



## ► Directrices Ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con Perspectiva de Género

Basadas en el análisis de género de 43 PIIE  
ejecutados en 27 países de África, Asia, el Caribe y  
América Latina entre 1995 y 2013.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de Autor y Licencias) de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer fotocopias de conformidad con las licencias que les hayan sido concedidas para ese fin. Sírvase visitar [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Datos de catalogación de la OIT

Tanzarn, Nite; Gutiérrez, María Teresa

*Directrices Ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con Perspectiva de Género* / Nite Tanzarn, María Teresa Gutiérrez; Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Inversiones Intensivas en Empleo - Ginebra, OIT.

ISBN: 9789220383018 (web PDF)

Programa de Inversiones Intensivas en Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo.

creación de empleo / transversalización de la perspectiva de género / igualdad de género / planificación de programas / ejecución de planes / buenas prácticas / recopilación de datos / papel de la OIT

13.01.3

*Directrices Ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con Perspectiva de Género* fue publicada en 2015 en inglés y traducida posteriormente en francés. La presente versión traducida al español mantiene el mismo contenido y estructura, que ha probado ser útil y práctica, para apoyar la implementación de proyectos PIIE en los países de Latinoamérica.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras contribuciones firmados son únicamente responsabilidad de sus autores, y su publicación no implica aprobación alguna de la Oficina Internacional del Trabajo de las opiniones expresadas en dichos documentos.

Las referencias de nombres de empresas, o a productos o procesos comerciales no implican aprobación alguna de la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencione una empresa en particular, o productos o procesos o comerciales, no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y plataformas de distribución digital, o solicitándolas directamente a [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para mayor información, visite nuestro sitio web en [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o envíe un correo electrónico a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín - Italia

Foto de la portada: © OIT/Unidad de Inversiones Intensivas en Empleo (EMP/INVEST)

# ► Directrices Ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con Perspectiva de Género

Basadas en el análisis de género de 43 PIIE ejecutados en 27 países de África, Asia, el Caribe y América Latina entre 1995 y 2013.

Elaboradas para la Unidad  
de Inversiones Intensivas en Empleo  
de la OIT por  
**Nite Tanzarn**  
**María Teresa Gutiérrez**

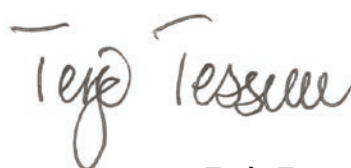


# Prefacio

El Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) de la OIT cuenta con más de 35 años de experiencia vinculando el empleo con el desarrollo de obras de infraestructura en más de 70 países. El PIIE promueve tecnologías basadas en la mano de obra que ofrecen grandes ventajas en términos de utilizar las inversiones en infraestructura para crear trabajo y oportunidades de generación de ingresos y desarrollar las competencias y capacidades de las comunidades locales.

El PIIE utiliza el ciclo de los proyectos de obras de infraestructura como medio para alcanzar sus objetivos de creación de empleos, participación local, utilización de los recursos locales y promover la buena gobernanza. Las presentes *Directrices ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) con Perspectiva de Género* destacan cómo el ciclo de los PIIE tiene puntos de entrada que hacen posible promover la igualdad de género. Tales puntos de entrada incluyen: garantizar que los grupos desfavorecidos puedan participar y contribuir de manera significativa a la planificación y ejecución de las obras de infraestructura rural; involucrar a las mujeres en los procesos de planificación; y garantizar que también puedan beneficiarse del empleo ofrecido. Para que las mujeres puedan acceder al empleo también es necesario adoptar medidas específicas en función de las costumbres y la cultura locales. Medidas como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el suministro de servicios de guardería, el establecimiento de cuotas, la puesta a disposición de obras cerca del hogar, los horarios de trabajo flexibles y las opciones de trabajo a tiempo parcial tienden a aumentar la participación de las mujeres.

Las presentes Directrices son el resultado del estudio sobre género y obras públicas desarrollado a partir de la evidencia de más de 43 proyectos implementados en 27 países.



**Terje Tessem**

Jefe del Servicio de Desarrollo e Inversión (DEVINVEST)  
Director de la Unidad de Inversiones Intensivas en Empleo (EMP/INVEST)



# Contenido

▶ Prefacio	iii
▶ Abreviaturas	ix
▶ Introducción	1
El porqué de las presentes directrices	2
Acerca de las presentes directrices	2
A quién van dirigidas las directrices	3
Organización de las directrices	3
▶ 1. Panorama general de la política de los PIIE para la creación de empleo	6
Introducción	6
Objetivos	6
Niveles de apoyo	7
Enfoque	7
▶ 2. Igualdad de género en las fases de identificación y focalización de los PIIE	12
Procedimientos clave	12
Preguntas orientadoras	12
Indicadores clave	13
Buena práctica 2.1: Consultar con las mujeres y los hombres para identificar sus necesidades	14
Recuadro 2.1 Buenas prácticas ilustrativas de identificación del proyecto	14
Buena práctica 2.2: Reconocimiento de las diferencias de género en los diferentes niveles de pobreza y/o vulnerabilidad	15
Recuadro 2.2 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer las diferencias de género y pobreza en la fase preparatoria del proyecto	15
Buena práctica 2.3: Reconocer la pobreza de tiempo de las mujeres	17
Recuadro 2.3 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer la pobreza de tiempo de las mujeres en la fase preparatoria del proyecto	17
Buena práctica 2.4: Reconocer las diferencias en los grados de instrucción y la empleabilidad de las mujeres y de los hombres	18
Recuadro 2.4 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer las diferencias educativas de género en la fase preparatoria del proyecto	18

Buena práctica 2.5: Identificar oportunidades para la participación de las mujeres y/o resaltar la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para las mujeres.....	19
Recuadro 2.5 Buenas prácticas ilustrativas para identificar oportunidades/ medidas de acción positiva en la fase preparatoria del proyecto .....	19
<b>▶ 3. Igualdad de género en el diseño y evaluación de los PIIE</b>	<b>22</b>
Procedimientos clave .....	22
Preguntas orientadoras .....	24
Indicadores clave .....	25
Buena práctica 3.1: El PIIE cuenta con un objetivo de género explícito .....	26
Recuadro 3.1 Buenas prácticas ilustrativas para formular objetivos de los PIIE sensibles a las necesidades de género .....	26
Buena práctica 3.2: Adopción por el PIIE de medidas de acción positiva a favor de las mujeres y un diseño sensible a las necesidades de las mujeres y los hombres.....	28
Recuadro 3.2 Buenas prácticas ilustrativas para la adopción de medidas de acción positiva para las mujeres en los PIIE .....	28
Buena práctica 3.3: Inclusión en el PRODOC de indicadores sensibles al género para el monitoreo y la evaluación del proyecto .....	37
Recuadro 3.3 Buenas prácticas ilustrativas para definir indicadores sensibles al género en los PIIE .....	37
Buena práctica 3.4: Contemplar en el presupuesto las acciones que incorporan la perspectiva de género identificadas durante el proceso de planificación .....	38
Recuadro 3.4 Buenas prácticas ilustrativas de elaboración de presupuestos con perspectiva de género .....	38
Buena práctica 3.5: Identificación de los riesgos potenciales relacionados con el género y definición de las medidas para mitigarlos.....	38
Recuadro 3.5 Buenas prácticas ilustrativas de evaluación de la dimensión de género para identificar y mitigar los riesgos .....	39
<b>▶ 4. La igualdad de género en la ejecución, el monitoreo y la preparación de informes</b>	<b>42</b>
Procedimientos clave .....	42
Preguntas orientadoras .....	43
Indicadores clave .....	43
Buena práctica 4.1: Elaboración de una estrategia/plan de acción sobre género.....	44
Recuadro 4.1 Buenas prácticas ilustrativas de ejecución de programas .....	44



Buena práctica 4.2: Incorporación explícita de las cuestiones de género pertinentes en los documentos contractuales .....	45
Recuadro 4.2 Buenas prácticas ilustrativas para incorporar la igualdad de género como una obligación contractual .....	45
Buena práctica 4.3: Los ejecutores disponen de las capacidades necesarias para ejecutar el proyecto con una perspectiva de género .....	46
Recuadro 4.3 Buenas prácticas ilustrativas de desarrollo de capacidades demostradas en materia de género .....	46
Buena práctica 4.4: Asignación de personal encargado de la supervisión técnica sobre la igualdad de género .....	47
Recuadro 4.4 Buenas prácticas ilustrativas de supervisión técnica sobre la igualdad de género .....	47
Buena práctica 4.5: Sensibilizar a las comunidades y al personal del proyecto para romper con los estereotipos de género .....	49
Recuadro 4.5 Buenas prácticas ilustrativas para el combate de los estereotipos de género .....	49
Buena práctica 4.6: Inclusión equitativa de mujeres y hombres en la capacitación y en el empleo .....	51
Recuadro 4.6 Buenas prácticas ilustrativas de contratación equitativa .....	51
Buena práctica 4.7: Proporcionar un entorno y prácticas operativas propicios para la participación plena de las mujeres .....	53
Recuadro 4.7 Buenas prácticas ilustrativas para el abordaje de los obstáculos a la participación de las mujeres .....	53
Buena práctica 4.8: Inclusión de la evaluación del progreso en el logro de los resultados de género definidos como parte del monitoreo del desempeño .....	54
Recuadro 4.8 Buenas prácticas ilustrativas de monitoreo sensible al género .....	54
<b>► 5. La igualdad de género en las evaluaciones intermedia y final del proyecto</b> .....	<b>56</b>
Procedimientos clave .....	56
Preguntas orientadoras .....	56
Indicadores clave .....	57
Buena práctica 5.1: Las evaluaciones intermedias y finales del proyecto reportan los avances en el logro de los resultados de género definidos .....	58
Recuadro 5.1 Buenas prácticas ilustrativas de elaboración de informes con perspectiva de género –más que números .....	58
<b>► ANEXOS</b> .....	<b>61</b>
<b>Anexo I.</b> Glosario: conceptos de género clave en los PIIE .....	61
<b>Anexo II.</b> Documentos consultados .....	65

<b>Anexo III.</b>	Lista de los PIIE analizados por región/país, fecha de inicio/término y tipo de inversión.....	66
<b>Anexo IV.</b>	Lista de comprobación para integrar la dimensión de género en los TdR.....	69
<b>Anexo V.</b>	Análisis de la situación participativa.....	70
<b>Anexo VI.</b>	Resumen de PIIE que demuestran buenas prácticas de focalización e identificación de los proyectos.....	75
<b>Anexo VII.</b>	La dimensión de género en los contratos de los PIIE .....	77
<b>Anexo VIII.</b>	Ejemplo de estimación cuantitativa de las obras (EC).....	79
<b>Anexo IX.</b>	Ejemplo de evaluación de la dimensión de género.....	80
<b>Anexo X.</b>	Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de diseño.....	83
<b>Anexo XI.</b>	Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de ejecución, monitoreo y elaboración de informes.....	85
<b>Anexo XII.</b>	Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de evaluación y elaboración de informes .....	88
<b>Anexo XIII.</b>	Plantilla para evaluar los impactos cuantitativos de los PIIE .....	89

## Lista de cuadros

<b>Cuadro 3.1</b>	Marco para la transversalización de la perspectiva de género .....	23
<b>Cuadro 3.2</b>	Representación por género en las metas y logros de los PIIE .....	31
<b>Cuadro 5.1</b>	Fuentes de información sobre oportunidades de empleo en obras públicas, por país de estudio y sexo .....	70
<b>Cuadro 5.2</b>	Formato del programa de actividades diarias.....	73
<b>Cuadro 5.3</b>	Acceso y control de los bienes de capital por género .....	74

## Lista de figuras

<b>Figura 1.1</b>	Panorama general del ciclo de mejoramiento de infraestructura de los PIIE.8	
<b>Figura 1.2</b>	La teoría del cambio como herramienta normativa integral para trazar la ruta hacia el logro de la igualdad de género en los PIIE .....	9
<b>Figura 1.3</b>	Panorama general de la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de los PIIE.....	10
<b>Figura 3.1</b>	Resumen de los PIIE que definieron cuotas para que las mujeres participaran en los programas y se beneficiaran de los mismos.....	30

# Abreviaturas

<b>BMO</b>	Basado en la mano de obra
<b>EC</b>	Estimación cuantitativa de las obras
<b>GSOP</b>	Programa de Oportunidades Sociales de Ghana
<b>HIMO</b>	<i>Haute Intensité de Main d'oeuvre</i> [Programa de obras intensivas en mano de obra]
<b>IIE</b>	Inversiones intensivas en empleo
<b>JOY</b>	Oportunidades de empleo para los jóvenes
<b>MGNREGP</b>	Programa Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (India)
<b>NIAS-RACBP</b>	Proyecto de Fortalecimiento del Acceso y las Capacidades Rurales de las Islas de Nías
<b>NREGA</b>	Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural (India)
<b>ODM</b>	Objetivo de Desarrollo del Milenio
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PAOP</b>	Programa Ampliado de Obras Públicas
<b>PEJ</b>	Programa de Empleo Juvenil
<b>PIAR</b>	Planificación Integrada del Acceso Rural
<b>PIIE</b>	Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
<b>PPDNRE</b>	<i>Programme de prévention des désastres naturels par la réhabilitation de l'environnement à travers la création d'emplois</i> [Programa de Prevención de los Desastres Naturales mediante la Rehabilitación del Medio Ambiente a través de la Creación de Empleo]
<b>PPE</b>	Programa Público de Empleo
<b>PREDEC</b>	Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente (Liberia)
<b>PRODOC</b>	Documento del proyecto
<b>PROHIMO</b>	<i>Projet d'appui aux programmes à Haute Intensité de Main d'œuvre</i> [Proyectos de apoyo a los programas de obras públicas intensivas en mano de obra]
<b>QIECP</b>	Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (Sierra Leona)
<b>R2000</b>	Programa de Carreteras Roads 2000 (Kenya)
<b>RSPS</b>	Apoyo al Programa del Sector Vial (Uganda)
<b>TdR</b>	Términos de referencia
<b>TIM Works</b>	Programa de apoyo a la ejecución del presupuesto de inversión para el desarrollo de infraestructura y generación de empleo en las zonas rurales (Timor-Leste)
<b>UTRP</b>	Proyecto de Rehabilitación del Transporte en Uganda
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida



# Introducción

La Agenda de Trabajo Decente de la OIT<sup>1</sup> proporciona un marco para el desarrollo que promueve oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El objetivo general de los Programas de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) es contribuir a la reducción de la pobreza mediante una adecuada generación de empleo, participación local, utilización de los recursos locales, el desarrollo de capacidades y políticas que promuevan la buena gobernanza. Las acciones van desde la planificación a nivel local hasta la ejecución mediante tecnologías intensivas en mano de obra, y desde pequeños contratos a nivel de las comunidades hasta sistemas de mantenimiento apropiados. El desafío consiste en involucrar a las mujeres a lo largo del ciclo del proyecto y garantizar que también puedan beneficiarse de la inversión y el empleo provistos. La concienciación sobre las cuestiones de género y los instrumentos apropiados pueden contribuir a identificar las prioridades de las mujeres en materia de inversiones en infraestructura, que suelen ser diferentes a las de los hombres y, por lo tanto, la participación de aquellas puede modificar el tipo de inversiones en infraestructura, y la función y ubicación de ésta.

Las presentes Directrices se han elaborado a partir de un estudio sobre género y obras públicas realizado en 2009 y revisado en 2013;<sup>2</sup> la investigación comprendió un estudio de campo en Madagascar y Sudáfrica, que arrojó una mejor comprensión de los desafíos de la transversalización de la perspectiva de género. Uno de los hallazgos más importantes reveló que, si bien casi la mitad de los PIIE analizados reconocen que las mujeres son más vulnerables a la pobreza y otras amenazas, sólo el 16% de los PIIE reconocieron la existencia de la “pobreza de tiempo” de las mujeres (véase el Anexo I que contiene un glosario de conceptos de género clave) debido a sus responsabilidades tradicionales como cuidadoras. Otra cuestión importante se refirió a la falta de una estrategia de género que ofreciera una orientación práctica sobre cómo transversalizar la perspectiva de género en los PIIE. Sólo tres programas elaboraron dicha estrategia, lo que sugiere que muchos de ellos pudieron haber carecido de una perspectiva de género. En el Anexo II se enumeran los documentos consultados durante la elaboración de las Directrices.

Las presentes Directrices examinan las formas de responder a dichos desafíos. Están estructuradas en una serie de procedimientos clave, preguntas orientadoras, indicadores clave y buenas prácticas recopiladas en recuadros para cada fase del ciclo del proyecto y basadas en la evidencia del informe correspondiente. También ofrecen un conjunto de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género durante el ciclo del proyecto.

Las presentes Directrices tienen como objetivo crear conciencia de género y animar a los equipos de los PIIE a continuar recopilando buenas prácticas e identificar los desafíos encontrados en las distintas fases de la ejecución del proyecto con el fin de fortalecer el intercambio de conocimientos al interior de la comunidad de los PIIE. En lo que respecta a las partes interesadas, el objetivo es demostrar el efecto que estos proyectos y programas pueden tener en la reducción de la pobreza y en lograr la igualdad de las personas desfavorecidas.

<sup>1</sup> [www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-de/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-de/index.htm) [consultado el 20 de junio de 2015].

<sup>2</sup> N. Tanzarn y M.T. Gutiérrez: Public Works Programmes: A strategy for poverty alleviation; the gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes [EIIPs] in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean (Ginebra, OIT, 2015).

Las presentes Directrices contaron con la contribución de diferentes Especialistas y Consultores de los distintos programas y proyectos de IIE que se llevan a cabo en las distintas regiones. Fueron invaluable las revisiones técnicas del punto focal de Género, Igualdad y Diversidad del Centro Internacional de Formación de la OIT y del punto focal de género del Departamento de Política de Empleo. Deseamos extender nuestro agradecimiento a todos ellos.

## El porqué de las presentes directrices

Varios convenios internacionales del trabajo instan a la OIT a incorporar los principios de igualdad de género en los PIIE, a saber: el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183).

El mandato de la OIT de transversalización de la perspectiva de género también se basa en las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1975, 1985 y 1991; la Resolución sobre Igualdad de Género, Igualdad de la Remuneración y Protección de la Maternidad de 2004; y la Resolución sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente de 2009.

Diversos convenios y acuerdos internacionales también obligan a la OIT a velar porque la dimensión de género forme parte integrante de todas las fases del ciclo de los PIIE. Entre ellos figuran la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948; el Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979; y la “Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos,” de noviembre de 2006.

A nivel operacional, la política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género (1999) establece que la incorporación del enfoque de género (en los PIIE) es responsabilidad de todo el personal a todos los niveles, mientras que la rendición de cuentas incumbe a los administradores superiores, los directores regionales y los directores de programas.

## Acerca de las presentes directrices

Las presentes Directrices describen las buenas prácticas para la incorporación de la dimensión de género en las diferentes fases del ciclo del proyecto; a saber, durante las fases de identificación, diseño, evaluación, ejecución, monitoreo y evaluación final. Las buenas prácticas se extraen del análisis de 43 programas y proyectos de obras públicas intensivas en empleo ejecutados en 27 países de África, Asia, el Caribe y América Latina entre 1995 y 2013 (Anexo III). Sólo 14 de los 43 proyectos participaron en el desarrollo y mantenimiento de obras de infraestructura. Los análisis detallados de los países se presentan en un informe separado<sup>3</sup> que conviene que se lea conjuntamente con la presente guía.

<sup>3</sup> Public works programmes: A strategy for poverty alleviation - The gender dimension revisited in Employment-Intensive Investment Programmes in 30 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean. Nite Tanzarn, Maria Teresa Gutierrez Employment Working Paper No. 194. 2015

Los países comprendidos son los siguientes:

- ▶ **África:** Camerún, Etiopía, Ghana, Kenya, Liberia, Madagascar, Mozambique, Mali, Ruanda, el Senegal, Sierra Leona, Somalia, la República Unida de Tanzania, Sudáfrica y Uganda.
- ▶ **Asia:** Camboya, India, Indonesia, Myanmar y Timor-Leste.
- ▶ **El Caribe:** Haití
- ▶ **América Latina:** Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú.

Se llevó a cabo un análisis de género de cada proyecto que incluyó un examen de:

- ▶ los documentos del proyecto (PRODOC) para establecer cómo se abordó el género en las fases de identificación, diseño y evaluación de las obras públicas;
- ▶ los informes de evaluación intermedia para analizar cómo se abordó el género durante la ejecución y el monitoreo de las obras públicas; y
- ▶ los informes de evaluación final para determinar el impacto resultante de las obras públicas en el empoderamiento de las mujeres y en la justicia de género.

