



Caja de herramientas para  
temas de género

## Tabla de Contenido

<b>CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>CEPF Y GÉNERO.....</b>	<b>2</b>
¿Qué es género?.....	2
¿Por qué está CEPF interesado en asuntos de género? .....	3
Política de género de CEPF.....	3
<b>¿QUÉ ESPERA CEPF EN UNA PROPUESTA?.....</b>	<b>4</b>
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>INTEGRACIÓN DEL GÉNERO A LA CONSERVACIÓN.....</b>	<b>6</b>
Parte 1: Integración del género a la propuesta.....	6
Parte 2: Integrando el género durante el diseño del proyecto .....	7
Parte 3: Integración del género a los indicadores de monitoreo .....	8
Parte 4: Integración del género a su organización.....	9
<b>ANEXO A: INTEGRACIÓN DEL GÉNERO A LA REDACCIÓN DE PROPUESTAS.....</b>	<b>12</b>
<b>ANEXO B: IDEAS PARA EVITAR LAS BARRERAS DE GÉNERO.....</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO C: ¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LOS SOCIOS DONANTES GLOBALES DE CEPF'S EN TEMAS DE GÉNERO? .....</b>	<b>17</b>
<b>REFERENCIAS ÚTILES DE CONSERVATION INTERNATIONAL .....</b>	<b>18</b>

## CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS

---

Esta caja de herramientas sobre género tiene como objetivo brindar orientación a los solicitantes y beneficiarios de CEPF para comprender e integrar los aspectos de género en sus proyectos de conservación. CEPF se esfuerza por integrar el género en todos los aspectos de sus programas y, por lo tanto, se recomienda que los solicitantes y los beneficiarios utilicen esta caja de herramientas al preparar una solicitud o implementar un proyecto. Dicho esto, el uso de esta caja de herramientas no es obligatorio y ninguna de las hojas de trabajo necesita ser enviada a la Secretaría del CEPF o al equipo regional de implementación.

Esta caja de herramientas está diseñada para ser fácil de usar y ser aplicable a cualquier etapa del proyecto en la que se encuentre. Consulte la tabla de contenido para ver qué sección le sería más útil. Es posible que desee comenzar con los capítulos sobre "Política de género del CEPF" y "Definiciones" para obtener una comprensión general del género y la posición del CEPF sobre temas de género.

## INTRODUCCIÓN

---

El género es una construcción social que se refiere a las relaciones entre los sexos, en función de sus roles relativos. Abarca los atributos económicos, políticos y socioculturales, las limitaciones y las oportunidades asociadas con el hecho de ser hombre o mujer. El género varía según las culturas, es dinámico y está abierto a cambios a lo largo del tiempo, y debido a esto, los roles de género no deben asumirse, sino analizarse.

El género, sin embargo, es una característica importante que influye en las interacciones de una persona con el ambiente y la capacidad de participar y beneficiarse de las iniciativas de conservación.

Como tal, el género puede influir en quién usa, tiene acceso y posee los recursos naturales. Por lo tanto, considerar el género puede ayudar a determinar quién participa y se beneficia de un proyecto de conservación. Estas consideraciones pueden afectar en última instancia el éxito de un proyecto a largo plazo.

Por estas razones, CEPF desarrolló esta caja de herramientas de género para garantizar que las inversiones del CEPF se implementen teniendo en cuenta la conciencia de género. Esto significa que el personal de la Secretaría del CEPF, los equipos regionales de implementación y los beneficiarios tienen como meta comprender y considerar los diferentes roles de las mujeres y los hombres en las actividades relacionadas con el CEPF en todas las escalas, y que los temas y consideraciones de género se incorporen activamente en todo el proceso de concesión de subvenciones.

## CEPF Y GÉNERO

---

### ¿Qué es género?

El género se refiere a los atributos sociales y culturales de ser un hombre o una mujer. No es lo mismo que el sexo, que se refiere a los atributos biológicos de ser un hombre o una mujer. El género difiere entre culturas, se aprende y cambia con el tiempo. Cuando hablamos de género, hablamos tanto de mujeres como de hombres, y no solo de mujeres.

### **¿Por qué está CEPF interesado en temas de género?**

CEPF está interesado en el género porque puede influir en el uso, necesidades, conocimiento y prioridades en torno a los recursos naturales. También puede influir en el poder, el acceso, el control y la propiedad sobre los recursos naturales. La consideración de género puede afectar la calidad del compromiso y la participación de las partes interesadas, la calidad de los resultados sociales y la entrega de beneficios a los participantes del proyecto. Además, puede afectar la sostenibilidad de los resultados de conservación. El género puede desempeñar un papel importante en el logro de metas y objetivos de conservación a largo plazo.

