

Incorporación del enfoque de género en los Grupos Técnicos de la Alianza del Pacífico (AP)

Recomendaciones y directrices para avanzar hacia la transversalización de género



Alianza del
Pacífico

Este documento fue preparado por Camila Dentone y María Isabel Vidal, Asistentes del Departamento de Género de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales de Chile durante la Presidencia Pro Témpace de Chile.

Agradecemos las valiosas contribuciones de las y los integrantes del Grupo Técnico de Género de la Alianza del Pacífico durante el desarrollo del Reporte.

Edición General: Ignacia Simonetti

Abril, 2020

Prólogo

La igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres son motores esenciales para avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible. Sin embargo, aún persisten importantes desafíos. La dificultad para acceder a ciertos tipos de trabajos, la reproducción de estereotipos de género y la falta de acceso a bienes económicos limitan la participación laboral femenina además de condicionar la intención de emprender de las mujeres.

Por ello, impulsar la incorporación de la mujer en la economía se ha vuelto una materia prioritaria de la Alianza del Pacífico, tal como se refleja en la Declaración de Paracas de 2015, que dio origen al Grupo Técnico de Género bajo el compromiso de diseñar una estrategia para incluir la perspectiva de género como un elemento transversal dentro de los grupos de trabajo. Se suma a lo anterior, la Visión Estratégica de la Alianza del Pacífico al año 2030, que hace un llamado a la inclusión mediante la transversalización del enfoque de género en el bloque.

Énfasis que Chile ha profundizado durante su Presidencia Pro Témpore, donde hemos impulsado una reflexión a nivel regional sobre cómo avanzar en fortalecer el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, a través de diferentes iniciativas, todo ello con el fin de proponer una agenda a largo plazo que permita al bloque responder de mejor forma a sus necesidades y demandas.

Los resultados de este Reporte elaborado por el Grupo Técnico de Género, que consideró la aplicación de una encuesta de autoevaluación a los Grupos Técnicos, identifican acciones claves para fomentar la transversalización del enfoque de género al interior de la Alianza del Pacífico. Los hallazgos nos hablan de que aún tenemos un largo camino por recorrer, por ello los invito a leer con detención las recomendaciones que nos permitirán avanzar hacia un enfoque de género en todos los niveles de diseño, implementación y evaluación de los proyectos y actividades de la Alianza.

Espero que este Reporte constituya un material de uso permanente y apoyo cotidiano para continuar monitoreando los avances y el grado de implementación de la perspectiva de género en el quehacer de los Grupos, Comités y Sub Comités de la Alianza del Pacífico, que a su vez deberán, a partir de este año, reportar sobre iniciativas que incorporen una dimensión de género y considerar, de manera voluntaria, la presentación de proyectos al Fondo de Cooperación que incluyan dicha perspectiva.

Confío que, al visibilizar las necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres, podremos - de forma decidida - contribuir al empoderamiento económico femenino y a hacer de nuestra región una más igualitaria e inclusiva.



Rodrigo Yáñez Benítez

Subsecretario de Relaciones Económicas Internacionales
Presidente Pro Témpore del Grupo de Alto Nivel
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile

Contenido

Prólogo	3
I. Resumen ejecutivo	5
II. Introducción	7
III. Encuesta y metodología	9
IV. Resultados Encuesta	12
V. Recomendaciones para avanzar hacia una exitosa aplicación del enfoque de género	20
VI. Links de interés	25

I. Resumen ejecutivo

En 2015, durante la X cumbre Presidencial de la Alianza del Pacífico (AP) en Paracas, la Presidenta de Chile, y los Presidentes de Colombia, México y Perú anunciaron la creación del Grupo Técnico de Género (GTG), cuyo objetivo es impulsar la incorporación del enfoque de género como un elemento transversal dentro de los trabajos de la Alianza del Pacífico.

Con el propósito de conocer el estado actual de la aplicación del enfoque de género en los lineamientos, planes de trabajo y actividades realizadas por los Grupos Técnicos de la AP, el GTG desarrolló una encuesta de autoevaluación online que fue respondida por 23 grupos técnicos. La “Encuesta de Incorporación del Enfoque de Género” permitió dar luces sobre los principales avances y desafíos a los que se han visto enfrentados los Grupos Técnicos en el proceso de transversalización del enfoque de género.

La encuesta persiguió tres objetivos: el primero, conocer el estado de implementación general de la incorporación del enfoque de género; el segundo, explorar el grado de acuerdo de los grupos en relación con el desarrollo de iniciativas y actividades específicas; y el último, recoger recomendaciones de los grupos sobre proyectos concretos para promover la transversalización de género al interior de la AP.

La encuesta muestra una clara tendencia, entendida en que la mayoría de los grupos percibe estar en un nivel bajo de implementación en cuanto a la incorporación del enfoque de género en su trabajo, tanto en la repuesta a los mandatos, en la identificación del impacto diferenciado según área temática, y en el diseño, implementación y evaluación de proyectos y actividades: un 60,8%, 69,5% y 65,2% respectivamente.

En línea con lo anterior, solo tres grupos, correspondientes al 13% de la muestra, se ubicaron en el nivel alto.

Con respecto a la percepción de los grupos frente a ciertas afirmaciones, un 30,4% afirmó estar de acuerdo en haber aplicado de manera efectiva el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones escritas y habladas; mientras que un 21,7% manifestó estar muy en desacuerdo con haber llevado a cabo recolección de datos desagregados en sus actividades y proyectos.

De las sugerencias recibidas, destaca la necesidad de contar con talleres o capacitaciones para orientar el proceso de integración del enfoque de género en el quehacer de los grupos, relevado por un 21% de éstos. Asimismo, un 13% de los grupos manifestó la importancia de contar con guías o manuales de herramientas para guiar el proceso de transversalización de género en su trabajo diario.

