluaciones de control, permiten generalizar las conclusiones a la población objetivo y tener menor incertidumbre sobre sus resultados.

10. De la teoría a la práctica.

Existe abundante literatura sobre los diversos enfoques para la integración de la perspectiva de género y sobre los desafíos de la transversalización como estrategia para abordar la desigualdad de género a nivel estructural y lograr una transformación fundamental mediante la eliminación de los prejuicios de género y las múltiples formas en las que se manifiesta las desigualdades de género. Sin embargo, en la práctica, es decir, en el terreno, existe todavía un largo camino por recorrer para incorporar las cuestiones de género en todas las dimensiones, en todas las fases, en todas las intervenciones. Priorizar, por dónde empezar - más específicamente, identificar por donde es más efectivo empezar el proceso de interseccionalidad de género es una tarea pendiente.

8.2 Recomendaciones

1. **ENFOQUE DUAL de género.** Para profundizar las intervenciones y los resultados en materia de género es importante adoptar una estrategia de dos componentes: 1) un enfoque sectorial de género, y 2) un enfoque de transversalización de género.

- incrementar el desarrollo de programas y proyectos con objetivos primarios específicos de género, que respondan al objetivo de contribuir a reducir la brecha de género en alguna de las áreas de acción

- incorporar la perspectiva de género en programas y proyectos con objetivos primarios no directamente relacionados con las cuestiones de género. Esto requiere ir mucho más allá de herramientas o “kits” de integración de género que permitan incorporar el género en apariencia. Es necesario buscar una incorporación de cuestiones de género con una visión transformadora, que no sólo aborde de forma explícita una intención de cambio o influencia en factores estructurales relacionados con las brechas de género (como los desequilibrios de poder entre hombres y mujeres), sino también garantice los recursos financieros y humanos y el compromiso necesario para abordar las estrategias y acciones pertinentes.

2. **DEVELAR las desigualdades de género.** Tanto en intervenciones sectoriales de género como en intervenciones que priorizan otras áreas es imprescindible utilizar o bien desarrollar **análisis de las desigualdades de género**. Sin reflexionar sobre los mecanismos que actúan para producir y reproducir desigualdades de género y situaciones de discriminación y exclusión por sexo es poco probable planificar e implementar intervenciones que no sólo sean efectivas o eficientes, sino que tengan un impacto transformador sobre nuestras sociedades. En algunos países, develar las desigualdades de género pasa recopilar y sistematizar la literatura ya existente sobre el tema. En otros, cerrar las brechas de conocimiento sobre las cuestiones de género es una tarea prioritaria.

3. **PLANIFICAR con visión de género.** Es imposible actuar *con conciencia* para eliminar las desigualdades de género sin vincular las acciones del programa con objetivos de género que sean factibles y que incorporen un análisis de las consecuencias, esperadas e inesperadas, de las intervenciones sobre mujeres/niñas, y sobre hombres/niños. Incorporar el género en la teoría del cambio que permite vincular objetivos con acciones y restados esperados es una condición necesaria -aunque no suficiente para lograr

que el programa o proyecto contribuya a cerrar brechas de género.

4. **PRESUPUESTOS DE GÉNERO** Asignar suficientes recursos financieros para lograr objetivos de género y garantizar una distribución equitativa entre beneficiarios hombres/niños y beneficiarias mujeres/niñas es una tarea pendiente. Contados son los casos donde se han empezado a utilizar presupuestos incorporar el género a la ya compleja tarea de dimensionar adecuadamente las acciones a los tamaños de los presupuestos.

5. **PRESUPUESTOS DE CAPACIDADES DE GÉNERO** Dimensionar adecuadamente las acciones no sólo debe hacerse en relación con los recursos financieros disponibles sino también a las capacidades para el análisis de género de los recursos humanos de la intervención. “Presupuestar” recursos humanos con **capacidades para el análisis de género** - asegurar que la estructura organizacional del programa o proyecto cuenta con personal con las habilidades y conocimientos necesarios, puede resultar en una mejor integración y transversalización de cuestiones de género en todas las etapas de la intervención.