### **Política de género de CEPF**

La misión del CEPF es involucrar a la sociedad civil para proteger los hotspots de biodiversidad, los ecosistemas más biológicamente diversos y amenazados del mundo. El propósito de esta política es asegurar que CEPF lleve a cabo su misión a través de un lente de conciencia de género. Esto significa que el personal de la Secretaría del CEPF, los equipos regionales de implementación y los beneficiarios comprenderán y tendrán en cuenta los diferentes roles de las mujeres y los hombres en las actividades relacionadas con el CEPF en todas las escalas (por ejemplo, capacitación del Equipo Regional de Implementación, diseño de la propuesta, implementación del proyecto e informes). Los asuntos y consideraciones de género se incorporarán activamente en todo el proceso de concesión de subvenciones y se hará un monitoreo del progreso en los resultados relacionados con el género.

CEPF reconoce que:

- En todo nuestro trabajo de conservación, el género desempeña un papel importante en el logro de metas y objetivos a largo plazo.
- La equidad de género es un componente crítico de nuestra estrategia general para garantizar una sociedad civil empoderada, la participación equitativa y la toma de decisiones por parte de los interesados en todas las escalas, y la sostenibilidad de los impactos de la conservación.
- Tanto las mujeres como los hombres encuentran restricciones basadas en el género. Si no se abordan, estas restricciones pueden causar demoras o impedimentos para lograr los objetivos de conservación del CEPF.

El personal de CEPF se esfuerza por:

- Proporcionar y alentar la capacitación y el desarrollo profesional sobre género entre el personal de la Secretaría del CEPF, los equipos regionales de implementación y los beneficiarios como parte de los esfuerzos de aprendizaje de la organización.
- Trabajar con los beneficiarios para garantizar que el análisis y las recomendaciones de género se incluyan en los procesos de diseño, implementación y monitoreo del proyecto.
- Desarrollar indicadores e informar sobre la equidad de género como parte del Marco de Monitoreo de CEPF.
- Promover las mejores prácticas para incorporar el género en las estrategias de conservación en toda la red del CEPF.

## ¿QUÉ ESPERA CEPF EN UNA PROPUESTA?

---

Cuando CEPF revise su propuesta, plantearé estas preguntas para determinar si usted ha pensado en los temas de género:

1.	¿Ha considerado los roles respectivos de mujeres y hombres y cómo se relacionan con el proyecto?
2.	¿Se han buscado opiniones de mujeres y hombres en el desarrollo del proyecto?
3.	¿Se reflejan los roles únicos de mujeres y hombres en los objetivos del proyecto?
4.	¿De qué manera las actividades beneficiarán a mujeres y hombres de manera diferente?
5.	¿Es probable que el proyecto tenga efectos negativos para las mujeres o los hombres?
6.	¿Hay algún obstáculo social, legal y/o cultural que pueda impedir que mujeres u hombres participen en el proyecto?
7.	¿Cuenta el proyecto con programas, actividades y/o servicios para garantizar que se abordarán los asuntos e inquietudes de género?
8.	¿El diseño del proyecto incluye indicadores desagregados por sexo relevantes que midan la participación y los beneficios para mujeres y hombres?

## DEFINICIONES

---

A continuación se explican algunos términos usados en esta caja de herramientas.

<b>Género</b>	Se refiere a las oportunidades y atributos económicos, sociales, políticos y culturales asociados con el hecho de ser mujeres y hombres. Las definiciones sociales de lo que significa ser una mujer o un hombre varían según las culturas y cambian con el tiempo. El género es una expresión sociocultural de características y roles asociados con ciertos grupos de personas con respecto a su sexo.
<b>Análisis de género</b>	El proceso de recopilación e interpretación de información sobre los respectivos roles y responsabilidades entre mujeres y hombres en seis dominios de actividad: prácticas y participación; acceso a los recursos; conocimiento y creencias; leyes; políticas; e instituciones reguladoras.
<b>Conciencia de género</b>	Se refiere al reconocimiento explícito de las diferencias de género, las normas y las relaciones locales y su importancia para los resultados en el diseño, implementación y evaluación del programa/política. Este reconocimiento se deriva del análisis o evaluación de las diferencias, normas y relaciones de género para abordar la equidad de género en los resultados.