Al analizar los resultados arrojados por la encuesta, el presente reporte identificó diversas recomendaciones, entre las que destaca la realización de capacitaciones continuas para apoyar a los Grupos Técnicos en el proceso de transversalización de dicho enfoque; la mejora de las comunicaciones internas, la formalización de un canal continuo de comunicación y colaboración de los grupos con el Grupo Técnico de Género, entre otras medidas.

II. Introducción

Durante los últimos años, la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento económico de las mujeres y el fomento de su actividad emprendedora en la región, han ocupado un lugar relevante en la agenda de la Alianza del Pacífico (AP).

Como parte de una serie de esfuerzos para fomentar la transversalización del enfoque de género al interior de la AP, el Grupo Técnico de Género (GTG) desarrolló una encuesta de autoevaluación que, mediante distintos indicadores, permitirá monitorear la aplicación efectiva del enfoque de género en los lineamientos, planes de trabajo y actividades realizadas por los Grupos Técnicos de la AP.

En esta, su primera aplicación, la encuesta fue compartida con todos los grupos técnicos con el objetivo de conocer el estado de implementación respecto de si el grupo ha fomentado la participación equitativa de mujeres en las actividades que organiza, si han identificado las necesidades de las mujeres y el posible impacto diferenciado que tendría en ellas sus respuestas a los mandatos y desarrollo de actividades, entre otros.

La realización de esta encuesta marca un precedente al interior de la AP, y en adelante, ésta se aplicará de forma anual, con el objetivo de medir avances en el tiempo, y monitorear el progreso y los principales desafíos que presentan los grupos para implementar de manera efectiva el enfoque de género en su quehacer.

Este esfuerzo se enmarca en una serie de acciones de sensibilización lideradas por el Grupo Técnico de Género. Entre éstas se encuentra la publicación de un glosario de género con conceptos básicos en dicha materia, la realización de capacitaciones y el desarrollo de Webinars para orientar a los Grupos Técnicos en el proceso de transversalización de género¹.

¹ Organización Internacional del Trabajo. (2017). Definición de la transversalización del enfoque de género. Retrieved 10 April 2020, from <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

¿Qué es la transversalización del enfoque de género?

Durante la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (1995, Pekín), la incorporación de la dimensión de género en el diseño y monitoreo de políticas públicas y programas sociales fue establecida como una estrategia fundamental para promover la igualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2017).

Este proceso denominado transversalización del enfoque de género tiene como objetivo que las necesidades y experiencias de las mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, implementación y evaluación de programas y políticas en todos los ámbitos del desarrollo social. De esta forma, se plantea como una estrategia para dar cuenta de que los programas y políticas no son neutrales, y que es necesario visibilizar las necesidades de mujeres y hombres para que ambos puedan beneficiarse de igual manera de toda actividad o iniciativa que se planifique.

De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo (2017), la transversalización del enfoque de género “no consiste en simplemente añadir un "componente femenino" ni un "componente de igualdad entre los géneros" a una actividad existente. (...) Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo”.

III. Encuesta y metodología

El diseño de la encuesta recogió el aporte de manuales y otros referentes, como guías y documentos de organismos internacionales sobre cómo efectivamente transversalizar el enfoque de género a nivel institucional.

Se consultaron, entre otras, las guías para la transversalización de género del Foro de Cooperación Económica de Asia-Pacífico (APEC), Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). Asimismo, para la elaboración de las preguntas, se consideró la metodología aplicada en el cuestionario del reporte bianual de transversalización de género del Parlamento Europeo.

La encuesta, desarrollada en la plataforma Survey Monkey, fue aplicada durante el mes de febrero de 2020 y se mantuvo disponible hasta finales de marzo del mismo año. Esta fue respondida por 23 de un total de 24 Grupos Técnicos² (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Grupos Técnicos que respondieron la encuesta

Agencias de Promoción	Cultura	Laboral
Agenda Digital	Desarrollo e Inclusión Social	Estrategia Comunicacional
Asuntos Institucionales	Educación	Medioambiente y Crecimiento Verde
Encadenamientos Productivos	Movimiento de Personas y Facilitación del Tránsito Migratorio	Pymes
Género	Cooperación	Innovación
Pesca	Comité de Expertos CEAP	

² A principios de 2020, seis Grupos Técnicos se convirtieron en Comités del Protocolo Adicional

Tabla 2: Comités del Protocolo Adicional al Acuerdo Marco

Comité Conjunto en Materia de Inversión y Servicios (Subcomité de Servicios y Subcomité de Inversión)	Grupo Técnico de Trabajo del Operador Económico Autorizado (OEA)
Comité de Obstáculos Técnicos al Comercio	Grupo de Trabajo Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCE)
Comité de Contratación Pública	Comité de Reglas de Origen y Procedimientos Relacionados con el Origen, Facilitación de Comercio y Cooperación Aduanera

La encuesta de autoevaluación está compuesta de un total de cinco preguntas obligatorias divididas en tres dimensiones.

- I. La **primera**, orientada a conocer el nivel de implementación general de la incorporación del enfoque de género;
- II. La **segunda**, a explorar el grado de acuerdo de los grupos en relación con el desarrollo de iniciativas y actividades específicas con enfoque de género;
- III. y la **tercera**, orientada a recoger recomendaciones de los grupos sobre proyectos concretos para promover la transversalización de género al interior de la AP.

A. Primera dimensión: niveles de implementación en la incorporación del enfoque de género

Las preguntas de la primera dimensión consideran una matriz (Ver Tabla 2) que contempla tres niveles de análisis respecto de la aplicación del enfoque de género: bajo, medio y alto. Para efectos de facilitar la comprensión de cada nivel, se especifica qué significa cada uno tomando como referencia la definición de Naciones Unidas.