## A quién van dirigidas las directrices

Las presentes Directrices están diseñadas principalmente para que los/las especialistas técnicos de los PIIE de la OIT las utilicen para facilitar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del programa. Sin embargo, también pueden ser de utilidad para los/las expertos/as gubernamentales y otras personas ajenas a la OIT que participan en el desarrollo, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de programas. Los grupos destinatarios finales son las mujeres y los hombres trabajadores que se beneficiarán de los PIIE en los países en desarrollo.

## Organización de las directrices

Las Directrices están organizadas en cinco secciones:

- ▶ **Sección 1:** Panorama general de los PIIE como política de creación de empleo.
- ▶ **Sección 2:** Igualdad de género en la focalización e identificación de los PIIE.
- ▶ **Sección 3:** Igualdad de género en el diseño y evaluación de los PIIE.
- ▶ **Sección 4:** Igualdad de género en la ejecución, el monitoreo y la elaboración de informes de los PIIE.
- ▶ **Sección 5:** Igualdad de género en la evaluación de los PIIE.

Las secciones 2-5 están organizadas de la siguiente manera:



### Procedimientos clave

Se enumera una serie de acciones a seguir para transversalizar la perspectiva de género en cada una de las fases del ciclo programático, vinculándolas con aspectos específicos del ciclo de las obras de infraestructura de los PIIE, según corresponda.



### Preguntas orientadoras

Se enumeran las preguntas clave que el personal técnico debe considerar para asegurar que se aborden las cuestiones de género en todas las fases del ciclo del programa.



### Indicadores clave

Se presenta una lista de comprobación con indicaciones para evaluar hasta qué punto se han abordado las cuestiones de género en todas las fases del ciclo del programa y adoptar medidas correctivas, según corresponda. También se especifica la fuente de la información.



### Buenas prácticas

Se presentan experiencias prácticas de la incorporación de una dimensión de género en las diferentes fases de los PIIE, extraídas de diversos programas.

### Cuadro sinóptico y ejemplos

Cada sección presenta una sinopsis de los PIIE analizados que demuestra las buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género en cada una de las fases del ciclo programático. Los anexos también incluyen ejemplos de herramientas, gráficos y cuestionarios que pueden adaptarse a PIIE específicos, según corresponda.





# Sección

# 1

Panorama general  
de la política de los PIIE  
para la creación de empleo

# 1. Panorama general de la política de los PIIE para la creación de empleo<sup>5</sup>

## Introducción

El PIIE apoya a los Estados miembros en aplicar una política activa encaminada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido sobre la base del Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122). El PIIE suma 35 años de experiencia vinculando el empleo con el desarrollo de la infraestructura en más de 70 países. Esto le ha dotado de un portafolio único y extenso de creación de empleo productivo para el desarrollo económico y social con la inclusión de medidas para la restauración y gestión de los recursos naturales. Existen numerosas posibilidades de maximizar el empleo cuando se invierte en el desarrollo de la infraestructura. También hay puntos de entrada que permiten abordar una amplia gama de temas relacionados con la Agenda de Trabajo Decente.

## Objetivos

**Objetivo de desarrollo:** Promover y apoyar la generación de empleo productivo y decente en los países en desarrollo mediante políticas y programas de inversión basados en la mano de obra en el sector de la infraestructura, contribuyendo así a la reducción de la pobreza, el desarrollo económico y el progreso social.

**Objetivos inmediatos:** Promover el desarrollo y aplicación de políticas favorables al empleo para la inversión pública en infraestructura a nivel nacional, regional e internacional.

Promover la participación de pequeñas empresas en el sector de la construcción (contratistas de mano de obra) y la ejecución de obras públicas en el sector privado utilizando de manera óptima los recursos disponibles localmente, combinando la creación de empleo en el sector de la infraestructura con condiciones de trabajo mejoradas y decentes.

Promover la organización y negociación colectiva a nivel de las pequeñas empresas y de la comunidad en obras intensivas en mano de obra en los sectores urbano y rural, y mejorar el acceso de las comunidades desfavorecidas a los recursos productivos y los servicios sociales.

Proporcionar apoyo a los programas de empleo intensivos en mano de obra para la creación directa de empleos y de activos mediante programas de reconstrucción tras desastres naturales o provocados por el hombre.

<sup>5</sup> Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa: Programas de la OIT, OIT, s/f, disponible en español en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_141378.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_141378.pdf) [20 de junio de 2015].

## Niveles de apoyo

Para mejorar las oportunidades de empleo generadas por las inversiones públicas y privadas en infraestructura, el PIIE proporciona apoyo en tres niveles, a saber:

### Nivel macro

Brinda asesoramiento a los gobiernos solicitantes en relación con:

- ▶ el diseño de las inversiones en infraestructuras y la evaluación de su impacto en el empleo;
- ▶ las políticas del mercado laboral y de empleo;
- ▶ procedimientos adecuados de fijación de los salarios y de adquisiciones;
- ▶ una mejor focalización en las mujeres y otros grupos en riesgo de desventaja social, como los jóvenes y los pueblos indígenas.

### Nivel meso

En este nivel, los programas:

- ▶ promueven el desarrollo institucional y la mejora de las capacidades de los gobiernos nacionales y descentralizados;
- ▶ capacitan a los consultores y a las pequeñas y medianas empresas (PYME) para que desarrollen al sector privado y a la industria local de la construcción y mejoren las competencias de empleabilidad a largo plazo.

### Nivel micro

El PIIE proporciona asistencia técnica para:

- ▶ optimizar el contenido laboral de las inversiones públicas y privadas a través de la planificación a nivel local;
- ▶ garantizar la calidad y la entrega a tiempo;
- ▶ promover condiciones de trabajo decentes;
- ▶ establecer sistemas de monitoreo.

## Enfoque

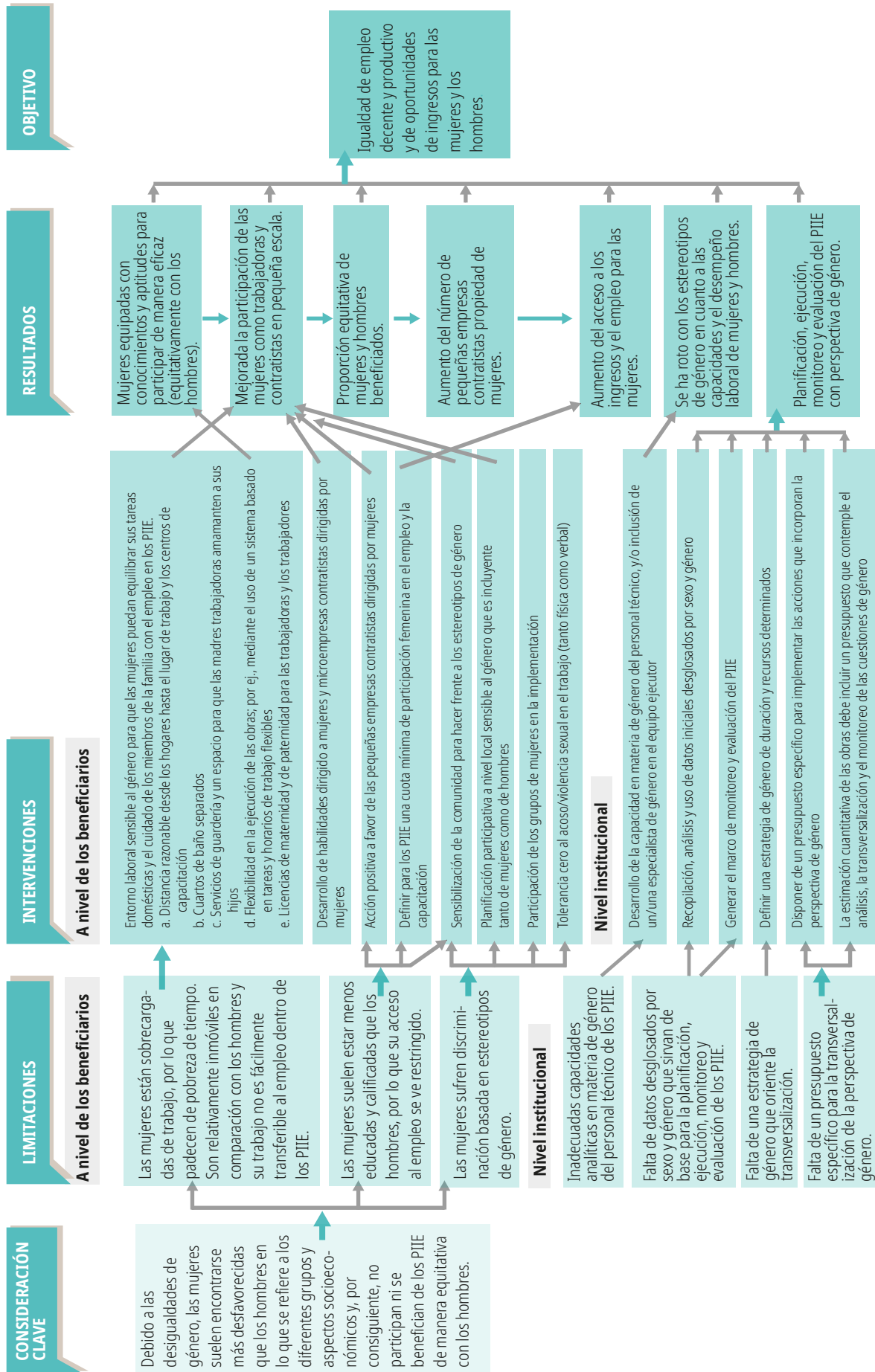
El PIIE utiliza el ciclo de los proyectos de obras de infraestructura como el medio para alcanzar sus objetivos de creación de empleos, participación local, utilización de los recursos locales y promover la buena gobernanza. Comienza con la planificación a nivel local, hasta la ejecución mediante el uso de tecnologías basadas en la mano de obra y contrataciones en pequeña escala, y culmina con el establecimiento de los sistemas de mantenimiento adecuados. Todas estas fases constituyen puntos de entrada adecuados para promover el enfoque de las inversiones intensivas en empleo. En la Figura 1.1 se presenta el panorama general del ciclo de mejoramiento de infraestructura de los PIIE.

En la Figura 1.2 se ilustra la teoría del cambio como instrumento normativo integral para trazar la ruta hacia el logro de la igualdad de género en los PIIE. En la Figura 1.3 se presenta el panorama general de la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de los PIIE.

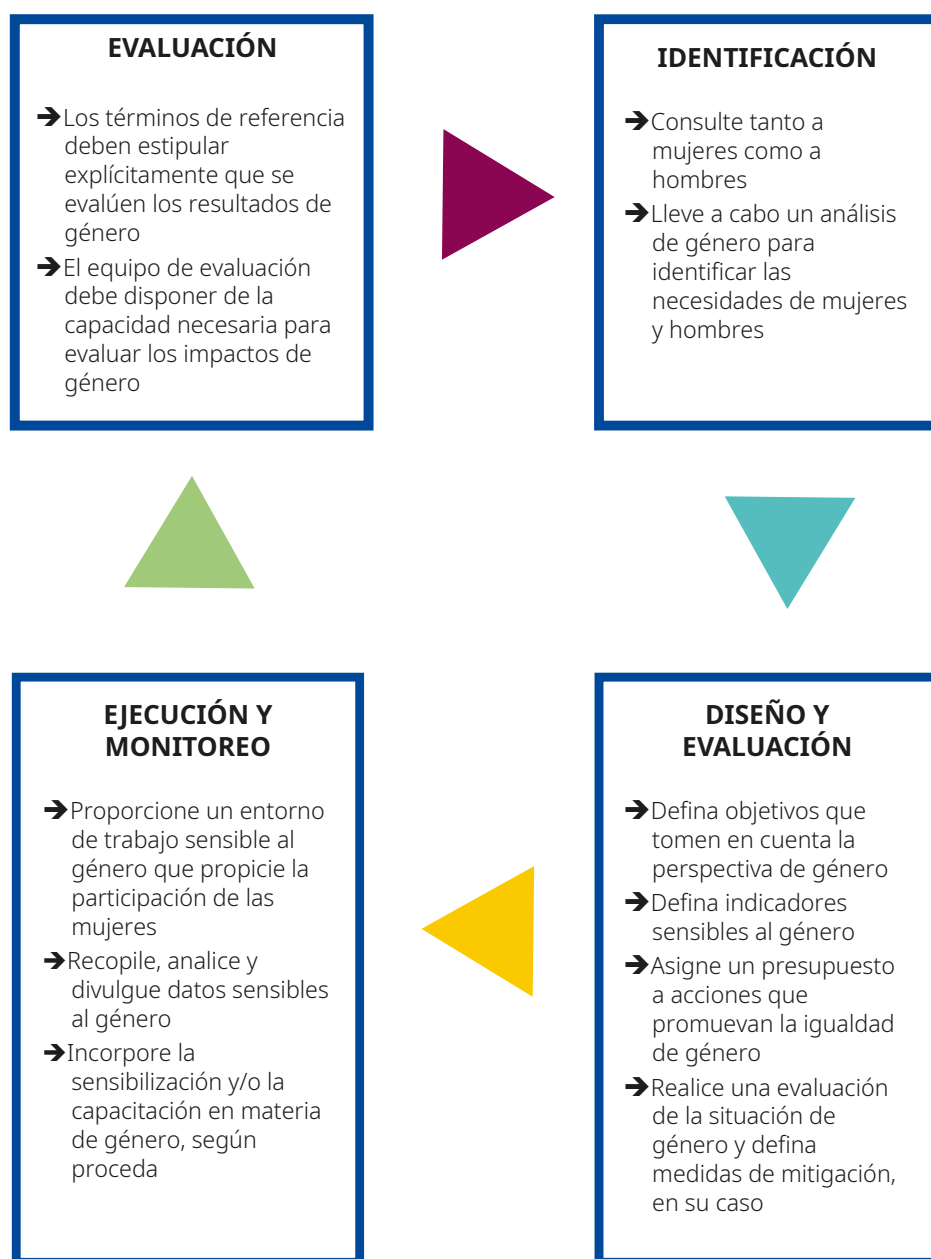
Figura 1.1 Panorama general del ciclo de mejoramiento de infraestructura de los PIIE



**Figura 1.2** La teoría del cambio como herramienta normativa integral para trazar la ruta hacia el logro de la igualdad de género en los PIIE



**Figura 1.3** Panorama general de la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de los PIIE





# Sección

# 2

Igualdad de género en  
las fases de identificación y  
focalización de los PIIE



PROCEDIMIENTOS  
CLAVE

## 2. Igualdad de género en las fases de identificación y focalización de los PIIE

### Procedimientos clave

1. Incluir una dimensión de género en los términos de referencia del documento del proyecto (PRODOC) (Anexo IV).
2. Difundir ampliamente la información sobre el proyecto solicitando la participación del grupo destinatario y utilizando los canales de comunicación apropiados, tales como grupos comunitarios de mujeres a los que puedan acceder fácilmente las mujeres y otros grupos vulnerables.
3. Llevar a cabo un análisis situacional participativo para establecer las necesidades de las mujeres frente a las de los hombres:
  - necesidades de infraestructura
  - uso del tiempo
  - asignación de la mano de obra
  - propiedad y utilización de equipos de capital
  - grado de instrucción
  - base de calificaciones
  - aspiraciones y necesidades en cuanto a capacitación y empleo.
4. Identificar las posibles limitaciones socioculturales, económicas, políticas y legales a la participación de las mujeres en el proyecto en relación con los hombres.
5. Identificar las oportunidades para fortalecer la participación de las mujeres en el proyecto en relación con los hombres.
6. Definir indicadores iniciales sensibles al género que se utilizarán con fines de focalización y seguimiento.

**Herramientas:** Grupos de discusión separados para las mujeres y los hombres; entrevistas a agentes clave de las autoridades locales y tradicionales y grupos de mujeres; examen de los datos secundarios, como las encuestas de hogares, los planes nacionales de desarrollo, las políticas de género y las políticas de empleo.

En el Anexo V se presentan algunas de las herramientas que se utilizan en un análisis situacional participativo.



PREGUNTAS  
ORIENTADORAS

### Preguntas orientadoras

1. ¿Se ha consultado tanto a hombres como a mujeres?
2. ¿Se realizó un análisis de género para determinar los siguientes factores?
  - Los niveles de vulnerabilidad y pobreza de las mujeres en comparación con los de los hombres.
  - El trabajo de las mujeres en el hogar y en el mercado laboral en relación con el de los hombres.



- El grado de instrucción de las mujeres frente al de los hombres.
  - Las horas de trabajo de las mujeres en comparación con las de los hombres.
  - Las aspiraciones de las mujeres a un “trabajo remunerado” frente a las de los hombres.
  - Las necesidades de infraestructura de las mujeres en comparación con las de los hombres.
3. ¿Cuáles son las limitaciones que impiden que las mujeres participen y se beneficien del PIIE en comparación con los hombres?
  4. ¿Qué oportunidades existen para fortalecer la participación de las mujeres en el PIIE en comparación con los hombres?

## Indicadores clave

El análisis contextual de los PRODOC de los proyectos exitosos (con perspectiva de género) demuestra que:

1. Un/una especialista de género formó parte del equipo del proyecto encargado de la fase de identificación.
2. Se consultó a mujeres y hombres para identificar sus aspiraciones y necesidades en materia de empleo y capacitación.
3. Se realizó un análisis de género en el que se establecieron las relaciones de género prevalentes con respecto a:
  - el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y de los hombres;
  - el uso del tiempo de las mujeres en comparación con el de los hombres;
  - los niveles de pobreza de las mujeres en comparación con los hombres;
  - los grados de instrucción de las mujeres en comparación con los hombres;
  - la distribución de los recursos entre las mujeres y los hombres;
  - las prácticas culturales discriminatorias que podrían restringir la participación de las mujeres en el proyecto, entre ellas las restricciones a la movilidad de las mujeres en general, incluidos los hombres que se oponen a que sus esposas trabajen fuera del hogar.
4. Se identificaron grupos de mujeres que potencialmente se pueden involucrar en la movilización de la mano de obra, así como en la ejecución de los proyectos como pequeñas empresas contratistas de mano de obra.
5. Se identificaron oportunidades para fortalecer la participación de las mujeres en relación con los hombres; a saber, entre otras: (i) el desarrollo de capacidades y competencias (habilidades personales, técnicas y administrativas relevantes para las obras); y (ii) las obras que generen empleo e ingresos con un efecto multiplicador mayor entre las mujeres.

En el Anexo VI se presenta un cuadro sinóptico de los PIIE examinados que demostraron buenas prácticas de focalización e identificación de proyectos.



INDICADORES  
CLAVES



## Buena práctica 2.1: Consultar con las mujeres y los hombres para identificar sus necesidades

Tradicionalmente, las mujeres suelen tener poca o ninguna participación en comparación con los hombres, y sus puntos de vista no siempre se toman en cuenta adecuadamente durante la elaboración de los proyectos. Como se muestra en el Recuadro 2.1, los proyectos de inversiones intensivas en empleo en los que se consultó a las mujeres durante la fase de identificación tuvieron más probabilidades de responder adecuadamente a las necesidades reales de mujeres y hombres, garantizando así un impacto más sostenible.

### Recuadro 2.1 Buenas prácticas ilustrativas de identificación del proyecto

#### 🌍 África

##### **Ghana: Programa piloto de trabajo decente**

Las mujeres que trabajan en la economía informal, así como las pequeñas empresarias, participaron en el estudio preliminar de viabilidad y en la planificación de los programas. También participaron en la evaluación de las dimensiones de género de la pobreza y la economía informal.

##### **Kenya: Programa Roads 2000 (R2000) financiado por SIDA en la Provincia de Nyanza**

Las mujeres y los hombres beneficiarios y otras partes interesadas participaron en el proceso de identificación y priorización de las intervenciones viales.

##### **Somalia: Programa Público de Empleo (PPE)**

La evaluación de las necesidades comunitarias del proyecto fue participativa y consultiva. Tanto mujeres como hombres pudieron expresar sus opiniones en igualdad de condiciones.

##### **Sudáfrica: Programa Ampliado de Obras Públicas (PAOP)**

La identificación y la priorización de todos los proyectos gubernamentales, incluido el PAOP, se llevan a cabo de manera integrada. Se trata de un proceso consultivo en el que participan tanto mujeres como hombres.

