

Análisis de las cuestiones de género  
en nuestro trabajo  
Principales conclusiones de una encuesta  
realizada entre las instituciones cooperantes

GW2007/8/SCI/sp

Looking for new directions

GENDER MAINSTREAMING AND  
WOMEN'S EMPOWERMENT **WORKSHOP**

16-17 May 2007

Enabling the rural poor to overcome poverty



## Análisis de las cuestiones de género en nuestro trabajo

### Principales conclusiones de la encuesta realizada entre las instituciones cooperantes

#### 1. Sinopsis

Recientemente, el FIDA llevó a cabo un proceso de autoevaluación de los programas y actividades regionales de promoción de la perspectiva de género ejecutados durante el último decenio. El proceso constó de varias etapas (una revisión a mitad de período del Plan de Acción sobre Género del FIDA, evaluaciones sobre el terreno y una encuesta) y tuvo como cometido facilitar el intercambio de conocimientos sobre los logros obtenidos, además de mejorar la planificación estratégica y la ejecución de las iniciativas de promoción de la incorporación de una perspectiva de género.

La encuesta realizada en este contexto tuvo por objeto reunir datos cuantitativos y cualitativos sobre la forma en que se abordan y se perciben la igualdad y equidad de género y el empoderamiento de las mujeres al nivel de los proyectos. Entre noviembre de 2005 y febrero de 2006 se enviaron por correo electrónico cuatro cuestionarios específicos a los siguientes cuatro grupos de encuestados: 195 directores de proyectos en curso financiados por el FIDA; los coordinadores de cuestiones de género de esos proyectos, si los había; 51 supervisores de 9 instituciones cooperantes<sup>1</sup> y 223 consultores que habían trabajado regularmente para el Fondo en el período 2003-2005.

En este documento se presentan las principales conclusiones extraídas de la encuesta realizada entre las instituciones cooperantes. Puede considerarse que la tasa de respuesta del 37% refleja el deseo de los supervisores de dichas instituciones de participar en el proceso de evaluación e intercambiar ideas y experiencias. Debe destacarse que, debido a lo reducido de la muestra (19 encuestados), los resultados no pueden evaluarse en función de variables tales como región o género. No obstante, la información recopilada permite observar las tendencias generales respecto a las prácticas, fortalezas, debilidades y sugerencias para mejorar el seguimiento en materia de cuestiones de género por parte de las instituciones cooperantes y en el marco de los proyectos. En los cuadros del anexo 1 se presenta la información pormenorizada, y en el anexo 2 se ofrece un resumen de las principales conclusiones de la encuesta<sup>2</sup>.

#### 2. Principales conclusiones

##### Información básica sobre los encuestados

- El 74% de los supervisores de instituciones cooperantes que respondieron son hombres, y el 26% mujeres. Todos ellos son miembros del personal, salvo en el caso de tres consultores que trabajan en la región de Asia y el Pacífico.
- Un alto porcentaje de los supervisores que participaron en la encuesta ha recibido capacitación formal sobre cuestiones de género (63%); aquellos que trabajan en proyectos de África Occidental y Central (PA) y América Latina y el Caribe (PL) son los que

<sup>1</sup> A saber: la Corporación Andina de Fomento, el Banco de Desarrollo del Caribe, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, el Banco Mundial, el Banco de Desarrollo del África Occidental, el Banco Asiático de Desarrollo, el Fondo Árabe para el Desarrollo Económico y Social y el Banco Centroamericano de Integración Económica.