6. **MONITOREAR la ceguera de género.** Hacer seguimiento a la ceguera de género de los programas y proyectos es una tarea prioritaria. Desarrollar sistemas de alerta temprana a la ceguera de género - en la línea del indicador presentado en este documento, pueden resultar relativamente fáciles de implementar y ayudar a corregir oportunamente la trayectoria de un proyecto para que incorpore en el mayor grado posible, análisis, acciones, objetivos o al menos reflexiones vinculadas a los temas de género.

7. **EVALUAR con perspectiva de género.** Para aprender lo bueno y lo malo de las intervenciones es necesario evaluar los resultados en relación con las desigualdades de género, la discriminación y la exclusión por sexo. Una parte de la brecha de conocimiento en materia de género es cuanto aprendemos sobre los efectos diferenciados sobre las mujeres y los hombres de programas y proyectos, y documentar adecuadamente

cómo estos han incrementado o reducido las brechas de género.

8. COMUNICAR los resultados de género.

Comunicar los avances y logros, así como las dificultades y obstáculos de las intervenciones, en general, y los resultados sobre las desigualdades de género, en particular fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, y puede incluso abrir ventanas de oportunidad para la acción.

9. CONSTRUIR capacidades de género. Cerrar las brechas de conocimiento de género de los funcionarios encargados de programas

y proyectos es una tarea prioritaria. Sin embargo, más allá del desarrollo de conocimientos y habilidades individuales de personas, la construcción de un ecosistema - personas integradas a instituciones y espacios permanentes de interacción frecuente entre estas, permite no sólo compartir conocimientos y discutir evidencia y estrategias para abordar los desafíos más importantes, sino también generar **demandas por evidencia, conocimiento, políticas y cambio** para eliminar las desigualdades de género y la discriminación y exclusión por sexo.

Anexo A. Rúbrica de valoración

1. Relevancia	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
1.1. Sensibilidad a cuestiones de igualdad de género.	Sin información	No existe ningún vínculo explícito con cuestiones de igualdad de género.	La intervención aborda marginalmente cuestiones de género sin mencionarla explícitamente en los objetivos, productos, acciones o resultados finales. No se abordan temas relacionados con la igualdad de género. (i.e. las acciones tienen efectos sobre el rol y posición de la mujer en el mercado laboral y otras dimensiones, sin embargo estos no son considerados en el diseño o planificación explícita del proyecto).	La intervención aborda alguna cuestión de igualdad de género en sus objetivos, productos, acciones o resultados finales de forma explícita. La estrategia de la intervención tiene al menos mención a los temas de igualdad de género. (i.e. columna "Elementos observables y ejemplos").	La intervención no solo aborda cuestiones relacionadas con la igualdad de género, sino que busca transformarlas de forma permanente a partir de una estrategia de igualdad de género viable y sostenible.
1.2. Uso de la evidencia / experiencia de igualdad de género.	Sin información	Cuando no se presenta ninguna evidencia de la magnitud, distribución o intensidad de la brecha de género que justifica la intervención o la información que se presenta es inexacta. Cuando no se hace referencia a la vinculación de los objetivos de la intervención con las necesidades en materia de género del país.	Cuando se presenta alguna evidencia de la magnitud, distribución o intensidad de la brecha de género que aborda la intervención; pero no se define ni la población objetivo ni la pertinencia de las acciones cuando se las compara con otras alternativas. Cuando existe algún vínculo poco claro o implícito entre los objetivos de la intervención y las necesidades o estrategias en materia de género del país.	Cuando se presenta alguna evidencia de la magnitud, distribución o intensidad de la brecha de género que aborda la intervención; y se define la población objetivo y/o la pertinencia de las acciones cuando se las compara con otras alternativas. Cuando existen vínculos claros y explícitos entre los objetivos de la intervención y las necesidades en materia de género del país.	Cuando se presenta evidencia clara, específica y válida de la magnitud, distribución e intensidad de la brecha de género que justifica la intervención. Se define y justifica la intervención. Se define y justifica clara y específicamente la población objetivo; y se discute la pertinencia de las acciones contra otras alternativas. Cuando existen vínculos claros y específicos entre los objetivos de la intervención y las necesidades en materia de género del país y menciona de forma explícita el marco referencial de equidad de género, derechos humanos, etc., y se alinea o se ajusta a ellos.

