



ADAPTATION FUND

3 March 2017

Adaptation Fund Board

**DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN PARA LAS ENTIDADES
DE EJECUCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO
CON LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL FONDO DE
ADAPTACIÓN**

I. Política de Género del Fondo de Adaptación

1. El Fondo de Adaptación (el Fondo) financia proyectos y programas¹ concretos de adaptación al cambio climático que benefician a las comunidades vulnerables de los países en desarrollo signatarios del Protocolo de Kioto. La Política de Género (PG), basada en los principios del Fondo, y el Plan de Acción de Género (PAG) que² la acompaña, aprobados en marzo de 2016, tienen por objetivo incorporar la perspectiva de género y asegurar que los proyectos y programas apoyados por el Fondo ofrezcan a mujeres y hombres, igualdad de oportunidades para crear capacidad de recuperación, abordar sus vulnerabilidades diferenciadas y aumentar su capacidad de adaptación a los efectos del cambio climático. El Fondo y sus asociados en la ejecución, se comprometen a esforzarse por defender los derechos de las mujeres y los hombres en tanto que derechos humanos universales y a alcanzar el objetivo de la igualdad entre los géneros y la igualdad de trato de las mujeres y los hombres, en particular mediante esfuerzos específicos para asegurar la participación de las mujeres y los hombres, abordando y mitigando también los posibles riesgos evaluados de los proyectos y programas en relación con las medidas concretas de adaptación financiadas por el Fondo.

2. Como se detalla en el Plan de Acción Global, las Entidades de Ejecución (IE, por sus siglas en inglés) contribuyen a la plena aplicación del Plan de Acción Global a nivel del Fondo en dos etapas clave: durante el proceso de acreditación de las IE; y a lo largo del ciclo de proyectos/programas, tanto a nivel de la IE como de la Junta del Fondo de Adaptación (la Junta). En el momento de la revisión de la propuesta de proyecto/programa, las IE, a través del proceso de acreditación, ya deben: 1) haber demostrado su capacidad y compromiso para cumplir con la PG; 2) haber identificado acciones y procedimientos que aseguren que los proyectos/programas sean sensibles a las cuestiones de género, incluyendo la gestión de los posibles riesgos para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; y 3) contar con un plan o proceso institucional claro para la aplicación oportuna de estas acciones y procedimientos.

3. Este documento **no tiene por objeto ayudar a los candidatos de las IE a demostrar su conformidad con la PG durante el proceso de acreditación** (para obtener información más detallada, véase también el Anexo II del presente documento).³ Su objetivo es, en cambio, proporcionar información suplementaria y orientación práctica a las IE, incluso

¹Un proyecto/programa de adaptación concreto se define como un conjunto de actividades destinadas a hacer frente a los efectos adversos del cambio climático y a los riesgos que plantea. Las actividades tendrán por objeto producir resultados visibles y tangibles sobre el terreno, reduciendo la vulnerabilidad y aumentando la capacidad de adaptación de los sistemas humanos y naturales para responder a los efectos del cambio climático, incluida la variabilidad del clima. Un programa de adaptación es un proceso, un plan o un enfoque para abordar los impactos del cambio climático cuyo ámbito de aplicación es más amplio que el alcance de un proyecto individual. Véanse las *Políticas y directrices operativas para que los signatarios tengan acceso a los recursos del Fondo de Adaptación*, párr. 10 y 11. Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-amended-in-March-2016.pdf>.

²Disponible en https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4_Gender-Policies-and-Action-Plan_approved-in-March-2016.pdf.

³ En el esquema 9 del documento *Orientación sobre las normas de acreditación* (reproducido en el anexo II del presente documento) se detallan los elementos y procedimientos para garantizar el cumplimiento de las IE con el mandato de género del Fondo durante el proceso de acreditación. Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/10/Guidance-on-Accreditation-Standards.pdf>.

mediante ejemplos concretos, recomendaciones y sugerencias, para lograr y evaluar el cumplimiento de la PG a fin de incorporar las consideraciones de género en todo el ciclo de proyectos y programas del Fondo. Esto constituye el enfoque principal de este documento.

4. La sección 2 trata de la relación de la PG con respecto a la puesta en práctica de la Política Ambiental y Social del Fondo (PAS) por parte de las IE. En la sección 3 se detallan los diversos componentes y elementos que pueden aplicar las IE en un enfoque de adecuación a los fines para considerar e integrar satisfactoriamente las consideraciones sobre la igualdad de género en el diseño, la ejecución, y la supervisión y evaluación de los proyectos y programas de adaptación del Fondo.

II. Relación de la Política de Género con la Política Ambiental y Social (PAS)

5. El cumplimiento tanto de la PAS como de la PG es un requisito general para las propuestas de proyectos/programas presentadas para su financiación por el Fondo.⁴ La PG del Fondo establece que «los proyectos y programas del Fondo que no tengan en cuenta las consideraciones de género no recibirán recursos del Fondo» (párr. 22). La PAS y la PG están interrelacionadas y se refuerzan mutuamente. Los requisitos para el cumplimiento de los proyectos o programas con la PG deben considerarse como un complemento y un fortalecimiento del enfoque general de la gestión de riesgos ambientales y sociales, que se detalla en el «Documento de orientación para las entidades de ejecución sobre el cumplimiento de la política ambiental y social del Fondo de Adaptación»⁵, actualizado en junio de 2016 para reflejar la adopción de la PG del Fondo. También se detalla el proceso de autoevaluación de las IE y la autoevaluación del cumplimiento de las propuestas con la PAS.

6. Por lo tanto, las IE deben considerar las orientaciones proporcionadas en este documento junto con el documento de orientación de la PAS. En él se detallan los elementos de la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos y programas que deben considerar las IE. Entre ellas figuran la ampliación de la integración de las consideraciones relativas a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la planificación y el diseño de proyectos/programas mediante el análisis de riesgos y repercusiones, así como la mitigación y el apoyo de esas medidas en la aplicación y la medición de los resultados específicos de cada género en la supervisión y evaluación del rendimiento y los resultados.

7. **El Principio 5, igualdad de género y empoderamiento de la mujer**, es uno de los 15 principios de la PAS, entre los que se incluyen, además: Principio 1, cumplimiento de la ley; Principio 4, derechos humanos; y Principio 6, derechos laborales básicos, todos los cuales **se aplican siempre a cada proyecto/programa del Fondo**, y para los cuales es necesario identificar los riesgos. Como tal, es diferente de los principios que pueden o no ser relevantes para un proyecto/programa en particular (por ejemplo, el Principio 8,

⁴ Véase el anexo 5 de las Políticas y Directrices Operacionales (PDO), *Criterios de Revisión de Proyectos y Plantilla de Propuesta de Proyecto*, que se actualizó para reflejar la PG. Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/document/opg-annex-5/>.

⁵ Disponible en https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/07/ESP-Guidance_Revised-in-June-2016_Guidance-document-for-Implementing-Entities-on-compliance-with-the-Adaptation-Fund-Environmental-and-Social-Policy.pdf.

reasantamiento involuntario; el Principio 13, salud pública; o el Principio 14, patrimonio físico y cultural).

8. La PG detalla que las IE deberán realizar **una evaluación inicial de género** para seleccionar indicadores que tengan en cuenta el género y diseñar arreglos de aplicación y supervisión que tengan en cuenta el género (párr. 12). Dicha evaluación inicial de género ayudará a determinar los riesgos relacionados con el proyecto/programa para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, lo cual es un requisito obligatorio de conformidad con la PES. La conformidad de las propuestas de proyectos/programas con la PES y sus consideraciones sobre el riesgo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer debe garantizarse mediante el sistema de gestión ambiental y social (SGAS) de las IE. Por lo tanto, es importante que, siempre que sea necesario, se refuerce el SGAS mediante la inclusión de los conocimientos especializados pertinentes en materia de género.

9. Por ejemplo, podrían incluirse conocimientos especializados en materia de género como una importante esfera de conocimientos técnicos en el mandato utilizado para contratar al personal de los proyectos/programas.⁶ Lo ideal sería que todo el personal de los proyectos/programas estuviese también familiarizado con conceptos de género tales como el enfoque de la incorporación de la perspectiva de género, y con respecto a los sectores en que se realiza la intervención de adaptación. Ya existen muchas «listas de verificación de género» específicas de cada sector para el análisis y la evaluación de las cuestiones de género, incluidas varias preparadas por los asociados en la ejecución del Fondo.⁷

10. Es fundamental que haya suficiente capacidad de género en la función de supervisión de los proyectos/programas de las IE para que éstas pueda cumplir su función de supervisión al trabajar con las entidades de ejecución (IE) como asociados en la ejecución sobre el terreno. En el Plan de Acción Global se detalla, como una de las responsabilidades de la aplicación del Plan de Acción Global del Fondo, la capacidad de las IE para «prestar apoyo técnico y fomentar la capacidad en materia de género a las entidades de ejecución y las comunidades locales y los interesados, según sea necesario» (Plan de Acción Global, párr. 7). Las IE deberían considerar la posibilidad de designar un coordinador de cuestiones de género entre el personal del proyecto/programa para facilitar la comunicación y el apoyo. El equipo del proyecto/programa de las IE debe aspirar a un equilibrio de género en la medida de lo posible para poder no solo llegar mejor a las mujeres y los hombres de una forma culturalmente apropiada, sino también para cambiar las percepciones y el discurso de género mediante el establecimiento de un ejemplo de buenas prácticas.