<sup>2</sup> Las versiones completas del informe sobre las principales conclusiones de la encuesta y el informe sobre la encuesta realizada entre los consultores se pueden solicitar a la División de Asesoramiento Técnico (a.lubbock@ifad.org), que ha tenido a su cargo la coordinación del proceso de autoevaluación.

cuentan con menos capacitación (50% y 67%, respectivamente). Casi el 50% de los encuestados opina que los oficiales de gestión de proyectos tienen la capacitación y la experiencia necesarias para realizar exámenes sobre las cuestiones de género, mientras que aproximadamente el 25% opina que no. Sin embargo, un alto porcentaje (25%) no pudo responder, lo cual puede indicar simplemente una dificultad para contestar a la pregunta o que la expresión “exámenes sobre las cuestiones de género” no es clara. (Anexo 1, cuadros 1-6 y 9)

### Apoyo relativo a cuestiones de género en el trabajo de los supervisores

#### *Conocimiento y uso de los instrumentos del FIDA relacionados con las cuestiones de género*

- Sitios web del FIDA sobre cuestiones de género: el 37% de los supervisores de instituciones cooperantes ha consultado el principal sitio web del FIDA sobre las cuestiones de género y el 26% ha consultado los sitios regionales sobre el tema más de una vez. No obstante, el 37% nunca ha consultado el sitio web principal y el 47% nunca ha consultado los sitios web regionales, mientras que en las regiones de África Oriental y Meridional (PF) y Asia y el Pacífico (PI) esos porcentajes aumentan al 67% y el 60%, respectivamente.
- Plan de Acción sobre Género del FIDA: el 79% de los supervisores sabe que existe dicho Plan, pero solamente el 50% de los encuestados lo ha leído.
- Condiciones previas para el diseño de proyectos con una perspectiva de género<sup>3</sup>: el 26% de los encuestados no las conoce.

Los supervisores indican que enfrentan tres tipos de obstáculos a la hora de abordar las cuestiones de género en su trabajo:

- i) obstáculos metodológicos: dificultad para medir la variable de género, carencia de un sistema de seguimiento y evaluación eficaz para los proyectos, seguimiento y evaluación deficientes en los proyectos, insuficiente consideración de los aspectos de género en la evaluación *ex ante*, insuficiencia de los indicadores empleados para identificar las cuestiones de género y realizar informes sobre ellas, etc.;
- ii) obstáculos institucionales en tres niveles: al nivel del país (marcos políticos y jurídicos), al nivel de la institución cooperante (carga de trabajo, falta de tiempo y fondos para abordar el tema y recopilar información, falta de capacitación), y al nivel del proyecto (partidas presupuestarias insuficientes para las actividades relativas a los aspectos de género, estos aspectos son de carácter intersectorial y requieren una mayor colaboración); y
- iii) obstáculos culturales: poco compromiso de los asociados fundamentales y las autoridades del proyecto; falta de interés por parte de la unidad de gestión del proyecto, es decir, actitudes y conocimientos del personal del proyecto; comprensión errónea de las cuestiones de género, falta de apertura de los consultores hombres.

Debe procurarse garantizar que las instituciones cooperantes estén bien informadas sobre los documentos fundamentales relativos a las políticas y sobre los instrumentos del FIDA que pueden facilitar la tarea de supervisión.

(Anexo 1, cuadros 7, 8 y 12)

#### *Apoyo (presupuesto y orientación)*

El 47% de los supervisores indica que sus presupuestos nunca son suficientes para la contratación de consultores a fin de realizar exámenes sobre las cuestiones de género; mientras que el 16% opina que sí lo son (siempre o a veces). Un importante porcentaje de

<sup>3</sup> Condiciones previas para un diseño con una perspectiva de género: lista de comprobación de aspectos relativos a las cuestiones de género que deben incorporar los equipos de diseño y las unidades de gestión de los proyectos a lo largo del ciclo del proyecto.

encuestados (21%) no pudo responder a esta pregunta. En materia de orientación en estas cuestiones, el 57% de los supervisores ha recibido (siempre o a veces) este tipo de asistencia de sus propias organizaciones, y el 50% la ha recibido del FIDA.

*(Anexo 1, cuadros 10 y 11)*

## **Las cuestiones de género en la práctica**

### ***Percepción de género en el diseño original de los proyectos***

En opinión del 65% de los encuestados en las instituciones cooperantes, el diseño original de los proyectos no incluye las medidas operacionales necesarias para asegurar que hombres y mujeres participen equitativamente en las actividades planificadas y se vean beneficiados por ellas en la misma medida. Sin embargo, los directores de proyectos y los coordinadores de cuestiones de género son más positivos en cuanto a la incorporación de estos aspectos en el diseño de los proyectos.