1. Relevancia	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
1.3. Alineado con las necesidades de EG del país y/o las prioridades del gobierno.	Sin información	La vinculación entre los objetivos de la intervención y las prioridades del gobierno en materia de género no se analizan o bien los vínculos no se mencionan de forma explícita. La intervención claramente no tiene demanda del gobierno o su justificación no está relacionada a necesidades de género.	Evidencia de que algunos objetivos y acciones de la intervención están vinculadas con las prioridades del gobierno en materia de género, aunque la relación es imprecisa y ambigua tanto a nivel estratégico como operacional. Evidencia de alguna demanda directa de proyecto es evidente, aún ante la falta de políticas y estrategias relacionadas.	Evidencia de vinculación clara y específica de los objetivos de la intervención con las prioridades del gobierno en materia de género a nivel estratégico pero no a nivel operativo. Evidencia clara y convincente de que los objetivos de la intervención responden a las prioridades del gobierno.	Evidencia de vinculación clara y convincente de los objetivos de la intervención con las prioridades del gobierno en materia de género tanto a nivel estratégico como operativo, reflejado y traducido en un conjunto concreto de objetivos y acciones. Evidencia clara y contundente de que la intervención responde a las prioridades del gobierno nacional y forma parte de una estrategia marco del país.
1.4. Alineado con la estrategia de integración de igualdad de género de la OIT (expresada en el P&P).	Sin información	La vinculación entre los objetivos de la intervención y las directrices y herramientas de género de la OIT no se analizan o bien los vínculos no se mencionan explícitamente.	Evidencia de vinculación de los objetivos de la intervención y las directrices y herramientas de género de la OIT, aunque la relación es implícita tanto a nivel estratégico como operacional, no se menciona de forma explícita.	Evidencia de vinculación explícita / clara y específica de los objetivos de la intervención, las directrices y herramientas de género de la OIT al nivel estratégico (diseño, planificación, objetivos) como operativo (líneas de acción, resultados, etc.), reflejado y traducido en un conjunto concreto de objetivos y acciones.	Evidencia de vinculación explícita / clara y convincente de los objetivos de la intervención, las directrices y herramientas de género de la OIT tanto a nivel estratégico (diseño, planificación, objetivos) como operativo (líneas de acción, resultados, etc.), reflejado y traducido en un conjunto concreto de objetivos y acciones.
1.4.A. vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y 8).	Sin información	La vinculación entre los objetivos de la intervención y los ODS no se analizan o bien los vínculos no son mencionados de forma explícita.	Evidencia de alguna vinculación de los objetivos de la intervención con los ODS, aunque la relación es imprecisa y ambigua/implícita tanto a nivel estratégico como operacional. (La vinculación no se menciona de forma explícita).	Evidencia de vinculación explícita / clara y específica de los objetivos de la intervención con los ODS a nivel estratégico (diseño, planificación, objetivos) como operativo (líneas de acción, resultados, etc.), reflejado y traducido en un conjunto concreto de objetivos y acciones.	Evidencia de vinculación explícita de los objetivos de la intervención con los ODS tanto a nivel estratégico (diseño, planificación, objetivos) como operativo (líneas de acción, resultados, etc.), reflejado y traducido en un conjunto concreto de objetivos y acciones.

