OFICINA REGIONAL DEL PNUMA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO



FOTO: WITNESS FOR PEACE

ENERO 2020



FOTO: RIMISP - CENTRO LATINOAMERICANO PARA EL DESARROLLO RURAL

CAMBIO CLIMÁTICO Y GÉNERO

Numerosos problemas ambientales se han visto agravados por el impacto de los patrones climáticos cambiantes y otros eventos climáticos extremos. Todos los humanos nos veremos (y ya nos vemos) afectados por estos cambios, sin embargo, el grave problema es que este efecto no se distribuye igualmente hacia las poblaciones, ya que el cambio climático afecta desproporcionadamente a las poblaciones más vulnerables del mundo (PNUMA 2016; IPCC 2014).

Por esta razón los efectos de estos cambios también se diferencian por género: tienen impactos diferentes en mujeres y niñas y en hombres y niños. Por lo tanto, el uso de un enfoque específico de género es la forma adecuada de investigar las relaciones dinámicas entre el cambio ambiental y la igualdad de género, así como entre la sostenibilidad ambiental y la realización de los derechos y el empoderamiento de las mujeres (Leach 2015; Seager 2014).

Un nexo holístico de género y medioambiente requiere:

- Analizar las diferentes dimensiones de la relación entre los humanos y el medio ambiente;
- Establecer cómo las condiciones ambientales moldean las vidas de mujeres y hombres de diversas maneras como resultado del género y otros diferenciadores;
- Desarrollar marcos y perspectivas que permitan comprender que las mujeres y los hombres no solo se ven afectados, sino que también tienen roles importantes que desempeñar para alcanzar la sostenibilidad ambiental;
- Demostrar que ignorar estos problemas en las políticas y programas ambientales y climáticos (basado en la suposición errónea de que el medio ambiente es neutral en cuanto al género) conducirá a un fracaso inminente (Aguilar et al.2015; Nightingale 2006).

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO.

CONCEPTOS Y MÉTODOS



TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



ANÁLISIS/ EVALUACIÓN DE GÉNERO



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

TRANSVERSALIZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La transversalización de género es la integración de las preocupaciones de género en todos los aspectos, prioridades y procedimientos de una organización. 'Transversalizar' significa hacer que las preocupaciones de género sean responsabilidad de todo el equipo para garantizar que el género se integre en todas las estructuras y en todo el trabajo (March, Smyth y Mukhopadhyay 1999).

La transversalización de la perspectiva de género es un proceso técnico y político que requiere un cambio en la cultura organizacional, las formas de pensar, así como en los objetivos, las estructuras y la asignación de recursos del proyecto (Kardam 1998).

El primer paso en una estrategia de transversalización es la evaluación de cómo y por qué las diferencias y desigualdades de género son relevantes para el tema en discusión. La transversalización no es un fin en sí, sino una estrategia, un enfoque. La integración implica garantizar que las perspectivas de género y el objetivo de la igualdad de género sean fundamentales para todas las actividades.

Existe una necesidad continua de complementar la estrategia de transversalización de la perspectiva de género con intervenciones específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, principalmente cuando hay casos evidentes de discriminación persistente en contra de mujeres y una desigualdad entre mujeres y hombres (ONU Mujeres y OSAGI 2001).



FOTO: CONNECTION TO PERU

PRÁCTICAS PARA FACILITAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO:

- Alentar a las mujeres a aplicar a los empleos disponibles.
- Establecer acciones afirmativas en los procesos de reclutamiento.
- Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo de capacidades a las empleadas con potencial y talento para el liderazgo.
- Apoyar a la asociación de mujeres de la empresa u organización.
- Organizar reuniones periódicas con mujeres y hombres de las comunidades.
- Desarrollar una política de género para la organización con principios y procedimientos que aborden la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades tanto para mujeres como para hombres.