El 37% de los encuestados ha aplicado las condiciones previas para el diseño de proyectos con una perspectiva de género (a veces o de manera sistemática), mientras que el 63% nunca las ha utilizado.

*(Anexo 1, cuadros 12 y 13)*

### ***Información e indicadores desglosados por sexo***

En general, entre el 70% y el 80% de los directores o los coordinadores de cuestiones de género de los proyectos que participaron en la encuesta afirma que siempre recopilan información desglosada por sexo sobre los participantes de las actividades de capacitación, los beneficiarios de los préstamos, la composición de los comités vinculados a los proyectos y los órganos decisorios, los beneficiarios de las actividades de asistencia técnica y extensión, y los beneficiarios de los microproyectos.

Es interesante observar que las instituciones cooperantes no comparten este punto de vista e indican que solamente en el 50% de los proyectos se recopila sistemáticamente información desglosada por sexo, salvo en cuanto a los beneficiarios de los préstamos (información que se reúne en el 68% de los proyectos) y las asociaciones financiadas mediante proyectos (53%). Los aspectos sobre los cuales se recopila menor cantidad de datos son la “composición de los comités y de los órganos decisorios relativos al proyecto”, “los beneficiarios de las actividades de extensión y de asistencia técnica” y “los beneficiarios de microproyectos”.

Los encuestados describieron los indicadores más importantes para el seguimiento y la evaluación del impacto de las intervenciones (véase el cuadro sobre los ejemplos de indicadores). Estos indicadores reflejan la necesidad de combinar los enfoques cualitativo y cuantitativo para recopilar, analizar e interpretar la información desglosada por sexo en el ámbito del desarrollo rural. Aunque los indicadores cuantitativos son sumamente útiles para el seguimiento de muchos temas, el principal desafío es utilizar indicadores cualitativos en relación con aspectos que permitan evaluar si las condiciones de vida de hombres y mujeres han mejorado, si las mujeres están participando en los procesos de adopción de decisiones, etc. Las opiniones expresadas por el personal de los proyectos sobre las áreas en que necesitan apoyo, también reflejan la necesidad de un intercambio y un aprovechamiento adecuados de las experiencias en este campo.

*(Anexo 1, cuadro 14)*

## **Necesidades de las instituciones cooperantes para abordar las cuestiones de género de manera más eficaz**

### ***Apoyo en relación con los aspectos de género***

Las áreas en las que se indica que se necesita más apoyo a fin de abordar estos aspectos y el empoderamiento de las mujeres son las siguientes:

- capacitación en el uso de instrumentos de análisis en materia de género (47%) y en esta materia en general (42%);
- orientación en áreas temáticas específicas relacionadas con las cuestiones de género (32%);
- apoyo por parte de los coordinadores de cuestiones de género del FIDA (21%) y los gerentes de programas en los países (16%);
- resúmenes de una página sobre cuestiones concretas (11%).

*(Anexo 1, cuadro 15)*

### ***Sugerencias para aumentar la eficacia de los proyectos en materia de género***

Los encuestados expresaron sugerencias útiles para que los proyectos sean más eficaces a la hora de abordar las necesidades de las mujeres e incrementar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Las sugerencias se vinculan con las siguientes áreas:

- i) **estructura de los proyectos:** contar con un mayor número de mujeres en los niveles de gestión y entre los oficiales de gestión de los proyectos, es establecer un componente de género concreto y partidas presupuestarias para las actividades relativas a las cuestiones de género, preparar materiales y elaborar directrices;
- ii) **actividades** en el marco de los proyectos: establecer incentivos para hombres y mujeres, fomentar la participación de las mujeres mediante la creación de capacidad y el aumento de la autoestima, ubicar las cuestiones de género entre las prioridades;
- iii) **capacitación** o sensibilización del personal, altos funcionarios gubernamentales, beneficiarios, organismos de ejecución y ONG; los temas de la capacitación podrían ser: importancia de los aspectos de género, cómo llevar a la práctica los enfoques de género, instrumentos relacionados;
- iv) **fase de diseño:** generar actividades y estudios participativos, incluir a un especialista en temas de género en todas las misiones de formulación, tomar en cuenta los obstáculos culturales, incluir actividades que tengan por objeto lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o mediante las cuales las mujeres puedan tener una mayor posibilidad de ocupar puestos que impliquen la adopción de decisiones, establecer cupos para la participación de las mujeres; y
- v) **seguimiento:** utilizar como referencia una base de datos donde la información esté desglosada por sexo.

*(Anexo 1, cuadros 16 y 17)*

### ***Obstáculos que se deben eliminar para que los supervisores puedan abordar las cuestiones de género con mayor eficacia***

Los supervisores mencionaron tres tipos de obstáculos en relación con su trabajo: metodológicos, institucionales y culturales (véase el recuadro).

### ***Comentarios***

Por último, algunos supervisores realizaron comentarios adicionales sobre los siguientes puntos: la importancia de tener en cuenta las experiencias de otros lugares, poseer una visión común dentro del FIDA en relación con las cuestiones de género, establecer partidas especiales del presupuesto de ejecución para que las instituciones cooperantes puedan abordar estas cuestiones adecuadamente (contratar a expertos en el tema), coordinar con otros programas, contar con una estrategia apropiada y establecer programas de educación para hombres y mujeres. Asimismo, se citaron algunas experiencias positivas de América Latina y

el Pacífico, por ejemplo, la labor realizada en materia de sensibilización. Además, una institución cooperante cofinanció una publicación sobre la incorporación de una perspectiva de género (*Cerrando brecha*).

(*Anexo 1, cuadro 18*)

### **Ejemplos de los indicadores utilizados por los supervisores de instituciones cooperantes**

<p><b>Adopción de decisiones</b> Número de mujeres en los órganos decisorios con apoyo de proyectos y procesos (plan de desarrollo de la aldea); calidad de la participación de las mujeres en la adopción de decisiones (podrían estar bien representadas pero no poder opinar); consideración de las necesidades de las mujeres durante las actividades participativas; derecho de las mujeres a expresar su opinión en las reuniones; sexo de los encargados de la adopción de decisiones relativas a los recursos financieros.</p>	<p><b>Proyecto</b> Distribución de personal que desempeña tareas fundamentales en el proyecto; existencia de una lista de comprobación para el personal del proyecto durante la supervisión; número de actividades de capacitación y sensibilización en materia de género para el personal del proyecto; número de mujeres en el comité directivo del proyecto; existencia de una estrategia de género, más el número de veces que el comité directivo del proyecto la discute o examina; recursos financieros para proyectos destinados específicamente a las mujeres.</p>
<p><b>Acceso a las infraestructuras rurales</b> Acceso de hombres y mujeres a las infraestructuras rurales (agua, saneamiento y otros, servicios rurales relacionados; acceso a los mercados).</p>	<p><b>Acceso al crédito</b> Número de mujeres y hombres que son beneficiarios del préstamo; monto de los préstamos otorgados a mujeres; grado de acceso de las mujeres al crédito en comparación con el grado de acceso de los hombres a éste.</p>
<p><b>Capacitación, educación</b> Oportunidades de capacitación para hombres y mujeres (actividades generadoras de ingresos, salud y saneamiento, alfabetización funcional); número de mujeres que reciben capacitación; número de mujeres capacitadas para desempeñarse como personal de salud en la comunidad; conveniencia de los calendarios de alfabetización y comunicación.</p>	<p><b>Grupos y participación</b> Número de mujeres que participan en organizaciones comunitarias; número de grupos de mujeres y de mujeres que participan en la dirección de los grupos; medidas para asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las intervenciones realizadas en el marco de los proyectos.</p>
<p><b>Empresas</b> Empresas o iniciativas dirigidas por mujeres; participación de las mujeres en los órganos de dirección y gestión; número de actividades generadoras de ingresos iniciadas por mujeres.</p>	<p><b>Seguimiento</b> Datos e información desglosados por sexo recopilados por actividad e intervención para el desarrollo; datos sobre mujeres beneficiarias; madres solteras que se benefician del proyecto; hogares encabezados por mujeres que se benefician del proyecto; mujeres beneficiarias de microproyectos; mujeres beneficiarias de las actividades de extensión; mujeres sin tierras que se benefician; mejoras en la salud y la nutrición.</p>