2. Coherencia	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
2.1. Integración de la perspectiva de género en los objetivos de la intervención.	Sin información	No existen objetivos con perspectiva de género.	Existen objetivos que abordan cuestiones de género, pero están vagamente definidos y con vínculos dispersos y no totalmente integrados con los objetivos del proyecto.	Existen objetivos que abordan cuestiones de género bien definidos y sólidamente vinculados con los objetivos del proyecto	Existen objetivos principales de la intervención que están bien definidos y claramente vinculados con la desigualdad de género.
2.2. Integración de la perspectiva de género en los resultados de la intervención.	Sin información	Los productos y servicios ofrecidos por la intervención no guardan relación con cuestiones de género.	Los productos y servicios tienen vínculos dispersos y no totalmente integrados con las cuestiones de género.	Los productos y servicios ofrecidos encajan bien como parte de una estrategia general para abordar las cuestiones de género.	Los productos y servicios ofrecidos son parte fundamental de una estrategia general para abordar las cuestiones de género capturando todas las sinergias posibles.
2.3. Integración de la perspectiva de género en la estrategia e intervención (teoría del cambio): líneas de acción y actividades.	Sin información	No se detallan los vínculos causales y mecanismos de cambio, ni los supuestos que traducen los productos en resultados, y los resultados en impacto sobre las desigualdades de género. La entrega de productos y actividades parece insuficiente para el probable logro de el probable logro de resultados. La contribución esperada de los resultados al impacto es improbable y poco clara.	Se describen algunos de los vínculos causales y mecanismos de cambio, pero no lo supuestos que traducen los productos en resultados, y los resultados en impacto sobre las desigualdades de género. No hay suficiente evidencia de que la entrega de productos y actividades es suficiente para el probable logro de resultados; ni de la contribución esperada de los resultados al impacto.	En su mayoría, los vínculos causales y mecanismos de cambio, los supuestos que traducen los productos en resultados y los resultados en impacto sobre las desigualdades de género, se explican de manera clara y convincente. El peso de la explicación está en el logro de los resultados (en lugar de la entrega de productos y el desarrollo de actividades). La entrega de productos y actividades parecen suficientes para el probable logro de resultados. La contribución esperada de los resultados al impacto también es clara y está bien documentada.	Los vínculos causales y mecanismos de cambio, y en particular los supuestos que traducen los productos en resultados, y los resultados en impacto sobre las desigualdades de género, se explican de manera clara y convincente. El peso de la explicación está en el logro de los resultados (en lugar de la entrega de productos y el desarrollo de actividades). La entrega de productos y actividades parecen suficientes para el probable logro de resultados. La contribución esperada de los resultados al impacto también es clara y está bien documentada.

2. Coherencia	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
2.4. Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.	Sin información	Cuando no se identifican los componentes del programa, sus funciones y las actividades y operaciones particulares asociadas con conocimientos específicos en materia de género. No se hace referencia a acciones concretas o criterios específicos adoptados para garantizar una estructura organizacional con perspectiva de género.	Cuando se identifican los componentes del programa, sus funciones, asociadas con conocimientos en materia de género. Se hace referencia implícita a nociones para garantizar una estructura organizacional con perspectiva de género.	Cuando se identifican los componentes del programa, sus funciones y operaciones asociadas con esas funciones que refieren algún tipo de conocimiento en materia de género para cumplir con los resultados del proyecto. Se hace referencia a acciones concretas o criterios específicos adoptados para garantizar una estructura organizacional con perspectiva de género y se mencionan capacidades y conocimientos de género del equipo de trabajo y gestión.	Cuando se identifican los componentes del programa, sus funciones y las operaciones asociadas con esas funciones que requieren conocimientos adecuados y específicos para cumplir con los resultados del proyecto. Se hace referencia a acciones concretas o criterios específicos adoptados para garantizar una estructura organizacional con perspectiva de género y se mencionan capacidades y conocimientos de género del equipo de trabajo y gestión.
2.5. Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.	Sin información	Cuando no existe información sobre los recursos financieros asignados con perspectiva de género.	Cuando no existe algún intento de programación y presupuesto con perspectiva de género, pero los recursos financieros pueden ser insuficientes o presentar problemas de oportunidad para cumplir con los resultados del proyecto.	Cuando existe una programación y presupuesto con perspectiva de género para la mayoría de las operaciones asociadas con la intervención y los recursos financieros han sido suficientes para cumplir con los resultados del proyecto.	Cuando existe una programación y presupuesto con perspectiva de género para cada una de las operaciones asociadas con esas funciones y los recursos financieros han sido suficientes para cumplir con los resultados del proyecto.