<b>Equilibrio de género</b>	Usado comúnmente en referencia a los recursos humanos y la participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo, proyectos o programas.
<b>Sesgo de género</b>	La diferenciación a menudo no intencional e implícita entre mujeres y hombres al colocar un género en una posición jerárquica con respecto al otro en un contexto determinado como resultado de imágenes estereotipadas de masculinidad y feminidad. Un ejemplo de sesgo de género es centrarse en la experiencia y el punto de vista de hombres o mujeres al presentar los resultados como universalmente válidos.
<b>Ceguera de género</b>	No tiene en cuenta el género. Basado en el supuesto a menudo incorrecto de que las posibles diferencias entre mujeres y hombres no son relevantes.
<b>División del trabajo por género</b>	Asignación de diferentes trabajos o tipos de trabajo a mujeres y hombres. Por ejemplo, entre las personas recolectoras, hombre y mujeres colectan diferentes tipos de alimentos y los comparten entre sí para beneficio mutuo o familiar.
<b>Igualdad de género</b>	El conocimiento de que las diferencias entre mujeres y hombres se construyen socialmente e impactan nuestros comportamientos, actitudes, creencias y valores, lo que permite a mujeres y hombres igual disfrute de los derechos humanos, bienes valorados socialmente, oportunidades y recursos.
<b>Equidad de género</b>	El proceso de ser justo con mujeres y hombres. Para garantizar la imparcialidad, se deben tomar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres operen en igualdad de condiciones. Un ejemplo de equidad de género: proporcionar cuidado infantil en una reunión de partes interesadas, lo que permite a las mujeres centrarse en la discusión, en lugar de cuidar a sus hijos.
<b>Brecha de género</b>	Las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente según se refleja en las actitudes o logros sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos.
<b>Integración de género</b>	Se refiere a las estrategias aplicadas en el análisis, diseño, implementación y evaluación del programa para tener en cuenta las normas de género y compensar las desigualdades basadas en género.
<b>Incorporación de la perspectiva de género</b>	El proceso de incorporar una perspectiva de género en las políticas, estrategias, programas, actividades de proyecto, monitoreo y evaluación, presupuestos y funciones administrativas, así como en la cultura institucional de una organización para promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.
<b>Normas de género</b>	Comportamientos o atributos que la sociedad atribuye a un sexo en particular. Las normas de género cambian de cultura a cultura y con el tiempo, ya que se basan en las expectativas de las sociedades, que están en constante evolución.
<b>Perspectiva de género</b>	Tener en cuenta las diferencias basadas en el género al analizar cualquier fenómeno, política o proceso social.
<b>Rol de género</b>	El rol o comportamiento aprendido por una persona según sea apropiado para su género, determinado por las normas culturales prevalecientes.
<b>Sexo</b>	Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Las diferencias de sexo se refieren a la fisiología masculina y femenina.
<b>Desagregado por sexo</b>	Se refiere a cualquier dato recolectado y organizado por separado para mujeres y hombres.

## INTEGRACIÓN DEL GÉNERO A LA CONSERVACIÓN

Integrar el género en los programas de conservación es un proceso cuádruple. Las cuatro partes son esenciales para obtener resultados de conservación efectivos y sostenibles.

La integración de género debe ser considerada en todas las subvenciones (grandes y pequeñas) otorgadas por CEPF:

- 1: A nivel de redacción de propuestas
- 2: A nivel de diseño de proyecto
- 3: A nivel de monitoreo
- 4: Como parte integrante de la organización del beneficiario

### Parte 1: Integración del género a la propuesta

Abordar los temas de género es una parte integral de la preparación de propuestas de recaudación de fondos. Estas preguntas generales le ayudarán a considerar el género al completar su solicitud para una convocatoria de propuestas del CEPF.

Pregunta	Significado
¿Ha considerado los roles respectivos de mujeres y hombres y cómo se relacionan con su proyecto?	¿Entiende lo que hacen las mujeres todos los días? ¿Entiende lo que hacen los hombres todos los días? ¿Entiende el lugar de las mujeres y los hombres en su hogar y comunidad? ¿Ha pensado en cómo sus actividades/trabajo entrarán en juego durante su proyecto?
¿Se han buscado las opiniones de mujeres y hombres en el desarrollo del proyecto?	¿Ha podido entrevistar a la misma cantidad de mujeres y hombres para comprender sus pensamientos y opiniones sobre su proyecto?
¿Se reflejan los roles únicos de mujeres y hombres en los objetivos del proyecto?	Piense en los roles de mujeres y hombres en sus hogares y comunidades y considere/incluya ese rol en lugar de descartarlo.
¿De qué manera las actividades beneficiarán a mujeres y hombres de manera diferente?	En la mayoría de los casos, un proyecto debe beneficiar a mujeres y hombres por igual, pero puede que no. ¿Puede identificar esas diferencias y reducirlas?
¿Es probable que el proyecto tenga efectos negativos para las mujeres o los hombres?	¿Tendrá el proyecto un impacto negativo? ¿El impacto es percibido o real? Si se espera un impacto negativo, su proyecto puede activar una de las salvaguardas ambientales o sociales del CEPF. Puede obtener más información sobre salvaguardas en el <a href="#">sitio web del CEPF</a> o del equipo regional de implementación.
¿Hay algún obstáculo social, legal y/o cultural que pueda impedir que	Comprender los roles de género ayuda a prevenir la no participación de las mujeres.