## Anexo 1 – Cuadros relativos a las instituciones cooperantes

**Cuadro 1 Tasa de respuesta al cuestionario enviado a las Instituciones cooperantes, por región y total**

Regiones	Número de supervisores de instituciones cooperantes a los que se envió el cuestionario	Número de supervisores que respondieron	Tasa de respuesta (%)
PA	12	4	33
PF	8	3	37
PI	11	5	45
PL	13	6	46
PN	7	1	14
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>19</b>	<b>37</b>

**Cuadro 2 Instituciones cooperantes**

Regiones	Instituciones cooperantes	Número de cuestionarios completados y devueltos
PL	Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE)	2
	Corporación Andina de Fomento (CAF)	3
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PN	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PI	Asian Development Bank (ADB)	1
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PF	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	3
PA	African Development Bank (BAD)	1
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	2
	World Bank	1

**Cuadro 3 Sexo de los supervisores**

Regiones	Hombres	%	Mujeres	%
PA	2	50	2	50
PF	3	100	0	0
PI	4	80	1	20
PL	5	83	1	17
PN	0	0	1	100
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>73.6</b>	<b>5</b>	<b>26.4</b>

**Cuadro 4 Posición administrativa de los supervisores**

	Oficiales	%	Consultores	%
Total <sup>4</sup>	15	83	3	17

**Cuadro 5 Principales regiones de experiencia de supervisión de proyectos FIDA**

	Número de supervisores que contestaron	%
PA	4	21
PF	3	16
PI	5	26
PL	6	32
PN	1	5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

<sup>4</sup> Total de 18 supervisores; tres consultores trabajan en la región Asia y Pacífico.

**Cuadro 6 Capacitación formal recibida sobre cuestiones de género**

Regiones	Sí	%	No	%
PA	2	50	2	50
PF	2	67	1	33
PI	5	100	0	0
PL	2	33	4	67
PN	1	100	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>63.2</b>	<b>7</b>	<b>36.8</b>

**Cuadro 7 Visita de sitios y sub-sitios regionales del FIDA sobre género, por región y total**

Regiones	Visita del sitio del FIDA sobre género			Visita del sub-sitio regional del FIDA sobre género		
	Más de una vez (%)	Una vez (%)	Nunca (%)	Más de una vez (%)	Una vez (%)	Nunca (%)
PA	50	50	0	33	33	33
PF	33	0	67	0	0	100
PI	0	40	60	20	0	80
PL	50	17	33	33	17	50
PN	100	0	0	100	0	0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

**Cuadro 8 Conocimiento del Plan de Acción para 2003-2006 sobre la incorporación de una perspectiva de género en las actividades del FIDA, or región y total**

	Sí, y lo he leído (%)	Sí, pero no lo he leído (%)	No (%)
PA	75	0	25
PF	67	33	0
PI	40	40	20
PL	33	33	33
PN	100	0	0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>26</b>	<b>21</b>

**Cuadro 9 Capacitación/experiencia de los oficiales para realizar estudios sobre cuestiones de género**

Regiones	Número de sí	%	Número de no	%	Número de "no sé"	%
PA	0	0	2	50	2	50
PF	2	67	1	0	1	33
PI	5	100	0	0	0	0
PL	1	17	2	50	2	33
PN	1	100	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>47.4</b>	<b>5</b>	<b>26.3</b>	<b>5</b>	<b>26.3</b>