#### 🌍 Asia

##### **Indonesia: Proyecto de Fortalecimiento del Acceso y las Capacidades Rurales de las Islas de Nías (NIAS-RACBP)**

El proyecto incluirá procesos participativos de consulta con los grupos beneficiarios y mujeres respecto de la selección y ejecución de las obras. Las mujeres constituyeron el 35% de los conteos de tránsito iniciales (el número aproximado de mujeres conductoras que se contó en el período de una hora). En cuanto al modo de transporte, más mujeres (87%) que hombres (69%) caminan; más hombres (27%) que mujeres (9%) se transportan en motocicleta; y el 4% de las mujeres, en comparación con el 3% de los hombres, se transporta en bicicleta.

## Buena práctica 2.2: Reconocimiento de las diferencias de género en los diferentes niveles de pobreza y/o vulnerabilidad<sup>6</sup>



BUENA  
PRÁCTICA

2

Casi la mitad de los proyectos de inversiones intensivas en empleo analizados han reconocido que las mujeres se encuentran en mayor riesgo de desventaja social que los hombres. Son más vulnerables a la pobreza y a otros peligros. Al reconocer estas diferencias, los proyectos de IIE son más susceptibles a priorizar explícitamente a las mujeres entre sus beneficiarios. De este modo, los proyectos de IIE pueden contribuir a la reducción de la pobreza de una manera que beneficie tanto a las mujeres como a los hombres.

### Recuadro 2.2 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer las diferencias de género y pobreza en la fase preparatoria del proyecto

#### África

##### **Camerún y Malí: Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza**

El PRODOC identificó a las mujeres como uno de los segmentos de la población más vulnerables, señalando específicamente que las mujeres se enfrentan a más dificultades que los hombres para acceder a un empleo decente.

##### **Ghana: Programa piloto de Trabajo Decente**

El análisis situacional indica que las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la pobreza en prácticamente todos los sectores de la economía del país.

##### **Kenya: Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible**

El informe de evaluación del proyecto reconoció que una proporción más alta de las mujeres (40%) que de los hombres (13%) estaba desempleada y, por lo tanto, desproporcionadamente más desfavorecida y en situación de mayor pobreza.

##### **Liberia: Reducción de la pobreza mediante la creación de empleo decente (PREDEC)**

El proyecto reconoció las diferencias del impacto de los conflictos sobre las mujeres y los hombres y, en particular, destacó la violencia de género como uno de los principales efectos. Además, se convino en que, si bien los niveles nacionales de alfabetización eran generalmente bajos, las mujeres se encontraban en una situación particularmente desfavorecida. En consecuencia, los hombres tienen un mejor acceso al empleo calificado que las mujeres. De ahí se desprende que la pobreza en Liberia tiene una dimensión de género.

##### **Sierra Leona: Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP)**

El PRODOC reconoce que las desigualdades de género son omnipresentes y se reflejan en el acceso inequitativo de las mujeres a la educación, el empleo, la política y la toma de decisiones, así como en la feminización de la pobreza.

<sup>6</sup> Sobre la definición e indicadores de pobreza y vulnerabilidad, véase: D. Phillip e I. Rayhan: *Vulnerability and poverty: What are the causes and how are they related?* Estudios Doctorales Internacionales, ZEF, 2004, [www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Termpapers/2004\\_3a\\_Philip\\_Rayan.pdf](http://www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Termpapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf) [consultado el 21 de junio de 2015].

**Somalia: Programa Público de Empleo (PPE)**

El PRODOC del PPE identificó a las mujeres entre los grupos más vulnerables a causa de que el prolongado conflicto del país las ha afectado de manera desproporcionada. Además, las mujeres estuvieron sobrerrepresentadas entre los empresarios pobres.

**Sudáfrica: PAOP**

El PAOP hizo un esfuerzo deliberado por garantizar puestos de trabajo de forma proporcional a los niveles de desempleo y pobreza. La meta inicial del 60% de las mujeres beneficiarias, especialmente en los sectores económico y ambiental, se basó en los datos demográficos imperantes. El argumento es que, considerando que las mujeres constituyen el 60% de los pobres del país, una proporción similar debería beneficiarse de las intervenciones del PAOP.

 **Asia****India: Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural (NREGA)/ Programa Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (MGNREGP)**

Las directrices operativas de la Ley NREGA reconocen a las personas solas como “hogares,” lo que hace posible que las mujeres solas, incluidas las viudas, tengan acceso al trabajo.

**Indonesia: Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías**

El objetivo del programa era prestar especial atención a las necesidades de las mujeres y los hogares encabezados por mujeres, entre otros, ya que las mujeres ocupaban los puestos más vulnerables del mercado de trabajo, por lo que estaban expuestas a un mayor riesgo de explotación, especialmente en las situaciones posteriores a los desastres.

**Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El PRODOC reconoció que, en comparación con los hombres, las mujeres estaban menos informadas y tenían menor confianza en sí mismas, trabajaban más arduamente y durante más tiempo, tenían un acceso mínimo a los recursos y viajaban menos. El débil estatus de las mujeres, las bajas tasas de alfabetización y la movilidad y la falta de garantías financieras son factores importantes que impiden a las mujeres encontrar un empleo o iniciar y mantener un negocio.

 **El Caribe****Haití: Programa de Prevención de los Desastres Naturales mediante la Rehabilitación del Medio Ambiente a través de la Creación de Empleo (PPDNRE)**

El análisis situacional identificó el desempleo juvenil como factor clave de la fragilidad del país y determinó que las mujeres jóvenes se encontraban entre los grupos más vulnerables.

 **América Latina****Guatemala: Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas**

El PRODOC identificó a las mujeres como uno de los grupos más vulnerables al impacto de la tormenta tropical Stan, que causó inundaciones y deslizamientos de tierra en muchas partes de Guatemala en octubre de 2005.

## Buena práctica 2.3: Reconocer la pobreza de tiempo de las mujeres

Debido a sus responsabilidades domésticas tradicionales, las mujeres trabajan largas jornadas, sin remuneración y sin tiempo suficiente para el descanso y el esparcimiento. Los proyectos de IIE que no reconocen la pobreza de tiempo de las mujeres podrían excluirlas inadvertidamente. Esto es especialmente significativo, ya que sólo 5 de los 40 proyectos de IIE analizados plantearon este asunto como un problema que debe abordarse.



2

### Recuadro 2.3 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer la pobreza de tiempo de las mujeres en la fase preparatoria del proyecto

#### África

##### **Sudáfrica: PAOP**

El PAOP extendió el concepto de obras públicas más allá del enfoque tradicional en la infraestructura para incluir actividades sociales, ambientales y económicas. Típicamente, el cuidado de los más pequeños, los ancianos y los enfermos es una responsabilidad socialmente atribuida a la mujer. Los servicios remunerados de cuidado comunitario del proyecto del PAOP reducen significativamente la carga de trabajo de las mujeres, facilitando así la transferencia de su mano de obra a la economía de mercado, inclusive en las obras públicas.

#### Asia

##### **India: MGNREGA/NREGA**

La ley NREGA establece que se deben proporcionar los servicios de guardería infantil en las obras si hay más de cinco niños menores de seis años.

##### **Indonesia: Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías**

Tras la capacitación, se crearon 10 empresas de hogar dirigidas por mujeres para la producción de bloques y tejas de hormigón. De esta forma, las mujeres pudieron equiparar su trabajo en el hogar con su trabajo en el mercado laboral.

##### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El PRODOC reconoce las diferencias de género prevalecientes a nivel de los hogares, donde a las mujeres se les asigna una mayor responsabilidad en el trabajo de cuidado. Esto, aunado a su participación en el trabajo agrícola, implica que las mujeres trabajan más arduamente y más horas al día que los hombres, lo que dificulta su movilidad económica y social.

#### América Latina

##### **Panamá: Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el Logro de los ODM**

La carga que supone el acarreo de agua para el consumo doméstico les lleva a las mujeres entre 30 y 60 minutos por cada trayecto para transportar cubos de agua que pesan entre 5 y 15 kg. Además, esta actividad la realizan varias veces al día y por la noche por caminos inseguros.

BUENA  
PRÁCTICA

## Buena práctica 2.4: Reconocer las diferencias en los grados de instrucción y la empleabilidad de las mujeres y de los hombres

Las mujeres suelen estar menos educadas y calificadas que los hombres, lo que restringe su acceso al empleo. Los proyectos de IIE bien focalizados tienen el potencial de ampliar las oportunidades de empleo de las mujeres.

### Recuadro 2.4 Buenas prácticas ilustrativas para reconocer las diferencias educativas de género en la fase preparatoria del proyecto

#### 🌍 África

##### **Kenya: Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible**

El informe de evaluación del proyecto reconoció que una proporción más alta de mujeres (40%) estaba desempleada en comparación con los hombres (13%), por lo que las mujeres se encuentran desproporcionadamente más desfavorecidas y en una situación de mayor pobreza. Por consiguiente, el diseño del proyecto se centró explícitamente en las mujeres jóvenes como beneficiarias directas.

##### **Kenya: Desarrollo de capacidades para la implementación del programa R2000**

Dado su papel socialmente atribuido, las disparidades de género en el mercado laboral no sólo perjudican a las mujeres, sino que también influyen considerablemente en el nivel de vida de sus familias y comunidades en general. Por lo tanto, el proyecto subrayó la necesidad de empoderar económicamente a las mujeres mediante su participación en empleos productivos y remunerados.

#### 🌍 Asia

##### **Indonesia: Oportunidades de Empleo para los Jóvenes (JOY)**

El PRODOC reconoció las diferencias de género tanto en la educación como en el desempleo, subrayando el hecho de que las niñas y las jóvenes se encuentran desproporcionadamente desfavorecidas, señalando específicamente las mayores tasas de deserción escolar de las niñas. Esta disparidad entre los géneros se refleja en las tasas de desempleo del 34,6% y 27,8% de las mujeres y los hombres jóvenes, respectivamente.

##### **Timor-Leste: Apoyo a la Ejecución del Presupuesto de Inversión para el Desarrollo de Infraestructura y Generación de Empleo en las Zonas Rurales (TIM Works)**

El PRODOC reconoció que las mujeres se encuentran en desventaja en términos del acceso a la educación, la formación profesional y los programas de desarrollo económico.

**Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El PRODOC reconoció que, si bien las tasas de desempleo eran en general más elevadas, una proporción ligeramente superior de hombres (13%) tenía un empleo remunerado en comparación con las mujeres (9%). Esto se atribuye, en parte, al hecho de que las niñas son más propensas que los niños a abandonar la escuela; dos tercios de las mujeres de 15 a 60 años eran analfabetas, en comparación con aproximadamente el 50% de los hombres. La menor tasa de participación femenina en la población activa formal se ve agravada por el hecho de que la remuneración que reciben es significativamente inferior a la de los hombres por trabajos similares.

## Buena práctica 2.5: Identificar oportunidades para la participación de las mujeres y/o resaltar la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para las mujeres



BUENA  
PRÁCTICA

Las secciones anteriores revelan que las mujeres se enfrentan a mayores desafíos en comparación con los hombres. Por lo tanto, es necesario identificar oportunidades que tengan el potencial de potenciar al máximo la participación de las mujeres en los proyectos de IIE y sus beneficios.

### Recuadro 2.5 Buenas prácticas ilustrativas para identificar oportunidades/medidas de acción positiva en la fase preparatoria del proyecto

#### 🌍 África

##### **Somalia: Programa Público de Empleo (PPE)**

La evaluación de la primera fase del programa indicó que, si bien el porcentaje de mujeres que participaban en las actividades oscilaba entre el 52% y el 70%, las mujeres participaban en gran medida en trabajos no calificados con escasa participación en cargos directivos y decisivos –hecho atribuido a barreras culturales. Por consiguiente, en 2007 se diseñó un proyecto independiente denominado “Empleo por la Paz – Fomento de la Equidad de Género” con el objetivo general de aumentar el nivel y la calidad de la participación de las mujeres en el PPE a través de la capacitación en competencias de liderazgo y comunicación.

##### **Uganda: Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende**

En el estudio de referencia se identificaron factores que podrían limitar la participación de las mujeres en el programa y se idearon estrategias de acción positiva para abordarlos.

##### **Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

El estudio de factibilidad del proyecto incluyó un análisis de género. Para asegurar que se abordaran las prioridades de las mujeres, se recomendó que en la planificación participaran los funcionarios de género de los gobiernos distritales locales. Además, se recomendó que se evaluaran detalladamente las causas subyacentes de la escasa participación de las mujeres, a fin de elaborar las estrategias apropiadas.

## El Caribe

### **Haití: PPDNRE**

El programa se concibió para brindar a la población, particularmente a las mujeres y los jóvenes, la oportunidad de obtener ingresos y adquirir competencias. El PRODOC afirmó que, durante la selección de los beneficiarios, el programa prestaría especial atención a los grupos vulnerables, tales como las mujeres. Además, todas las actividades del programa se centrarían específicamente en las mujeres.

## Asia

### **India: NREGA**

En 2006, se llevó a cabo un estudio en cuatro distritos para comprender la mejor manera de aplicar la ley NREGA a fin de que las mujeres pudieran participar y beneficiarse plenamente de la Ley, así también como examinar si ello conduciría a su empoderamiento. Actualmente, la NREGA es una política nacional que beneficia a casi el 70% de las mujeres rurales.

### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El análisis situacional incluyó un análisis de género que fundamentó el diseño de estrategias apropiadas que respondieran a las necesidades identificadas de los jóvenes, incluidas aquellas estrategias con potencial de promover el empoderamiento y la igualdad de género de las mujeres.

## América Latina

### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

Como parte de la fase preparatoria del proyecto, se llevó a cabo un estudio de género que ayudó a identificar formas de fortalecer la transversalización del enfoque de género dentro del proyecto. Durante la segunda fase se diseñó y ejecutó un programa integral de capacitación en materia de género dirigido a gestores de programas, personal técnico, autoridades locales y beneficiarios.





# Sección

# 3

Igualdad de género en  
el diseño y evaluación  
de los PIIE

### 3. Igualdad de género en el diseño y evaluación de los PIIE

*Los PRODOC de los PIIE deben incluir actividades, productos y objetivos que abordan las cuestiones de género pertinentes con el fin de asegurar que todos los beneficios se distribuyan equitativamente y contribuyan a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.*



PROCEDIMIENTOS  
CLAVE

#### Procedimientos clave

1. Definir objetivos con perspectiva de género destinados a promover la igualdad en el empleo decente y productivo y oportunidades de ingresos para las mujeres y los hombres.
2. Evaluar la capacidad de los ejecutores del proyecto y especificar la necesidad de capacitación en materia de género, en su caso.
3. Comprobar si se incluye en el equipo del proyecto a un/una especialista a cargo de la supervisión técnica de la transversalización de la perspectiva de género.
4. Definir las actividades de proyecto:
  - teniendo en cuenta la carga de tiempo y trabajo de las mujeres;
  - abordando las posibles limitaciones socioculturales, económicas, políticas y legales a la participación de las mujeres en el proyecto en relación con los hombres;
  - incluyendo oportunidades para fortalecer la participación de las mujeres en el proyecto en relación con los hombres;
  - abordando los obstáculos institucionales a la transversalización de la perspectiva género, tales como la falta de capacidades analíticas en materia de género del equipo del proyecto.
5. Definir los productos del proyecto que muestren cómo se distribuyen los beneficios del PIIE entre las mujeres y los hombres.
6. Establecer el grupo destinatario y verificar que existan criterios y mecanismos apropiados para alcanzar a los pobres y a otros grupos en riesgo de desventaja social, como las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y las personas que viven con o están afectadas por el VIH y el SIDA.
7. Revisar el diseño del proyecto para asegurarse de que:
  - Las actividades del proyecto no perpetúan ni intensifican las desigualdades de género (por ej., no aumentan la carga de trabajo de las mujeres), no dan lugar a un uso más fragmentado del tiempo de las mujeres ni restan tiempo al descanso y el esparcimiento de las mujeres.
  - Los requisitos de participación no excluyan inadvertidamente a las mujeres; por ej., al establecer criterios mínimos de idoneidad innecesariamente elevados para precalificar a contratistas.
8. Definir medidas para mitigar posibles impactos negativos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

9. Revisar y asegurarse de que la dimensión de género sea explícita en las evaluaciones de impacto social, ambiental y otras evaluaciones de impacto del proyecto.
10. Definir los indicadores de actividades, productos e impactos sensibles al género que se incorporarán en el marco de monitoreo y evaluación del proyecto. En el Cuadro 3.1 se presentan algunos indicadores iniciales generales.
11. Asignar costos a todas las actividades de fomento de la igualdad de género y destinar los recursos suficientes para su ejecución.
12. Asegurarse de que en el PRODOC se identifiquen actividades, productos y objetivos que aborden las cuestiones de género pertinentes.
13. Incorporar las cuestiones de género pertinentes en todos los documentos contractuales (sírvese consultar el modelo que se presenta a modo de ejemplo en el Anexo VII).
14. Definir una estrategia de género de duración y recursos determinados, que proporcione orientación específica para el proyecto durante el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la ejecución y el monitoreo.
15. Incorporar la estrategia de género en el PRODOC incluyendo en los TdR del equipo ejecutor del proyecto.

En el cuadro 3.1 que figura a continuación se presenta un marco para la transversalización de la perspectiva de género en el diseño de los PIIE.

**Cuadro 3.1** Marco para la transversalización de la perspectiva de género

Estructura del proyecto	Indicadores de género básicos
<b>PRODUCTOS</b>	
	La proporción de los ingresos de las mujeres procedentes del proyecto en relación con la de los hombres
	La proporción de mujeres equipadas con conocimientos y aptitudes en relación con los hombres
	El cociente de mujeres y hombres trabajadores
	La proporción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones del proyecto en relación con la de los hombres
	El cociente de mujeres y hombres propietarios de pequeñas empresas contratistas de mano de obra contratadas
	El número de mujeres propietarias de pequeñas empresas contratistas capacitadas en contratación de mano de obra
	Número de mujeres propietarias de pequeñas empresas que disponen de equipos livianos para obras intensivas en mano de obra
<b>ACTIVIDADES</b>	
<b>A nivel de los beneficiarios</b>	
Adoptar medidas de acción positiva a favor de las mujeres	La cuota mínima de participación femenina en el empleo y la capacitación definida para los PIIE
	Desarrollo de las competencias de las mujeres trabajadoras
	Desarrollo de las capacidades de las mujeres propietarias de pequeñas empresas contratistas
	Disposición de que las mujeres propietarias de pequeñas empresas contratistas adquieran equipo

Estructura del proyecto	Indicadores de género básicos
Propiciar entornos de trabajo y de formación sensibles al género que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades domésticas con el empleo y la capacitación de los PIIE	Distancia máxima razonable a pie definida desde el hogar al lugar de trabajo y a los centros de formación
	Disponibilidad de servicios sanitarios separados para las mujeres y los hombres trabajadores/asistentes a los talleres de capacitación
	Provisión de servicios de guardería y un espacio para que las madres trabajadoras amamenten a sus hijos
	Flexibilidad en la ejecución de las obras; por ej., mediante el uso de un sistema basado en tareas y horarios flexibles
	Tolerancia cero para el acoso o la violencia sexual en el lugar de trabajo o en los talleres de capacitación
Movilización y contratación comunitarias sensibles al género	Número de trabajadoras con derecho a licencia de maternidad que gozan de dicho beneficio.
	Sensibilización de los miembros femeninos y masculinos de la comunidad
	Definición de una estrategia de contratación con equidad de género
<b>A nivel institucional</b>	
Mejorar la capacidad del equipo ejecutor en materia de género	Se involucra a los grupos de mujeres en la movilización comunitaria
	Se incluye a un/una especialista de género en el equipo del proyecto
	Desarrollo de las capacidades en materia de género del equipo del proyecto
Generar el marco de monitoreo y evaluación del proyecto	Se involucra a los grupos de mujeres en la ejecución
	Se han definido indicadores de referencia sensibles al género
Llevar a cabo la ejecución del proyecto	Se han definido indicadores de desempeño e impacto sensibles al género
	Se ha definido una estrategia de género
	Se ha especificado un presupuesto para la transversalización de la perspectiva de género
	Los documentos contractuales incluyen un presupuesto para la movilización, contratación y ejecución con equidad de género



#### PREGUNTAS ORIENTADORAS

### Preguntas orientadoras

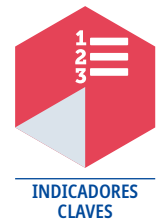
1. ¿Cuenta el PIIE propuesto con algún objetivo que influya de alguna manera en las relaciones de género?
2. ¿Contribuye el PIIE propuesto a reducir o aumentar las desigualdades de género existentes?
3. ¿Es sensible el diseño a las necesidades de las mujeres y los hombres?
4. ¿Se han definido medidas para facilitar la participación de las mujeres y las niñas, dadas las limitaciones identificadas?
5. ¿Existen elementos de acción positiva a favor de las mujeres y otros grupos en riesgo de desventaja social?
6. ¿Toma en cuenta el diseño la eliminación de los estereotipos de género en la asignación de las tareas y los objetivos de capacitación para las mujeres y los hombres?