mujeres u hombres participen en el proyecto?

¿Cuenta el proyecto con programas, actividades y/o servicios para garantizar que se abordarán los temas e inquietudes de género?

Al diseñar e implementar su proyecto, considere las barreras de género que pueden surgir. (Ver Anexo B - Ideas para evitar las barreras de género.)

*En el Anexo A, se incluye un cuestionario más detallado para mayor orientación.*

## Parte 2: Integración del género durante el diseño del proyecto

Es mejor analizar los temas sociales y de género en la fase de concepto de un proyecto (¡pero nunca es demasiado tarde para examinar un proyecto en curso que se pueda manejar de forma adaptativa!). Los desafíos y oportunidades equidad social y de género deben revisarse periódicamente a lo largo de un proyecto como una forma de medir el progreso y garantizar que los problemas se estén abordando adecuadamente.

Es importante hacer un análisis social para examinar cómo los diferentes individuos y grupos pueden afectar un proyecto y cómo un proyecto puede afectarlos. Durante este ejercicio usted recopilará, identificará y analizará información sobre los diferentes roles, responsabilidades, necesidades e intereses de mujeres y hombres de diferentes grupos sociales. Para captar los matices de varias características sociales, los datos y análisis sobre mujeres y hombres deben desagregarse por categorías sociales relevantes para el proyecto (por ejemplo, estatus socioeconómico, profesión, etnia/raza/indigenismo, edad, estatus educativo, ubicación geográfica y religión).

Existe información primaria y secundaria que se puede recopilar en el área del proyecto. La información primaria generalmente se realiza a través de recopilación de datos de campo y puede incluir grupos focales, entrevistas o encuestas, mientras que la información secundaria se puede encontrar en búsquedas en línea (por ejemplo, estadísticas de género del Banco Mundial; encuesta demográfica de salud; evaluaciones de género a nivel de país de USAID; índice de instituciones sociales y de género; o brecha global de género del Foro Económico Mundial).

Ejemplo de preguntas para recopilar información primaria:

Tema	¿Qué acciones son necesarias para mejorar los resultados de conservación y garantizar la igualdad?
<b>Prácticas y participación:</b> Comportamientos y acciones de las personas en la vida y cómo varían según el género y grupo social.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Construir conciencia creando un perfil de actividades diarias de las mujeres versus los hombres con las partes interesadas locales.</li></ul>

<b>Acceso y control de los recursos:</b> La capacidad de la persona de usar los recursos o activos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encontrar formas de compartir información sobre el proyecto con mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>Conocimientos, creencias y percepciones:</b> Normas sociales de y sobre mujeres, hombres, niñas y niños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que se proporcione información sobre el proyecto tanto a mujeres como a hombres.</li> <li>• Organizar reuniones a horas del día que sean accesibles para las mujeres.</li> </ul>
<b>Estatus y derechos legales:</b> Cómo las mujeres y los hombres son considerados y tratados por los códigos legales consuetudinarios y formales y los sistemas judiciales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que tanto las mujeres como los hombres entiendan sus derechos.</li> <li>• Si las desigualdades están contenidas en la ley, asegurarse de tenerlas en cuenta al identificar los resultados de conservación.</li> </ul>
<b>Poder:</b> La capacidad de controlar los recursos y de tomar decisiones autónomas e independientes libres de coerción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar a mujeres y hombres la importancia que cada género tiene en la conservación.</li> <li>• Organizar un ejercicio de juego de roles de género para comprender lo que la participación de las mujeres habría aportado a la toma de decisiones</li> </ul>
<b>Impacto:</b> ¿Cómo podría el proyecto impactar a mujeres y hombres tanto positiva como negativamente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discutir los beneficios y costos percibidos del proyecto.</li> </ul>

### Parte 3: Integración del género a los indicadores de monitoreo

Después de considerar el género durante la redacción de la propuesta y el diseño del proyecto, es esencial mantener este enfoque al monitorear los temas de género a lo largo del proyecto. La inclusión de indicadores específicos y relevantes ayudará al personal del proyecto a realizar un seguimiento de las actividades e impactos del proyecto en relación con el género. Los datos producidos a partir de indicadores relacionados con el género ayudarán al beneficiario y CEPF a comprender cómo se integró el género en el proyecto, y a medir los beneficios y los cambios que corresponden tanto a las mujeres como a los hombres.