Adicionalmente, cada una de las tres preguntas en esta sección permite a los Grupos, de forma voluntaria, entregar información adicional para complementar y justificar el nivel seleccionado, entregándoles la oportunidad de detallar ejemplos o bien profundizar respecto de los avances y desafíos que se les han presentado en el proceso de aplicar un enfoque de género en su trabajo.

Tabla 2: Matriz de incorporación del enfoque de género

Indicador	Descripción
Nivel bajo	No existen elementos de género. El enfoque de género no se refleja en ningún componente de la actividad o proyecto.
Nivel medio	El género está reflejado de manera limitada. Dimensiones del enfoque de género están de alguna manera incluidas en los componentes del trabajo liderado por el grupo.
Nivel alto	Diseño que contribuye de manera significativa a la igualdad de género. Las diferentes necesidades de hombres y mujeres han sido visibilizadas, analizadas e incluidas en documentos, actividades, proyectos, y planes de trabajo.

B. Segunda dimensión: grado de acuerdo en relación con acciones y proyectos específicos

La segunda sección contempla cuatro afirmaciones, ante las cuales los grupos deben indicar en qué medida están de acuerdo en relación con su quehacer, en temáticas tales como la participación equitativa de mujeres y hombres en los eventos que organizan, acciones para investigar o fomentar la inclusión de género, recolección de datos desagregados por sexo y utilización de lenguaje inclusivo.

C. Tercera dimensión: sugerencias de acciones concretas para avanzar hacia la transversalización de género

La última dimensión, consta de una pregunta obligatoria que tiene como objetivo recoger sugerencias por parte de los grupos con relación a qué actividades o acciones recomiendan para seguir avanzando en la transversalización del enfoque de género al interior de la Alianza del Pacífico. Al final de la encuesta, se da espacio para comentarios adicionales, de manera optativa.

IV. Resultados Encuesta

El siguiente análisis agregado considera las respuestas entregadas por los 23 Grupos Técnicos que participaron de la encuesta. A continuación, se presentan observaciones generales a los resultados, y posteriormente, se ofrece un análisis en profundidad de las respuestas desglosadas por pregunta.

A. Observaciones generales

En primer lugar, es relevante mencionar que el 34,7%, equivalente a ocho grupos, considera que la incorporación del enfoque de género no aplica en algunos de los lineamientos de su trabajo. De las respuestas se desprende que estos grupos perciben que, al abordar temas transversales que afectan tanto a hombres como a mujeres, no necesitan hacer una evaluación del impacto diferenciado en el proceso de planificación, monitoreo y evaluación de las actividades y proyectos que desarrollan.

Similar, ocho de los grupos (34,7%) reportan que están conscientes de la necesidad de, o bien comenzar a aplicar un enfoque de género en su quehacer, o seguir avanzando en esta dirección en el caso de que ya hayan realizado proyectos que apunten en esta línea. Seis de los ocho grupos dan cuenta de ciertos esfuerzos, pero éstos se han realizado de manera parcelada, y no constituyen necesariamente una estrategia que cruce todos los ámbitos de su quehacer.

Con respecto a la realización de actividades o iniciativas que consideran una dimensión de género, cinco grupos, equivalentes a un 21,7%, reportan haber impulsado proyectos en esta línea, enfocándose principalmente en aspectos como: a) asegurar la asistencia de mujeres a eventos y actividades; b) realizar proyectos cuyo público objetivo son exclusivamente mujeres; c) abordar temáticas relacionadas con igualdad de género en su área de trabajo (ej: brechas de género en el ámbito digital); d) realización de capacitaciones con foco en mujeres, con el objetivo de fortalecer competencias y aptitudes y e) efectuar intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Finalmente, en cuanto a los desafíos para avanzar hacia la transversalización de género, un 21% de los grupos da cuenta de la necesidad de realizar actividades de sensibilización, particularmente, capacitaciones que puedan guiar su trabajo de manera concreta y práctica, ya que, si bien existe interés, reconocen falta de manejo y conocimientos de estas temáticas.

B. Observaciones específicas

Primera dimensión: niveles de implementación en la incorporación del enfoque de género

Al analizar de forma agregada las preguntas de la primera dimensión, en promedio, 65% de los grupos se sitúa en un nivel bajo de implementación respecto a la incorporación del enfoque de género en su trabajo; y solo tres grupos, que representan un 13% del total de la muestra, se situaron en el nivel alto.

A continuación, se presenta el desglose por pregunta:



► Nivel bajo

Una importante mayoría, equivalente a un 60,87% (Ver Gráfico 1) de los grupos, se sitúa en un nivel bajo de implementación. De éstos, un 43,4% de los grupos detalla que no ha considerado las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, ya sea porque: 1) su mandato no lo indica, 2) consideran que no aplica, o 3) estiman que su quehacer es transversal y no requiere diferenciación. Solo un grupo indica disposición a aplicar un enfoque de género en la respuesta a sus mandatos.