**Cuadro 10 Presupuestos de supervisión para contratar consultores que realizarán estudios sobre cuestiones de género**

Regiones	Suficientes	Suficientes a veces	Insuficientes	No sé
PA	0	25	75	0
PF	0	33	67	0
PI	20	20	20	40
PL	33	0	33	33
PN	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>21</b>

**Cuadro 11 Consejos y pautas sobre la supervisión de cuestiones de género (y proveniencia)**

Regiones	Del mismo FIDA				Al interno de la propia organización			
	Siempre %	A veces %	Nunca %	N/P %	Siempre %	A veces %	Nunca %	N/P %
PA	0	67	33	0	25	0	75	0
PF	33	33	33	0	67	0	33	0
PI	20	20	40	20	25	50	0	25
PL	25	50	25	0	17	17	67	0
PN	0	0	100	0	0	100	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>6</b>

**Cuadro 12 Uso de la lista de comprobación del FIDA “Condiciones previas para un diseño de proyectos con una perspectiva de género”**

Regiones	Sí, siempre	A veces	Nunca	No la conozco
PA	0	25	75	0
PF	33	33	33	0
PI	0	40	20	40
PL	17	0	33	50
PN	100	0	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>26</b>

**Cuadro 13 Medidas operacionales en el diseño para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades y en los beneficios**

Regiones	Sí, demasiado (%)	Sí, lo justo y necesario (%)	Sí, pero insuficiente (%)	No, para nada (%)	No pertinente (%)
PA	0	0	100	0	0
PF	0	33	33	33	0
PI	20	20	60	0	0
PL	25	0	50	25	0
PN	0	0	0	0	0
<b>Total<sup>5</sup></b>	<b>12 (2)</b>	<b>12 (2)</b>	<b>65 (11)</b>	<b>12 (2)</b>	<b>0 (0)</b>

**Cuadro 14 Recolección de información desglosada por sexo en siete áreas**

Área	Siempre %	A veces %	Nunca %	No sé %
Participantes en las actividades de capacitación	47	47	0	5
Receptores de los préstamos	68	21	5	5
Composición de los comités y órganos decisorios relativos al proyecto	37	47	5	11
Composición de los grupos apoyados por el proyecto	53	37	5	5
Beneficiarios de las actividades de extensión y de asistencia técnica	32	63	0	5
Beneficiarios de micro-proyectos	42	53	0	5
Agentes de terreno que trabajan con los beneficiarios	29	65	0	6

Otro: (4 respuestas)

*Participación de mujeres en la toma de decisiones; pertenencia a comités y órganos decisorios relativos a organizaciones comunitarias; número de mujeres en la unidad de coordinación; recursos directos a proyectos para mujeres; tasa de alfabetización hombres/mujeres; estado nutricional; contribución a la mano de obra agrícola.*

<sup>5</sup> Total de 17 supervisores. Número total de encuestados entre parentesis.

**Cuadro 15 Necesidades personales en materia de apoyo para mejorar la incorporación de las cuestiones de género y la potenciación del papel de las mujeres en su trabajo de supervisión para FIDA**

Tipo de apoyo	Numero de veces seleccionados <sup>6</sup>	%
Capacitación general en cuestiones de género	8	42.1
Capacitación en cuestiones de género en determinadas esferas temáticas	3	15.8
Capacitación en el uso de herramientas de análisis de género	9	47.4
Pautas sobre cuestiones de género en determinadas esferas temáticas	6	31.6
Hojas informativas de una pagina sobre genero en distintos sectores temáticos	2	10.5
Apoyo de los Gerentes del Programa en el País (CPM)	3	15.8
Apoyo de los Responsables Género del FIDA	4	21.1

Otro (3 respuestas): Recursos apropiados para contratar a especialistas de genero (en función de las necesidades) y para dar un apoyo en la implementación 2x ; Interacción y discusión sobre la política del FIDA en materia de genero y las áreas sobre las cuales concentrarse durante la misión y supervisión; líneas directrices del FIDA y la división regional sobre la aplicación del enfoque de genero en los proyectos.