Tema	Posibles indicadores
<b>Prácticas y participación:</b> Comportamientos y acciones de las personas en la vida y cómo varían según el género y grupo social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reuniones de consulta celebradas específicamente para escuchar la opinión de las mujeres</li> <li>• Número de sesiones de concientización de género realizadas durante el proyecto</li> </ul>
<b>Acceso y control de los recursos:</b> La capacidad de la persona de usar los recursos o activos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas, desagregado por sexo, con mejor acceso a los recursos</li> </ul>
<b>Conocimientos, creencias y percepciones:</b> Normas sociales de y sobre mujeres, hombres, niñas y niños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de asistentes, desagregado por sexo, en las reuniones de la comunidad que discuten el proyecto</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reuniones de consulta celebradas específicamente para escuchar la opinión de las mujeres</li> </ul>
<p><b>Estatus y derechos legales:</b> Cómo las mujeres y los hombres son considerados y tratados por los códigos legales habituales y formales y los sistemas judiciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que toman decisiones en su hogar/comunidad</li> <li>• Número de mujeres que tienen mayor participación en la toma de decisiones</li> </ul>
<p><b>Poder:</b> La capacidad de controlar los recursos y de tomar decisiones autónomas e independientes libres de coerción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas, desagregado por sexo, con mejor comprensión y compromiso con los temas de género</li> </ul>
<p><b>Impacto:</b> ¿Cómo podría el proyecto impactar a mujeres y hombres?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas, desagregado por sexo, en las decisiones y beneficios del proyecto</li> <li>• Número de personas, desagregado por sexo, que reciben beneficios no monetarios</li> <li>• Número de personas, desagregado por sexo, que reciben beneficios monetarios</li> </ul>

#### Parte 4: Integración del género a su organización

La política de género del CEPF establece que “el personal de la Secretaría del CEPF, los equipos regionales de implementación y los beneficiarios comprenderán y tomarán en cuenta los diferentes roles de mujeres y hombres en las actividades relacionadas con el CEPF en todas las escalas (capacitación del equipo regional de implementación, diseño de la propuesta, implementación del proyecto e informes). Los temas y consideraciones de género se incorporarán activamente en todo el proceso de concesión de subvenciones y se realizará un monitoreo del avance de los resultados relacionados con el género.”

CEPF ha desarrollado la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género para ayudar a los beneficiarios a evaluar su comprensión y compromiso con los temas de género. Esta herramienta de seguimiento es una herramienta de autoevaluación. **Idealmente, debe ser completada por un pequeño grupo de personas de su organización, en la medida de lo posible, compuesto por mujeres y hombres y representando la variedad de roles y responsabilidades.**

**Todos los beneficiarios (subvenciones grandes y pequeñas) están obligados a completar la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género.** La herramienta de seguimiento está disponible en varios idiomas en el [sitio web de CEPF](#).

**La Herramienta de Seguimiento al Tema de Género debe completarse en un plazo de tres meses posteriores al inicio de su proyecto y nuevamente al final del proyecto.** Toda la información proporcionada en la herramienta de seguimiento es confidencial y no se compartirá. Contiene puntuaciones para que una organización pueda determinar más fácilmente si hay un cambio en su comprensión e integración de género en el transcurso del proyecto. El CEPF utilizará la información para determinar la comprensión general del género por parte de los beneficiarios en el hotspot de biodiversidad, el interés en aprender sobre género y los temas que serían más útiles para incluir en las sesiones de capacitación.

La Herramienta de Seguimiento al Tema de Género incluye ocho preguntas de opción múltiple. Estas preguntas se enumeran a continuación con su respectiva explicación.