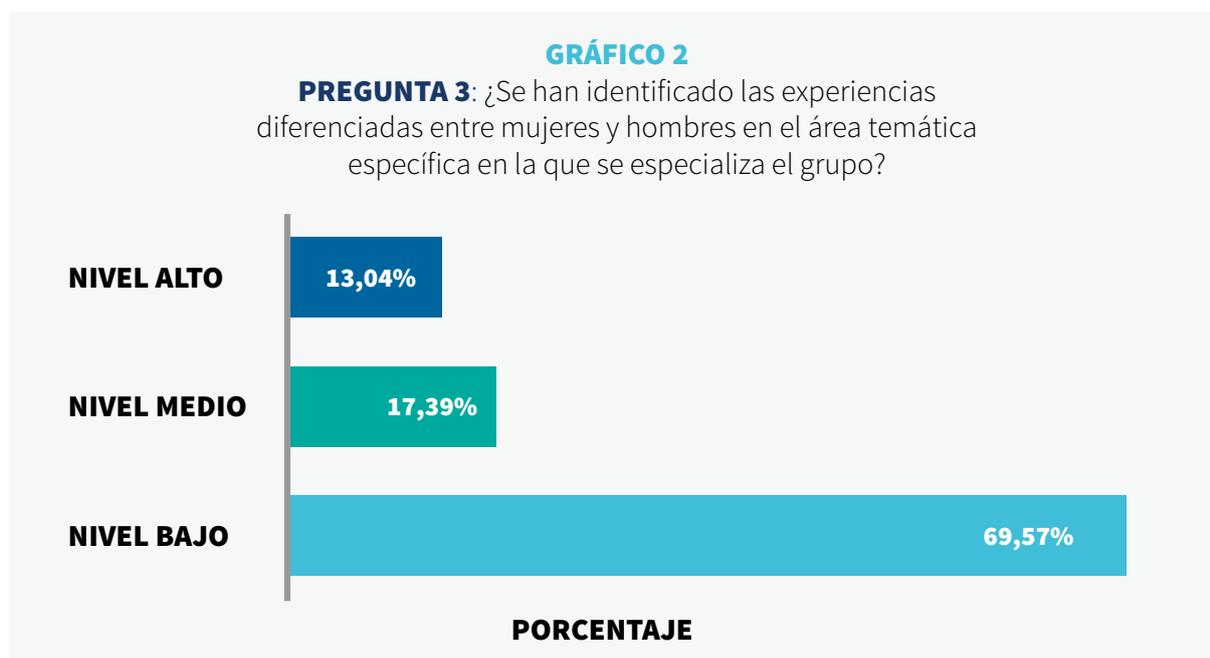
► Nivel medio

Mientras tanto, un 30,43% de los Grupos Técnicos se califica en un nivel medio ante la pregunta ¿se han identificado las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en la forma en que el grupo técnico responde a sus mandatos? De éstos, sólo 17,4% (4 grupos) han realizado proyectos o actividades con enfoque de género que buscan, entre otras cosas, promover la participación de las mujeres en la economía, fomentar su participación en sectores productivos masculinizados e impulsar el empoderamiento de mujeres a través de las TIC y STEM.

A pesar de situarse en el nivel medio, dos grupos dan cuenta de que no han diferenciado las necesidades de hombres y mujeres, lo que implica, considerando la definición de niveles establecida en la matriz de análisis, que el nivel de implementación no necesariamente se condeciría con la respuesta entregada.

► Nivel alto

En relación con la calificación más alta, se observa que solo dos grupos, que representan el 8,7% de la muestra, se ubican en un nivel alto de aplicación del enfoque de género. Mientras uno de ellos especifica que parte de sus compromisos se vincula directamente con la aplicación de un enfoque de género, el otro grupo da cuenta de que no existe diferenciación de las necesidades de hombres y mujeres en su plan de trabajo, y se refiere a temáticas neutrales, lo que implicaría que, en rigor, no se contempla un análisis diferenciado.



▶ **Nivel bajo**

Al analizar la aplicación del enfoque de género en el área temática específica de cada grupo, los resultados arrojan que 16 grupos, equivalentes al 69,57% (Ver Gráfico 2), se ubican en un nivel bajo de implementación. Si bien cuatro de ellos no entregan detalles del porqué de su respuesta, los que sí indican no haber identificado experiencias diferenciadas, listan las mismas razones que se detallan en la respuesta anterior.

▶ **Nivel medio**

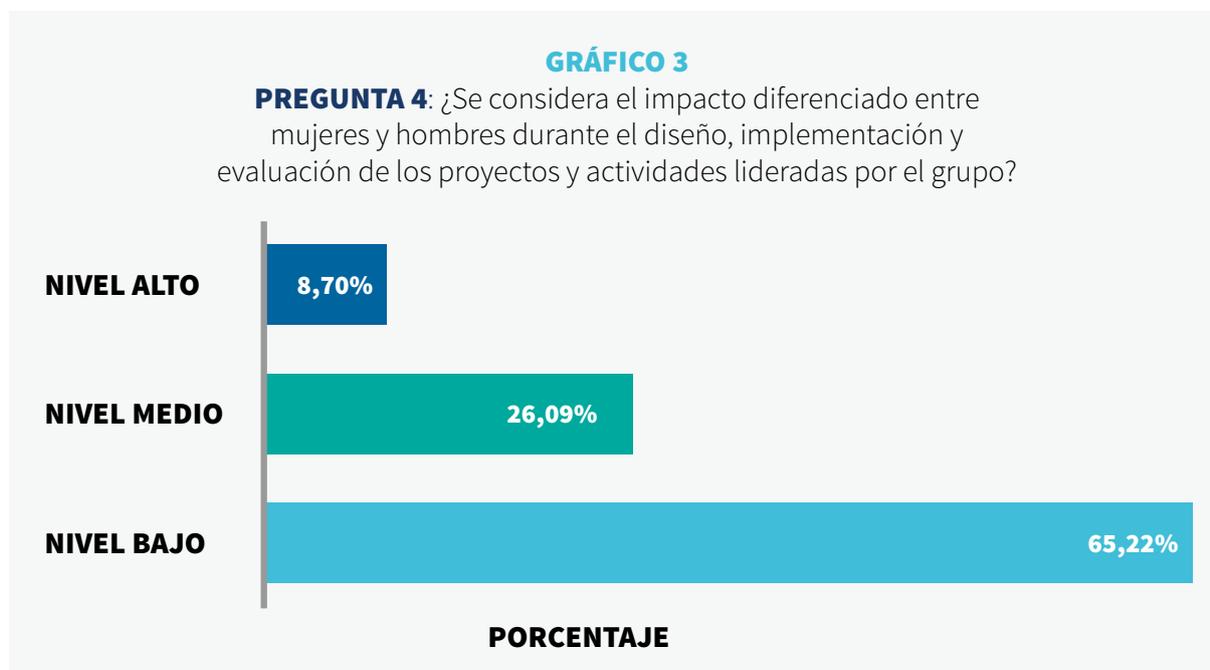
Ahora bien, mientras sólo un 17,39% de los Grupos Técnicos responde esta pregunta situándose en un nivel de implementación medio, destaca que todos ellos afirman tener ciertos conocimientos sobre la dimensión de género en su área temática en específico.