3. Monitoreo y evaluación con perspectiva de género	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
3.1. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de seguimiento y monitoreo	Sin información	Cuando no existen indicadores de seguimiento y monitoreo con perspectiva de género.	Cuando existen algunos indicadores de seguimiento y monitoreo que recogen datos desglosados por sexo, pero no permiten supervisar las acciones y los resultados relacionados con la igualdad de género.	Cuando existen algunos indicadores de seguimiento y monitoreo que recogen datos desglosados por sexo, que permiten supervisar las acciones y los resultados relacionados con la igualdad de género.	Cuando el conjunto de indicadores de seguimiento y monitoreo permite recoger datos desglosados por sexo, y permiten medir efectos de las acciones y resultados diferenciados en mujeres y hombres.
3.2. Integración de la perspectiva de género en la evaluación.	Sin información	Cuando no existe evidencia del impacto en la desigualdad de género por dólar invertido en la intervención.	Cuando existe alguna evidencia del impacto en la desigualdad de género por dólar invertido en la intervención; pero la información es inapropiada o inexacta.	Cuando existe evidencia del impacto en la desigualdad de género por dólar invertido en la intervención; y la información es razonable pero no verificable.	Cuando existe evidencia del impacto en la desigualdad de género por dólar invertido en la intervención; y se genera evidencia verificable.

4. Impacto y efectividad sobre las cuestiones de género.	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
4.1. Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género.	Sin información	Los principales productos de la intervención relacionados con la igualdad de género no se lograron o bien son de baja calidad y relevancia para las partes interesadas.	Alguna evidencia de que algunos de los principales productos de la intervención relacionados con la igualdad de género se lograron, aunque sean de diferente calidad y utilidad para las partes interesadas.	Evidencia de que los principales productos de la intervención relacionados con la igualdad de género se lograron; y no solo son considerados de alta calidad técnica, sino que están siendo utilizados por las partes interesadas.	Evidencia clara y objetiva de que todos los productos de la intervención relacionados con la igualdad de género se lograron; y no solo son considerados de alta calidad técnica, sino que están siendo utilizados por las partes interesadas.
4.2. Logro de objetivos inmediatos vinculados a la igualdad de género.	Sin información	No hay evidencia o la evidencia muestra que se ha progresado poco o nada en los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género, y parece poco probable que se realicen más avances significativos.	Alguna evidencia de que la intervención ha progresado en los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género, pero tiene resultados mixtos.	Evidencia de que la intervención ha cumplido principalmente objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género con un gran progreso hacia los objetivos estratégicos.	Evidencia clara de que la intervención ha cumplido o excedido completamente los objetivos inmediatos relacionados con la igualdad de género y con gran progreso hacia los objetivos estratégicos.
4.3. Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género.	Sin información	La intervención no detalla o no generó ninguna evidencia de impacto en resultados relacionados con la igualdad de género (atribuibles a la intervención).	La intervención no ha generado ninguna evidencia de impacto en los resultados relacionados con la igualdad de género (atribuibles a la intervención).	La intervención detalla alguna evidencia de impacto sobre resultados relacionados con la igualdad de género (atribuibles a la intervención).	La intervención detalla evidencia inequívoca de impacto en resultados relacionados con la igualdad de género atribuibles a la intervención.