Preguntas de la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género	Explicación
1. ¿Tiene su organización una política escrita que afirme un compromiso con la igualdad de género?	Una política de género no tiene que ser larga o complicada, pero debe explicar cómo la organización integra el género en sus operaciones. La política de género del CEPF es de 1 página y establece por qué creemos que los temas de género son importantes y cómo integraremos el género en todos los aspectos de nuestro trabajo. Puede encontrar la política de género del CEPF en el <a href="#">sitio web de CEPF</a> .
2. ¿Hay personas en su organización responsables de temas de género?	¿Se ha asignado personal para capacitar a otros en temas de género o realizar análisis o monitoreo de género u otras actividades relacionadas con el género? ¿Tiene su organización alguna persona responsable de garantizar que se consideren las inquietudes y temas relacionados con el género?
3. ¿Algún personal de su organización ha recibido capacitación en temas de género?	¿Comprende su organización qué se entiende por género y cómo un lente de género proporciona una visión holística?
4. ¿El análisis de género está incorporado en los procedimientos de planificación de su programa?	Antes de emprender un proyecto o actividad, ¿su organización realiza una investigación para determinar los roles y responsabilidades de mujeres y hombres y cómo estos podrían afectar el proyecto, sus participantes y los resultados esperados?
5. ¿Recopila datos desagregados por sexo sobre las personas impactadas por sus proyectos?	¿Recopila su organización datos sobre cómo los proyectos que implementa afectan a mujeres y hombres? Por ejemplo, ¿su organización puede informar sobre cuántas mujeres se benefician de un proyecto y cuántos hombres se benefician?
6. ¿Su organización monitorea y evalúa cómo sus proyectos y programas impactan a mujeres y hombres de manera diferente?	¿Tiene su organización una forma de medir cómo los proyectos impactan a mujeres y hombres de manera diferente, y si es así, su organización usa la información para comprender mejor lo que está sucediendo durante un proyecto?
7. ¿Su organización asigna recursos financieros para incorporar el género en su trabajo?	¿Considera su organización incluir fondos en los presupuestos de los proyectos para garantizar una mejor integración de género? Asegurar la consideración de género agrega ciertos costos a un proyecto. Podría implicar reuniones adicionales o personal o actividades específicos.
8. ¿Le interesaría a su organización ser contactada por el equipo regional de implementación para obtener más	Esta caja de herramientas está disponible en el sitio web del CEPF. Sin embargo, no dude en ponerse en contacto con el equipo regional de implementación de su hotspot de biodiversidad para obtener más información sobre género.

información o recibir capacitación sobre temas de género?

También puedes consultar el [sitio web de CEPF](#) y el anexo C: Qué están haciendo los donantes del CEPF sobre temas de género.

Los beneficiarios de subvenciones pequeñas y grandes responderán las mismas preguntas para evaluar su comprensión y compromiso con los temas de género. Sin embargo, **la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género tiene un formato diferente para cada conjunto de beneficiarios:**

- Los beneficiarios de subvenciones grandes recibirán la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género de su administrador de subvención, ya que esta herramienta se generará a través de ConservationGrants, el sistema de manejo de subvenciones del CEPF.
- Los beneficiarios de pequeñas subvenciones recibirán la Herramienta de Seguimiento al Tema de Género en un documento Excel de parte de su equipo regional de implementación.

## ANEXO A: INTEGRACIÓN DEL GÉNERO A LA REDACCIÓN DE PROPUESTAS

La siguiente hoja de trabajo le ayudará a tener en cuenta el género al desarrollar y redactar su propuesta. Es posible que deba consultar con organizaciones locales asociadas o instituciones gubernamentales para obtener información sociocultural en mayor detalle. En algunos casos, puede ser aconsejable llevar a cabo sesiones de grupos focales con los beneficiarios del proyecto para comprender mejor el contexto local.

Recuerde que la manera más efectiva de garantizar que se aborden las desigualdades de género es enfatizar la participación comunitaria combinada con un análisis transparente y participativo de las partes interesadas.

**La integración real de género en un proyecto va más allá de involucrar a los grupos de mujeres y contar a las mujeres involucradas en actividades.**

Análisis de la situación de género y antecedentes	Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)
¿Existe un análisis de las dinámicas de género en el área meta?	
¿Hay información sobre si las partes interesadas existentes, las ONG, los ministerios gubernamentales y otros actores participan actualmente en actividades basadas en el género, tanto en la implementación como en la promoción de políticas?	
¿Está claro si las mujeres tienen acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios?	
¿Está claro si los hombres tienen acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios?	
¿Hay claridad sobre cómo se toman las decisiones en el área meta (comunidad, hogar, familias, etc.)?	
¿Existen restricciones o barreras basadas en el género para obtener acceso equitativo a los recursos y beneficios de las actividades del proyecto propuesto? ¿Estas han sido abordadas?	
¿Se han abordado las variables de contexto específicas de género que pueden impedir alcanzar los objetivos propuestos y los resultados esperados?	
Diseño general de la estrategia del proyecto	Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)
¿Se explican todas las formas en que el género de una persona diferencia su conexión con los recursos naturales y los sistemas ecológicos (incluidos el conocimiento, uso, acceso, control, impacto en los recursos naturales y las actitudes hacia la conservación)?	
¿Los roles de género existentes afectan el logro de los resultados de conservación (incluida la toma de decisiones)?	
¿Impactará el proyecto estos roles y la efectividad del programa?	