A través de sus respuestas escritas, se desprende que, en el caso de 2 de los grupos, (8,7%), existe un compromiso con la promoción de la inclusividad, sin embargo, no se detalla de qué manera éste se ha visto reflejado de manera concreta en su quehacer. De manera positiva, los grupos restantes entregan información precisa sobre la realización de talleres de capacitación y desarrollo de aptitudes vinculadas a sus áreas de trabajo.

▶ **Nivel alto**

Sólo un 13,04% de los grupos consideran tener un nivel de implementación alto. Similar al caso con la primera pregunta, se logra nuevamente evidenciar en este nivel cierta confusión con respecto a la aplicación del enfoque de género.

Las respuestas oscilan entre la incorporación de una dimensión de género, y la explicación que desde la temática en la que trabajan, desde su punto de vista, es transversal, por lo que no implicaría una diferenciación de género.



► Nivel bajo

Para el caso de la aplicación de un enfoque de género en el diseño, implementación y evaluación de proyectos y actividades, del total, la mayoría (65,22%) se sitúa en un nivel de aplicación del enfoque de género bajo, equivalentes a 15 grupos (Ver Gráfico 3). Si bien un 21,7% no entrega detalles de su respuesta, de la información complementaria se desprende que la mayoría de los grupos no ha considerado como una estrategia, al momento de diseñar actividades y proyectos, el posible impacto diferenciado que estos tendrían en mujeres y hombres.

Mientras un grupo manifiesta que sí lo ha considerado, justifica haberlo hecho en respuesta a condiciones establecidas por una contraparte. Adicionalmente, tres grupos indican que considerarían a futuro la incorporación del enfoque de género en todas las etapas de planificación, idealmente contando con el apoyo y guía del Grupo Técnico de Género.

► Nivel medio

Para aquellos grupos que se situaron en el nivel de implementación medio (26,09%) se observa que, en este caso, las respuestas son más bien heterogéneas. Un 8,7% (2 grupos), indican considerarlo solo en una etapa en particular del desarrollo de proyectos y actividades. Otros 2 grupos afirman tener actividades con enfoque de género en agenda, sin embargo, no dan cuenta de qué manera la incorporación del enfoque de género sería integrada en cada etapa del proyecto. Finalmente, a pesar de situarse en este nivel, 2 grupos expresan que la pregunta no aplica ya que no es pertinente a la naturaleza de su quehacer.

► **Nivel alto**

En línea con la tendencia ya observada, un bajo porcentaje de los grupos, equivalentes al 8,7%, si sitúan en un nivel de implementación alto. Relevante mencionar, que uno de ellos indica que la incorporación del enfoque de género será considerada a futuro, de lo que se desprende que, si bien existe interés, es aún una tarea pendiente. Mientras que el otro grupo señala que no se considera un impacto diferenciado, ya que, bajo su criterio, su trabajo tendría efectos neutrales.

Segunda dimensión: grado de acuerdo en relación con acciones y proyectos específicos

Por otra parte, se les preguntó a los Grupos Técnicos su nivel de acuerdo con respecto una serie de afirmaciones (ver Gráfico 4) para indagar en el conocimiento de éstos sobre materias específicas asociadas al enfoque de género. Se observó una tendencia a seleccionar la alternativa “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en sus respuestas, lo que puede explicarse, entre diversos factores, a que esta se trató de la primera aplicación de esta encuesta, y que los grupos no están necesariamente familiarizados con los conceptos.

A diferencia de la tendencia evidenciada en la dimensión anterior, donde la gran mayoría de los grupos se ubicó en un nivel bajo de implementación, en esta oportunidad la percepción ante las distintas afirmaciones es más bien heterogénea.

En primer lugar, se observó que sólo un 21,7% de los Grupos Técnicos considera que la participación de mujeres en las actividades que organizan (como participantes o expositoras) se ha fomentado de manera efectiva.

Por otro lado, también es posible señalar que la recolección de datos con enfoque de género aún es una tarea pendiente: solo un 21,6% de los grupos afirma estar de acuerdo o muy de acuerdo frente a la afirmación si el grupo recopila datos desagregados por sexo asociados a sus actividades y/o proyectos .