11. Las IE pueden solicitar apoyo de preparación al Fondo en forma de Subsidios de Asistencia Técnica para fortalecer todavía más sus propias competencias en materia de

⁶ La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) en su «Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de energía y cambio climático» de 2014, por ejemplo, ofrece un modelo de mandato para los expertos en cuestiones de género para el diseño y la ejecución de proyectos, respectivamente. Disponible en https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC.pdf.

⁷ Por ejemplo, el Banco Asiático de Desarrollo (BAsD), una entidad multilateral de ejecución del Fondo, ha elaborado conjuntos de instrumentos sobre el género para sectores específicos, tales como la agricultura, la salud, el reasentamiento o el abastecimiento de agua y el saneamiento, que se pueden consultar en <https://www.adb.org/themes/gender/checklists-toolkits>.

género y la capacidad del personal, por ejemplo, para la formación en materia de género de todo el personal pertinente de las IE.

III. Orientación sobre la demostración del cumplimiento de la política de género en los proyectos y programas del Fondo de Adaptación⁸

12. En virtud de las Políticas y Pautas Operativas (OPG, por sus siglas en inglés)⁹, se les solicita a las entidades de ejecución (IE, por su sigla en inglés), en su carácter de socios de ejecución del Fondo, que investiguen la receptividad a las cuestiones de género en las distintas etapas del diseño, preparación, evaluación técnica y proceso de monitorización del proyecto o programa. Además, la Política de Género destaca la particular importancia de asegurarse de que se consulte a las partes interesadas ampliamente y de manera tal que respete la igualdad de género durante el transcurso del ciclo del proyecto o programa del Fondo (párrafo 13). Esta sección del documento de orientación elabora pasos y consideraciones pertinentes con mayor detalle.

a. Factores determinantes para la consulta a las partes interesadas sobre la receptividad a las cuestiones de género

13. La entidad de ejecución debe consultar a las partes interesadas durante todas las etapas del ciclo del proyecto o programa con receptividad a la perspectiva y la igualdad de género. Tales métodos de participación, que cuentan con información sobre cuestiones de género, son necesarios para enfrentar el inconveniente clave de la representación insuficiente **ya sea de hombres o de mujeres** consultados durante todas las etapas del ciclo del proyecto o programa. Facilitar y respaldar de manera activa la mayor participación de las mujeres como partes interesadas importantes garantiza la inclusión de sus necesidades, inquietudes y capacidades con frecuencia ignoradas en la planificación, implementación, control y evaluación del proyecto o programa.

14. La siguiente lista detalla algunos principios, sugerencias y recomendaciones concretos sobre la forma en que puede garantizarse la participación y la consulta con receptividad a las cuestiones de género:

- Considerar hacer una consulta con beneficiarios o partes interesadas de sexo femenino y masculino tanto en forma separada como en grupos mixtos. En algunas culturas, los hombres no hablarán de determinadas cuestiones en frente de las mujeres y viceversa. Al definir prioridades o metas para la intervención de la adaptación, las mujeres presentes en reuniones o talleres que incluyan hombres y mujeres podrían dejar tales cuestiones en manos de los hombres. En grupos conformados solo por mujeres, es posible que ellas también tuvieran sugerencias apropiadas desde el punto de vista cultural sobre cómo abordar y convencer a los

⁸ Esta sección se basa fundamentalmente en guías y herramientas enumeradas en la bibliografía de este documento, en particular en las listas de verificación que se incluyen en la guía del PNUD sobre cuestiones de género, cambio climático y adaptación comunitaria, así como la nota de orientación al personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en inglés) sobre la incorporación de la perspectiva de género.

⁹ Se encuentra disponible en <https://www.adaptation-fund.org/documents-publications/operational-policies-guidelines/>.

hombres para evitar una respuesta negativa en contra de una mayor participación de las mujeres.

- Es fundamental el horario y la ubicación de las reuniones de la consulta. Los hombres y las mujeres podrían estar presentes solo en horarios determinados y diferentes. La ubicación de las reuniones debe ser cómoda y de fácil acceso para hombres y mujeres; algunas ubicaciones de las reuniones podrían perjudicar la participación de las mujeres porque es posible que no sean adecuadas desde el punto de vista cultural o no se permita que las mujeres permanezcan en un lugar público; podría ser necesario ofrecer servicios de transporte y cuidado infantil a las mujeres, que frecuentemente tienen más problemas de movilidad, para que puedan asistir a las reuniones.
- Considerar formas adecuadas de comunicación. La forma y los medios de comunicación utilizados para intercambiar información y llegar a mujeres y hombres deben tener en cuenta que existen diferencias de género para acceder a la tecnología de la información (disponibilidad y uso de internet o teléfonos móviles, por ejemplo) y a la alfabetización. Podría tener que emplearse formas de comunicación no escrita (radio, entrevistadores, folletos con imágenes) para llegar a las mujeres más vulnerables.
- Considerar establecer objetivos de cupo y progreso mínimos para la participación de los hombres y las mujeres en las capacitaciones, talleres o reuniones de consulta.
- Considerar formatos de reunión adecuados. En algunos casos, las reuniones, talleres o capacitaciones tendrían que estar dirigidas por personal femenino para aumentar el nivel de comodidad de las mujeres con el fin de que participen en forma activa.
- Dirigir el esfuerzo para incluir mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer¹⁰ en los esfuerzos de las consultas, como ministerios de gobierno especiales para la mujer y la juventud y organismos para la igualdad de género, y no solo la autoridad designada (DA, por sus siglas en inglés). Esto también incluye redes de mujeres y organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres de la sociedad civil o del ámbito académico a nivel nacional y local. Asimismo, se debe incluir a las cooperativas locales de mujeres y a las distintas organizaciones comunitarias, que con frecuencia son dirigidas por mujeres y orientan sus servicios a las mujeres y sus familias.

b. Evaluación inicial de género

15. **Una evaluación inicial de género** es una herramienta para la identificación de diferencias que ofrece evidencia empírica en forma de datos cualitativos y cuantitativos con respecto a roles, actividades, necesidades y oportunidades disponibles y desafíos relacionados con el género o el riesgo que tienen hombres y mujeres en un contexto o sector particular. Esta es obligatoria en virtud de la Política de Género (párrafo 12) como parte del desarrollo de la propuesta del proyecto o programa para asegurar la integración de la

¹⁰Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer están definidos por las Naciones Unidas como “un conjunto de estructuras coordinadas dentro y fuera del Gobierno, cuyo objetivo es lograr la equidad en todas las esferas de la vida para mujeres y hombres” (Naciones Unidas, 1999). En la mayoría de los países, un solo ministerio u organismo gubernamental es la unidad central para la coordinación de políticas sobre igualdad de género.

implementación de la receptividad a las cuestiones de género y controlar los acuerdos, incluidos los indicadores de la receptividad mencionada.

16. La información y los datos generados por la evaluación inicial de género son la base para posibles acciones posteriores de perspectiva de género por parte de la entidad de ejecución durante todo el ciclo del proyecto/programa. En esta se informa la planificación y el diseño del proyecto o programa y ayuda a identificar actividades de receptividad de las cuestiones de género que sean necesarias en la etapa de implementación, a la hora de presupuestar, controlar y evaluar (para conocer detalles, consulte las secciones a continuación). A estos fines, la Secretaría del Consejo del Fondo de Adaptación puede ofrecer asistencia mediante un subsidio de Asistencia para la Formulación del Proyecto para las Entidades Nacionales de Ejecución.¹¹

17. El análisis inicial de género es necesario para establecer los datos iniciales al inicio del proyecto o programa con el fin de poder comparar posteriormente el avance y los resultados de la implementación. Se puede ejecutar esta evaluación y generar datos de distintas maneras: como un estudio preliminar mediante revisiones de lo publicado al respecto, por medio de consultas (en forma de entrevistas personales, debates de grupos de enfoque o talleres) o como una encuesta o proyecto de investigación. El análisis también puede desarrollarse en función de datos existentes,¹² como estadísticas nacionales de género o investigaciones académicas de campo o evaluación de la participación en proyectos similares o anteriores. La recopilación de los datos debe contar con receptividad a las cuestiones de género y reflejar la realidad de los hombres y mujeres mediante el desglose de los datos no solo por sexo (masculino y femenino) sino, también, en forma ideal, por edad y demás factores de diversidad, tales como la etnia y en respuesta a las preguntas que consideren inquietudes y variables actuales de género.