¿Existen algunas limitaciones basadas en el género para lograr resultados de conservación? ¿Los abordará el proyecto?

¿Hay oportunidades? ¿Las abordará el proyecto?

### Diseño de actividades

Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)

¿Tendrá el programa algunos efectos (positivos y negativos) en las mujeres?

¿Tendrá el programa algunos efectos (positivos y negativos) en los hombres?

¿Habrán posibles consecuencias no deseadas de estas actividades?  
¿Afectarán a mujeres y hombres de manera diferente?

¿Se incluyen formas o métodos de comunicación específicamente dirigidos a las mujeres?

¿Se incluyen formas o métodos de comunicación específicamente dirigidos a los hombres?

Si estos son diferentes, ¿está el proyecto dirigido a diferentes mensajes de conservación basados en el género?

¿Son apropiados el horario y los lugares de reunión para las mujeres?

¿Son apropiados el horario y los lugares de reunión para los hombres?

### Impacto en la comunidad y el hogar

Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)

¿Podrían las actividades del proyecto tener un impacto en las estructuras de hogar y género social?

¿Podrían las actividades del proyecto tener un impacto en la división del trabajo a nivel de hogares y comunidades?

¿Podrían las actividades del proyecto tener un impacto en las limitaciones de tiempo de un género particular?

¿Podrían las actividades del proyecto tener un impacto en las actividades de subsistencia?

¿Podrían las actividades del proyecto tener un impacto en los derechos tradicionales?

¿Podría haber un impacto en las políticas y cambios regulatorios que afectan la participación de género?

### Monitoreo y evaluación

Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)

¿Están los indicadores desagregados por sexo e incorporan el género?

¿Habrá un número y/o porcentaje de mujeres y hombres participando en una actividad?

¿Habrá un número y/o porcentaje de mujeres y hombres que se beneficien del proyecto?

¿Habrá un número y/o porcentaje de mujeres y hombres que demuestren liderazgo en la implementación del proyecto?

¿Se deben incluir otros indicadores de conocimiento, actitudes y prácticas de la comunidad sobre la participación y el liderazgo de las mujeres (por ejemplo, cambio en las creencias con respecto a las mujeres en la toma de decisiones sobre el manejo de los recursos naturales)?

### Personal y presupuesto

Sí/No (Si es no, ¿cómo se puede mejorar?)

¿Es el presupuesto adecuado para integrar el género?

¿Ha asignado suficiente tiempo al personal para monitorear los datos desagregados por sexo?

¿Ha asignado suficiente tiempo al personal para monitorear el impacto y los beneficios que el género puede tener en mujeres y hombres?

Si cree que su organización se beneficiará de una capacitación adicional en género, ¿ha asignado un presupuesto para llevarla a cabo?

Si las evaluaciones de línea de base y de final de proyectos son relevantes para su proyecto, ¿les ha asignado presupuesto?

Si es relevante, ¿ha asignado fondos suficientes para garantizar la participación de mujeres y hombres en actividades específicas del proyecto?