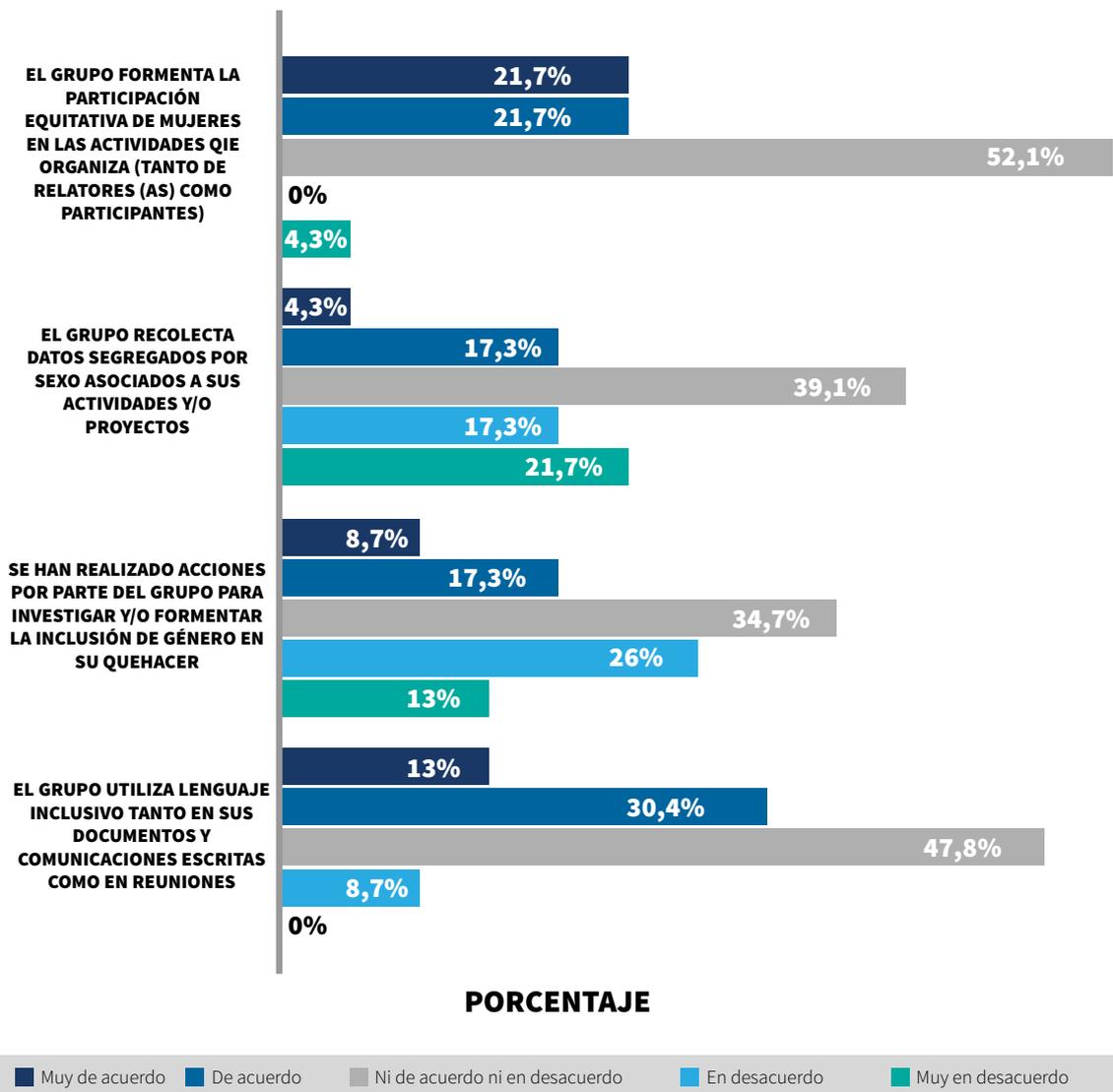
Frente a la afirmación referida a la investigación o fomento de la inclusión de género en su quehacer, se observó que un 26% indica estar de acuerdo o muy de acuerdo en que se ha llevado adelante como parte de su agenda de trabajo.

Finalmente, destaca que, un 30,4% de los grupos considera que ha aplicado de manera efectiva el uso de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones tanto escritas como habladas.

A partir del análisis de las respuestas se evidencian resultados mixtos. En este sentido, se observan avances moderados en relación con el uso de lenguaje inclusivo y la participación de mujeres en actividades y eventos, mientras que, en el caso de iniciativas más estratégicas, como la recolección de datos con enfoque de género y la investigación, se observa la necesidad de seguir fomentando la inclusión de éstas en el quehacer de los Grupos Técnicos.

GRÁFICO 4

PREGUNTA 5: Señale en qué medida está de acuerdo con las afirmaciones



Tercera dimensión: sugerencias de acciones concretas para avanzar hacia la transversalización de género

De gran relevancia para este estudio son las recomendaciones para avanzar hacia la transversalización de género sugeridas por los propios Grupos Técnicos. Se observó que más de un tercio de los grupos (34,7%) da cuenta de la necesidad de contar con algún tipo de **apoyo para guiar el proceso de integración de un enfoque de género** en su trabajo diario.

En paralelo, otros grupos recomiendan la realización de **jornadas de capacitación**, así como también el uso de guías prácticas para la incorporación del enfoque de género. Destaca la sugerencia, relevado por algunos grupos, de incorporar el enfoque de género como un **apartado especial en las agendas de trabajo** de cada grupo.

A partir del análisis de las respuestas, se hace evidente la necesidad de apoyar a los Grupos Técnicos en **adquirir nuevos conocimientos** o bien profundizar en el significado más amplio del enfoque de género y de reforzar el **acompañamiento** a la hora de aplicar este enfoque en el diseño, implementación y monitoreo de proyectos y actividades. Sobre este último punto, cuatro grupos dan cuenta de la necesidad de coordinación de su trabajo en conjunto con el Grupo Técnico de Género, proponiendo instaurar nuevos canales de comunicación y colaboración.

Adicionalmente, destaca la recomendación de promover de forma más explícita la **participación equitativa de mujeres y hombres relatores en eventos y actividades**, y la importancia de contar con un liderazgo que fomente la incorporación del enfoque de género.