BUENAS PRÁCTICAS PARA LLEGAR ADECUADAMENTE A LOS GRUPOS MÁS VULNERABLES DURANTE LA FASE DE DISEÑO:

- Asegúrese de compartir información clara y realista con respecto a la asistencia y las expectativas del proyecto.
- Planifique reuniones específicas para que asistan mujeres y den su opinión.
- Comparta información con personas analfabetas a través de imágenes, videos y fotos para permitir una mejor comprensión.
- Adaptar o traducir medios de comunicación (videos, por ejemplo) al idioma local.

Adaptado de: IUCN, African Development Bank, and CIF 2019

ANÁLISIS/EVALUACIÓN DE GÉNERO

Un análisis de género es un proceso analítico sistemático basado en información desglosada por sexo y de género utilizada para comprender tanto las relaciones entre hombres y mujeres, como sus diferentes opciones para el acceso a los recursos, sus actividades y las limitaciones que enfrentan entre sí. Un análisis/evaluación integral de género implica el examen de los diferentes roles, derechos, necesidades y oportunidades en un contexto dado. En el caso de los proyectos de cambio climático, un análisis/evaluación de género ayuda a identificar y desarrollar los diversos conocimientos y capacidades que las comunidades para que estas sean utilizados y ayuden a que estas comunidades sean más resistentes a los choques y a los riesgos relacionados con el clima.

El análisis de género debe llevarse a cabo temprano en el proceso de planificación para que el proyecto comprenda los roles de género y las relaciones de poder. Sin embargo, el análisis / evaluación de género debe considerarse en todas las etapas del ciclo del proyecto: diseño, formulación, implementación y monitoreo y evaluación. En cada una de estas etapas, los gerentes de proyecto deben tener en cuenta un "lente de género". Esto significa que deben garantizar que se aborden las necesidades diferenciales de mujeres y hombres, además, garantizar también que tanto mujeres y hombres tengan el mismo acceso a recursos, servicios y desarrollo de capacidades. Del mismo modo, tienen que asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en los acuerdos de gestión, como beneficiarios, socios y partes interesadas clave. Por último, los gerentes de proyectos tienen que también asegurarse que las mujeres tengan la misma participación en los procesos de toma de decisiones.

POSIBLES PREGUNTAS PARA UN MARCO DE ANÁLISIS DE GÉNERO

- ¿Cuáles son las creencias, percepciones y estereotipos comúnmente relacionados con el género en el país de intervención?
- ¿Cuál es la participación de mujeres y hombres en la economía formal / informal en el país de intervención?
- ¿Existen desigualdades de género existentes que puedan verse exacerbadas por los impactos del cambio climático en el país de intervención?
- ¿A qué recursos (económicos, financieros, físicos, naturales, otros activos) tienen acceso mujeres y hombres? ¿Quién administra o controla el acceso a estos recursos?
- ¿Cuáles son las diferentes necesidades y prioridades de mujeres y hombres en el contexto del proyecto/programa? ¿Podrá el proyecto/programa abordar las respectivas necesidades y prioridades? ¿Si es así, cómo?
- ¿Cuáles son algunas de las desigualdades que existen entre los diferentes grupos sociales en el área? ¿Cómo afectan estas desigualdades a la capacidad de las personas para adaptarse al cambio climático?
- ¿Tienen las mujeres y los hombres de las comunidades vulnerables el mismo acceso a la información y las oportunidades necesarias para participar y beneficiarse plenamente de los resultados previstos del proyecto?
- ¿Tienen las mujeres igual acceso a la educación, el conocimiento técnico y / o las habilidades?
- ¿Hasta qué punto participan las mujeres y los hombres de las comunidades vulnerables en los procesos de toma de decisiones? ¿Qué tipo de decisiones toman las mujeres?
- ¿Se están utilizando los conocimientos y habilidades de mujeres y hombres, especialmente de grupos vulnerables, para contribuir a los resultados y soluciones de proyectos / programas?