7. ¿Incluye el PRODOC indicadores sensibles al género para el monitoreo y la evaluación del proyecto?
8. ¿Prevé el PRODOC la inclusión de un/una especialista de género o la capacitación en materia de género para el personal ejecutor del proyecto?
9. ¿Contempla el presupuesto las acciones que incorporan la perspectiva de género identificadas durante el proceso de planificación?
10. ¿Constituye la perspectiva de género una obligación contractual para todos los contratistas?
11. ¿Se realizó una evaluación de la situación de género y se definieron medidas de mitigación, en su caso?

## Indicadores clave

El PRODOC prevé los siguientes indicadores:

1. Una estrategia de comunicación para garantizar que las mujeres de la comunidad destinataria estén informadas sobre las nuevas oportunidades de trabajo.
2. Flexibilidad de los horarios de trabajo y de capacitación que toma en consideración las responsabilidades domésticas de las mujeres y su inmovilidad relativa.
3. Flexibilidad en la ejecución de las obras; por ej., mediante el uso de un sistema basado en tareas y horarios flexibles de trabajo.
4. Distancia razonable a pie desde el domicilio de los trabajadores a los lugares de trabajo o a los centros de capacitación.
5. Servicios sanitarios separados para las mujeres y los hombres.
6. Servicios de guardería cerca del lugar de trabajo que cuentan con cuidadores remunerados. Podría tratarse de una estructura temporal construida al lado del camino o un local alquilado cerca del lugar de trabajo.
7. Licencias de maternidad y de paternidad.
8. Cuota mínima de participación femenina en el empleo y la capacitación.
9. Acción positiva a favor de las mujeres trabajadoras y las pequeñas empresas contratistas dirigidas por mujeres.
10. Actividades, productos y objetivos específicos para las mujeres.
11. La recopilación de datos desglosados por sexo y género sobre pobreza de tiempo (o uso del tiempo), distancia desde el domicilio de los trabajadores hasta el lugar de trabajo, el número de mujeres y hombres empleados, etc.
12. La estimación cuantitativa de las obras (EC) del documento contractual debe prever la igualdad de género.
13. La estimación cuantitativa de las obras viales y de los planes de trabajo anuales debe incluir un presupuesto para el análisis, la incorporación y el seguimiento de la igualdad de género (sírvese consultar el Anexo VIII).
14. Presupuesto específico para la transversalización de la perspectiva de género.
15. Actividades de sensibilización de las comunidades ante las cuestiones de género.
16. Capacitación del personal ejecutor del proyecto sobre cuestiones de género y/o inclusión en el equipo de un/una especialista de género.



INDICADORES  
CLAVES



17. El PRODOC toma en consideración los riesgos relacionados con el género y las medidas para mitigarlos (sírvese consultar el modelo que se presenta a modo de ejemplo en el Anexo IX).

En el Anexo X se presenta un cuadro sinóptico de los PIIE examinados que demostraron buenas prácticas de diseño y evaluación de proyectos.

### Buena práctica 3.1: El PIIE cuenta con un objetivo de género explícito

El desempeño de los PIIE se mide en función de los objetivos definidos. Por lo tanto, los PIIE que tienen un objetivo de género explícito tienden a influir en la relación entre mujeres y hombres y contribuir a reducir las desigualdades existentes.

#### Recuadro 3.1 Buenas prácticas ilustrativas para formular objetivos de los PIIE sensibles a las necesidades de género

##### África

**Camerún y Malí:** Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza

*Objetivo inmediato x:* “Fortalecer la capacidad nacional para promover y crear empleos decentes a gran escala en favor de los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres.”

*Resultado x:* Está en funcionamiento una red nacional de instituciones micro financieras iniciada por mujeres.

*Resultado y:* Las redes de mujeres empresarias organizadas por rubro tienen acceso a licitaciones públicas y recursos.

Actividades para lograr el *Resultado y*:

- identificar las necesidades de capacitación de las mujeres
- educar y apoyar a las mujeres para que formen cooperativas
- capacitar a mujeres de todos los sectores
- apoyar a las mujeres para que tengan acceso a los fondos públicos.

##### **Somalia: Programa Público de Empleo (PPE)**

Uno de los cuatro productos del programa previstos en el marco del PPE (2008-2010) fue la creación de trabajo decente para las mujeres, entre otros grupos.

## Asia

### **Camboya: Proyecto de nivel primario "Upstream Project"**

*Objetivo Inmediato x:* "Crear un entorno que apoye las obras de infraestructura sostenible y equitativa basadas en la mano de obra, prestando especial atención a la financiación del mantenimiento, la perspectiva de género y los grupos desfavorecidos y la seguridad vial en el sector."

### **India: NREGA/MGNREGP**

El objetivo del MGNREGP es mejorar la seguridad de los medios de vida y al mismo tiempo producir activos duraderos, empoderar a las mujeres, reducir la migración forzada y promover la equidad social.

*Resultado x:* Mayor participación de las mujeres en las obras viales.

### **Indonesia: NIAS-RACBP**

*Producto x:* "...Puentes y pasos fluviales construidos y mantenimiento rutinario de carreteras y caminos principales proporcionado utilizando métodos de planificación participativa y enfoques y tecnologías sólidos y apropiados basados en la mano de obra, sensibles al género y respetuosos del medio ambiente."

### **Timor-Leste: Componente del Programa de Empleo Juvenil del proyecto de obras viales**

*Objetivo x:* "Oportunidades de empleo y de capacitación adecuadas para mujeres y hombres jóvenes proporcionadas por los centros vocacionales y de empleo para jóvenes establecidos, en colaboración con las organizaciones asociadas."

El PRODOC también indicó que el programa procuraría incorporar las dimensiones de género del desempleo juvenil en las políticas y los programas a través de las siguientes actividades:

- Identificar los principales problemas y desafíos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres jóvenes en su transición de la educación al trabajo.
- Alentar a las mujeres y los hombres jóvenes a participar en el diálogo y la acción colectiva como requisito previo necesario para suscitar una respuesta eficaz del gobierno.

## América Latina

### **Paraguay: Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el Logro de los ODM**

*Resultado x:* "Se ha fortalecido la prestación de servicios de agua potable y saneamiento de calidad sensibles al género."

### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

*Objetivo x:* "Incrementar el acceso a servicios sociales básicos y actividades económicas generadoras de ingresos con equidad de género para ayudar a mitigar la pobreza rural en el Perú."

BUENA  
PRÁCTICA

## Buena práctica 3.2: Adopción por el PIIE de medidas de acción positiva a favor de las mujeres y un diseño sensible a las necesidades de las mujeres y los hombres

Casi la mitad de los PIIE analizados aplicaron medidas de acción positiva para las mujeres mediante: (i) la definición de cuotas de representación de las mujeres entre los aprendices, los trabajadores, los supervisores y los contratistas; (ii) el diseño de actividades específicas para las mujeres; y (iii) la organización de sitios de obras exclusivamente para las mujeres. Algunos también incorporaron en sus acciones de diseño la deconstrucción de los sitios de obras públicas como espacios masculinos, incluyendo la provisión de **servicios sanitarios separados, servicios de guardería y licencias de maternidad**. Casi todos los PIIE indicaron que ofrecían igualdad de oportunidades.

### Recuadro 3.2 Buenas prácticas ilustrativas para la adopción de medidas de acción positiva para las mujeres en los PIIE

#### África

##### **Kenya: Programa R2000**

Por el contrato de ejecución del R2000, la Autoridad de Carreteras de Kenya (KRA) se compromete a lo siguiente: (i) desarrollar un marco/política de género para el sector vial; (ii) determinar las consideraciones, necesidades y prioridades en materia de género, e idear formas de abordarlas; (iii) recopilar datos desglosados por género para orientar la planificación y la programación dentro de la institución; y (iv) garantizar el cumplimiento de la cuota mínima del 30% de mujeres en todas las intervenciones relacionadas con la KRA.

##### **Kenya: Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA**

El programa incorporó en su diseño los siguientes compromisos en materia de género: (i) la igualdad de género como uno de los valores básicos del programa; (ii) las mujeres constituyen el 50% de los contratistas capacitados que se seleccionarán del grupo vulnerable; (iii) la priorización de las mujeres entre los beneficiarios; (iv) se debe incorporar un módulo de educación de género en cada uno de los paquetes de capacitación; y (v) el empleo de las mujeres debe basarse en el fomento y divulgación de sus derechos, así como en la acción positiva a su favor.

##### **Sudáfrica: PAOP**

Un Código de Buenas Prácticas para programas especiales de obras públicas orienta el PAOP. Entre otras cosas, el Código define cuotas del 55% para el empleo de las mujeres (PAOP).

##### **Uganda: Proyecto de Rehabilitación del Transporte en Uganda (UTRP)**

Los contratistas afirmaron que, durante la capacitación, se les alentó a que velaran por que las mujeres constituyeran al menos el 30% de la mano de obra contratada.



## Asia

### **India: NREGA**

El organismo de ejecución debe garantizar servicios en las obras, incluida una guardería infantil si hubiera más de cinco niños menores de seis años.

### **Indonesia: NIAS-RACBP**

Medidas para fomentar la participación de las mujeres, tales como: (i) acceso equitativo a la información; (ii) procesos participativos que incluyan a todas las partes; (iii) procedimientos de contratación que garanticen el equilibrio de género; (iv) provisión de cláusulas específicas para la contratación de mano de obra en los contratos; y (v) establecimiento de una cuota mínima del 30% para el empleo de mujeres en los contratos comunitarios y privados.

### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El objetivo general del componente de mano de obra del programa es prestar asistencia a 50.000 personas con una cuota mínima definida de 40% de mujeres beneficiarias. Se espera que los centros de formación vocacional y empleo beneficien a 70.000 jóvenes, incluyendo una cuota mínima del 50% de mujeres.

## América Latina

### **Ecuador: Promoción de microempresas de mantenimiento vial**

El informe de evaluación sostiene que las cifras del modelo del Ministerio de Obras Públicas eran elevadas debido al reconocimiento por parte del Ministerio de la importancia de promover la participación de pequeñas empresas única o predominantemente integradas por mujeres en sociedades tradicionalmente patriarcales. También sostiene que las empresas pura o predominantemente integradas por mujeres son propensas a abordar las consideraciones de género y garantizar la participación de las mujeres en la administración de los recursos, así como su representación en todos los niveles de la toma de decisiones.

### **Perú: Promoción de micro empresas contratistas de mantenimiento vial**

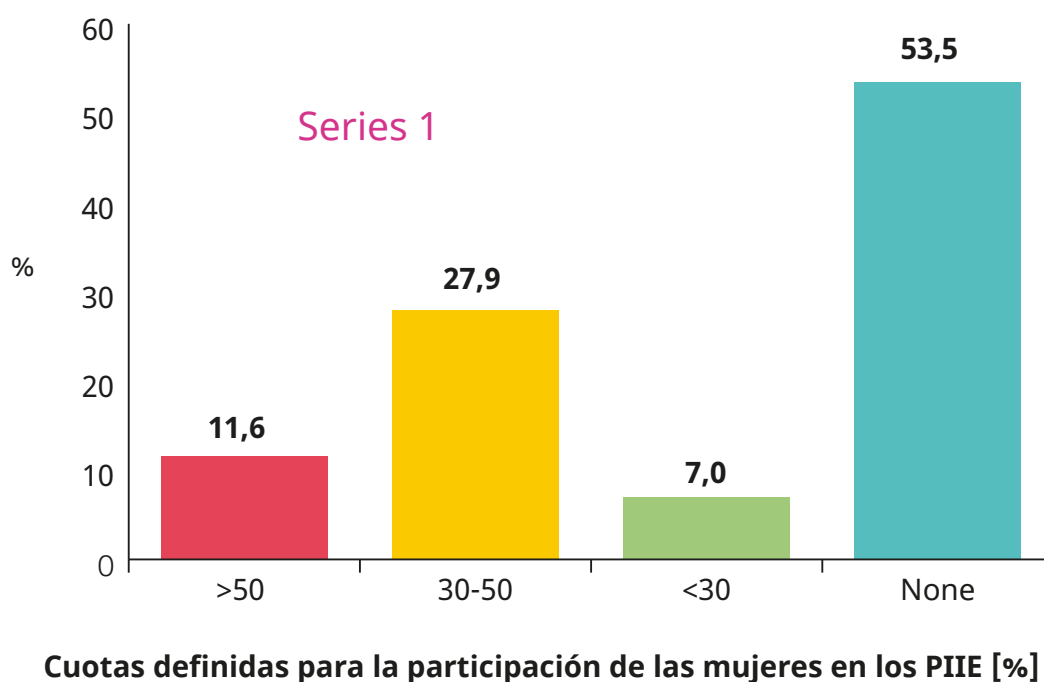
A fin de garantizar que al menos el 10% de los integrantes de las microempresas fueran mujeres, en la guía se definió una cuota mínima del 30% de representación femenina en las asambleas/reuniones comunitarias.

### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

Para promover aún más la participación de las mujeres, se definieron cuotas de la siguiente manera: una cuota mínima del 10% de participación femenina en las microempresas de mantenimiento vial rutinario y del 20% en los comités de caminos.

La Figura 3.1 muestra que casi la mitad de los PIIE analizaron las cuotas mínimas especificadas para que las mujeres participaran en los respectivos programas y se beneficiaran de los mismos. Algunos PIIE, como el IRAP/GIS (Camboya), el Programa R2000 financiado por el SIDA en la provincia de Nyanza (Kenya), el PAOP de Sudáfrica, el Programa de Empleo Juvenil de Timor-Leste y el Proyecto de Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende (Uganda), especificaron un mínimo de 50% de mujeres beneficiarias. Estos PIIE también registraron la mayor proporción de mujeres beneficiarias y/o una participación más equitativa de mujeres y hombres en las actividades (Cuadro 3.2).

**Figura 3.1** Resumen de los PIIE que definieron cuotas para que las mujeres participaran en los programas y se beneficiaran de los mismos



**Cuadro 3.2** Representación por género en las metas y logros de los PIIE

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
<b>África</b>						
<b>Etiopía</b>	Proyecto de Rehabilitación de Caminos en las regiones de Tigray y Wollo	1998	2000	-	17	No existe ninguna disposición que permita a las mujeres llevar a sus hijos a los lugares de trabajo
<b>Kenya</b>	Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000	2009	2012	-	34	La Asesora Técnica de la OIT encomendó la responsabilidad de promover la igualdad de género
	R2000	2005	2010	30	20-30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inclusión de grupos de mujeres en los talleres de priorización</li> <li>▶ Cuota mínima del 30% de representación de mujeres en la fuerza laboral</li> <li>▶ Obligación de informar sobre el logro de las metas mínimas de participación femenina en las empresas contratistas y la fuerza laboral</li> <li>▶ Se contrató un/una especialista de género durante la ejecución del programa</li> </ul>
	Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible	2012	2012	30	-	No hay datos disponibles
	Capacitación de contratistas para el programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA			50		No hay datos disponibles
<b>Liberia</b>	Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente	2007	2010	30-50	29	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Acción positiva a favor de las mujeres</li> <li>▶ Se elaboró un plan de acción en materia de género</li> <li>▶ Se especificó el presupuesto para la transversalización de la perspectiva de género</li> </ul>

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
<b>Madagascar</b>	Proyecto HIMO comunitario	2006	2009	-	37.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se contrató a una socioeconomista encargada de asegurar la participación de las mujeres</li> <li>▶ Las organizaciones de mujeres se involucraron en la sensibilización y movilización de las comunidades</li> <li>▶ Las mujeres solas y los hogares encabezados por mujeres tienen prioridad en la contratación de la mano de obra</li> </ul>
	Proyecto HIMO para la construcción de edificios	2008	2012	-	17	Hubo pocas mujeres con habilidades especializadas, como la albañilería
<b>Mozambique</b>	Programa de Caminos Rurales	1989	2002	25	19	<p>Se establecieron unidades provinciales de género encargadas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Promover la participación de las mujeres en las obras intensivas en mano de obra</li> <li>▶ Inscribir a las mujeres para obras viales</li> <li>▶ Abordar las denuncias de acoso sexual</li> <li>▶ Sensibilizar a la comunidad en materia de género para facilitar la contratación de mano de obra femenina</li> </ul>
<b>Senegal</b>	-	-	-	-	30	Ninguna explicación
<b>Sierra Leona</b>	QIECP	2010	2013	-	12	Falta de una estrategia de género que orientara la transversalización
<b>Somalia</b>	PPE	2008	2010	50	71	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se involucró a un grupo de mujeres en la ejecución</li> <li>▶ Se desarrollaron las capacidades en materia de género del equipo ejecutor</li> </ul>

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
	PPE (jornadas de trabajo)	2008	2010	-	41.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se involucró a un grupo de mujeres en la ejecución</li> <li>▶ Desarrollo de las capacidades del equipo ejecutor en materia de género</li> </ul>
<b>Sudáfrica</b>	PAOP (infraestructura)	2004	2014	55	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se incluyó un componente de desarrollo infantil temprano en los servicios de cuidado infantil</li> <li>▶ Acción positiva a favor de las mujeres</li> <li>▶ Horarios de trabajo flexibles</li> <li>▶ Oficial de enlace con la comunidad</li> <li>▶ Priorización participativa de las inversiones</li> </ul>
<b>Uganda</b>	Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende	1999	2000	50	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se contrató a un/ una socioeconomista y oficial de caminos comunitarios</li> <li>▶ Movilización y sensibilización de mujeres y hombres</li> <li>▶ Cuota del 50% de participación femenina</li> <li>▶ Horarios de trabajo flexibles</li> <li>▶ Sistema de remuneración por tarea en lugar de por jornal de trabajo</li> </ul>
	RSPS	1999	2007	40	28	Incumplimiento de las obligaciones contractuales en materia de igualdad de género
	UTRP	1995	2001	30	8	Criterios de neutralidad de género en la contratación
<b>Asia</b>						
<b>Camboya</b>	Proyecto de nivel primario "Upstream Project"	2003	2006	50	50	Una cláusula en el contrato impone la contratación de igual número de mujeres y de hombres

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
<b>India</b>	NREGA	2005	-	33.3	49.5 <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reconocimiento de las personas solas como "hogares," lo que posibilita que las mujeres solas, incluidas las viudas, tengan acceso al trabajo</li> <li>▶ Un tercio de todas las jornadas de trabajo se reservaron para las mujeres</li> <li>▶ Prevé la provisión de servicios de guardería infantil si hay más de cinco niños menores de seis años</li> </ul>
<b>Indonesia</b>	NIAS	2009	2012	30	39	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se adoptaron procedimientos de contratación que garantizan el equilibrio de género</li> <li>▶ Provisión de cláusulas específicas en los contratos para la contratación de mano de obra</li> <li>▶ Establecimiento de una cuota mínima del 30% de empleo femenino</li> </ul>
	Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías	2006	-	30-70	33	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ejercicios de inscripción sólo para mujeres</li> <li>▶ Cuotas definidas para el desarrollo empresarial de las mujeres</li> <li>▶ Obras donde laboran exclusivamente mujeres</li> </ul>
<b>Myanmar</b>	Infraestructura y Empleo	2008	2009	-	30	Se llevaron registros diarios desagregados por sexo para todas las actividades
<b>Timor-Leste</b>	PEJ (Beneficiarios de los Centros Vocacionales y de Empleo para Jóvenes)	2008	2012	50	80.6 <sup>8</sup>	No se proporciona ninguna explicación del porqué de la infrarrepresentación de los hombres jóvenes

<sup>7</sup> A febrero de 2011.

<sup>8</sup> En el momento de la evaluación intermedia.