¹¹ Política de Género del Fondo de Adaptación, párrafo 21.

¹² Por ejemplo, el Banco Mundial y la ONU ofrecen estadísticas de género de la base de datos Genderstats de estadísticas de género del Banco Mundial, disponible en <http://datatopics.worldbank.org/gender/>. El Conjunto Mínimo de Indicadores de Género de las Naciones Unidas se encuentra disponible en <https://genderstats.un.org/#/home>.

18. La evaluación de género debe determinar el contexto cultural y legal específico sobre las cuestiones de género en el cual se ejecutará el proyecto o programa, por ejemplo, aprovechando leyes gubernamentales clave o documentos (de los mecanismos nacionales para mujeres) o informes de una gran variedad de fuentes (como ONU Mujeres o informes de los países de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW, por sus siglas en inglés], informes paralelos de ONG u OSC).

Cuadro 1: Recopilación de datos desglosados por género

La falta de datos desglosados es uno de los mayores obstáculos para evaluar de manera precisa cómo los proyectos o programas pueden abordar los efectos climáticos diferenciados en hombres y mujeres.

Si bien los **datos desglosados por sexo** se enfocan en dividir los datos por sexo solo en hombres y mujeres (por ejemplo, cuántos hombres y mujeres podrían vivir en el área del proyecto), los **datos desglosados por género**, que se agregan a los divididos por sexo, también se generan considerando las distintas realidades socioeconómicas que enfrentan hombres y mujeres a la hora de abordar el cambio climático. En cuanto a los datos desglosados por género, esto significa observar qué tipo de datos se recopilan y cómo se formulan las preguntas de los datos para considerar inconvenientes y factores de género actuales (por ejemplo, cuántos hombres y mujeres en el área del proyecto tienen un ingreso independiente, tienen conocimiento del cambio climático, forman parte de órganos decisores en las comunidades atendidas).

Además, y dado que las comunidades en las que se implementarán los proyectos o programas casi nunca son unidades homogéneas, podría ser importante dividir los grupos de hombres y mujeres, respectivamente, por otra identidad social como la edad o la etnia para poder controlar los beneficios relativos a la receptividad de las cuestiones de género. Por ejemplo, en un proyecto de acceso a una fuente de agua o de seguridad alimentaria, podría ser útil controlar si las niñas, a quienes con frecuencia no se las escolariza para que ayuden ante el aumento de las dificultades para la prestación de cuidados por los efectos del cambio climático, están o no liberadas de la carga horaria para la producción de alimentos o el transporte de agua y puedan entonces asistir a la escuela. Asimismo, en un proyecto que se concentre en la educación sobre el clima para mujeres, el abordaje para hacer llegar la información a mujeres indígenas cuya supervivencia depende del bosque podría ser muy diferente de los enfoques para llegar a mujeres de centros urbanos. Los datos divididos únicamente por sexo no captarían esta información en el análisis.

En cuanto a cómo se recopilan estos datos, la metodología tendría que incluir a mujeres y hombres (consulte la sección sobre consultas relativas a la receptividad en cuestiones de género) y podría incluir grupos de enfoque divididos por edad o etnia, además de una división por género. Por ejemplo, al ejecutar una evaluación participativa con partes interesadas masculinas y femeninas, en grupos mixtos, las mujeres de determinadas culturas podrían no expresarse sobre ciertas cuestiones en frente de los hombres y viceversa. Asimismo, el equipo enviado al terreno para la recopilación de datos tiene que incluir mujeres para garantizar un mejor acceso a participantes femeninas.

Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/directory/docs/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>

19. La evaluación inicial de género debe enfocarse en **los efectos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres y sus capacidades diferenciadas para adaptarse a tales cambios**. Debe destacarse, por ejemplo, cómo podría verse afectado de

manera diferente el sustento de hombres y mujeres por el cambio climático debido a los roles establecidos culturalmente, como la división de género del trabajo (por ejemplo, cuidar a los niños o ir a buscar agua o leña para el fuego) o el derecho legal a la propiedad de un terreno o bienes. No solo se debe describir la situación y contemplar cómo los hombres y las mujeres se ven afectados de manera diferente por el cambio climático dentro de un contexto o sector particular, sino también analizar *por qué* existen y persisten estas diferencias y qué se necesitaría para superarlas. Las dimensiones clave que deben analizarse, que corresponden a todos los proyectos o programas de adaptación y a todos los sectores, entre otras, son:

- **los efectos diferenciados del cambio climático** en hombres y mujeres y **sus capacidades diferenciadas** para abordar tales cambios. ¿Cómo difieren tales efectos? ¿Qué es lo que hace a los hombres o a las mujeres más vulnerables a los efectos del cambio climático? ¿Por qué? ¿Cómo se pueden disminuir estas vulnerabilidades específicas de género y aumentar la capacidad de adaptación de los hombres y las mujeres?
- **el acceso a los recursos** (lo que se refiere no solo a recursos materiales como bienes y financiación, sino también tiempo, conocimiento e información). ¿Quiénes utilizan los recursos y cuáles son? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Por qué?
- **la división laboral por género** del trabajo con y sin pago como “trabajo de hombres” y “trabajo de mujeres”. ¿Quiénes utilizan los recursos y cuáles son? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Por qué?
- **la estructura de poder en función del género** que valora los aportes y participación de los hombres y las mujeres de manera diferente y, con frecuencia, desigual con respecto a la toma de decisiones y el control. ¿Quién es el que controla y el que decide qué cosa? ¿Quién está incluido y en qué? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Por qué?

20. La evaluación inicial de género debe llevarla a cabo un experto en cuestiones de género o el gerente del proyecto o programa (un integrante del personal de la entidad de ejecución o un consultor externo) que tenga experiencia profesional en cuestiones de género, sea un experto en el contexto y los antecedentes a nivel local y nacional de la acción de adaptación planificada, y que también debe ser experto en el aspecto técnico específico del sector, así como tener tiempo y recursos específicos para recopilar y analizar los datos.

c. Planificación y diseño de proyectos y programas

21. Si se hizo con eficacia, la evaluación inicial de género descrita anteriormente debería permitir a las IE preparar y diseñar una intervención de adaptación que tenga en cuenta el género, identificando los objetivos clave en materia de género, así como los puntos de partida específicos para integrar las consideraciones de género en los objetivos identificados del proyecto, un conjunto de actividades planificadas y grupos beneficiarios y participantes seleccionados, los resultados de la intervención y los resultados finales deseados a medio plazo.

Metas/objetivos del programa y grupos destinatarios

22. Las IE deben describir en la propuesta de proyecto o programa, la forma en que el proyecto o programa contribuye a mejorar la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de la mujer y la idoneidad de las intervenciones del proyecto para satisfacer las necesidades de adaptación de las mujeres y los hombres a quienes está dirigido el proyecto o programa. En muchos casos, las IE podrían designar un objetivo de género específico: por ejemplo, empoderar a las mujeres agricultoras que dependen de la agricultura de subsistencia de secano mediante la prestación de servicios de extensión agrícola específicos para atender sus necesidades concretas. Al establecer los objetivos, las IE deben esbozar los cambios previstos para hombres y mujeres y referirse a los grupos destinatarios en términos de género. Por ejemplo, en lugar de presentar los objetivos y los resultados deseados en una intervención de adaptación de manera neutral desde el punto de vista del género hablando de promover la seguridad alimentaria o la pesca sostenible de manera genérica, los objetivos del proyecto o programa podrían referirse específicamente al aumento de la capacidad de producción de alimentos de los agricultores pobres, tanto hombres como mujeres, o al apoyo a los medios de subsistencia de las pescadoras y los pescadores en relación con sus necesidades, preocupaciones y capacidades diferenciadas.

23. Entre las cuestiones clave que deben considerarse al incorporar el género en la formulación de las metas y objetivos de los proyectos o programas y las consideraciones de los grupos destinatarios pueden figurar las siguientes:

- ¿Los objetivos del proyecto hacen referencia de forma explícita a hombres y mujeres?
- ¿Se abordan en un objetivo específico y en un resultado previsto las necesidades y preocupaciones tanto de las mujeres como de los hombres?
- ¿El objetivo o la meta producirá mejoras específicas y, cuando sea necesario, diferenciadas para las mujeres y los hombres?
- ¿Influye en las relaciones entre hombres y mujeres, incluso con un compromiso más amplio de cambiar las instituciones, las actitudes u otros factores que impiden la igualdad de género como resultado deseado?
- ¿Se han identificado los beneficiarios del proyecto (hombres y mujeres)? ¿Existe un equilibrio entre los géneros en el grupo o grupos beneficiarios? ¿O existe una clara intención deliberada de dirigirse específicamente a los hombres o las mujeres con el fin de mejorar la igualdad de género?
- ¿Se han establecido objetivos para incluir los aspectos de género en las actividades de gestión de los conocimientos del proyecto?