**Cuadro 16 Sugestiones para que los proyectos mejoren la toma en cuenta de las necesidades de las mujeres y logren una mayor igualdad de oportunidades entre ellas y los hombres**

#### General

##### Activities

- keep the gender priority high;
- create incentives with the same conditions for both men and women;
- project staff must encourage and motivate women's participation (through building capacities and self-esteem);
- act without disturbing religious and cultural values; and
- convergence with existing programmes.

##### Structure of projects:

- staff: to have more women in management positions within the project structure; most project management units include a very limited number of women (if any), and even the officers in charge of women and gender are men in most projects (hiring a woman consultant to assist the project can be helpful);
- activities and budget: funds and activities exclusively and specifically targeted for women; gender share in investment envelope and project benefits; all projects under preparation should have a separate component and a budget line for gender activities; and
- adequate resource materials and guidelines to help projects to implement these steps.

#### Training or sensitization

(of staff, senior government officials, beneficiaries, implementing agencies, and NGOs, on the importance of gender, how to address gender issues, and how to implement gender approaches and use gender tools. Plan education and literacy training for women beneficiaries)

- ongoing training among project staff on how to implement the gender approach among men and women beneficiaries given that special knowledge and skills are needed to use the tools;
- general training in gender and other, related sectors identified through the project;
- sensitization of senior government officials involved in the planning and policy-making process;
- capacity-building among staff to address gender issues;
- more technical assistance grants for gender sensitization, plus education and literacy training for women beneficiaries; and
- more sensitization on gender issues in the project area and among implementing agencies and NGOs on the importance of taking gender into account.

<sup>6</sup> Dos esferas podían ser seleccionadas.

---

## Project cycle

### *Design*

- the participatory exercises and studies should include gender analysis and specify the differentiated roles of men and women; the initiatives in each project component should also be targeted;
- identify the most immediate needs and design projects according to those needs, keeping gender issues in view;
- preferably, create a separate gender mainstreaming component;
- make sure a gender specialist is included in all formulation missions (even if there is already a sociologist or socio-economist);
- establish gender priorities in the design stage;
- consider specific cultural constraints in project formulation and implementation;
- projects should include clearly defined activities, subcomponents, etc. that specifically aim at fostering equal opportunity between men and women and whereby women could be given a fairer chance to occupy decision-making positions; and
- the project document should be very clear regarding the participation of women in all project initiatives and ensure that adequate budgetary provisions are made for this purpose.

### *Appraisal*

- better formulation of gender-related activities at appraisal.

### *Monitoring*

- use a gender-disaggregated database as a benchmark and collect relevant data regularly during implementation.
- 

## **Cuadro 17 Obstáculos que han dificultado los esfuerzos de seguimiento de las cuestiones de género? (de orden individual, institucional, cultural, metodológico)**

### **De orden metodológico**

Difficulty in measuring gender variables; lack of an efficient monitoring and evaluation system for projects, which constrains the monitoring of programme indicators and makes it necessary to adapt mechanisms to collect data; poor monitoring and evaluation maintained in projects; lack of gender training; poor use of gender analysis methodologies; poor coverage of gender at appraisal; difficulty of implementing positive gender initiatives in projects; lack of clear objectives for the gender approach; poor quality of indicators used to capture and report on gender issues; widespread idea that working with the household ensures gender equality and gender equity inside the household; gender is insufficiently taken into account in design.

### **De orden institucional (**

**(i) national:** political and legal framework; **(ii) cooperating institutions:** workload and limited time; lack of adequate funds to cover the issue exhaustively and provide implementation support to relevant projects; lack of training for the project management officer and the consultant; lack of time to collect data during supervision; **(iii) project:** inadequate budget allocation for gender activities; implementation support for projects is often provided without any consultation with the United Nations Office for Project Services); aspects related to gender are cross-cutting. Collaboration might be difficult between the project officer in charge of the gender dimension and the officers of the other technical components; interaction between the objectives of the gender component and the other components is also not very clear; lack of incentives for women to create enterprises.