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
	PEJ (programa de alfabetización y conocimientos de aritmética)	2008	2012	-	61	No se proporciona ninguna explicación del porqué de la infrarrepresentación de los hombres jóvenes
	PEJ (componente de mano de obra juvenil)	2008	2012	40	25	No se proporciona ninguna explicación del porqué de la infrarrepresentación de las mujeres jóvenes
	TIM Works	-	2013	30	27	Se definió una cuota mínima del 30% de participación femenina
<b>El Caribe</b>						
<b>Haití</b>	PPDNRE (personas movilizadas para participar en el programa)	2006	2010	-	55.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se definieron indicadores sensibles al género</li> <li>▶ Se priorizó a las mujeres como beneficiarias</li> </ul>
	PPDNRE (proporción de empleos creados)	2006	2010	-	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reconocimiento de las personas solas como "hogares," lo que posibilita que las mujeres solas, incluidas las viudas, tengan acceso al trabajo</li> <li>▶ Un tercio de todas las jornadas de trabajo se reservaron para las mujeres</li> <li>▶ Prevé la provisión de servicios de guardería infantil si hay más de cinco niños menores de seis años</li> </ul>
<b>América Latina</b>						
<b>Ecuador</b>	Departamento de Mantenimiento, Ministerio de Obras Públicas	s/f	2003	-	35.3	Promoción de empresas integradas exclusiva o predominantemente por mujeres
	Unidad de caminos vecinales	s/f	2003	-	6.5	Pretextos estereotipados para no incluir a las mujeres en las obras viales: (i) las obras viales requieren fuerza física; (ii) los esposos tienen celos de que su mujer sea vista en la vía pública; y (iii) es peligroso que las mujeres estén presentes en las carreteras.

Región/país	PIIE	Inicio	Término	Meta (%)	Logrado (%)	Explicación
	OIT-CONCOPE (Consortio de Consejos Provinciales de Ecuador)	s/f	2003	-	0	No hay acción positiva a favor de las mujeres
<b>Guatemala</b>	Post Stan	2005	2006	-	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Priorización de las madres solteras jóvenes</li> <li>▶ Se proporcionaron guarderías y cuidadores remunerados</li> <li>▶ Se brindó especial atención a las mujeres durante el proceso de pago a través del banco</li> </ul>
<b>Nicaragua</b>	Gobernanza económica en el sector del agua y saneamiento	2009	2012	-	40	Compromiso de la directiva del programa con la transversalización del enfoque de género
	Empleo y generación de ingresos	2001	2006	-	38	Formación vocacional focalizada en las mujeres
<b>Perú</b>	Proyecto de caminos rurales especiales (mantenimiento rutinario de caminos)	2001	2002	10	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se definió una cuota mínima de participación femenina</li> <li>▶ Se eliminaron los requisitos de que los participantes tuvieran experiencia en albañilería o construcción civil y que estuvieran alfabetizados</li> </ul>
	Promoción de Pequeñas Empresas Contratistas de Mantenimiento Vial	1995	2002	-	3.7	No hay acción positiva a favor de las mujeres
	Proyecto Especial de Caminos Rurales (comités viales)	2001	2002	20	-	No hay datos disponibles

- = no hay datos disponibles  
s/f = sin fecha.



## Buena práctica 3.3: Inclusión en el PRODOC de indicadores sensibles al género para el monitoreo y la evaluación del proyecto



Los indicadores sensibles al género (Cuadro 3.1) son importantes para hacer un seguimiento del progreso logrado en la ejecución y, a la postre, evaluar los efectos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Si bien casi todos los PIIE analizados contaron con datos desglosados por género, sólo unos pocos definieron indicadores de género más allá de la focalización por género.

### Recuadro 3.3 Buenas prácticas ilustrativas para definir indicadores sensibles al género en los PIIE

#### Asia

##### **Indonesia: NIAS-RACBP**

- Reducción del tiempo y los costos de transportarse para mujeres y hombres.
- Las obras seleccionadas reflejan las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- Los salarios de los trabajadores se pagan a tiempo por derecho y sin perjuicio del género de los trabajadores.
- Las directrices de planificación y ejecución de las obras priorizan las necesidades de transporte de las mujeres y los hombres.

##### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

Mientras que el PRODOC no define explícitamente indicadores sensibles al género, se compromete a proporcionar datos desagregados por género en el sistema de monitoreo y evaluación para facilitar el seguimiento de los avances en las estrategias definidas para mejorar la igualdad de género.

#### El Caribe

##### **Haití: PPDNRE**

El PRODOC definió los siguientes indicadores sensibles al género objetivamente verificables:

- el porcentaje de mujeres;
- el número de empleos creados por actividad y tipo de intervención;
- porcentaje del total de empleos ocupados por mujeres y personas jóvenes;
- proporción de mujeres beneficiarias por categoría laboral: obreros, supervisores y técnicos.

BUENA  
PRÁCTICA

### Buena práctica 3.4: Contemplar en el presupuesto las acciones que incorporan la perspectiva de género identificadas durante el proceso de planificación

La asignación de un presupuesto adecuado y específico para las actividades relacionadas con el género garantiza la ejecución de estas últimas, entre las que cabe destacar: (i) provisión de instalaciones sanitarias separadas para mujeres y hombres; (ii) prestación de servicios de apoyo para el cuidado de los niños; (iii) empleo de un/una especialista de género; (iv) sensibilización y desarrollo de capacidades en materia de género; y (v) movilización comunitaria y planificación participativa con una perspectiva de género.

Sólo unos pocos PIIE adoptaron presupuestos con una perspectiva de género, lo que sugiere que podrían no haberse ejecutado las intervenciones propuestas en los PRODOC para mejorar la igualdad de género.

#### Recuadro 3.4 Buenas prácticas ilustrativas de elaboración de presupuestos con perspectiva de género

##### 🌍 África

##### Ghana: Programa piloto de Trabajo Decente

El éxito de la integración de la perspectiva de género en el programa se atribuye en gran medida al hecho de que el género fue uno de los criterios de evaluación del proceso competitivo de asignación de recursos.

##### Liberia: PREDEC

La asignación consistía de un presupuesto de aproximadamente 9.000 USD para ejecutar las intervenciones destinadas a mejorar la igualdad entre los géneros.

BUENA  
PRÁCTICA

### Buena práctica 3.5: Identificación de los riesgos potenciales relacionados con el género y definición de las medidas para mitigarlos

Para asegurar que los PIIE no agraven las inequidades existentes en las relaciones de género, es importante examinar el diseño del proyecto para evaluar los impactos potenciales sobre las mujeres en relación con los hombres y definir medidas de mitigación, en su caso. De esta manera, los PIIE tienen un mayor potencial para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### Recuadro 3.5 Buenas prácticas ilustrativas de evaluación de la dimensión de género para identificar y mitigar los riesgos

#### Asia

##### **Indonesia: NIAS-RACBP**

Las desigualdades en la distribución de los beneficios se identificaron como un riesgo que debía abordarse promoviendo y adhiriéndose a los principios de equidad durante la contratación de mano de obra para las obras de construcción. Esto además de garantizar la participación comunitaria incluyente y el intercambio de información. A las mujeres no se les permite la entrada en los salones comunales. Por consiguiente, los funcionarios de desarrollo comunitario de los programas aconsejaron que no se utilizaran para celebrar reuniones conjuntas.

##### **Indonesia: Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías**

Según los informes de monitoreo del proyecto, las mujeres inicialmente no estaban dispuestas a presentarse como solicitantes de empleo. Esto se abordó realizando ejercicios de inscripción sólo para mujeres. Como resultado, al final del primer año del proyecto, las mujeres constituían el 28% de todos los solicitantes de empleo calificados. El programa elaboró directrices para promover condiciones de empleo adecuadas y, por tanto, la eficiencia en el lugar de trabajo. Entre los temas tratados en las directrices figuraba la igualdad de género en el lugar de trabajo. Como resultado, la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Nías alcanzó el 35% durante la primera tanda de subproyectos ejecutados. En Aceh, la participación femenina se redujo inicialmente al 7%, pero aumentó gradualmente al 25%-30% a sólo un año del inicio del proyecto.

##### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

El PRODOC también sugirió que, en la medida de lo posible, el programa crearía conciencia entre los trabajadores sobre los derechos reproductivos y la violencia doméstica, entre otros temas. Este último posiblemente como una forma de luchar contra la violencia de género que a veces surge como resultado de que las mujeres casadas perciban un ingreso.

#### América Latina

##### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

Se revisaron las directrices y los procedimientos de estructuración de las microempresas y se eliminaron los requisitos para que los integrantes de las mismas tuvieran experiencia en albañilería o construcción civil y estuvieran alfabetizados, lo que perjudicaba tácitamente a las mujeres. Como resultado, se produjo un aumento gradual del número de mujeres que participaban en el mantenimiento de caminos rurales y un aumento del 22% en las obras rurales para el transporte no motorizado al final de la segunda fase.





# Sección

# 4

La igualdad de género en la ejecución, el monitoreo y la preparación de informes



## 4. La igualdad de género en la ejecución, el monitoreo y la preparación de informes

Los proyectos analizados mostraron diversos grados de transversalización de la perspectiva de género durante la ejecución y el monitoreo. Mientras que algunos de los proyectos se diseñaron para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la dimensión de género tendió a “desvanecerse” durante la ejecución.

### Procedimientos clave

1. Los términos de referencia para el equipo ejecutor del PIIE, incluido el Asesor Técnico, deben incorporar una dimensión de género.<sup>9</sup>
2. Contrate a un/una especialista de género para el proyecto.
3. El proceso de admisión de la comunidad debe incorporar la sensibilización en materia de género; es decir, debe ser incluyente y participativo; formar grupos de discusión separados para las mujeres y los hombres; e incluir la interpretación apropiada en los idiomas locales, en su caso.
4. Se debe movilizar a la comunidad a aquellas obras de infraestructura que aseguren la inclusión de mujeres y hombres; las obras deben especificar cuotas mínimas de participación femenina y la justificación de las mismas y, además, facilitar tal participación.
5. Identifique las necesidades de capacitación y desarrolle las capacidades de género del equipo ejecutor (socios, personal del proyecto, contratistas, comités del proyecto), según proceda.
6. Garantice el equilibrio de género al seleccionar a los beneficiarios y ejecutores del proyecto.
7. Identifique las necesidades de capacitación y desarrolle las capacidades de las mujeres beneficiarias y las pequeñas empresas contratistas, en su caso.
8. Los documentos de precalificación y de licitación señalan incentivos para contratar a consultores/contratistas sensibles al género.
9. Se deben incluir aspectos de género en los planes de trabajo trimestrales y anuales.
10. Se deben recopilar datos de seguimiento sensibles al género y adoptar medidas correctivas, según proceda.
11. Los informes trimestrales y anuales del proyecto deben incluir una dimensión de género.

<sup>9</sup> Ésta debe tener en cuenta la política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género (1999), la cual establece que la incorporación de las consideraciones de género es responsabilidad de todo el personal a todos los niveles, mientras que la rendición de cuentas incumbe a los administradores superiores, los directores regionales y los directores de programas.

## Preguntas orientadoras

1. ¿Se ha informado tanto a los hombres como a las mujeres sobre el proyecto?
2. ¿Tiene en cuenta la estrategia de contratación las cuestiones de género?
3. ¿Tiene el equipo ejecutor la capacidad necesaria en materia de género?
4. ¿Señalan los documentos de precalificación y de licitación incentivos para contratar a consultores/contratistas sensibles al género?
5. ¿Se están asignando recursos para implementar la estrategia de género del proyecto?
6. ¿Proporcionan las obras un entorno propicio para la igualdad de género?
7. ¿Están obligados los contratistas a tener en cuenta aspectos de género durante la ejecución y en la elaboración de informes?
8. ¿Se identificaron estereotipos de género antes de la asignación o ejecución de las tareas?
9. ¿Están desglosados por género los datos sobre los logros alcanzados?
10. ¿Participan tanto mujeres como hombres activa y plenamente en la ejecución del proyecto como trabajadores, aprendices y pequeñas empresas contratistas?

## Indicadores clave

El monitoreo del desempeño debe informar sobre los siguientes aspectos:

### Procedimentales

1. Desarrollo de las capacidades de los/las especialistas de género que forman parte del equipo ejecutor.
2. La proporción de los recursos asignados a la transversalización de la perspectiva de género.
3. La participación de los grupos de mujeres en la contratación de la mano de obra.
4. Las obras proporcionan un entorno propicio para la igualdad de género:
  - distancia promedio a pie del domicilio de los trabajadores a las obras;
  - instalaciones sanitarias separadas;
  - servicios de guardería;
  - flexibilidad en la ejecución de las obras; por ej., mediante el uso de un sistema basado en tareas y horarios de trabajo flexibles;
  - tolerancia cero al acoso/la violencia sexual en el trabajo;
  - el uso del lenguaje no sexista; por ej., "obras en ejecución" en lugar de "hombres trabajando."
5. Sensibilizar a la comunidad en materia de género para que se aborden los estereotipos.
6. Logros progresivos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
7. Número de mujeres empleadas en relación con los hombres, desglosado por los distintos componentes del PIIE y por mano de obra calificada y no calificada.
8. Número de horas de trabajo de las mujeres en relación con los hombres.
9. Número de mujeres que participan en los distintos componentes de capacitación del PIIE en relación con los hombres.





10. Número de mujeres que ocupan cargos directivos; es decir, como líderes de cuadrillas, en relación con los hombres.
11. Número de mujeres a las que se les asignan tareas que no reflejan los papeles tradicionales de las mujeres y que desafían el *status quo* en relación con los hombres.
12. Número de grupos de mujeres o pequeñas empresas contratistas que participan en la ejecución de las obras.
13. El salario total de las mujeres en relación con los hombres.
14. Número de trabajadoras con derecho a licencia de maternidad que gozan de dicho beneficio.

En el Anexo XI se presenta un cuadro sinóptico de los PIIE examinados que demostraron buenas prácticas de ejecución, monitoreo y elaboración de informes de los proyectos.

### Buena práctica 4.1: Elaboración de una estrategia/plan de acción sobre género

Una estrategia de género bien planificada, de duración y recursos determinados y verificable, es clave para integrar con éxito una dimensión de género en la ejecución, el monitoreo y la elaboración de informes de los PIIE. Es importante contar con una estrategia, ya que ésta proporciona orientación práctica sobre cómo transversalizar la perspectiva de género en los PIIE. Sólo tres programas elaboraron dichas estrategias, lo que sugiere que muchos de ellos pudieron haber carecido de una dirección de género.

#### Recuadro 4.1 Buenas prácticas ilustrativas de ejecución de programas

##### 📍 África

###### **Liberia: PREDEC**

Se elaboró un plan de acción en materia de género que orientó el proceso de transversalización.

##### 📍 Asia

###### **Indonesia: NIAS-RACBP**

Se desarrolló una estrategia de género durante la fase inicial para garantizar (i) la participación de las mujeres en las obras de infraestructura comunitaria y (ii) el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo en las actividades de construcción y mantenimiento.

###### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

Se elaboró un borrador de la estrategia de transversalización género, el cual se tradujo al idioma local para facilitar un mayor análisis antes de su adopción.



## Buena práctica 4.2: Incorporación explícita de las cuestiones de género pertinentes en los documentos contractuales



Hacer del género una obligación contractual mejora la probabilidad de que se aborde durante la ejecución. En términos prácticos, esto supone que los documentos contractuales incorporen explícitamente las cuestiones pertinentes a la igualdad de género. Asimismo, se espera que las estimaciones cuantitativas de las obras incluyan aspectos sociológicos.

### Recuadro 4.2 Buenas prácticas ilustrativas para incorporar la igualdad de género como una obligación contractual

#### África

##### **Sudáfrica: PAOP**

La estimación cuantitativa de las obras (EC) incluye los costos para atender cuestiones sociales como la movilización y la contratación de mano de obra con una perspectiva de género. Los contratistas también están obligados a respetar el principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,” independientemente del género. Los contratistas están satisfechos con estas obligaciones contractuales porque no afectan sus márgenes de utilidad.

#### Asia

##### **Camboya: Proyecto de nivel primario “Upstream Project”**

El proyecto generó 750.243 jornadas de trabajo, que se distribuyeron casi por igual entre mujeres y hombres. Esto se debió a una cláusula contractual que exigía que los contratistas contrataran el mismo número de hombres y mujeres.

##### **Indonesia: NIAS-RACBP**

El informe de evaluación concluyó que la incorporación en los PIIE de cláusulas relativas a las normas del trabajo, la seguridad, la promoción de la igualdad de género y el medio ambiente es una herramienta muy eficaz. Por ejemplo, en los contratos comunitarios y privados se incluyó la obligación para los contratistas de emplear a un mínimo del 30% de mujeres. Esto permitió alcanzar un total del 33% de participación femenina y se compara muy favorablemente con el 0% de empleo femenino en las obras de patrimonio cultural en las que no existía tal acuerdo contractual.

BUENA  
PRÁCTICA

## Buena práctica 4.3: Los ejecutores disponen de las capacidades necesarias para ejecutar el proyecto con una perspectiva de género

Uno de los desafíos persistentes para la transversalización de la perspectiva de género radica en la pregunta, “¿Cómo se hace?” Uno de los principales factores del éxito identificados es que el personal del programa, los consultores, los contratistas y otros agentes tengan la capacidad pertinente para ejecutar los PIIE con una perspectiva de género. Una buena práctica, a nivel general, es contar con la presencia de un funcionario en la Unidad de PIIE de la OIT que proporciona apoyo técnico a todos los países en que se ejecutan los programas. El apoyo consiste, entre otras cosas, en la creación de capacidades para la transversalización de la perspectiva de género.

### Recuadro 4.3 Buenas prácticas ilustrativas de desarrollo de capacidades demostradas en materia de género

#### África

**Ghana:** Programa Piloto de Trabajo Decente: Durante la adaptación del Manual de Capacitación de la OIT para el programa, se revisó el documento para mejorar la sensibilidad ante las cuestiones de género.

**Liberia:** PREDEC

Los tres coordinadores del programa recibieron capacitación en cuestiones de género.

#### **Mozambique: Programa de caminos rurales**

Se organizó un curso intensivo de dos semanas sobre género para supervisores y jefes de cuadrillas. Además, se capacitó a un instructor para que prestara apoyo interno. Se incorporó un módulo sobre género en el plan de estudios impartido por el centro de capacitación de mano de obra.

**Uganda:** Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)

Entre las iniciativas para abordar las cuestiones de género en el desarrollo de capacidades cabe mencionar la capacitación en materia de género para el personal técnico no ingenieril del gobierno local, en particular los funcionarios de desarrollo comunitario y género, los funcionarios ambientales y los funcionarios del trabajo. También se impartió la capacitación a los funcionarios políticos y administrativos, incluidos los presidentes distritales, los directores administrativos, el secretario distrital de obras y los presidentes y secretarios de las juntas distritales de licitaciones. Cada uno de los módulos de capacitación impartidos incorpora una dimensión de género.

#### Asia

**Indonesia: NIAS-RACBP**

En el informe de evaluación se indica que las capacidades del personal de programas de la OIT fueron suficientes para ejecutar el programa con una perspectiva de género, por lo que no fue necesario recurrir a especialistas de género externos/as.

**Timor-Leste: TIM Works**

Todo el personal técnico recibió capacitación en género.

## América Latina

### **Paraguay: Programa Conjunto de las Naciones Unidas**

A fin de compartir experiencias relacionadas con el género y el aprendizaje entre pares, el programa promovió el intercambio Sur-Sur sobre cuestiones de género, incluyendo la participación de mujeres líderes en reuniones internacionales y visitas de intercambio a Nicaragua.

### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

A fin de superar las relaciones sociales desiguales existentes, se fortalecieron las capacidades en materia de género del personal institucional.

## **Buena práctica 4.4: Asignación de personal encargado de la supervisión técnica sobre la igualdad de género**

Algunos PIIE contrataron personal para apoyar la transversalización de la perspectiva de género al interior de los programas. Sus responsabilidades abarcaron desde asesorar y apoyar al personal del programa hasta supervisar y monitorear los progresos en el logro de los resultados de género definidos. Los PIIE que contrataron a sociólogos/as o especialistas de género son los que con mayor frecuencia destacaron en sus informes los aspectos cualitativos de los proyectos. Una vez más, la persona coordinadora de género de los PIIE desempeñó un papel de supervisión técnica general.

### **Recuadro 4.4 Buenas prácticas ilustrativas de supervisión técnica sobre la igualdad de género**

## África

### **Ghana: Programa Piloto de Trabajo Decente**

El programa consultó a especialistas de género en la medida necesaria. Sin embargo, los ejecutores del programa se quejaron de que se involucró a los distintos especialistas de género por un periodo muy corto de tiempo. La profundidad del apoyo fue insuficiente para aportar valor agregado.

### **Kenya: Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000**

A uno de los dos asesores técnicos del proyecto de la OIT se le asignó la responsabilidad de promover la igualdad de género.

### **Kenya: Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA**

Entre los consultores de asistencia técnica figuró un especialista en materia de género, juventud y medios intermedios de transporte que proporcionó apoyo administrativo y asesoramiento técnico durante la ejecución del programa. El papel de este especialista consistía en guiar el proceso de garantizar la participación sostenible de las mujeres y los jóvenes en el programa.



BUENA  
PRÁCTICA

4

**Madagascar: Proyecto HIMO comunitario**

El proyecto emplea a un socioeconomista encargado de garantizar la participación de las mujeres, entre otras funciones.