Diseño de las actividades de intervención

24. Una vez identificados los grupos de género destinatarios de la medida de adaptación, así como la consideración de los obstáculos que podrían impedir que los hombres o las mujeres se adaptasen al cambio climático, incluso mediante el acceso a los servicios y beneficios del proyecto o programa, las actividades de intervención pueden diseñarse para satisfacer las necesidades específicas diferenciadas de los hombres y las mujeres, respectivamente. En concreto, esas intervenciones deberían permitir que las mujeres participen como agentes y encargados de la adopción de decisiones suficientemente visibles, por ejemplo, en los casos en que una evaluación inicial haya puesto de relieve la

subrepresentación de las mujeres como posible riesgo para la ejecución satisfactoria de las actividades de los proyectos o programas.

25. A modo de ejemplo, estas podrían ser actividades de sensibilización y divulgación para promover la participación de las mujeres en las medidas de prevención de los riesgos de desastre, como el intercambio de información mediante sistemas de alerta temprana; el fomento de la capacidad mediante talleres de formación e instrumentos elaborados, incluso centrándose en las mujeres como «instructoras de instructores», para abordar los niveles de conocimientos técnicos diferentes o inexistentes de las mujeres y los hombres con respecto a las intervenciones tecnológicas, como la instalación o el mantenimiento de bombas de agua; o un enfoque centrado en la habilitación de las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo dentro de las comunidades, como en las asociaciones locales de gestión del agua o las cooperativas de producción de alimentos.

26. Algunas de las cuestiones clave que deben considerarse al incorporar el género en el diseño de las actividades de intervención pueden incluir:

- ¿Apoyan las actividades previstas la adaptación viable, eficiente y sostenible al cambio climático de la comunidad en su conjunto, abordando las diferentes funciones, necesidades, capacidades y oportunidades de las mujeres y los hombres?
- ¿Involucran las actividades planificadas tanto a hombres como a mujeres?
- ¿Se necesitan actividades adicionales para asegurar que se explicita la perspectiva de género (por ejemplo, formación en materia de género o investigaciones adicionales)?
- ¿Quién gana o pierde qué a través de esta actividad específica? Por ejemplo, ¿es posible que las actividades afecten a la carga de trabajo de los hombres o las mujeres? ¿Podrían necesitarse medidas correctivas?

Mapeo de los posibles asociados en la ejecución, tales como las entidades de ejecución (IE) y partes interesadas

27. Una parte importante del diseño de los proyectos o programas consiste en determinar cuáles son los posibles asociados y partes interesadas que se verán afectados/as por la ejecución del proyecto o programa que se está planificando o que podrían facilitarlos, incluidas, en particular, las posibles entidades de ejecución, que se encargarían de diversas partes de la ejecución del proyecto o programa sobre el terreno. Entre las partes interesadas pertinentes deberían figurar expertos gubernamentales en cuestiones de género o centros de coordinación de ministerios distintos del DA, así como grupos, asociaciones y redes de mujeres y organizaciones de defensa de los derechos de género. De especial importancia son los grupos o instituciones locales o comunitarias, que pueden comprender la forma en que se puede impedir que las mujeres evalúen o se beneficien de las actividades y los resultados de la medida de adaptación prevista. Las IE podrían prestar especial atención a si los grupos locales o las organizaciones de base comunitaria, incluidos los grupos o asociaciones de mujeres, tienen la capacidad de actuar como IE para determinadas actividades o componentes del proyecto o programa, ya que ello podría conducir a la creación directa de capacidad y al empoderamiento de las mujeres locales.

28. Las IE deberían evaluar si alguna posible IE tiene la capacidad de llevar a cabo actividades que respondan a las necesidades de género. La identificación de asociados en la ejecución que se comprometan con la igualdad entre los géneros y ayuden a fomentar su capacidad en materia de género puede ser un elemento crucial para el éxito de la ejecución de proyectos y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

29. Algunas de las cuestiones clave que deben tenerse en cuenta al trazar el mapa de los posibles asociados y partes interesadas en la ejecución podrían ser:

- ¿Incluyen las principales partes interesadas a personas o grupos con una perspectiva de género (tales como los ministerios de la mujer y/o de asuntos sociales o los organismos o comisiones nacionales de igualdad de género, o los grupos de la sociedad civil de mujeres o las organizaciones y redes de defensa de los derechos de género)?
- ¿Quién ejecutará el proyecto o programa previsto? Entre los posibles asociados, ¿hay algunos que tengan las aptitudes y los conocimientos necesarios para hacer aportaciones a la incorporación de la perspectiva de género?
- ¿Necesitan recibir formación sobre la incorporación de la perspectiva de género como parte de la ejecución del proyecto o programa?
- ¿Están los posibles asociados comprometidos con la igualdad de género y dispuestos a garantizar que tanto hombres como mujeres participen por igual en la ejecución?

Determinación y seguimiento de los resultados de los proyectos/programas

30. Los resultados del proyecto o programa de adaptación, es decir, los productos, servicios, políticas o acuerdos específicos resultantes del proyecto o programa, constituyen otro punto de partida para integrar las consideraciones de género a fin de asegurar que los productos previstos respondan a las necesidades, preocupaciones y capacidades diferenciadas de hombres y mujeres. En algunos casos, podría ser útil especificar productos separados para hombres y mujeres, como, por ejemplo, un manual de recursos dedicado solamente a mujeres agricultoras de subsistencia en una región específica. Por ejemplo, si un resultado previsto es el establecimiento de varios bancos de semillas dirigidos por la comunidad para aumentar la seguridad alimentaria en una región, entre los posibles componentes de género que deben considerarse figura la capacidad de las mujeres de la zona para acceder a los bancos de semillas, para determinar qué semillas deben almacenarse y para asumir un papel de liderazgo en la gestión de los bancos de semillas, incluso mediante la evaluación y el control de las finanzas necesarias para su establecimiento y mantenimiento.

31. Algunas de las cuestiones clave que deben considerarse al incorporar el género en la formulación de los resultados de los proyectos pueden ser:

- ¿Cómo responderán las medidas políticas, los productos o servicios generados como resultado del proyecto o programa de adaptación a las preocupaciones y necesidades de las mujeres y los hombres?

- ¿Es necesario especificar los resultados por separado para hombres y mujeres?

32. Un componente básico del seguimiento de los resultados y los efectos en materia de género de los productos de los proyectos o programas previstos es la formulación **de indicadores de proyectos o programas que tengan en cuenta el género**. Deberían ser indicadores «SMART» (un enfoque que detalla que los indicadores deben ser específicos, mensurables, precisos, pertinentes y de duración determinada, SMART, por sus siglas en inglés).¹³ Los indicadores deben examinar la forma en que se mitigan o abordan las diferencias de género con respecto a la participación, la adopción de decisiones o el acceso a los recursos. Por ejemplo, deberían medir las mejoras en proporcionar a hombres y mujeres igual acceso a oportunidades y servicios y en la garantía de que las actividades y los resultados beneficien tanto a hombres como a mujeres.

33. Todos los indicadores deben desglosarse por género (así como por edad, clase u origen étnico para identificar subgrupos de hombres y mujeres) siempre que sea posible. Por ejemplo, en lugar de centrarse únicamente en las mujeres, un indicador podría examinar específicamente las mejoras de la situación de las mujeres indígenas, que se enfrentan a problemas de adaptación muy diferentes no solo de los hombres indígenas (debido a la división del trabajo en función del género en las culturas indígenas) sino también de otras mujeres, como las trabajadoras agrícolas. Los indicadores deben establecer metas para alcanzar el objetivo de la participación y representación igualitaria de mujeres y hombres (por ejemplo, en el caso de una base de referencia baja, aumentar progresivamente las metas del proyecto a lo largo del plazo de ejecución), especialmente en los procesos de adopción de decisiones y en los órganos del proyecto o programa.

¹³ Véase, por ejemplo, la siguiente lista de verificación en http://www.thehealthcompass.org/sites/default/files/strengthening_tools/IndicatorsSMARTcheck.pdf.

34. No obstante, el enfoque en la participación y representación igualitaria (un equilibrio o beneficio personal), aunque importante, podría no ser suficiente. La medición de la igualdad de oportunidades y acceso para hombres y mujeres suele ser de carácter más cualitativo y se centra en los resultados de las políticas, los procesos y las intervenciones. Así pues, las IE deberían considerar la posibilidad de **utilizar indicadores cualitativos que tengan en cuenta el género, además de los cuantitativos.**

Cuadro 2. Indicadores cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género

Los métodos cuantitativos de recopilación de datos producen resultados cuantificables, por lo que se centran en cuestiones que se pueden contar. **Un indicador cuantitativo con perspectiva de género** puede examinar el número o los porcentajes respectivos de mujeres y hombres entre los beneficiarios del proyecto o programa; las tasas de participación o inscripción de hombres y mujeres en los programas de divulgación (idealmente también divididas por edad —niños y niñas y mujeres y hombres— y/u otras identidades sociales (rural o urbana, indígena o no indígena, casta superior o inferior, etc.) Los indicadores cuantitativos pueden mostrar cambios en la respuesta a las cuestiones de género a lo largo del tiempo, por ejemplo, un aumento del número de mujeres rurales con acceso a los servicios de extensión agrícola al final del proyecto en comparación con la línea de referencia al comienzo del proyecto, o un aumento de las mujeres en puestos de gestión o de toma de decisiones dentro de las comunidades.