Adaptado de: Green Climate Fund 2018

EJEMPLO DE MARCO DE ANÁLISIS DE GÉNERO

- Recursos naturales
- Ingresos
- Información
- Conocimiento
- 'Social Networks'



- Movilidad y Decisiones
- Expectativas Sobre el Comportamiento
- Acceso a Oportunidades

- Roles
- Tasas de participación en Actividades
- División de Trabajo del Hogar y la Comunidad

- Educación
- Oportunidades de Empleo
- Servicios de Salud
- Infraestructura
- Derechos de Propiedad

LOS CUATRO DOMINIOS DEL MARCO

Acceso a Bienes
Incluye información sobre las relaciones de género que afectan el acceso a los recursos necesarios para ser un participante productivo en las comunidades. Estos incluyen bienes tangibles como tierra, capital y herramientas, y bienes intangibles como conocimiento, educación e información.

Prácticas y Participación
Estas son las normas que influyen en el comportamiento de hombres, mujeres y las estructuras que determinan las actividades que realizan, así como también sus roles y responsabilidades. Esta dimensión del marco captura información sobre los diferentes roles de hombres y mujeres, sus capacidades para participar en diferentes tipos de actividades económicas, políticas y sociales, y sus habilidades para tomar decisiones.

Creencias y Percepciones
Este dominio incluye el sistema de creencias y normas culturales sobre lo que significa ser hombre o mujer en una sociedad específica. Estas creencias afectan el comportamiento, la vestimenta, la participación y la capacidad de toma de decisiones de hombres y mujeres. También facilitan o limitan el acceso de hombres y mujeres a la educación, los servicios y las oportunidades económicas.

Instituciones, Leyes y Políticas.
Esta dimensión se centra en la información sobre los diferentes derechos formales e informales de hombres y mujeres, y cómo se ven afectados de manera diferente por las políticas y normas que rigen las instituciones, incluido el sistema de salud.

Adaptado de: Jhpiego 2016

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

CONCEPTO Y EJEMPLOS



FOTO: TONY SAVINO/CORBIS

El Plan de Acción de Género (PAG) de un proyecto es una herramienta utilizada para garantizar que la transversalización de la perspectiva de género sea tangible y explícitamente visible en el diseño y la implementación del proyecto. El PAG del proyecto no es un componente separado, sino que refleja los resultados del proyecto y es una parte integral del diseño del proyecto. Los PAG incluyen objetivos claros, cuotas, características de diseño de género e indicadores de desempeño cuantificables para garantizar la participación y los beneficios de las mujeres. Los aspectos clave de los PAG se incorporan a las garantías del proyecto.

El Plan de Acción de Género tiene como objetivo garantizar que las mujeres puedan influir en las decisiones sobre el cambio climático y que las mujeres y los hombres estén representados por igual en todos los aspectos. Un Plan de Acción de Género establece diferentes áreas prioritarias, que especifican actividades que ayudarán a lograr la incorporación de las mujeres en todas las áreas y objetivos del proyecto. A continuación se muestra un ejemplo de cómo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) creó su primer PAG como resultado de la Conferencia de las Partes (COP23).

El PAG es una herramienta para abordar la inclusión de género, ya que facilita la participación de las mujeres. También garantiza beneficios tangibles, ya que exige que se incluya el género en las etapas de implementación, diseño del proyecto, monitoreo y evaluación.

ENLACES ÚTILES:

- HTTPS://UNFCCC.INT/RESOURCE/DOCS/2017/COP23/ENG/11A01.PDF#PAGE=13
- HTTPS://UNFCCC.INT/SITES/DEFAULT/FILES/CP23_AUV_GENDER.PDF
- HTTPS://UNFCCC.INT/RESOURCE/COP25/COP25_AUV_13GENDER.PDF
- HTTPS://WWW.UNCCD.INT/SITES/DEFAULT/FILES/DOCUMENTS/2018-01/GAP%20ENG%20%20LOW%20RES_0.PDF

EJEMPLO: PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DE LA CMNUCC

Desarrollo de capacidades, intercambio de conocimientos y comunicación.	**Equilibrio de género, participación y liderazgo femenino.**	**Coherencia**	**Implementación con perspectiva de género y medios de implementación**	**Monitoreo e informes**

Creación de capacidad, intercambio de conocimientos y comunicación.
El PAG busca mejorar la comprensión y la experiencia de las partes interesadas en la integración sistemática de las consideraciones de género y la aplicación de dicha comprensión y experiencia en las áreas temáticas bajo la Convención y el Acuerdo de París y en las políticas, programas y proyectos..