**Mozambique: Programa de caminos rurales**

A fin de fortalecer la transversalización a nivel institucional, en 1997 se creó un Departamento de Género dependiente de la Dirección Nacional de Carreteras y Puentes. Se encomendó al Departamento que: (i) aumentara la participación de la mujer en las obras de construcción intensivas en mano de obra; (ii) creara un entorno de trabajo favorable para abordar la cuestión de género; (iii) aumentara el nivel de sensibilización en materia de género entre los trabajadores y el personal; y (iv) fomentara la capacidad del personal para facilitar el análisis de las cuestiones de género en el diseño y la ejecución del programa.

**Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

Un sociólogo se encargó de promover los aspectos socioeconómicos del proyecto, incluido el género. Todos los estudios técnicos realizados tuvieron una perspectiva de género y, para garantizar tener en cuenta la perspectiva de género en los resultados, todos los equipos de estudio incluyeron sociólogos.

**🌏 Asia****Indonesia: NIAS-RACBP**

Los funcionarios de desarrollo comunitario del programa aplicaron un enfoque participativo, promovieron la creación de guarderías infantiles y alentaron activamente a las mujeres a que se sumaran al programa de formación de jóvenes supervisoras. Como resultado, las mujeres constituyeron la mitad de los 42 participantes del curso de capacitación de supervisores.

**Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

Se asignó a un Comité de Género la responsabilidad de promover la igualdad de acceso a oportunidades de capacitación y empleo, así como garantizar que las consideraciones de género fueran parte integrante de todas las actividades y productos del programa. Se encargó a una coordinadora de género la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.

**🌏 El Caribe****Haití: PPDNRE**

El programa se ejecutó a través de cooperativas, lo que facilitó la implementación de los aspectos de género del programa, entre otros componentes.

**🌏 América Latina****Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

Se contrató a un consultor de género para que prestara apoyo técnico a la transversalización de la perspectiva de género.

## Buena práctica 4.5: Sensibilizar a las comunidades y al personal del proyecto para romper con los estereotipos de género



Las prácticas culturales retrógradas, y a veces la religión, definen espacios separados para las mujeres y les niegan la oportunidad de participar en los PIIE en condiciones de igualdad con los hombres. Reconociendo esto, muchos PIIE incorporaron la sensibilización de género en la movilización comunitaria. Algunos de ellos involucraron a actores gubernamentales y no gubernamentales en materia de justicia de género, tales como los departamentos ministeriales responsables de la igualdad de género, así como grupos de mujeres.

### Recuadro 4.5 Buenas prácticas ilustrativas para el combate de los estereotipos de género

#### África

##### **Kenya: Programa R2000**

El anuncio estandarizado de la convocatoria de contratación debe ser distribuido al liderazgo de los grupos de mujeres y anima especialmente a las mujeres a postularse. Una de las estrategias propuestas para crear un entorno propicio para incorporar la perspectiva de género en la capacitación es la elaboración de un código de prácticas para la gestión de temas transversales, incluida la perspectiva de género.

##### **Madagascar: Proyecto HIMO comunitario**

Las organizaciones de mujeres participaron en la sensibilización y movilización de las comunidades para participar en las obras viales de la comunidad. Las mujeres y los grupos de jóvenes se involucraron específicamente en garantizar oportunidades de trabajo para estos segmentos de la comunidad que de otro modo permanecerían marginados. Los presidentes de dichas organizaciones comunitarias fueron contratados como líderes de equipos/cuadrillas y muchos de ellos, a su vez, movilizaron a los miembros desempleados de sus grupos para trabajar en las obras. Aparte para las obras que requerían habilidades especializadas, como la albañilería, se reclutó a los trabajadores de las comunidades. Aunque no se definieron cuotas específicas de representación de las mujeres, se dio prioridad a las mujeres solas y a los hogares encabezados por mujeres. No hubo ninguna acción positiva similar para las mujeres contratistas.

**Mozambique: Programa de caminos rurales**

La perspectiva de género constituyó parte integrante de todas las actividades de capacitación realizadas a todos los niveles antes de la puesta en marcha del programa. El Departamento de Género animó a las alumnas de las escuelas técnicas a cursar estudios superiores en campos relacionados con la construcción de carreteras. Además, estableció unidades de género a nivel provincial. Impartió cursos de sensibilización en materia de género para todos los miembros de esas dependencias, así como para todos los profesionales gubernamentales y del sector privado que trabajan en el programa. Las unidades provinciales estuvieron a cargo de:

- a. promover la participación de las mujeres en las obras intensivas en mano de obra;
- b. inscribir a las mujeres para trabajar en las obras viales;
- c. abordar las denuncias de acoso sexual;
- d. sensibilizar a la comunidad en materia de género para facilitar la contratación de mano de obra femenina.

**Ruanda: Proyecto HIMO**

La temática de género se incluye entre otros aspectos de sensibilización en los lugares de las obras. Una medida adicional para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es la participación del organismo encargado de los asuntos de género, así como la representación del Consejo Nacional de la Mujer en el Comité Directivo Nacional del Proyecto HIMO.

**Uganda: Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende**

Antes de que diera inicio el proyecto, el contratista empleó a una socioeconomista y a un Oficial de Caminos Comunitarios quienes trabajaron con los comités de las obras integrados por mujeres y hombres de la comunidad. Los comités operaban en las cercanías para movilizar, sensibilizar y reclutar a personas de las comunidades para trabajar en las obras.

**Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

Las partes interesadas de los gobiernos locales, incluidos los políticos y los tecnócratas, participaron en el programa en las audiencias públicas, en las actividades de movilización y en los talleres para dar a conocer mejor las obras viales, y en particular sensibilizar acerca de la importancia de la participación de las mujeres. La introducción de la cuestión del género, un asunto delicado que de otro modo no se trataría en esos espacios, sensibilizó a las partes interesadas, quienes formularon recomendaciones sobre cómo abordar algunos de los problemas conexos.

**Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

La sensibilidad ante el género del proceso de contratación fue variable. La mayoría de los contratistas ofrecieron igualdad de oportunidades de empleo tanto a las mujeres como a los hombres a través de la comunidad, haciendo publicidad en los días de mercado, y mediante las estructuras administrativas del gobierno local.

## Asia

### **Timor-Leste: TIM Works**

Los líderes comunitarios de cada distrito participaron en seminarios de sensibilización en materia de género.

## América Latina

### **Panamá: Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el logro de los ODM**

Los grupos de mujeres participaron en la ejecución del programa. Recibieron capacitación en derechos, capacidades y liderazgo. El programa también incluyó la sensibilización de género de mujeres y hombres miembros de la comunidad sobre los derechos de las mujeres y la importancia de la participación de las mujeres. Se animó a los participantes de la capacitación a que compartieran sus conocimientos de género con los miembros de sus familias y la comunidad en general. Como resultado, el programa empoderó a las mujeres y contribuyó a abordar algunas de las desigualdades de género en estas comunidades de otro modo patriarcales.

### **Perú: Proyecto Especial de Caminos Rurales**

A fin de superar las relaciones sociales desiguales existentes, entre marzo de 2001 y junio de 2002 se fortalecieron las capacidades en materia de género del personal institucional.

## **Buena práctica 4.6: Inclusión equitativa de mujeres y hombres en la capacitación y en el empleo**

Un número considerable de PIIE promovió la inclusión equitativa de mujeres y hombres en actividades de capacitación y empleo. Las medidas incluyeron la participación de grupos de mujeres en la movilización de los participantes/trabajadores mediante el uso de canales de información y la acción positiva a favor de las mujeres.



### **Recuadro 4.6 Buenas prácticas ilustrativas de contratación equitativa**

## África

### **Ghana: Programa Piloto de Trabajo Decente**

Se hicieron esfuerzos deliberados para alcanzar a las mujeres beneficiarias y utilizar a instructoras durante las actividades de capacitación. La participación de las mujeres se aplicó sistemáticamente a lo largo de la ejecución del proyecto.

**Kenya: R2000**

El programa R2000 prevé acciones de discriminación positiva en la identificación y capacitación de las contratistas femeninas.

**Sierra Leona: Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP)**

Para garantizar oportunidades de empleo a más largo plazo, se capacitó a un pequeño número de contratistas, en su mayoría mujeres, en el mantenimiento rutinario de la infraestructura física mejorada.

**Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

Se fomentó la participación de las mujeres mediante la acción positiva que permitió que las empresas con más mujeres en sus equipos obtuvieran puntos adicionales durante la evaluación de las ofertas.

 **Asia****Indonesia: Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías**

Se creó un subcomponente de desarrollo empresarial para mujeres a fin de ampliar aún más el alcance de la participación de la mujer. De los 45 cursos de capacitación sobre desarrollo empresarial, ocho se reservaron exclusivamente para las mujeres. Las mujeres adquirieron las competencias y los medios para fabricar materiales de construcción, a fin de aprovechar las oportunidades de negocio creadas por el programa ampliado de obras de rehabilitación y reconstrucción incluyendo cursos de capacitación en la producción de tejas y bloques de concreto.

 **El Caribe****Haití: PPDNRE**

El programa se implementó a través de cooperativas, las cuales fueron responsables de garantizar la inclusión social y la igualdad de género en la movilización y contratación de los trabajadores.

 **América Latina****Guatemala: Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas**

El programa priorizó a madres solteras jóvenes, quienes no sólo tenían menos oportunidades de empleo remunerado, sino que también tenían una mayor necesidad de dinero en efectivo. Se brindó especial atención a las mujeres durante el proceso de pago por medio del banco.

**Nicaragua: Promoción del Empleo y la Generación de Ingresos**

El proyecto organizó una capacitación específica a fin de desarrollar las capacidades de las mujeres empresarias.



## Buena práctica 4.7: Proporcionar un entorno y prácticas operativas propicios para la participación plena de las mujeres



Las tareas domésticas suponen mayores exigencias al tiempo de las mujeres que al de los hombres. Los PIIE ofrecen flexibilidad en la ejecución de las obras, **mediante el uso de sistemas basados en tareas y horarios de trabajo flexibles**, que se adaptan mejor a la carga del trabajo doméstico de las mujeres. La provisión de guarderías infantiles permite a las mujeres participar en las obras públicas. Entre las prácticas adicionales para abordar los posibles obstáculos a la participación de las mujeres figuran las siguientes: (i) la concesión de licencias de maternidad; (ii) la **tolerancia cero al acoso sexual**; y (iii) la provisión de dormitorios e instalaciones de aseos y duchas separados durante las capacitaciones y las obras de construcción/rehabilitación. El uso del lenguaje no sexista –por ej., “obras en ejecución” en lugar de “hombres trabajando–” también fomenta la participación de las mujeres.

### Recuadro 4.7 Buenas prácticas ilustrativas para el abordaje de los obstáculos a la participación de las mujeres

#### África

##### **Sudáfrica: PAOP**

Es una obligación contractual proporcionar los medios que permitan a las mujeres equilibrar su trabajo en el PAOP con sus responsabilidades domésticas. Se espera que los contratistas proporcionen servicios sanitarios separados, preservativos femeninos y masculinos, ropa protectora y herramientas manuales de buena calidad. Las guarderías infantiles no son necesarias porque este servicio se presta con arreglo a la legislación sobre el desarrollo del niño en la primera infancia, en virtud de la cual el Gobierno proporciona servicios de guardería en todas las comunidades del país. El programa implementa un sistema de remuneración diaria por tarea en lugar de por tiempo. Esto facilita la participación de las mujeres, ya que proporciona cierta flexibilidad respecto de la hora de inicio y término de las tareas. También se prevé la concesión de licencias de maternidad.

##### **Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

La participación de las mujeres se garantizó a través de, entre otros: (i) un sistema de remuneración por tarea para el 50% de las obras; (ii) un horario de trabajo flexible para el 60% de los contratos; (iii) el suministro de servicios sanitarios separados para hombres y mujeres en todas las obras; (iv) el suministro de dormitorios, servicios sanitarios y cuartos de baño durante la capacitación vocacional –la asignación de espacios se gestionó de manera flexible, a fin de dar cabida al número previsto de mujeres en capacitación en las obras en cualquier momento dado; y (v) la adjudicación de puntos adicionales durante la evaluación de las ofertas a los contratistas que contaban con un mayor número de mujeres en sus equipos.

#### América Latina

##### **Guatemala: Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas**

Se proporcionaron guarderías para los niños pequeños con cuidadores remunerados.

BUENA  
PRÁCTICA

## Buena práctica 4.8: Inclusión de la evaluación del progreso en el logro de los resultados de género definidos como parte del monitoreo del desempeño

A fin de hacer un seguimiento de los avances en el logro de los objetivos de equidad de género, los datos sobre las metas y logros conseguidos deben desglosarse por sexo. Casi todos los proyectos analizados proporcionaron datos de seguimiento desglosados por sexo. Sin embargo, no hubo ninguna indicación de hasta qué punto las beneficiarias participaron directamente en el monitoreo del desempeño.

### Recuadro 4.8 Buenas prácticas ilustrativas de monitoreo sensible al género

#### 🌍 África

##### **Kenya: Programa de Carreteras Roads 2000 (R2000)**

Los listados de la plantilla de personal se desglosaron por género.

##### **Kenya: Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000**

Los datos de monitoreo se desglosaron por sexo.

##### **Uganda: Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)**

El monitoreo se realizó de forma participativa e incluyó a los funcionarios locales de género de los gobiernos, así como a representantes comunitarios de ambos sexos. El programa elaboró formularios de monitoreo para garantizar la sensibilidad de género en el proceso de contratación, así como para realizar un seguimiento de: (i) la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad; (ii) las opiniones sobre el empleo femenino; y (iii) el nivel de remuneración de las mujeres en comparación con los hombres.

#### 🌏 Asia

##### **Indonesia: NIAS-RACBP**

Según lo previsto en el PRODOC, durante la fase inicial se desarrolló una estrategia de género para garantizar (i) la participación de las mujeres en las obras de infraestructura comunitaria y (ii) el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo durante las obras de construcción y las actividades de mantenimiento.

##### **Myanmar: Infraestructura y Empleo**

El informe final del proyecto indica que se mantuvieron registros diarios desglosados por sexo para cada actividad. Las mujeres constituyeron el 30% del total de 7.404 personas empleadas.

##### **Timor-Leste: Programa de Empleo Juvenil (PEJ)**

Los documentos del programa proporcionaron datos de monitoreo desglosados por sexo.



# Sección

# 5

La igualdad de género en las evaluaciones intermedia y final del proyecto

## 5. La igualdad de género en las evaluaciones intermedia y final del proyecto

Los indicadores que se presentan en el Cuadro 3.1 constituyen la línea de base frente a la cual se deben evaluar los PIIE.



PROCEDIMIENTOS  
CLAVE

### Procedimientos clave

1. Incluir un/una especialista de género en el equipo de evaluación.
2. Incluir una dimensión de género en los TdR.
3. Consultar con las mujeres y los hombres beneficiarios.
4. Evaluar el impacto diferenciado por género según el objetivo y los resultados definidos del PIIE en cuanto a conocimientos, competencias e ingresos.
5. Evaluar la efectividad de la estrategia de género y las lecciones que se pueden aprender de su implementación.
6. Evaluar si todas las fases del ciclo del proyecto se fundamentaron en un análisis de género.
7. Evaluar si tanto mujeres como hombres participaron en igualdad de condiciones y se beneficiaron equitativamente del proyecto.
8. Evaluar si se recogieron y analizaron sistemáticamente datos desglosados por sexo y género, y si se realizaron ajustes a la estrategia de género, en su caso.
9. Establecer en qué medida el proyecto contribuye al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad de género.
10. Evaluar la sostenibilidad de los resultados en materia de género obtenidos en el marco del proyecto.



PREGUNTAS  
ORIENTADORAS

### Preguntas orientadoras

1. ¿Se encuentran desglosados por género los datos sobre logros?
2. ¿Requieren explícitamente los TdR de la evaluación que se efectúe un análisis de los impactos de género del PIIE?
3. ¿Requieren explícitamente los TdR que se incluya a especialistas de género en el equipo de evaluación?
4. ¿Cuenta el equipo de evaluación con la capacidad de evaluar los impactos de género tanto cualitativos como cuantitativos del PIIE?
5. ¿Se fundamentaron todas las fases del ciclo del proyecto en un análisis de género?
6. ¿Tuvieron las mujeres y los hombres igualdad de oportunidades para participar en el proyecto y beneficiarse del mismo?

7. ¿Se recogieron y analizaron sistemáticamente datos desglosados por sexo y género y se realizaron ajustes a la estrategia de género, en su caso?
8. ¿Fue eficaz la estrategia de género? ¿Cuáles son las lecciones aprendidas y cómo pueden fundamentar éstas el diseño de PIIE futuros?
9. ¿Participaron las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y se beneficiaron equitativamente del proyecto?
10. ¿Qué resultados cualitativos y cuantitativos tiene el PIIE en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?
11. ¿Qué tan sostenibles son los resultados de género del proyecto?

## Indicadores clave

1. Inclusión de un/una especialista de género en el equipo de evaluación.
2. Los informes de evaluación incluyen los siguientes datos desglosados por sexo y género:
  - Proporción de mujeres empleadas en relación con los hombres: la meta y lo logrado.
  - Proporción del total de las jornadas de trabajo ejecutadas por mujeres/hombres, por grupo de edad.
  - Proporción de mujeres que se benefician de las diversas capacitaciones del PIIE, en relación con los hombres.
  - Proporción de mujeres en cargos directivos en el PIIE, en relación con los hombres.
  - Proporción de los salarios devengados por las mujeres y los hombres.
  - Resultados de género cualitativos, es decir, en qué grado los activos y servicios de infraestructura que se producen a través de los PIIE ...
    - resuelven la pobreza de tiempo de las mujeres;
    - promueven una división más equitativa del trabajo entre las mujeres y los hombres;
    - promueven la participación de las mujeres en cargos directivos en los PIIE, así como en las estructuras comunitarias;
    - refuerzan la seguridad de acceso de las mujeres a los recursos, en relación con los hombres.

En el Anexo XII se presenta un cuadro sinóptico de los PIIE examinados que demostraron buenas prácticas en las evaluaciones intermedias y finales de los proyectos.



BUENA  
PRÁCTICA

## Buena práctica 5.1: Las evaluaciones intermedias y finales del proyecto reportan los avances en el logro de los resultados de género definidos

Para llevar a cabo una evaluación que considere los resultados de género del PIIE, el equipo debe contar con la capacidad adecuada en materia de género. Además, los TdR de la evaluación deben exigir explícitamente que se evalúen las dimensiones de género del impacto del PIIE respectivo. Los informes de evaluación de todos los PIIE recientes hicieron referencia a la *Nota de Orientación 4 de la Unidad de Evaluación de la OIT. La Integración de la Igualdad de Género en el Seguimiento y la Evaluación de los Proyectos*. En este sentido, en estas evaluaciones se prestó la debida atención al género, aunque con diferentes niveles de detalle. Mientras que algunos PIIE definieron objetivos de género e indicadores sensibles al género específicos, sólo unos pocos reportaron logros más allá de citar los valores involucrados. En el anexo XIII se presenta una plantilla para documentar los impactos cuantitativos de los PIIE.

### Recuadro 5.1 Buenas prácticas ilustrativas de elaboración de informes con perspectiva de género –más que números

#### África

##### **Camerún y Malí: Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza**

En Camerún, se desarrollaron las capacidades de 16 grupos y asociaciones integradas por 1.210 mujeres para participar en diversas actividades productivas y acceder a varios contratos públicos. En Malí se establecieron 158 microproyectos de generación de ingresos, de los cuales el 38% eran empresas exclusivamente integradas por mujeres.

##### **Liberia: PREDEC**

- Las empresas propiedad de mujeres contratadas para construir las obras viales demostrativas recibieron capacitación en gestión empresarial y acceso al crédito.
- Más del 30% de las organizaciones comunitarias de mujeres recibieron herramientas básicas, equipo y créditos para poner en marcha empresas de recolección de residuos. Como resultado, las 96 mujeres contratadas ocuparon casi el 50% de los 193 puestos de trabajo creados.
- Las trabajadoras y empresarias recibieron capacitación en liderazgo, negociación y resolución de conflictos. Se estableció la Red Nacional de Género de Liberia.

##### **Senegal: *Projet d'appui aux programmes à Haute Intensité de Main d'œuvre* [Proyectos de apoyo a los programas de obras públicas intensivas en mano de obra] (PROHIMO)**

Las beneficiarias indicaron que su participación en el proyecto las había empoderado de varias maneras. En primer lugar, pudieron obtener ingresos que les permitieron acumular capital para iniciar pequeñas actividades generadoras de ingresos. Esto es especialmente significativo teniendo en cuenta las restricciones tradicionales al crédito para las mujeres por parte de las instituciones formales. En segundo lugar, como resultado de la capacitación, las mujeres exploraron la posibilidad de establecer microempresas para fabricar adoquines, ladrillos, etc., para el mercado de la construcción.