Las metodologías cualitativas registran las experiencias, opiniones, actitudes y sentimientos de las personas. **Un indicador cualitativo con perspectiva de género** podría centrarse en las experiencias de las mujeres en cuanto a las limitaciones para acceder a los servicios de extensión agrícola o en sus opiniones sobre la mejor manera de hacer frente a esas barreras y si se han aplicado en un proyecto determinado. A menudo se utilizan metodologías participativas, tales como los debates de grupos de debate y los instrumentos de mapeo social, para recopilar datos para los indicadores cualitativos. También se pueden recopilar datos cualitativos mediante encuestas que midan las percepciones y opiniones. Los resultados de los indicadores cualitativos que tienen en cuenta el género suelen comunicarse como evaluación narrativa, y no por un simple número, porcentaje o proporción.

Fuente: <https://www.oecd.org/dac/gender-development/44952761.pdf>.

35. Por ejemplo, si bien un indicador de proyecto o programa podría medir el número de agricultores de ambos sexos que recibieron formación en métodos de producción de alimentos agroforestales sostenibles, esto por sí solo podría no ser suficiente para determinar si la capacitación en sí misma respondía a las necesidades diferenciadas de los agricultores de ambos sexos. Las IE podrían considerar la posibilidad de incluir otro indicador que evalúe cualitativamente si el material de formación ha integrado suficientemente una perspectiva de género y si ha aumentado la capacidad de los instructores de ambos sexos para impartir una formación con conocimiento de los métodos de producción de alimentos en agroforestería.

36. Entre las cuestiones clave que deben considerarse al incorporar el género en la formulación de los indicadores de proyectos o programas pueden figurar las siguientes:

- ¿Se han desarrollado indicadores para medir los progresos en el cumplimiento de cada uno de los objetivos? ¿Miden, cuando es pertinente, los aspectos de género de cada objetivo?

- ¿Se desglosan los indicadores en la medida de lo posible por sexo (es decir, se desglosan por género, pero también para reflejar subgrupos de hombres y mujeres según la edad o el origen étnico)?
- ¿Se han establecido objetivos para garantizar un nivel suficiente de igualdad de género y de progresión hacia la igualdad de género, cuantitativa y cualitativamente, en las actividades (por ejemplo, cuotas progresivas de participación de hombres y mujeres)?
- ¿Se han diseñado los indicadores de manera que permitan un control que tenga en cuenta el género y la recopilación de datos precisos de manera apropiada a nivel cultural (véase también el cuadro 1)?

Presupuestos de los proyectos o programas con perspectiva de género

37. Al elaborar un proyecto o programa de adaptación apoyado por el Fondo, las IE deben tener en cuenta que los recursos que se asignen a una actividad del Fondo para abordar problemas concretos de adaptación en las comunidades vulnerables deben ser beneficiosos tanto para los hombres como para las mujeres. Además, la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos o programas tendrá consecuencias para el presupuesto de los proyectos o programas, por ejemplo, para financiar actividades especiales determinadas en materia de género, como las campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres locales que utilizan formas de comunicación no textuales distintas a los métodos de comunicación más tradicionales basados en el texto o Internet, y que se suman a ellos. No basta con determinar actividades e intervenciones específicas que respondan a las necesidades de los hombres y las mujeres. Los compromisos de género en el diseño del proyecto o programa deben ser traducidos por las IE en compromisos presupuestarios en forma de asignaciones presupuestarias adecuadas.

38. Un enfoque de la presupuestación con perspectiva de género¹⁴ da una dimensión concreta a las repercusiones de género de cualquier proyecto o programa del Fondo. No se trata de si se gasta una cantidad igual en mujeres y hombres, sino de si las medidas y actividades de los proyectos o programas están adecuadamente financiadas para abordar las necesidades de adaptación diferenciadas de hombres y mujeres. Un presupuesto que tenga en cuenta las cuestiones de género puede mejorar la eficacia y la eficiencia de los gastos del proyecto o programa. También crea más transparencia y rendición de cuentas y es un instrumento para la aplicación efectiva de políticas, ya que permite comprobar si las asignaciones están en consonancia con las metas y objetivos de los proyectos o programas y los compromisos de las IE en el marco de la PG y si están teniendo el impacto deseado.

¹⁴ La presupuestación con perspectiva de género es un medio para determinar el impacto de las políticas de ingresos y gastos de una organización en las mujeres y los hombres. Los presupuestos con perspectiva de género deben ser una aplicación práctica de los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género porque las medidas destinadas a contribuir a la igualdad de género deben estar respaldadas por la necesaria asignación de recursos. Los presupuestos con perspectiva de género sirven como instrumento de rendición de cuentas y transparencia, ya que muestran objetivamente el valor real de los recursos destinados a los hombres y las mujeres, respectivamente. Para más información, véase el manual de formación para mujeres de la ONU sobre la presupuestación con perspectiva de género, disponible en <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/gender-responsive-budgeting-in-practice-a-training-manual>.

39. Por ejemplo, al asignar fondos para el personal de proyectos o programas, los gastos de personal podrían incluir una asignación de fondos para que una persona clave coordinara y tuviera responsabilidades de supervisión de la labor de incorporación de la perspectiva de género, incluida la contratación de expertos o consultores en materia de género, según fuera necesario. El presupuesto del proyecto o programa también podría incluir recursos suficientes para cualquier actividad prevista en materia de género, como la formación del personal del proyecto o la formación en materia de género para las entidades de ejecución o las comunidades e interesados locales.

40. Algunas de las cuestiones clave que deben considerarse al incorporar las consideraciones de género en la elaboración del presupuesto del proyecto o programa pueden ser:

- ¿Se han evaluado los aportes financieros para asegurar que tanto los hombres como las mujeres se beneficien del proyecto o programa previsto?
- ¿Se asignan recursos en el presupuesto para las actividades de incorporación de la perspectiva de género o para la asistencia de expertos en cuestiones de género, si procede?
- ¿Requieren algunas actividades recursos adicionales para garantizar una aplicación que tenga en cuenta las cuestiones de género? ¿Los ha presupuestado?

d. Ejecución

41. En la etapa de ejecución, las IE deberían centrarse en asegurar que la planificación y el diseño del proyecto o programa con incorporación de la perspectiva de género se hagan efectivos y que se ejecuten con miras a garantizar la longevidad y la sostenibilidad de la respuesta a las cuestiones de género una vez terminado el proyecto. Así pues, las competencias en materia de género del equipo de ejecución del proyecto o programa se vuelven cruciales. Deberían haber sido evaluadas (y las lagunas de conocimiento abordadas mediante talleres preparatorios o sesiones de formación) durante la fase de planificación de los proyectos o programas. El equipo de ejecución del proyecto o programa de la IE debe incluir conocimientos adecuados en materia de género, y la competencia en materia de género debe ser un criterio en la selección de los miembros del equipo. Las IE también deberían alentar a cada uno de sus asociados en la ejecución a designar su propio centro de coordinación de cuestiones de género en la organización a fin de facilitar el intercambio con los asociados sobre cualquier cuestión específica de género que pueda surgir. Lo ideal sería que el personal de las IE fuera plenamente consciente de todas las consideraciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto o programa de adaptación y estuviera preparado y capacitado para actuar como apoyo técnico en apoyo de la aplicación con perspectiva de género por parte de las IE, según fuera necesario. La ejecución, incluso con una planificación y un diseño amplios, sigue requiriendo supervisión, incluida la determinación de los retos, obstáculos y limitaciones para una aplicación que tenga en cuenta las cuestiones de género o las lagunas o fallos en el proceso de diseño y su tratamiento y mitigación durante la aplicación.

42. La inclusión selectiva de la mujer en todos los procesos de adopción de decisiones y en las actividades de creación de capacidad (por ejemplo, mediante cuotas progresivas

destinadas a lograr el equilibrio entre los géneros) puede tropezar con dificultades en tiempo real. Por ejemplo, debido a un conflicto o a un aumento de la delincuencia en la zona del proyecto o programa, la capacidad de las mujeres para viajar a reuniones o talleres podría verse limitada de manera grave y duradera. Por consiguiente, es importante que las IE celebren reuniones periódicas de examen de proyectos o programas con las IE y las partes interesadas para ver si las actividades diseñadas en apoyo de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer podrían necesitar ajustes o si habría que añadir o reforzar algunos componentes.