## ANEXO B: IDEAS PARA EVITAR LAS BARRERAS DE GÉNERO

Barrera/desafío/riesgo	Posible solución
Falta de tiempo/prioridades en conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Averiguar la hora del día/temporada en que suelen estar disponibles las mujeres y los hombres y programar las actividades en ese momento.</li> <li>• Proporcionar cuidado de niños durante las actividades.</li> </ul>
Inaccesibilidad/viajar a las actividades es oneroso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mover las actividades más cerca a las comunidades donde desea involucrar a las personas.</li> <li>• Proporcionar transporte a las actividades.</li> <li>• Entender las normas culturales en torno a actividades que incluyan pernoctar fuera de casa y trabajar con los hogares para identificar formas adecuadas para permitir la participación de mujeres y hombres.</li> </ul>
Sentirse incómodo sobre participar públicamente en actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo actividades separadas con mujeres y hombres (con facilitadores del mismo sexo) para que los participantes se sientan cómodos.</li> <li>• Proporcionar un taller de información básica para personas que tienen menos antecedentes/experiencia en el tema para que todos puedan estar preparados y con conocimiento.</li> <li>• Alentar al facilitador a obtener las opiniones y contribuciones de los grupos/individuos más callados.</li> <li>• Ser explícito en las invitaciones de participación en términos de que se valoran las contribuciones de todas las personas y que se espera ver una diversidad de miembros de la comunidad.</li> <li>• Asegurar que la comunicación sobre la actividad se realice en el idioma local.</li> <li>• Trabajar con líderes locales y participantes masculinos del proyecto para explicar la importancia de la participación de las mujeres e identificar formas culturalmente apropiadas para permitir la participación de las mujeres.</li> </ul>
Acceso limitado a la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear materiales de comunicación en idiomas (o con imágenes) que todos puedan entender.</li> <li>• Personalizar mensajes para diferentes grupos a través de los canales de comunicación más apropiados (radio, escrito, informal, reuniones comunitarias, etc.) según cómo cada grupo obtiene su información.</li> </ul>
El diseño del proyecto no aborda la equidad de género/social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar capacitación básica de género y capacitaciones de seguimiento, especialmente para los miembros del personal que interactúan con la comunidad.</li> <li>• Asignar una cantidad del presupuesto del proyecto para actividades y/o capacitación de género.</li> <li>• Consultar con organizaciones locales de mujeres, grupos indígenas y juveniles, entidades gubernamentales u ONG de conservación/desarrollo.</li> </ul>

El proyecto puede aumentar la carga de trabajo (pagado o no pagado) de un grupo determinado

- Examinar si aquellos con la mayor carga de trabajo se están beneficiando del proyecto:
  - En caso afirmativo, asegurarse de que los participantes perciban los beneficios para compensar el costo del trabajo adicional.
  - Si no, tendrá que replantear su proyecto para asegurarse de que nadie se vea afectado negativamente.

El proyecto puede aumentar la posibilidad de violencia doméstica o la inseguridad física de algunas personas

- Tener una conversación honesta con los participantes del proyecto para determinar si existen métodos de implementación del proyecto que puedan eliminar este riesgo. De lo contrario, el proyecto no debería continuar.

## ANEXO C: ¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LOS SOCIOS DONANTES GLOBALES DE CEPF EN TEMAS DE GÉNERO?

---

La **Agencia Francesa de Desarrollo** adoptó su propia [estrategia de género](#) en marzo de 2014 después de varios años de integración de género. El [Marco Transversal de Intervención sobre Género y la Reducción de Desigualdades entre Mujeres y Hombres](#) pretende contribuir al desarrollo sostenible, inclusivo y equitativo entre mujeres y hombres.

La política de género de **Conservation International** (CI) establece que el género se abordará en todas las etapas del ciclo de diseño del programa, incluida la planificación, implementación, monitoreo y evaluación. (Referencias útiles de CI están disponibles en la siguiente página de este documento.)

La [estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres](#) representa el programa de trabajo de la **Comisión Europea** sobre igualdad de género para el periodo 2010-2015. Es un marco integral que compromete a la Comisión a promover la igualdad de género en todas sus políticas.

La [política de igualdad de género](#) del **Fondo para el Medio Ambiente Mundial** (FMAM) pide al FMAM y sus organismos asociados que incorporen el género en las operaciones del FMAM, incluidos los esfuerzos para analizar y abordar las necesidades específicas y el papel de mujeres y hombres en los proyectos del FMAM, según sea apropiado para cada intervención.

En el 2001, el **gobierno japonés** estableció una Oficina para la Igualdad de Género encargada de planificar y coordinar las políticas relativas a la igualdad de género. Cuenta con un sistema para la promoción de la igualdad de género.

La [estrategia de género](#) del **Banco Mundial** (PDF – 29 MB) tiene como objeto reducir la pobreza y mejorar el crecimiento económico, el bienestar humano y la efectividad del desarrollo al abordar las disparidades y desigualdades de género que constituyen barreras para el desarrollo.

## REFERENCIAS ÚTILES DE CONSERVATION INTERNATIONAL

---

- [Activity Handbook: interactive methods for collecting gender-related information for conservation projects](#) (PDF – 1.3 MB)
- [Oops! Stories of Conservation Fails when gender is not integrated](#) (PDF – 230 KB)
- [Integrating Gender & Social Equity Into Conservation Programming](#) (PDF – 1.2 MB)
- [Integrating gender into funding proposals](#) (PDF – 648 KB)
- [Making the case for gender in conservation](#) (PDF – 228 KB)
- [Video: Introduction to Gender and Conservation](#)