## América Latina

### **Panamá: Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el logro de los ODM**

- a. El programa desafió los estereotipos de género y empoderó a las mujeres. Entre otras cosas, los hombres se mostraron más receptivos a la participación de las mujeres en las actividades del proyecto y también participaron en las tareas domésticas.
- b. El programa disminuyó considerablemente el tiempo y los riesgos asociados al acarreo de agua. El saneamiento mejorado ha proporcionado a las mujeres y las niñas un nivel muy necesario de privacidad y bienestar.
- c. El PIIIE fomentó el liderazgo de las mujeres en el programa y en la comunidad.
- d. El programa destacó el hecho de que la desigualdad de género es concomitante con otras desigualdades experimentadas por las mujeres desfavorecidas. Fundamentado en un análisis de género, el programa pudo identificar y abordar eficazmente la vulnerabilidad de las mujeres de las comunidades indígenas.





# ANEXOS

## Anexo I. Glosario: conceptos de género clave en los PIIE

### El sexo y el género (sex and gender)

El sexo es la diferencia biológica entre mujeres y hombres. Las diferencias sexuales son universales: son las mismas en toda la raza humana e involucran las diferencias corporales entre las mujeres y los hombres. El término género se refiere a las oportunidades y atributos económicos, sociales, políticos y culturales asociados a ser hombre y a ser mujer. El género está determinado por las tareas, las funciones y los papeles atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad, así como en su vida pública y privada. En la mayoría de los contextos, las mujeres y los hombres difieren en las actividades que llevan a cabo, en el acceso y el control de los recursos y en la participación en la toma de decisiones. Estas diferencias limitan la capacidad de las mujeres para desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades y, por lo tanto, para participar y beneficiarse plenamente de los PIIE.

### El análisis de género (gender analysis)

Es la forma sistemática de examinar la atribución y organización de los roles, responsabilidades, recursos y valores asignados a las mujeres y a los hombres para evaluar las diferencias y desigualdades entre ellos e identificar sus intereses, oportunidades, limitaciones y necesidades específicos en relación con las PIIE. El género es específico de cada contexto; por lo tanto, cada proyecto de un PIIE debe reunir y examinar la información sobre la situación y la posición de las mujeres en el área del proyecto en relación con los hombres.

### La igualdad de género (gender equality)

La igualdad de género se refiere al goce igualitario por parte de mujeres y hombres de los servicios, oportunidades y recursos del PIIE. Por ejemplo, igual salario por igual trabajo, un igual número de trabajadores y trabajadoras, la representación igualitaria de los hombres y las mujeres en la dotación de personal, la asignación equitativa del presupuesto y otros recursos para responder a las necesidades de las mujeres y los hombres.

### La equidad de género (gender equity)

La asignación adecuada y justa de los recursos humanos, físicos, sociales, financieros y de otro tipo asociados a los PIIE para atender las necesidades y aspiraciones específicas de mujeres y hombres. Por ejemplo, teniendo en cuenta que las mujeres a menudo se encuentran menos educadas y menos capacitadas que los hombres, los PIIE deben impartir capacitación a las mujeres para que desarrollen sus capacidades y asegurar que

participan y se benefician equitativamente de las oportunidades de empleo derivadas de las inversiones en infraestructura.

## **La transversalización de la perspectiva de género (gender mainstreaming)**

La incorporación de la perspectiva o enfoque de género como estrategia para lograr la igualdad de género. Reconoce que las mujeres y los hombres a menudo tienen aspiraciones, necesidades y prioridades diferentes y se enfrentan a limitaciones diferentes. Requiere que el personal técnico incorpore una perspectiva de igualdad de género en la forma de trabajar, así como en todas las fases del ciclo de mejoramiento de infraestructura de los PIIE. En situaciones en las que las mujeres constituyen la mayoría de las personas desfavorecidas, la transversalización de género debe incluir acciones específicas para empoderarlas e incorporarlas en igualdad de condiciones con los hombres.

## **Estrategia de transversalización de género (gender mainstreaming strategy)**

Una estrategia de transversalización de género tiene dos aspectos principales: (i) la integración del género en los análisis y formulaciones de los PIIE; y (ii) iniciativas para que tanto mujeres como hombres puedan formular y expresar sus opiniones y participar en la toma de decisiones durante todas las fases del ciclo de mejoramiento de infraestructura de los PIIE.

## **Acción o discriminación positiva (affirmative action)**

La acción positiva es una medida activa adoptada para corregir las desventajas percibidas debido a la discriminación manifiesta, institucional, histórica o involuntaria, para garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Para los PIIE, puede implicar la definición de cuotas mínimas de participación femenina en el empleo, los programas de capacitación y la subcontratación.

## **Discriminación (discrimination)**

El Convenio de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Otras posibles causas de discriminación pueden ser el estado civil, la edad, la condición de VIH y SIDA, etc.

Las manifestaciones de la discriminación también incluyen el acoso sexual y otros actos de intimidación en el lugar de trabajo o la violencia o el abuso físico y verbal, la asignación de tareas discriminatorias y degradantes sólo a mujeres u sólo a hombres, así como la remuneración desigual para las mujeres que realizan el mismo trabajo que los hombres.

## Los estereotipos de género (gender stereotypes)

Generalizaciones simplistas, pero profundamente arraigadas sobre las capacidades y atributos de las mujeres y de los hombres, y su lugar en la sociedad. Por ejemplo, se percibe que los roles, funciones y capacidades de las mujeres están principalmente ligados al hogar y no al plano público. Esto da lugar a que se discrimine a las mujeres y **limita su participación en los PIIE.**

## La pobreza de tiempo (time poverty)

La pobreza de tiempo se refiere a la carencia del tiempo suficiente para el descanso y el esparcimiento debido a tener que trabajar largas jornadas. Las mujeres son más pobres en términos de tiempo que los hombres debido a su trabajo en el hogar, que incluye acarrear agua, recoger leña, cocinar, limpiar y cuidar a los más pequeños, a los enfermos y a los ancianos. Como tales, las mujeres son relativamente inmóviles en comparación con los hombres y su trabajo no es fácilmente transferible a los PIIE, especialmente si implica viajar largas distancias desde su hogar. Para asegurar beneficios equitativos para las mujeres y los hombres, la capacitación y los lugares de trabajo deben estar a una distancia razonable de las comunidades, y los PIIE debe prestar servicios de guardería y ofrecer flexibilidad en la ejecución de las obras.

## Insensible al género (gender blind)

La forma consciente o inconsciente de hacer o decir cosas sin reconocer o considerar las diferencias en la posición, las necesidades y los sentimientos de las mujeres en relación con los hombres.

## Sensible al género (gender sensitive)

La capacidad de reconocer las diferencias entre las percepciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres en cuanto a las oportunidades empleo y capacitación de los PIIE.

## Consciente del género (gender aware)

La capacidad de identificar dificultades laborales derivadas de los estereotipos, la discriminación y las desigualdades de género.

## Con perspectiva de género (gender responsive)

Forma de planificar e implementar PIIE que atiende las necesidades de infraestructura de las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta las diferencias en la asignación de mano de obra, el uso del tiempo, el grado de instrucción, los recursos y la base de calificaciones.

## Lenguaje incluyente (inclusive language)

Con ese uso se excluye el lenguaje peyorativo y discriminatorio que promueve la exclusividad o el sentido de jerarquía y que coloca a un grupo de personas, generalmente mujeres, por debajo de otras, creando o perpetuando estereotipos sociales negativos.

Ejemplos de lenguaje incluyente serían el uso de “obras en progreso” en lugar de “hombres trabajando”; “horas de trabajo por persona” en lugar de “horas hombre.”

## Datos desglosados por sexo y género (Sex- and gender-disaggregated data)

Son datos que se recogen que indican los diferentes papeles y responsabilidades de los hombres y las mujeres, y la forma en que las oportunidades y los beneficios de las obras públicas se distribuyen entre los dos sexos. Los datos desglosados por sexo y género facilitan la focalización y la planificación equitativas de los proyectos que son sensibles a las necesidades de las mujeres y los hombres. Además, dichos datos ayudan a elaborar indicadores de monitoreo y evaluación sensibles al género. Asimismo, deben desglosarse por edad ya que, a lo largo del ciclo de vida, los hombres y las mujeres tienen diferentes situaciones de empleo, aspiraciones, necesidades, habilidades y experiencias en relación con los PIIE.

## Conceptos relevantes a los PIIE<sup>10</sup>

**Intensivo en empleo** (employment-intensive): Se refiere a aquellas estrategias, enfoques o proyectos diseñados para optimizar un potencial de creación de empleo donde la mano de obra es el recurso dominante para realizar obras de calidad y al mismo tiempo ser rentables.

**Basado en equipo** (equipment-based): Enfoque en el que la maquinaria, apoyada por poca mano de obra, es óptima para llevar a cabo las obras de forma rentable y producir estructuras de calidad.

**Basado en mano de obra** (labour-based): Enfoque o método sistemático que optimiza la mano de obra (preferiblemente local), siempre que sea técnicamente viable, para llevar a cabo las obras de manera rentable y producir estructuras de calidad. Éste puede ser apoyado por equipos (ligeros) adecuados para complementar el trabajo por razones de costos o calidad; por ejemplo, cuando las distancias de acarreo son largas o medianas, para la trituración de roca o la compactación pesada.

**Por jornada** (day work): Modalidad de pago en la que se remunera al trabajador por su actividad durante un período determinado, con independencia de su rendimiento.

**Al destajo o por obra** (piecework): Modalidad de pago en la que remunera al trabajador según la cantidad de unidades producidas.

**Por tarea** (task work): El trabajador o la trabajadora puede retirarse cuando ha ejecutado la tarea asignada con la calidad requerida. Este es un sistema más flexible y permite a las mujeres equilibrar su trabajo del hogar con su participación en un PIIE. Por consiguiente, tiene el mayor potencial para promover la participación de las mujeres en los PIIE y es la opción preferida para promover la igualdad de género en las obras públicas.

<sup>10</sup> OIT. *Local Resource-Based Approaches for Infrastructure Investment. Source book* (Harare, Oficina Subregional para el África Meridional, 2010).

## Anexo II. Documentos consultados

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2010. *Local resource-based approaches for infrastructure investment. Source book* (Ginebra).

—. 2014. *Integrating gender equality in monitoring and evaluation*. Nota de Orientación núm. 4, Mar. (Ginebra).

—. 2014. *Tanzarn Nite, Gutiérrez María Teresa. Public works programmes: A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes (EIIPs) in 27 Countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean*. Informe de consultoría elaborado para la OIT. Ago. (Ginebra)

Philip D y Rayhan I. 2004. *Vulnerability and poverty: What are the causes and how are they related?* Zentrum für Entwicklungsforschung [Centro de Investigación para el Desarrollo], Universidad de Bonn, 2004, [www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Termpapers/2004\\_3a\\_Philip\\_Rayan.pdf](http://www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Termpapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf) [consultado el 6 de julio de 2015].

Uganda. Ministerio de Obras y Transporte. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector, Uganda*. Ene. (Kampala).

## Anexo III. Lista de los PIIE analizados por región/país, fecha de inicio/término y tipo de inversión

Región/país	Proyecto	Fecha de inicio	Fecha de término	Tipo de inversión
<b>ÁFRICA</b>				
1. Camerún	<i>Programme National de Réhabilitation et Construction des Routes Rurales au Cameroon – PN2R</i> [Programa Nacional de Rehabilitación y Construcción de Caminos Rurales de Camerún]	2009	2013	Obras viales
2. Camerún y Malí	<i>Projet d' Appui à la Promotion de l' Emploi et Réduction de la Pauvreté</i> [Proyecto de apoyo a la promoción del empleo y la reducción de la pobreza]	2007	2009	Generación de empleo
3. Etiopía	Proyecto de Rehabilitación de Caminos en las Regiones de Tigray y Wollo	1998	2000	Obras viales
4. Ghana	Programa Piloto de Trabajo Decente: Trabajar para salir de la pobreza en Ghana. Estudio de caso del Programa Piloto de Trabajo Decente de Ghana.	2003	2004	Política de obras intensivas en mano de obra
	Apoyo al Desarrollo de Capacidades del Proyecto de Oportunidades Sociales de Ghana (GSOP)	2011	2013	Capacitación de mano de obra
5. Kenya	Programa Roads 2000 (R2000) en la Provincia de Nyanza	2005	2010	Obras viales y capacitación de mano de obra
	Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000 y mejora de la calidad y la provisión de la capacitación en tecnologías intensivas en empleo.	2009	2012	Capacitación de mano de obra
	Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible	Mar 2012	Dic 2012	Creación de empleo
6. Liberia	Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente en Liberia	2007	2010	Obras viales y desarrollo de capacidades
7. Madagascar	<i>Projet HIMO Communal</i> [Proyecto comunitario intensivo en mano de obra]	2006	2009	Obras viales
	<i>Projet HIMO Bâtiments</i> [Proyecto HIMO para la construcción de edificios]	2008	2012	Obras de construcción de edificios
8. Mozambique	Programa de Caminos Secundarios	1989	2002	Obras viales
9. Rwanda	Estrategia Nacional de Obras Públicas Intensivas en Mano de Obra (LIPW/HIMO) de Rwanda	2008	–	Estrategia intensiva en mano de obra
10. Senegal	<i>Projet d' appui aux programmes à Haute Intensité de Main d' oeuvre (HIMO)-PROHIMO</i>	2001	2007	Capacitación de mano de obra
11. Sierra Leona	Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP) para Jóvenes mediante Obras Públicas intensivas en Mano de Obra	2010	2013	Creación de empleo

Región/país	Proyecto	Fecha de inicio	Fecha de término	Tipo de inversión
12. Somalia	Programa Público de Empleo (PPE)	2008	2010	Creación de empleo
13. Sudáfrica	Apoyo a la Implementación del Programa Ampliado de Obras Públicas, Provincia de Limpopo	2005	2010	Obras viales Desarrollo de la primera infancia
	<i>Programa Ampliado de Obras Públicas (PAOP)</i>	2004	2009	
		2009	2014	
14. Tanzania, República Unida de	Creación de Empleo en la Prestación de Servicios Municipales en África Oriental	2004	2006	Capacitación y contratación de mano de obra
	Aumento de la Escala de la Utilización de Tecnologías Intensivas en Mano de Obra	2004	s/f	Estrategia intensiva en mano de obra
15. Uganda	Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende	1999	2000	Obras viales
	Proyecto de Rehabilitación del Transporte de Uganda: Componente de Carreteras Secundarias (UTRP)	1995	2001	Obras viales
	Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)	1999	2007	Obras viales y capacitación
<b>ASIA</b>				
16. Camboya	Proyecto de Desarrollo Rural Noroccidental. Planificación Integrada del Acceso Rural/Sistema de información geográfica (IRAP/GIS)	2003	2006	Planificación de la red vial
	Proyecto de Nivel Primario "Upstream Project". Asistencia Técnica al Programa de Obras de Infraestructura Rural Intensivas en Mano de Obra	1998	2003	Obras viales
17. India	Documento de Estrategia para un Programa Basado en la Mano de Obra en el distrito de Jabalpur, Madhya Pradesh	2002	s/f	Estrategia intensiva en mano de obra
	Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural (NREGA)	2005	-	Política de empleo
	Programa Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (MGNREGP)	2006	-	Generación de empleo
18. Indonesia	Proyecto de Fortalecimiento del Acceso y las Capacidades Rurales de las Islas de Nías (NIAS-RACBP)	2009	2012	Obras viales y capacitación de mano de obra
	Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías	2006	-	Creación de empleo
	Crecimiento Intensivo en Empleo en Indonesia: Oportunidades de Empleo para los Jóvenes (JOY)	2007	2010	Generación de empleo
19. Myanmar	Infraestructura y Empleo: Proyecto de Emergencia sobre Medios de Vida en Respuesta al Ciclón Nargis en la región de Mawlamyinegyun	2008	2009	Obras de infraestructura
20. Timor-Leste	Apoyo a la Ejecución del Presupuesto de Inversión para el Desarrollo de Infraestructura y Generación de Empleo en las Zonas Rurales (TIM Works)	2008	2012	Obras de infraestructura
	Programa de Promoción del empleo Juvenil (PEJ)	2008	2012	Creación de empleo

Región/país	Proyecto	Fecha de inicio	Fecha de término	Tipo de inversión
<b>EL CARIBE</b>				
21. Haití	<i>Programme de prévention des désastres naturels par la réhabilitation de l'environnement à travers la création d'emplois</i> [Programa de Prevención de los Desastres Naturales mediante la Rehabilitación del Medio ambiente a través de la Creación de Empleo]	2006	2010	Alimentos/ efectivo por trabajo
<b>AMÉRICA LATINA</b>				
22. Ecuador	Modelo Piloto de Promoción de Microempresas De Mantenimiento Vial y Propuesta de Aplicación en el Ámbito Nacional	s/f	2003	Promoción de pequeñas empresas contratistas
23. Guatemala	Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas: Promoción de Empleo e Ingresos en las Obras de Rehabilitación y Reconstrucción	Oct 2005	Jun 2006	Obras de infraestructura
24. Nicaragua	Gobernabilidad Económica del Sector Agua Potable y Saneamiento en la RAAN <sup>11</sup> y la RAAS en Nicaragua	2009	2012	
	Promoción del Empleo y de la Generación de Ingresos en el Ámbito Local a través del uso de Tecnologías de Trabajo Intensivas en Mano de Obra y del Desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas en Programas de Obras Públicas y Proyectos de Desarrollo Local en Nicaragua	Nov 2001	Oct 2006	Construcción de infraestructura
25. Panamá	Fortalecimiento de la equidad para reducir las brechas en los servicios públicos de agua segura y saneamiento mediante el empoderamiento ciudadano en áreas rurales	2009	2012	Desarrollo de la infraestructura
26. Paraguay	Fortaleciendo capacidades para la definición y aplicación de políticas de agua potable y saneamiento	2009	2012	Desarrollo de capacidades
27. Perú	Modelo de Promoción de Microempresas de Mantenimiento Vial en el Perú. Provias Rural y Provias Nacional (Promoción de Pequeñas Empresas Contratistas de Mantenimiento Vial)	1995	2002	Mantenimiento vial
	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural del Ministerio de Transportes y Comunicaciones	2001	2002	Mantenimiento vial

- = proyecto en curso  
s/f = sin fecha



## Anexo IV. Lista de comprobación para integrar la dimensión de género en los TdR

1. ¿Se reconoce en la descripción de los antecedentes del PIIÉ que las mujeres se encuentran más desfavorecidas que los hombres en lo que se refiere a los diferentes grupos y aspectos socioeconómicos? A saber:
  - a. Las mujeres están sobrecargadas de trabajo, por lo que padecen de pobreza de tiempo. También tienden a mantenerse inmóviles en comparación con los hombres. Como consecuencia, su mano de obra no se puede transferir fácilmente al empleo en los PIIÉ.
  - b. Las mujeres suelen estar menos educadas que los hombres, lo que restringe su acceso al empleo.
  - c. Las mujeres sufren discriminación basada en los estereotipos de género tales como: (i) el lugar de la mujer está en el hogar y no en el plano público; (ii) las obras públicas/obras viales no son para las mujeres; (iii) las mujeres son más débiles que los hombres y se les debe asignar tareas más fáciles; (iv) las mujeres no pueden ser líderes y por lo tanto no pueden fungir como supervisoras de las obras de los PIIÉ; y (v) las mujeres son candidatas muy débiles para el empleo.
2. ¿Prevén los TdR objetivos de justicia de género explícitos que tiendan a influir en la relación entre mujeres y hombres y contribuyan a reducir las desigualdades existentes?
3. ¿Incluyen los TdR tareas que requieran específicamente que se identifiquen las consideraciones de género pertinentes durante el análisis situacional?
4. ¿Requieren explícitamente los TdR que se defina una estrategia para abordar las desigualdades de género y garantizar que las mujeres participen y se beneficien del PIIÉ equitativamente con los hombres?
5. ¿Requieren los TdR la inclusión de un/una especialista de género en el equipo preparatorio del proyecto?
6. ¿Requieren los TdR la incorporación de una estrategia de género con costos e indicadores relevantes en el PRODOC?