43. Del mismo modo, las actividades planificadas podrían tener que ajustarse sobre la base de lo que se ha aprendido mediante intervenciones y decisiones anteriores o mediante las reacciones de la comunidad. Esa gestión adaptativa podría ser necesaria para asegurar la sostenibilidad de las actividades que respondan a las necesidades de género después de que se haya ejecutado el proyecto o programa. Por ejemplo, una tecnología o enfoque seleccionado podría ser demasiado difícil de encajar en la vida cotidiana de las mujeres y requerir demasiado tiempo. Además, las mujeres podrían recibir formación para usar algún equipo tecnológico, pero no para mantenerlo o ajustarlo a sus necesidades cambiantes. Un ejemplo sería un proyecto de adaptación de la seguridad alimentaria: a pesar de la introducción del riego por goteo para su utilización por parte de mujeres pobres que se dedican a la agricultura de subsistencia, es posible que a las mujeres no se les haya enseñado a instalar, operar o mantener el sistema de riego ni tengan acceso o control sobre los recursos financieros necesarios para garantizar la longevidad del beneficio del sistema de riego para ellas.

44. Algunas de las cuestiones clave que deben considerarse al evaluar la integración de las consideraciones de género en la ejecución de proyectos o programas pueden ser:

- ¿Siguen siendo válidas las presunciones y la información relativas a las características, necesidades e intereses de hombres y mujeres que sirvieron de base para el diseño inicial del proyecto o programa?
- ¿Se han adoptado disposiciones adecuadas para la gestión adaptativa y los ajustes de la ejecución de proyectos o programas sobre la base de las enseñanzas extraídas de decisiones e intervenciones anteriores y de la información recibida?
- ¿Han surgido desafíos, barreras o restricciones durante la ejecución de proyectos o programas que hayan obstaculizado la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades, los procesos de adopción de decisiones y la distribución de recursos y beneficios?
- ¿Existen, por ejemplo, consecuencias imprevistas derivadas de la reacción contra la participación de la mujer, como puede ser la violencia de género, que deban mitigarse?
- ¿Tiene el equipo de ejecución conocimientos especializados en materia de género y un/a coordinador/a de cuestiones de género?
- ¿Son las organizaciones asociadas conscientes de las desigualdades de género entre los beneficiarios y están capacitadas para abordarlas?
- ¿Contribuye la ejecución del proyecto o programa a la sostenibilidad de la capacidad de respuesta a las cuestiones de género y al objetivo a largo plazo de promover la igualdad entre los géneros, como la integración continua de las

perspectivas de género en el contexto sectorial o local una vez finalizada la intervención?

e. Supervisión y evaluación del rendimiento

45. La supervisión es el control del progreso que tiene lugar durante el ciclo de vida de la intervención, en tanto la evaluación es una valoración exhaustiva de calidad que se realiza normalmente al final del ciclo del proyecto o programa, de los resultados, y con el fin de constatar si se alcanzaron las metas y objetivos de la medida de adaptación. Los objetivos e indicadores sensibles al género, que también son cualitativos y cuantitativos, son importantes tanto para la supervisión como para la evaluación. Dichos indicadores que, como mínimo, deberían desglosarse por sexo (pero también por grupo étnico, edad o ingresos, siempre que sea posible) deberían desarrollarse en una etapa temprana de los esfuerzos realizados para la incorporación de las cuestiones de género en un proyecto o programa de adaptación específico. Los indicadores se evalúan conforme a unos datos de referencia establecidos en la primera etapa del proceso (ver también los cuadros 1 y 2).

46. Mientras que la IE se encarga regularmente de la supervisión a lo largo de la implementación del proyecto o programa, para la evaluación final de la medida de adaptación, la IE por lo general selecciona un evaluador independiente (agente externo). Además, la Junta se reserva el derecho de realizar evaluaciones o revisiones independientes de los proyectos y programas del Fondo, incluyendo sus resultados sobre el género (PAG, párr. 23).

Supervisión

47. Supervisar el impacto de las actividades del proyecto o programa tanto en los hombres como en las mujeres a los que van dirigidas dichas actividades es importante para incorporar la perspectiva de género porque favorece la posible adaptación y corrección del curso de las actividades durante su implementación para garantizar que puedan alcanzarse todos los objetivos generales sensibles al género. En tanto que la supervisión por parte de ESP se centrará en los riesgos de género, para ajustarse a la PG la IE necesita además supervisar si los objetivos específicos de género o los resultados sensibles al género están en vías de ser alcanzados. Por ejemplo, si los datos de desglose por género reunidos durante la supervisión revelan que la participación de las mujeres en actividades específicas es inferior a lo previsto, podría ser necesario realizar esfuerzos especiales de mayor alcance o un conjunto diferente de actividades. La supervisión sirve también para asegurarse de que el impacto del proyecto o programa está contribuyendo efectivamente a la igualdad de género, y no está estableciendo nuevas limitaciones u obstáculos para los hombres ni las mujeres.

48. Como parte de su obligación en relación con el Fondo, las IE supervisan la implementación del proyecto o programa de forma regular y reportan sus hallazgos a la Secretaría del AFB (Fondo de Adaptación) a través de su **Informe de rendimiento del proyecto (PPR, por sus siglas en inglés)** anual con el **Rastreador de resultados del Informe de rendimiento del proyecto (PPR)** utilizando datos desglosados por género. El PAG (Plan de Acción para la Igualdad de Género) obliga además a actualizar la **plantilla PPR**¹⁵ que, por ejemplo, introduciría el requisito de presentar un informe por defecto de las acciones realizadas en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las

¹⁵ La plantilla PPR y el documento guía del rastreador de resultados del PPR se pueden encontrar en: <https://www.adaptation-fund.org/projects-programmes/project-performance/>.

hojas de cálculo de la plantilla sobre evaluación de riesgos de los indicadores del proyecto o programa, sobre lecciones aprendidas (a través de preguntas de evaluación cualitativa sobre el género) y sobre los resultados que han sido objeto de seguimiento (PAG, párr. 20)

49. En el informe a medio plazo y final de los proyectos o programas también es particularmente importante poner el foco en la evaluación cualitativa de las lecciones de género aprendidas. Dichas evaluaciones cualitativas deberían centrarse en destacar la función de las mujeres como agentes clave con experiencias y conocimientos que son cruciales para la implementación exitosa del proyecto o programa de adaptación (PAG, párr. 21).

50. Como parte de los esfuerzos de supervisión sensibles al género, la IE debería considerar incluir enfoques de **supervisión participativa**¹⁶. Son relevantes para las evaluaciones cuantitativas y también para las cualitativas, y en el análisis de género del progreso y el éxito de la implementación se debería incluir a los socios del proyecto o programa, así como también a los hombres y las mujeres de los grupos beneficiarios. Lo ideal sería que, a través de enfoques de supervisión participativa, las mujeres de los grupos de interés tuvieran la oportunidad de contribuir a la formulación de los indicadores del proyecto o programa sensible al género, y además pudieran colaborar con los esfuerzos realizados para reunir datos de una manera culturalmente idónea. Dicha supervisión participativa enfocada en el impacto del género no solamente fomentaría la participación de los socios y beneficiarios en la intervención y su capacidad en materia de género, también podría fortalecer la sostenibilidad de la medida de adaptación del Fondo.

51. Algunas cuestiones claves que deben considerarse cuando se evalúa la integración de las consideraciones relativas al género en la supervisión de un proyecto o programa pueden incluir lo siguiente:

- ¿Se ha implementado un mecanismo de supervisión sensible al género para el proyecto o programa, y se ha asignado a miembros de la plantilla e incluido a expertos en género?
- ¿Requiere el proyecto o programa que todos los datos se desglosen en función del género, y que se utilicen los indicadores y evaluaciones tanto cuantitativos como cualitativos?
- ¿Qué métodos, herramientas y recursos presupuestarios son necesarios para reunir datos desglosados sensibles al género de una manera culturalmente idónea? ¿Se tienen en cuenta los procesos de supervisión participativa que incluyen a las mujeres y los hombres de los grupos beneficiarios y también a los socios de la implementación del proyecto?
- ¿Se han adoptado disposiciones idóneas para la gestión adaptativa y los ajustes de implementación del proyecto o programa basadas en los resultados de la supervisión?

Evaluación

52. Las evaluaciones son instrumentos para el aprendizaje y la rendición de cuentas. Como parte importante del proceso de integración del género en una intervención de adaptación del

¹⁶ Para la aplicación de la supervisión participativa para los esfuerzos de adaptación basados en la comunidad, ver por ejemplo el manual de formación redactado por Care International, en: http://www.careclimatechange.org/files/2014_PMERL.pdf.

Fondo, la evaluación debería analizar si las cuestiones referidas al género se han integrado en cada etapa del ciclo del proyecto o programa; la evaluación determina los puntos fuertes y débiles de la implementación real y puede recomendar lecciones aprendidas para el futuro. Tener un sistema de evaluación sensible al género es tan importante como tener un diseño del proyecto o programa relacionado enfocado en el género.