5. Sostenibilidad	Sin información completa No pertinente	Insensible No está integrado	Orientado Parcialmente integrado	Satisfactorio Satisfactoriamente integrado	Transformador Totalmente integrado
5.1. Estrategia de sostenibilidad de largo plazo de los resultados de género.	Sin información	No se discuten estrategias de sostenibilidad de los resultados de género.	Se discuten en alguna forma los factores necesarios para garantizar la sostenibilidad de los resultados vinculados a las cuestiones de género.	Se identifican clara y específicamente factores necesarios para garantizar la sostenibilidad de los resultados vinculados a las cuestiones de género y se los vinculan a las cuestiones de género sin abordarlos estratégicamente.	Se identifican clara y específicamente factores necesarios para garantizar la sostenibilidad de los resultados vinculados a las cuestiones de género y se los prioriza de forma estratégica.
5.2. Respaldo, participación y sinergia con stakeholders involucrados en temas de igualdad de género.	Sin información	La intervención no tiene aliados estratégicos vinculados con cuestiones de género o no hay evidencia de que estos tienen la misma comprensión de o aspiraciones sobre los resultados que la intervención intenta lograr. No hay evidencia de que los objetivos y el enfoque técnico de la intervención estén respaldados por las partes interesadas.	Falta claridad sobre si los objetivos y la estrategia de la intervención están respaldados por las partes interesadas. Algunos de los socios o aliados estratégicos no tienen la misma comprensión de o aspiraciones sobre los resultados que la intervención intenta lograr.	Los objetivos y el enfoque técnico de la intervención están avalados por varios stakeholders vinculados a cuestiones de género. La mayoría de los socios o aliados estratégicos tienen la misma comprensión de o aspiraciones sobre los resultados que la intervención intenta lograr y los mecanismos que se utilizarán para llegar a ellos.	Los objetivos y el enfoque técnico de la intervención están avalados por varios stakeholders vinculados a cuestiones de género. Todos los socios o aliados estratégicos tienen la misma comprensión de o aspiraciones sobre los resultados que la intervención intenta lograr y los mecanismos que se utilizarán para llegar a ellos.
5.3. Desarrollo de conocimientos en cuestiones de género.	Sin información	La intervención no genera nuevos conocimientos en materia de género, o este es considerado irrelevante y/o de baja calidad.	La intervención contribuye a generar conocimiento en materia de género pero este es considerado de calidad mixta y no ha tenido difusión general o no siempre ha resultado relevante para los tomadores de decisiones.	La intervención a generado nuevo conocimiento en materia de género (o sistematizado el ya existente) y se ha diseminado estratégicamente para apoyar decisiones de audiencias clave en momentos pertinentes.	La intervención a generado nuevo conocimiento en materia de género (o sistematizado el ya existente) y se ha diseminado estratégicamente para apoyar decisiones de audiencias clave en momentos pertinentes.

5. Sostenibilidad	Sin información completa	Insensible	Orientado	Satisfactorio	Transformador
	No pertinente	No está integrado	Parcialmente integrado	Satisfactoriamente integrado	Totalmente integrado
5.4. Desarrollo de capacidades locales en cuestiones de género.	Sin información	No hay evidencia de construcción de capacidades individuales ni institucionales en materia de género en ninguno de los constituyentes o socios locales, o bien esta ha sido ineficaz.	Alguna evidencia de construcción de capacidades mínimas en materia de género en individuos ligado con constituyentes u otros socios locales.	Evidencia clara de una efectiva construcción de capacidades individuales en materia de género, aunque no se ha logrado articular estas acciones en la estructura organizacional de los constituyentes y otros socios locales.	Evidencia clara de una efectiva construcción de capacidades en materia de género tanto a nivel individual como a nivel institucional, anclado fuertemente en la estructura organizacional de los constituyentes y otros entidades nacionales.
5.5. Visibilizar las cuestiones de género en la estrategia de comunicación y/o influencia en políticas.	Sin información	No se menciona si como resultado del proyecto, las partes interesadas han aumentado o no su conciencia de las posibilidades de influencia en la formulación de políticas; ni han aumentado sus actividades de influencia política, ni han logrado resultado en la influencia política en general.	Se menciona de forma explícita como resultado del proyecto, las partes interesadas han aumentado su conciencia de las posibilidades de influencia en la formulación de políticas; y se están dando los primeros pasos para aumentar sus actividades de influencia política.	Como resultado del proyecto, las partes interesadas están conscientes de las posibilidades de influencia en la formulación de políticas y han aumentado significativamente sus actividades en discusiones de políticas a nivel nacional o local. Se pueden comenzar a ver que los resultados de influencia en las políticas.	Como resultado del proyecto, las partes interesadas están plenamente conscientes de las posibilidades de influencia en la formulación de políticas y llevan a cabo una influencia efectiva en las políticas. La intervención ha influido en la formulación de políticas a nivel local, nacional o global.
5.A. Resiliencia a la crisis (de los resultados de género).	Sin información	No existe ninguna discusión de potenciales factores de riesgo.	Existe una discusión - no suficientemente explícita o clara sobre los potenciales factores de riesgo de la intervención.	Existe una discusión explícita de potenciales factores de riesgo aunque no se identifican mecanismos de prevención y adaptación.	Existe una discusión explícita de potenciales factores de riesgo y se identifican mecanismos de prevención y adaptación.