V. Recomendaciones para avanzar hacia una exitosa aplicación del enfoque de género

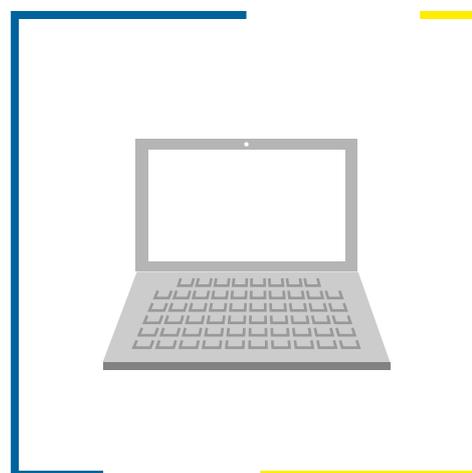
Los resultados de la encuesta entregan información valiosa sobre las percepciones de los principales desafíos que enfrentan los grupos para una incorporación efectiva del enfoque de género, lo que permite trazar directrices para seguir avanzando en esta tarea.

De acuerdo con lo observado y contrastando los resultados con recomendaciones de organismos internacionales sobre la materia, en esta sección se detallan diversas propuestas para continuar reforzando la labor de la transversalización del enfoque de género tanto en la labor concreta de los grupos, como en el quehacer general de la AP.

1. Realización de capacitaciones continuas

Contar con orientación y asesoría se plantea como un paso crucial para avanzar en la transversalización de género al interior de AP. Sugerido con fuerza por los propios Grupos Técnicos, y en línea con experiencias ya probadas al respecto, se recomienda la realización continua de capacitaciones o talleres que contribuyan a guiar el trabajo de los grupos de manera concreta y práctica. Si bien existe interés y apertura en cuanto a incorporar un enfoque de género, se evidencia la necesidad de contar con un apoyo guiado que permita una reflexión conjunta al respecto. En esa línea, las capacitaciones ofrecen la oportunidad para compartir información y sensibilizar a los y las participantes sobre los desafíos en materia de equidad de género.

Oportunidades de formación al respecto, en especial a través de metodologías y enfoques de aprendizaje innovadores y participativos, permiten proporcionar un marco teórico sobre algunos conceptos básicos sobre igualdad de género, analizar casos prácticos e identificar las necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres según área temática.



Los resultados esperados de estas capacitaciones y/o talleres son el desarrollo de competencias que les permita a los y las participantes reconocer y diferenciar conceptos claves en materia de igualdad de género, pero más importante identificar las consecuencias positivas y negativas para mujeres y hombres a partir de las relaciones y las identidades de género, aplicadas al quehacer de cada Grupo.

2. Difundir y/o Desarrollar Guías o Manuales de herramientas para la incorporación del enfoque de género

El desarrollo de habilidades para la correcta incorporación de un enfoque de género es un proceso continuo y de largo plazo. Razón por la cual resulta esencial tener acceso a herramientas, tales como guías y manuales en la materia, de manera de contribuir a reforzar la capacidad de



los equipos para incorporar las consideraciones de género en su diario quehacer. Hoy es posible acceder de forma gratuita a diversas herramientas, las que, por ejemplo, contienen recomendaciones sobre las acciones requeridas para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de un proyecto, en la producción de estadísticas, en el diseño de políticas públicas, así como en la elaboración de estrategias comunicacionales.

Resulta fundamental poder identificar, poner a disposición y difundir a los Grupos Técnicos de la AP, herramientas metodológicas que faciliten la transversalización del enfoque de género en los distintos momentos del proceso de desarrollo de sus programas y actividades. Al final de este documento, se enumeran una lista de manuales y guías como referencia.

3. Incorporación del enfoque de género en todas las etapas de planificación, desarrollo y monitoreo de proyectos y actividades

De acuerdo con el PNUD (2014)³, la etapa del diseño de un programa o actividad es crucial para incorporar consideraciones sobre la igualdad de género. Este proceso de análisis facilita la transversalización del enfoque de género, ya que requiere de una evaluación a priori, que contempla “la problematización, la identificación de necesidades, intereses, posibles soluciones, así como información desagregada por sexo para prever resultados esperados y los impactos posibles en hombres y mujeres.” (PNUD, 2014, p.81).

³PNUD.(2014). Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile.
Disponble en https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

En línea con lo anterior, se recomienda a los grupos considerar que no todas las actividades o proyectos planificados son necesariamente neutrales en cuanto al género, lo que implicaría desarrollar una evaluación al inicio de cualquier planificación donde se analice, por ejemplo, si hay brechas de género significativas y relevantes en el sector en el que operará el proyecto.

De esta manera, los grupos pueden adelantarse a impactos no previstos o no deseados que pudiesen beneficiar o desfavorecer a mujeres u hombres. De igual forma, si aplica, los grupos pueden identificar procesos y canales de comunicación para alentar activamente a las mujeres a participar en la implementación de dicho proyecto; o bien establecer cómo el proyecto recopilará y utilizará datos desagregados por sexo para analizar el impacto del proyecto en las mujeres.

4. Avanzar hacia la producción y análisis de datos desagregados por sexo

La generación de datos con enfoque de género y de indicadores que capturen con mayor precisión las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres son esenciales para medir cambios y avances a través del tiempo. Avanzar en recolectar, compilar, analizar y presentar periódicamente datos con enfoque de género es fundamental para que los equipos puedan “ajustar sus objetivos y metas de acuerdo a la realidad particular de mujeres y hombres.” (INE, 2015).⁴

Una eventual línea de trabajo a considerar por los Grupos Técnicos de la Alianza del Pacífico es el levantamiento de datos sobre la participación de mujeres en cada actividad que realicen, tanto como participantes como de relatoras. Adicionalmente, los Grupos pueden identificar indicadores con enfoque de género para diferenciar los objetivos de un proyecto o programa, y de igual forma contemplar indicadores de resultados o de impacto sensibles al género. Lo anterior, no sólo les permitirá detectar posibles efectos diferenciados para mujeres y hombres, sino también realizar ajustes a los mismos.