53. De acuerdo con el marco de evaluación del Fondo, las IE deben nombrar un evaluador independiente, seleccionado por la misma IE, para realizar evaluaciones finales de proyectos y programas regulares concluidos que incluyan una evaluación de la contribución del proyecto o programa a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres (PAG, párr. 22). Para ese fin, la IE debe seleccionar un evaluador independiente con un conocimiento adecuado del género. Por tanto, al establecer los términos de referencia (TdR) para el evaluador y el proceso de evaluación la IE debe garantizar que las consideraciones sobre el género estén suficientemente integradas. Por ejemplo, la IE debe especificar en los TdR que los evaluadores deben tener experiencia en las cuestiones relativas al género, y que el equipo de evaluación debe tener diversidad de género y un compromiso demostrado en la defensa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El TdR para el proceso de evaluación podría también estipular la inclusión de hombres y mujeres de diversos grupos de interés (por ejemplo, implementando socios y beneficiarios), por ejemplo a través de entrevistas o grupos de discusión, así como también preguntas de evaluación específicas y detalladas referidas a los problemas de género. En particular, para los grupos de interés marginados se debe tener en cuenta el nivel de alfabetización, las habilidades de lenguaje, así como las limitaciones de tiempo y logística para su participación en la evaluación. Parte del catálogo de preguntas de evaluación debe consistir en recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres o promover una distribución de los beneficios más equitativa en relación con el género en el sector específico de la intervención de adaptación.

54. Algunas cuestiones clave que deben considerarse al evaluar la integración de las consideraciones de género en el proceso de evaluación pueden incluir lo siguiente:

- ¿Incluye la estrategia de evaluación una perspectiva de género? ¿Analizará tanto los aspectos sustantivos (contenido y orientación a los objetivos) como los aspectos administrativos (proceso) del proyecto o programa?
- ¿Especifican los términos de referencia para los evaluadores la necesidad de tener conocimientos en materia de género? ¿Es el equipo de evaluación étnicamente responsable y diverso en cuanto a género, y está comprometido con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Se incluirán en la evaluación diversos grupos de interés, incluidos hombres y mujeres beneficiarios?
- ¿Se tienen en cuenta las consideraciones de los diferentes roles y contribuciones de hombres y mujeres en la evaluación de la eficiencia y efectividad del proyecto?

55. Algunas de las cuestiones que la evaluación debería intentar responder con el propósito de evaluar el éxito o fracaso de la integración de las consideraciones de género en el proyecto o programa pueden incluir lo siguiente:

- ¿Ha conseguido el proyecto o programa contribuir a la adaptación y reducir la vulnerabilidad tanto para las mujeres como para los hombres?
- ¿En qué medida el proyecto o programa coincidió con las necesidades de adaptación y prioridades específicas de hombres y mujeres?

- ¿Ha generado el proyecto o programa oportunidades más igualitarias para hombres y mujeres, o las mujeres han sufrido algún perjuicio como resultado de la intervención (con respecto a la división del trabajo y a la carga familiar o asistencial, la escasez de tiempo, o el acceso y el control de los recursos)?
- ¿Se han modificado las percepciones (normas, estereotipos, valores) de hombres y mujeres durante la implementación del proyecto o programa?
- ¿Se distribuyeron los beneficios y resultados de forma igualitaria entre hombres y mujeres, y equitativamente entre los grupos de interés a los que iban dirigidos?
- ¿Se incorporó al diseño del proyecto un marco de resultados sensible al género, estableciendo objetivos desglosados por género y utilizando indicadores desglosados por género?
- ¿Fueron los conocimientos relativos a la integración del género un requisito explícito en todas las descripciones de trabajo, las responsabilidades laborales y los términos de referencia para la implementación del proyecto o programa, los estudios, el trabajo de asesoría, el desarrollo de capacidades y los ejercicios de capacitación?
- ¿Fueron adecuados y suficientes los recursos asociados al género (competencias, personal, presupuesto) para integrar el género en el proyecto o programa?
- ¿Han demostrado las entidades de ejecución seleccionadas tener suficientes competencias, o han reforzado su capacidad para realizar actividades sensibles al género?
- ¿Cuáles de las lecciones aprendidas y las buenas prácticas relacionadas con la integración del género en este sector o región se pueden ampliar o imitar, y deberían estar documentadas y ser reportadas?

f. *Gestión del conocimiento, intercambio de datos y presentación de informes*

56. Además de los informes que la IE debe presentar a la Secretaría del FA como parte de sus obligaciones de supervisión, se anima a las IE a reportar de forma activa el compromiso del proyecto o programa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo su alcance, de sus esfuerzos en materia de comunicación e intercambio de información sobre el proyecto o programa a todos los socios del Fondo así como también al público en general, por ejemplo en eventos públicos, conferencias o en grupos de expertos relacionados con el clima. Esto forma parte de su contribución como socios del Fondo al aprendizaje conjunto y a la gestión del conocimiento de cuestiones asociadas al género, mediante la presentación de sus experiencias relativas a la integración del género en la implementación del proyecto o programa, e intercambiando ampliamente dicha información.

57. En sus publicaciones e informes, o al presentar intervenciones de adaptación apoyadas por el Fondo especialmente cuando están dirigidas a una audiencia externa, la IE debería reflejar su sensibilización en cuestiones de género incluyendo datos desglosados por género y evitando el uso de términos colectivos como pueden ser: agricultores, trabajadores, sociedad o familias, reemplazándolos por términos desglosados. En los informes, la IE debe también evitar describir y representar a las mujeres únicamente como personas vulnerables o víctimas, y en su lugar destacar la función de las mujeres como agentes clave a la hora de abordar vulnerabilidades y en la adopción de medidas de adaptación concretas.

58. Algunas cuestiones clave que reflejan la sensibilización en cuestiones de género que se deben considerar como parte del desarrollo del conocimiento y los esfuerzos de intercambio de información y elaboración de informes pueden incluir lo siguiente:

- ¿Presta atención la publicación, presentación o informe a las desigualdades y diferencias de género a lo largo del informe o publicación, y evita dedicar únicamente una pequeña sección (cuadro) a las cuestiones asociadas al género?
- ¿Reconoce la publicación, presentación o informe las diferentes prioridades o necesidades para hombres y mujeres? ¿Aborda el informe el tema de la diferente manera en que hombres y mujeres se ven afectados por el desafío de adaptación que se afronta?
- ¿Se incluyen en las publicaciones, presentaciones o informes las organizaciones de mujeres, los abogados y expertos especializados en igualdad de género como fuente de información?
- ¿Existe alguna publicación, presentación u otro tipo de informe que contenga un lenguaje que no es sensible al género o que perpetúe los estereotipos asociados al género? ¿Representan las fotos a hombres y mujeres como actores en diversas capacidades y con diversas competencias?

Bibliografía y recursos seleccionados

Asian Development Bank (ADB). *Gender Checklists and Toolkits in Sector Work*. Available at <https://www.adb.org/themes/gender/checklists-toolkits>.

Care International. 2016. *Gender Equality and Women's Voice Guidance Note*. Available at: [http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI+Gender+Equality+and+Womens+Voice+Guidance+Note+\(1+april+16\).pdf](http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI+Gender+Equality+and+Womens+Voice+Guidance+Note+(1+april+16).pdf).

Care International. 2014. *Participatory Monitoring, Evaluation, Reflection and Learning for Community-based Adaptation: A Revised Manual for Local Practitioners*. Available at http://www.careclimatechange.org/files/2014_PMERL.pdf.

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). 2011. *Training Guide: Gender and Climate Change Research in Agriculture and Food Security for Development*. Available at <http://www.fao.org/docrep/015/md280e/md280e00.htm>.

FAO Regional Office for Asia and the Pacific. 2011. *Mainstreaming gender into project cycle management in the fisheries sector*. Available at <http://www.fao.org/docrep/014/ba0004e/ba0004e00.pdf>.

International Organization on Migration (IOM). 2008. *Understanding Gender Sensitive Budgeting*. Available at https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/periodicals_and_newsletters/gsb_final_%20booklet.pdf.

Global Environment Facility Independent Evaluation Office (GEF IEO). 2015. *Addressing Gender in Evaluations. Guidance for Approach Papers*. Draft. Available at <http://www.gefio.org/sites/default/files/ieo/ieo-documents/addressing-gender-evaluations.pdf>.

Organisation for Economic Co-Operation and Development Assistance Committee (OECD DAC). 2009. *GenderNet Practice Notes. Gender Equality Indicators: What, Why and How?* Available at <https://www.oecd.org/dac/gender-development/44952761.pdf>.

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2010. *Gender-Responsive Budgeting in Practice. A Training Manual*. Available at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/gender-responsive-budgeting-in-practice-a-training-manual>.