Equilibrio de género, participación y liderazgo femenino.
El PAG busca lograr y mantener la participación plena, igual y significativa de las mujeres en el proceso de la CMNUCC.

Coherencia
El GAP busca fortalecer la integración de las consideraciones de género dentro del trabajo de los organismos de la CMNUCC, la secretaría y otras entidades de las Naciones Unidas y las partes interesadas hacia la implementación coherente de los mandatos y actividades relacionadas con el género.

Implementación con perspectiva de género
El PAG tiene como objetivo garantizar el respeto, la promoción y la consideración de la igualdad de género, así como el empoderamiento de las mujeres en la implementación de la Convención y el Acuerdo de París.

Monitoreo e informes
El PAG busca mejorar el seguimiento de la implementación y la presentación de los informes relacionados con mandatos que incluyen el tema de género en la CMNUCC.

Adapted de: UNFCCC 2017

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L., Granat, M. and Owren, C. (2015). Roots for the Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change. International Union for Conservation of Nature (IUCN) and Global Gender and Climate Alliance (GGCA), Washington D.C. https://portals.iucn.org/library/ sites/library/files/documents/2015-039.pdf

- Green Climate Fund. 2018. "Gender AnalysisAssessment and Action Plan Templates.Pdf." https://www.greenclimate.fund/documents/20182/574712/Form_09_-_Gender_Assessment_and_Action_Plan_Template .pdf/3f4b8173-fbb2-4bc7-9bff-92f82dadd5c0.

- IPCC (2014). Climate change 2014: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Field, C.B., V.R. Barros, D.J. Dokken, K.J. Mach, M.D. Mastrandrea, T.E. Bilir, M. Chatterjee, K.L. Ebi, Y.O. Estrada, R.C. Genova et al. (eds.). Cambridge University Press, New York, NY http://www.ipcc.ch/report/ar5/wg2/

- IUCN, (International Union for Conservation of Nature), African Development Bank, and (Climate Investment Funds) CIF. 2019. "Strengthening Gender-Responsive Action." https://genderandenvironment.org/resource/strengthening-gender-responsive-climate-action/.

- Kardam, N (1998). 'Changing Institutions in Women's Interests,' in *Development and Gender in Brief 5*

- Leach, M. (ed.) (2015). Gender Equality and Sustainable Development: A Pathways Approach. UN Women. http:// www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/8/ discussion-paper-series-gender-equality-and-sustainable-de-velopment

- March, Candida, Ines A. Smyth, and Maitrayee Mukhopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxfam.

- Nightingale, A. (2006). 'The nature of gender: Work, gender, and environment'. Environment and Planning D: Society and Space 24(2), 165-185. doi: 10.1068/d01k http://epd.sagepub.com/content/24/2/165.abstract

- UNEP (2016). UNEP Frontiers 2016 Report: Emerging Issues of Environmental Concern. United Nations Environment Programme, Nairobi http://web.unep.org/frontiers/sites/ unep.org.frontiers/files/documents/unep_frontiers_2016.pdf

- UNFCCC, (The United Nations Framework Convention on Climate Change). 2017. "The Gender Action Plan." https://unfccc.int/topics/gender/workstreams/the-gender-action-plan.

- UN Women, (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women), and (Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women) OSAGI. 2001. "Gender Mainstreaming."https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm.

- Seager, J. (2014). Carson's Silent Spring: A Reader's Guide. Bloomsbury Publishing, New York, NY http://www.environ-mentandsociety.org/mml/seager-joni-carsons-silent-spring-readers-guide