### **De orden cultural (linked to conviction and willingness)**

Limited commitment or willingness of certain key partners and project authorities to prioritize and address gender-related issues as part of key project strategic objectives; lack of interest shown by the project management unit, with consequences on methodology (data); the attitudes and lack of knowledge of project staff; limited knowledge of gender within the project, so that gender is reduced to a simple statistical control of how many women participate; cultural and traditional perceptions; the lack of openness among numerous men consultants (and, once, the coordinator of a regional programme) who participate in different phases of the project cycle and who demonstrate preconceived ideas on women's role in rural development, the household, the community, and productive activities, despite the practice in the field; women's work is paid less than men's; non-enforcement of gender policy; serious gender inhibitions (cultural); low literacy level of women and poor economic background.

### **No obstacle**

For two supervisors, there are no particular obstacles given that project staff are open to IFAD guidelines in terms of gender, gender evaluation and monitoring, etc., and IFAD has clear guidelines. All

---

---

projects have agreed to reassign funds to gender activities and women-specific activities as indicated by cooperating institutions and adjustment programmes in various areas (the World Bank included). Throughout the project, data are collected disaggregated by sex, which facilitates monitoring and evaluation and may be so used whenever required.

---

#### **Cuadro 18 Comentarios adicionales**

---

- Because of idiosyncrasies among our people, women in rural areas are still subject to men's will. This is one reason why women are still not integrated within rural development programmes. A strategy is needed to change this. This represents a big challenge for IFAD, which should take into account experiences elsewhere.
- All the IFAD projects are beautifully designed, but, sometimes, the many components create problems in implementation; in most cases, these are time-bound projects that are launched with high expectations, but, in the end, are isolated. Projects need to converge with other programmes and appropriate strategies.
- IFAD must also understand these issues, and country programme managers need to be familiar with these issues, especially during project design.
- Gender mainstreaming should be incorporated in all aspects of planning, implementation, monitoring and supervision in all projects and programmes.
- Thank you for providing us with an opportunity to express some of the constraints and issues faced in supporting IFAD's Strategic Framework and Plan of Action. In order to consolidate and strengthen our support, we recommend that a special allocation be made from the implementation support budget so that cooperating institutions may deal specifically with gender issues.
- Education among men and women.
- Supervision budgets allocated per project are not sufficient for hiring consultants to undertake gender reviews; frequently, another consultant in a different area of expertise must be hired to deal with specific problems.

#### **Experiencias positivas**

It has to be noted that PL has contributed significantly to gender awareness-building; there has been a great deal of sensitization in projects and programmes through IFAD resources, including among government staff, and many publications have been prepared. There also exists a team of trained people who provide consultancy. Material has been prepared and tailored for each project; participatory appraisals have been preformed, and specific strategies designed. In one project, IFAD is also financing a gender unit at the Ministry of Agriculture in El Salvador in coordination with other stakeholders.

The United Nations Office for Project Services and Banco de América Latina y el Caribe fully support the IFAD guidelines in the field of gender in all sectors. For the last three years, the United Nations Office for Project Services has been working with Codersa, an international consulting firm (Guatemala) with expertise in the supervision in the area of gender in projects in Central America. All supervision reports include a gender report. Through the same contract with Codersa, the United Nations Office for Project Services has cofinanced the document *Abriendo Brecha* used by IFAD and other institutions. The work of the gender focal point in the division and her coordination work with the Progenero Programme, which has led to a significant process of gender mainstreaming, have been crucial in ensuring consistency of action and the transfer of knowledge. We also agree with the decision taken by PL to interrupt Progenero and reconsider the strategy so as to avoid repeating actions unnecessarily.

---