United Nations Development Programme (UNDP). 2010. *Gender, Climate Change and Community-Based Adaptation Guidebook*. Available at http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/environment-energy/climate_change/gender/gender-climate-change-and-community-based-adaptation-guidebook-.html.

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2014. *Gender Mainstreaming in Development Programming*. Available at <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>.

United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). 2016. *Guidelines or other tools for integrating gender considerations into climate change related activities under the Convention Technical paper by the secretariat*. Available at <http://unfccc.int/resource/docs/2016/tp/02.pdf>.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). 2014. *Guide on Gender Mainstreaming Energy and Climate Change Projects*. Available at

https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC.pdf.

United Nations. *Minimum Set of Gender Indicators*. Available at <https://genderstats.un.org/#/home>.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). 2013. *Gender Mainstreaming in the Work of the UNODC. Guidance Note for UNODC Staff*. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/directory/docs/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>.

World Bank. *Genderstats Database of Gender Statistics*. Available at <http://datatopics.worldbank.org/gender/>.

Anexo I: Definiciones de conceptos de género relevantes¹⁷

Género: Se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados con ser masculino y femenino y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y aquellas entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Son específicos para cada tiempo y contexto y son variables. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio y se entrelaza con otros criterios que son importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad.

Equilibrio de género: Se refiere a la meta de tener la misma cantidad de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y en el personal de los distintos niveles de las estructuras institucionales.

Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de acceso de mujeres y hombres y niños y niñas y a la consideración igualitaria de sus respectivos intereses, necesidades y prioridades. La igualdad de género no es un asunto de las mujeres, sino que debería suscitar el interés y la participación plena tanto de hombres como de mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es tanto un asunto relativo a los derechos humanos como una condición previa para lograr un desarrollo sostenible y centrado en las personas, además de un parámetro de dicho desarrollo.

Equidad de género: Se refiere al proceso de ser justos con hombres y mujeres, niños y niñas. Reconoce la necesidad de un posible tratamiento diferencial que sea justo y que aborde de forma positiva un sesgo o una desventaja histórica o social resultantes de los roles o normas de género. El proceso de la equidad de género lleva a la igualdad de género como derecho y obligación legales.

Transversalidad de género: Se refiere a una estrategia de aceptación mundial para fomentar la igualdad de género. La transversalidad abarca el proceso de evaluar las repercusiones sobre mujeres y hombres de todas las acciones planificadas, como la legislación, las políticas o los programas, en cualquier ámbito y en todos los niveles. Se trata de una estrategia para hacer de las experiencias e inquietudes de mujeres y hombres una parte integral del diseño, la implementación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas, de manera que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad, si fuera necesario mediante acciones orientadas a garantizar que se preste atención a las voces de las mujeres como actores importantes.

Receptividad al género: Se refiere a la consideración de las normas, roles y relaciones de género y a abordar la desigualdad generada por normas, roles y relaciones desiguales mediante cambios dentro de un contexto social logrados con medidas correctivas.

Elaboración de presupuestos receptivos al género: Se refiere al proceso de concebir, planificar, aprobar, ejecutar, supervisar, analizar y auditar presupuestos de manera sensible

¹⁷ Si no se indica de otro modo, las definiciones relevantes se han reproducido de la Política de Género del FA, disponible en https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4_Gender-Policies-and-Action-Plan_approved-in-March-2016.pdf.

al género. Implica un análisis de los gastos e ingresos reales (de las organizaciones gubernamentales) dedicados a mujeres y niñas, en comparación con los gastos en hombres y niños. Es una herramienta para implementar políticas de forma eficaz que permite comprobar si las asignaciones concuerdan con los compromisos políticos asumidos y si están teniendo el efecto deseado.¹⁸

Sensible al género: Se refiere a la consideración de las normas, roles y relaciones de género, pero no trata necesariamente la desigualdad generada por normas, roles y relaciones desiguales mediante medidas correctivas, más allá de generar conciencia de género.

Empoderamiento de la mujer: Puede entenderse mejor como una ampliación de la autonomía en la vida de las mujeres, particularmente a través de la participación y la toma de decisiones. Suele referirse a un apoyo diferencial o proactivo para aumentar:

- (i) el sentimiento de autoestima de las mujeres;
- (ii) el derecho de las mujeres a tener y determinar opciones;
- (iii) el derecho de las mujeres a tener acceso a oportunidades y recursos;
- (iv) el derecho de las mujeres a tener poder para controlar sus propias vidas tanto dentro como fuera del hogar; y
- (v) la capacidad de las mujeres de ejercer influencia sobre la dirección del cambio social para crear un orden económico y social más justo, tanto a nivel nacional como internacional.

¹⁸ Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Disponible en: https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/periodicals_and_newsletters/gsb_final_%20booklet.pdf.

Anexo II: Orientación sobre las normas de acreditación

Cronograma 9: Elementos de conformidad con la Política de Género del FA¹⁹

La lista siguiente relativa a la Política de Género del Fondo de Adaptación y a un mecanismo de presentación de reclamos ofrece una explicación de lo que exige el Panel de Acreditaciones al analizar la solicitud de una organización que busca acreditarse o conservar su acreditación como Entidad Ejecutora (IE).

La Política de Género del Fondo de Adaptación aprobada en marzo de 2016 indica que: *“El Fondo y sus socios ejecutores se esforzarán por defender los derechos de las mujeres como derechos humanos universales y por alcanzar la meta de la igualdad de género y el tratamiento igualitario de mujeres y hombres, lo que abarca la igualdad de oportunidades de acceso a los recursos y servicios del Fondo en todas las operaciones del Fondo mediante un abordaje de transversalidad de género”*.

“Las entidades de ejecución potenciales (nacionales, regionales o multilaterales) *presentarán sus solicitudes a la Secretaría General junto con la documentación de respaldo necesaria para verificar la manera en que cumplen con las normas fiduciarias y su compromiso y la capacidad de cumplir con la política ambiental y social y con la política de género*”. [Párr. 36 (b), OPG]. Los criterios de evaluación se basan en confirmar la capacidad, el compromiso y los mecanismos de reclamo (denominados “las 3C”, por sus iniciales en inglés) de la IE para adherirse a la Política de Género del FA. El solicitante entregará documentos de respaldo para demostrar lo siguiente:

Compromiso

Evidencia (en el sitio web de la IE) de una declaración pública por parte de la dirección de la IE que haga énfasis en la transversalidad de género para todos los programas y proyectos financiados por esa entidad, además de un mecanismo de presentación de reclamos.

Capacidad

Las IE deben suministrar pruebas documentales de su capacidad institucional para aplicar e implementar la Política de Género del Fondo. La IE puede demostrar su capacidad entregando evidencia de que posee lo siguiente:

- i. Un marco institucional para la transversalidad de género, con el nombramiento de un empleado experto designado; un compromiso por escrito con la igualdad de género por parte de la dirección.
- ii. Políticas, estrategias o planes de acción relevantes que aborden la igualdad de género y actividades receptivas al género, o bien registros que demuestren una implementación eficaz.
- iii. La capacidad de llevar a cabo evaluaciones socioeconómicas y de género, o métodos similares para evaluar los posibles roles, beneficios, impactos y riesgos de los grupos marginados (mujeres y niños).
- iv. La capacidad de identificar medidas para evitar, minimizar o mitigar los impactos adversos de la transversalidad de género (garantizar que se tomen en cuenta y queden reflejados en las evaluaciones de proyectos y los informes de finalización).
- v. Un proceso de supervisión y evaluación que refleje sus iniciativas de transversalidad de género, con indicadores desglosados por género, y que pueda

¹⁹ Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/10/Guidance-on-Accreditation-Standards.pdf>, págs. 12-13.

aportar conocimientos especializados en cuestiones sociales y de género durante la implementación del proyecto. (La transversalidad de género debe estar presente como consideración durante la evaluación, finalización y auditoría independiente del proyecto, y debe quedar reflejada en estos informes cuando sea necesario).

Gestión de reclamos e informes sobre la supervisión:

i. Proceso:

Una demostración de la eficacia, ecuanimidad y transparencia de la estructura, el proceso, los procedimientos y la capacidad técnica y de recursos para recibir, investigar y atender los reclamos relativos a la desigualdad de género.

- Si el mecanismo de presentación de reclamos se encuentra fuera de la IE, el Panel de Acreditaciones analizará la eficacia del mecanismo externo y la modalidad pertinente implementada para los servicios prestados al solicitante y para la supervisión de dicho solicitante.
- Si el mecanismo de presentación de reclamos es específico para cada proyecto de la IE, el Panel de Acreditaciones analizará una modalidad similar de un proyecto anterior o en curso con el fin de verificar la eficacia de ese mecanismo específico del proyecto.

ii. Supervisión:

Evidencia de informes de supervisión periódica de las actividades relativas a los reclamos por desigualdad de género presentados a la junta directiva u órgano de gobierno de la IE. Los informes deben contener datos sobre los casos investigados: cantidad de casos, tipos de alegaciones y resumen del estado y de las medidas implementadas.