De igual forma, considerar un enfoque de género en formularios y encuestas, como en ejercicios de recolección de datos que consideran una caracterización de la muestra. En el desarrollo de estudios y otros documentos de investigación, de ser pertinente, se considera valioso contemplen el enfoque de género como un elemento de análisis. En



⁴ Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, INE. (2015). GUÍA METODOLÓGICA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS. Disponible en https://www.mop.cl/GIS/Documents/Guia_metodologica_genero_en_las_estadisticas_INE_2015.pdf

este sentido, se recoge la recomendación de uno de los grupos de asegurar la continuidad de iniciativas como “el trabajo de generación de bases de datos e información comparada sobre brechas de género en los países de la Alianza del Pacífico, tales como el informe conjunto con la OCDE de 2016.”

5. Acordar compromisos o metas voluntarias

De acuerdo con el PNUD, para una exitosa transversalización del enfoque de género, este proceso se debe reconocer como responsabilidad de todos y todas. En este sentido, se recomienda a los grupos explorar la posibilidad de establecer metas voluntarias, compromisos factibles y pertinentes a la naturaleza del quehacer de cada uno vinculados a la igualdad de género.

Esta medida requeriría, por ejemplo, incluir como ítem en las agendas de reuniones de los grupos, la transversalización de género, de manera de discutir e identificar posibles metas relacionadas a los mandatos, actividades y proyectos del grupo. Por ejemplo, considerar la paridad de género en la organización de paneles de discusión, incorporar indicadores de género a lo largo de las fases de los proyectos, o cualquier otro propósito que el grupo decida sea plausible y vaya acorde a sus necesidades.

6. Impulsar la cooperación y vinculación de los grupos con el GTG

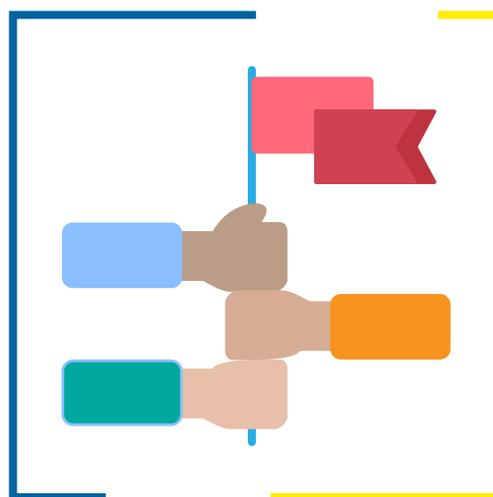
Las respuestas y recomendaciones dan cuenta de la necesidad de avanzar hacia contar con un mecanismo de comunicación fluido y eficaz entre los Grupos Técnicos y el Grupo Técnico de Género. En este sentido, se recomienda fomentar las comunicaciones entre los grupos, de manera que el GTG pueda poner a disposición sus conocimientos y herramientas para entregar apoyo y orientación a los grupos que requieran despejar dudas o bien estén interesados en la aplicación del enfoque de género a un determinado proyecto o programa.

Generar sinergias e instancias de cooperación resulta fundamental para seguir avanzando en el proceso de transversalización del enfoque de género al interior de la AP. Algunas alternativas para avanzar hacia este objetivo, sería la de identificar un espacio durante las Rondas de Reuniones de los Grupos Técnicos, donde los(as) coordinadores(as) interesados(as) pudieran intercambiar avances, propuestas y proyectos.

7. Utilización de un lenguaje inclusivo

Si bien la encuesta arrojó que la mayoría de los grupos señalan hacer uso de un lenguaje inclusivo, una eventual línea de trabajo a considerar por los grupos sería establecer revisiones periódicas del correcto uso del lenguaje en todo tipo de situación, tanto comunicativa, oral como escrita, formal o informal, con un público tanto interno como externo. Asimismo, se sugiere hacer una revisión y registro de todos los documentos referidos por los grupos. El objetivo detrás de esta acción es dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino y asegurar su correcta representación en todo tipo de comunicación. Por ejemplo, evitando generalizaciones masculinas para situaciones o actividades donde participan tanto mujeres como hombres y favoreciendo comunicaciones y expresiones no discriminatorias.

Asimismo, se sugiere incorporar el enfoque de género también en el uso de representaciones gráficas, utilizadas tanto en afiches, invitaciones, cargos, notas internas, instructivos, producciones digitales y presentaciones. Lo anterior contempla, entre otros factores, incorporar de forma equitativa figuras femeninas y masculinas, evitando estereotipos asociados a profesiones y roles. Similar cuidado con los íconos u otras representaciones gráficas.



VI. Links de interés

Banco Mundial

Applying a Gender Lens throughout the PPP Project Cycle

[Ver aquí](#)

Council of Europe

Gender Mainstreaming Guidelines

[Ver aquí](#)

EIGE European Institute for Gender Equality

Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit

[Ver aquí](#)

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Equal Guide on Gender Mainstreaming – European Commission, 2004

[Ver aquí](#)

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile

Guía Metodológica para Incorporar el Enfoque de Género en las Estadísticas

[Ver aquí](#)

Ministerio de Educación de Chile

Comuniquemos para la igualdad, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo

[Ver aquí](#)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNESCO Gender Lens Project Design and Review

[Ver aquí](#)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile

[Ver aquí](#)

UNICEF El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

GENDER TOOLKIT Integrating Gender in Programming for Every Child in South Asia

[Ver aquí](#)