## Anexo V. Análisis de la situación participativa

### I. Fomento de la participación inclusiva

Las prácticas culturales retrógradas, y a veces la religión, definen espacios separados para las mujeres, negándoles la oportunidad de participar en los PIIE en condiciones de igualdad con los hombres. Para garantizar una participación inclusiva, los PIIE deben incorporar una dimensión de género en la participación, movilización y sensibilización de la comunidad, a saber mediante:

1. La diseminación de información sobre el proyecto a través de canales de comunicación adecuados.

**Cuadro 5.1** Fuentes de información sobre oportunidades de empleo en obras públicas, por país de estudio y sexo

Fuente de información	Madagascar				Sudáfrica			
	F		M		F		M	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Amigo	23	19	2	2	5	5	7	12
Radio	0	0	12	13	3	3	21	36
Líder comunitario	50	42	76	84	49	53	30	52
Grupo de mujeres	45	38	1	1	36	39	0	0
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>-</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>93</b>	<b>-</b>	<b>58</b>	<b>-</b>

**Fuente:** Tanzarn, N. Gutierrez, M. 2014. *Public works programmes: A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in employment intensive investment programmes (EIIPs) in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, oct, inédito).

Los canales usados para comunicar la información sobre el proyecto son clave para la participación inclusiva. Como se indica en el cuadro a continuación, los líderes comunitarios son las principales fuentes de información tanto para las mujeres como para los hombres. Los grupos de mujeres son importantes para movilizar a las mujeres para trabajar en las obras públicas. La radio es una fuente útil de información. Pero las estaciones de radio son propiedad de los hombres y están controladas por ellos. Aunque las mujeres pueden tener acceso a un aparato de radio, a veces no tienen tiempo para escuchar la radio.

2. Reuniones informativas del proyecto en lugares y momentos accesibles para todos.

A las mujeres no se les permite la entrada en los salones comunales. Por consiguiente, los oficiales de desarrollo comunitario del programa aconsejaron que éstos no se utilicen para celebrar reuniones conjuntas.

**Fuente:** Proyecto de Fortalecimiento del Acceso y las Capacidades Rurales de las Islas de Nías, Indonesia.

- a. Las mujeres sufren limitaciones de movilidad y son más propensas a participar en las actividades de los proyectos ubicados cerca de sus hogares.
  - b. Algunas restricciones impuestas por motivos culturales y/o religiosos niegan el acceso a los espacios públicos a algunos grupos en riesgo de desventaja social. Se deben organizar las reuniones en lugares accesibles para todos, como las escuelas.
3. La programación de las reuniones y actividades del proyecto para cuando tanto las mujeres como los hombres tienen tiempo para participar.
    - a. Se deben evitar los períodos durante el día o estacionales en los que la demanda de mano de obra alcanza su nivel máximo.
    - b. Se debe tener en cuenta la carga laboral y la carga de tiempo adicional que implica la inflexibilidad del trabajo de las mujeres.
    - c. Se debe hacer uso del idioma local o proporcionar un intérprete.
  4. La formación de grupos de discusión separados para las mujeres y los hombres, subdivididos por edades y otros grupos socioeconómicos, en su caso, para garantizar que tanto las mujeres como los hombres tengan la oportunidad de presentar sus propias opiniones (y si el contexto sociocultural local desalienta la participación de grupos mixtos en las reuniones públicas, el programa puede organizar reuniones específicamente para las mujeres).

## II. Mapa comunitario de infraestructura y rutas de transporte

El mapa comunitario de infraestructura y rutas de transporte es una herramienta útil para recabar información sobre la movilidad de las mujeres y los hombres a fin de asegurar sus medios de vida y los correspondientes niveles de accesibilidad a los servicios públicos, como escuelas, mercados, recursos hídricos y centros de salud. La herramienta se utiliza para identificar las principales necesidades de infraestructura de las mujeres, en relación con los hombres, que deben tenerse en cuenta durante la identificación y diseño de los PIIE.

### Pasos:

1. Divida a las mujeres y a los hombres en dos grupos de discusión.
2. Pida a cada grupo que dibuje un croquis de su comunidad, identificando la infraestructura (carreteras, vías fluviales, recursos hídricos) y los servicios (escuelas, centros de salud, etc.).
3. Indague lo siguiente:
  - a. ¿Qué infraestructuras públicas son importantes para ellos y por qué?
  - b. ¿Quién utiliza la infraestructura y con qué propósitos?
  - c. ¿En qué estado se encuentra la infraestructura?
  - d. ¿Qué se puede hacer para mejorar la infraestructura?

4. Compare el mapa del grupo focal de las mujeres con el del grupo focal de los hombres, notando las similitudes y diferencias en cuanto a los patrones de rutas recorridas y las necesidades de infraestructura.
5. ¿Cómo pueden los PIIE tomar en cuenta las principales necesidades de infraestructura de las mujeres y los hombres?

### III. Programa de actividades diarias

Los programas de actividades diarias ayudan a determinar la división del trabajo por género predominante en la comunidad, es decir, ¿quién hace qué y por cuánto tiempo? El diseño de los PIIE debe tomar en cuenta el uso del tiempo de las mujeres y los hombres y asignar las tareas a manera de no prolongar la jornada de trabajo, ni intensificar la carga laboral, ni contribuir a un uso más fragmentado del tiempo, especialmente para las mujeres.

#### Pasos:

1. Divida a las mujeres y a los hombres en dos grupos de discusión.
2. Pida a cada grupo que detalle todas las actividades que realiza desde el momento en que se levanta hasta que se acuesta, especificando la duración de cada actividad.
3. Pida a cada grupo que grafique cada una de las actividades en un diagrama de pastel, señalando en el mismo cuáles se realizan simultáneamente.
4. Pida a cada grupo que repita el proceso para las estaciones lluviosa y seca, respectivamente, según sea el caso.
5. Anote la información de los diagramas en un programa de actividades diarias que le permita analizar:
  - a. la división de la mano de obra entre las mujeres y los hombres;
  - b. la intensidad relativa de la mano de obra de las mujeres frente a la de los hombres;
  - c. el uso del tiempo de las mujeres, incluidas las horas totales trabajadas y el tiempo para el esparcimiento y el sueño, frente al de los hombres;
  - d. las variaciones estacionales en la asignación de la mano de obra y el uso del tiempo de las mujeres en relación con los hombres.
6. ¿Cómo afectará la actual división del trabajo por género la medida en que las mujeres participan y se benefician de los PIIE en relación con los hombres?
7. ¿Qué se puede hacer para asegurar que las mujeres participen plenamente y se beneficien equitativamente con los hombres de los PIIE?

**Cuadro 5.2** Formato del programa de actividades diarias

Hora	Actividad			
	Temporada lluviosa		Temporada seca	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
05:00–06:00				
06:00–07:00				
07:00–08:00				
08:00–09:00				
09:00–10:00				
10:00–11:00				
11:00–12:00				
12:00–13:00				
13:00–14:00				
14:00–15:00				
15:00–16:00				
16:00–17:00				
17:00–18:00				
18:00–19:00				
19:00–20:00				
20:00–24:00				

## IV. El uso y la propiedad de los bienes de capital

Esta herramienta ayuda a establecer quién tiene acceso y toma las decisiones sobre el uso de los bienes de capital, incluyendo la tierra, el ganado, la tecnología, la membresía a un grupo y la mano de obra (calificada y no calificada). Las diferencias de género en los patrones de los bienes de capital son indicativas de la forma en que las mujeres y los hombres tienden a participar y beneficiarse de los PIIE. Los miembros de la comunidad que disponen de importantes recursos son propensos a beneficiarse de los PIIE como contratistas, supervisores, etc. A nivel del hogar, la toma de decisiones sobre dónde y cuándo asignar la mano de obra familiar tiene implicaciones sobre quiénes participan en los PIIE.

### Pasos:

1. Divida a las mujeres y a los hombres en dos grupos de discusión.
2. Pida a cada grupo que enumere los bienes de capital disponibles en la comunidad, como la tierra, el ganado, el capital, la tecnología, la mano de obra (calificada y no calificada).
3. ¿Qué recursos utilizan las mujeres? ¿Qué recursos utilizan los hombres?
4. ¿Qué recursos controlan las mujeres? ¿Qué recursos controlan los hombres?
5. ¿Quién toma las decisiones sobre los bienes de capital de alto valor?
6. ¿Quién toma las decisiones sobre la mano de obra familiar?
7. Resuma las discusiones de los grupos de mujeres y hombres en el cuadro a continuación.

8. ¿Cómo se compara el acceso y la propiedad de los bienes de capital de las mujeres frente al de los hombres?
9. ¿Quién tiene probabilidades de beneficiarse del PIIE propuesto? ¿Quién tiene probabilidades de resultar perjudicado?
10. ¿Qué se puede hacer para ampliar las oportunidades de las mujeres de participar y beneficiarse del PIIE (en términos de mejorar la base de activos de capital) en relación con los hombres?

**Cuadro 5.3** Acceso y control de los bienes de capital por género

Bienes de capital	Mujeres		Hombres	
	Acceso a	Control de	Acceso a	Control de
Financieros				
Educación				
Otra mano de obra calificada				
Mano de obra familiar no calificada				
Capital social, como los grupos de mujeres				
Tecnología (especifique los diferentes tipos)				
Tierra				

# Anexo VI. Resumen de PIIE que demuestran buenas prácticas de focalización e identificación de los proyectos

Buena práctica para promover la igualdad de género en la identificación de los PIIE	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Consultar a las mujeres y a los hombres para identificar sus necesidades	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>2. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>3. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>4. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>5. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>6. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>7. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>8. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Reconocer las diferencias de género en los diferentes niveles de pobreza y/o vulnerabilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>2. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>3. <b>Guatemala:</b> Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas</li> <li>4. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>5. <b>India:</b> NREGA/MGNREGP</li> <li>6. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>7. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>8. <b>Kenya:</b> Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible</li> <li>9. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>10. <b>Panamá:</b> Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el Logro de los ODM</li> <li>11. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>12. <b>Rwanda:</b> HIMO</li> <li>13. <b>Sierra Leona:</b> Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP)</li> <li>14. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>15. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>16. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>17. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> <li>18. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>19. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>

Buena práctica para promover la igualdad de género en la identificación de los PIIIE	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Reconocer la pobreza de tiempo de las mujeres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>India:</b> NREGA/MGNREGP</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>3. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>4. <b>Panamá:</b> Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el Logro de los ODM</li> <li>5. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>6. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
Reconocer las diferencias en los patrones de movilidad de las mujeres y los hombres y sus necesidades de accesibilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>2. <b>Kenya:</b> Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000</li> <li>3. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>4. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
Reconocer las diferencias en los grados de instrucción y, por consiguiente, en la empleabilidad de las mujeres y de los hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Indonesia:</b> JOY</li> <li>4. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>5. <b>Kenya:</b> Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible</li> <li>6. <b>Kenya:</b> Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000</li> <li>7. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>8. <b>Sierra Leona:</b> Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP)</li> <li>9. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> <li>10. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>11. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
Identificar oportunidades para que las mujeres participen y se beneficien del proyecto y/o hacer énfasis en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva a favor de las mujeres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>2. <b>India:</b> NREGA</li> <li>3. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>4. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>5. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> <li>6. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>7. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>



# Anexo VII. La dimensión de género en los contratos de los PIIE<sup>12</sup>

## Las obligaciones del contratista

### 1. Movilización de la mano de obra

El contratista debe movilizar la mano de obra de tal forma que incluya tanto a las mujeres como a los hombres. El contratista debe llevar a cabo reuniones consultivas en los lugares y en los momentos que sean apropiados para las mujeres y los hombres. El contratista debe transmitir la siguiente información durante estas reuniones:

- a. las oportunidades de empleo;
- b. los salarios propuestos y otras prestaciones;
- c. la duración del contrato;
- d. las oportunidades de capacitación;
- e. la ubicación de las obras.

### 2. Creación de conciencia de género en las comunidades

El contratista debe sensibilizar a las comunidades ante la importancia del empleo de las mujeres y la necesidad de una estrategia de contratación equitativa, entre otras cosas.

### 3. La contratación de mano de obra

El contratista debe contratar la mano de obra en colaboración con los líderes comunitarios. El contratista debe comunicar oportunamente su intención de contratar y utilizar los canales apropiados; a saber, a través de las mujeres líderes, los grupos de mujeres, los mercados, las iglesias y centros comerciales. En la comunicación se debe indicar cuántos trabajadores se han de contratar y durante cuánto tiempo. Además, debe especificar explícitamente la cuota mínima de participación femenina definida por el proyecto. En la medida de lo posible, el contratista debe contratar a trabajadores que residen en un radio de 3 km del lugar de trabajo. Se alienta al contratista a contratar a trabajadoras con las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de supervisión.

### 4. La organización de las obras

La organización de las obras debe tener en cuenta los horarios de trabajo estacionales y diarios de las mujeres y los hombres. Por consiguiente, la jornada laboral debe ser flexible y el contratista debe adoptar un sistema de remuneración por tarea en lugar de por jornal de trabajo.

### 5. Ambiente de trabajo propicio

El contratista debe asegurarse de que el ambiente de trabajo promueva la eficiencia de las mujeres y los hombres y no sustente estereotipos de género. Entre otras cosas, el contratista proporcionará lo siguiente:

- a. Servicios separados para hombres y mujeres y una guardería infantil en las obras.
- b. Cuando sea necesario, los servicios deben estar claramente rotulados para mujeres u hombres.

<sup>12</sup> El modelo incluye sólo las dimensiones de género pertinentes que deben incluirse en los contratos estandarizados de los PIIE, según corresponda.

- c. Igual salario por igual trabajo ejecutado. El contratista pagará los salarios directamente a los trabajadores y no a sus representantes.
- d. La señalización en las obras debe ser sensible al género. Por ejemplo, utilice "OBRAS EN EJECUCIÓN" o "PERSONAS TRABAJANDO" y no "HOMBRES TRABAJANDO."
- e. Igualdad de oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres participen en todas las tareas relativas al proyecto. Para las mujeres, esto significa realizar tareas, como la conducción de camiones, que tradicionalmente se consideran trabajo propio de los hombres.
- f. Tolerancia cero al acoso sexual.

**6. Monitoreo y elaboración de informes sensibles al género.**

El contratista debe monitorear e informar sobre lo siguiente:

- a. la estrategia de movilización y contratación empleada;
  - b. la capacitación sobre sensibilidad de género;
  - c. la proporción de jornadas de trabajo ejecutadas por sexo;
  - d. el número de trabajadores empleados, desglosado por sexo y edad;
  - e. el número de trabajadores capacitados, desglosado por sexo y edad;
  - f. la asignación de tareas por sexo;
  - g. la proporción de mujeres en puestos de supervisión;
  - h. la proporción de los salarios devengados por las mujeres;
  - i. las instalaciones provistas para mejorar la participación de las mujeres;
  - j. el número de trabajadoras acogidas a la licencia por maternidad remunerada;
  - k. las medidas para minimizar y/o hacer frente al acoso sexual en el trabajo, en el campamento y durante las capacitaciones.
- 7.** El contratista se regirá por las leyes, los reglamentos estatutarios, políticas, normas y ordenanzas locales en materia de igualdad de género de cada país asociado.

**Adaptado de:** Ministerio de Obras Públicas y Transportes de Uganda. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector* (Directrices para la incorporación de la perspectiva de género en el subsector vial) (Entebbe, enero).

**DEL PAGO**

Cuando las obligaciones de mejora de la igualdad de género no se hayan cumplido satisfactoriamente en un 100% de conformidad con las normas aceptables para el Contratante, el pago al Contratista se aplazará hasta que se cumpla.

## Anexo VIII. Ejemplo de estimación cuantitativa de las obras (EC)

Sección	Descripción	Unidad	Cantidad	Precio (US\$)	Monto (US\$)
A	Lista de cantidades principales				
B	Preámbulo				
C	Plan de trabajo diario				
D	Rubros relativos a las obras				
Parte 1	Rubros generales <sup>13</sup>				
	Implementación de un plan de acción/estrategia de género que incluya la movilización, sensibilización y contratación comunitarias con perspectiva de género	Meses			
	Ejecución del plan de acción sobre cambio climático y gestión de riesgos	Meses			
	Implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	Meses			
	Implementación del plan de mitigación del VIH y el SIDA	Meses			
	Oficial de Enlace con la Comunidad a tiempo completo encargado, entre otras cosas, de la transversalización de la perspectiva de género en la ejecución del PIIE	Meses			
Parte 2	Obras preliminares				

<sup>13</sup> Los rubros enumerados a continuación son adicionales a las especificaciones estandarizadas generales.

## Anexo IX. Ejemplo de evaluación de la dimensión de género

El ejemplo que figura a continuación debe utilizarse para orientar la evaluación de los riesgos relacionados con el género y el diseño de medidas de mitigación adecuadas. La evaluación debe llevarse a cabo como parte de la evaluación del diseño del PIIE. Las medidas de mitigación constituyen la estrategia de género del PIIE respectivo. Éstas deben incorporarse al PRODOC acompañadas de sus costos correspondientes.

Actividad del proyecto	Riesgo potencial	Medida de mitigación
Licitación para las obras del PIIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pocas mujeres responden a las licitaciones debido a los criterios innecesariamente elevados para los niveles mínimos de idoneidad utilizados para precalificar a los contratistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Acción positiva a favor de las pequeñas empresas contratistas dirigidas por mujeres</li> <li>▶ Considerar la posibilidad de contratar a las personas que integran la comunidad, incluyendo los grupos de mujeres.</li> <li>▶ Capacitar a los grupos de mujeres como contratistas</li> <li>▶ Equipar a los grupos de mujeres con equipos livianos para llevar a cabo las obras.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cuando el género es uno de los rubros incluidos en la estimación cuantitativa, los contratistas tienden a asignarle el precio más bajo posible y luego gastan tan poco como pueden para maximizar la rentabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nivelar la igualdad de género convirtiéndola en una suma previsional y, por ende, en un rubro no competitivo en la estimación cuantitativa</li> </ul>
Contratar la mano de obra para las obras del PIIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desproporcionadamente más hombres que mujeres se inscriben para ser contratados</li> <li>▶ Los hombres son renuentes a que sus esposas se inscriban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Programar las reuniones de movilización a horas adecuadas para garantizar la participación de mujeres y hombres.</li> <li>▶ Adoptar medidas de acción positiva para animar a las mujeres a participar, tales como la contratación proporcional y la discriminación positiva.</li> <li>▶ Promover la participación de los grupos de mujeres en la movilización y sensibilización comunitarias</li> <li>▶ Sensibilizar a los miembros de los grupos comunitarios ante las cuestiones de género</li> </ul>

Actividad del proyecto	Riesgo potencial	Medida de mitigación
Jornada laboral de 08:00-17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aumento de la carga de trabajo de las mujeres</li> <li>▶ Uso más fragmentado del tiempo de las mujeres</li> <li>▶ Las mujeres tienen menos tiempo para descansar y esparcirse</li> <li>▶ Las mujeres tienen menos tiempo para el cuidado del hogar/la familia</li> <li>▶ Las mujeres tienen menos tiempo para trabajar en el campo y corren el riesgo de padecer inseguridad alimentaria en el hogar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Distancia razonable al lugar de trabajo desde la casa</li> <li>▶ Servicios de guardería y un espacio para que las madres trabajadoras amamanten a sus hijos</li> <li>▶ Flexibilidad en la ejecución de las obras mediante el uso de un sistema basado en tareas y horarios de trabajo flexibles</li> </ul>
Ejecución de las obras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El contratista no es sensible a las necesidades de las mujeres y los hombres</li> <li>▶ El contratista no cumple con los aspectos de género del contrato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sensibilizar a los contratistas ante las cuestiones de género</li> <li>▶ La incorporación de una dimensión de género en la ejecución de los PIIE debe ser una obligación contractual</li> <li>▶ El contratista debe elaborar un plan de gestión de género con costos que detalle: i) la estrategia de contratación con equidad de género; ii) la provisión de un entorno laboral sensible al género; iii) la sensibilización de la comunidad ante las cuestiones de género; y iv) la perspectiva de género en el monitoreo.</li> <li>▶ El plan de gestión de género debe ser un rubro mensual presupuestado y pagado de la estimación cuantitativa.</li> <li>▶ Entre el personal del contratista se debe incluir a un/una sociólogo/a responsable de las cuestiones de género, entre otras responsabilidades</li> <li>▶ El contratista debe utilizar un formulario de monitoreo y evaluación del cumplimiento de las normas de género para informar sobre cómo se abordan las consideraciones de género en la contratación, los ascensos, la remuneración, la provisión de servicios sensibles al género, la capacitación en el empleo, etc.</li> <li>▶ Asegúrese de que la perspectiva de género sea un elemento certificable</li> </ul>
Contratación de trabajadores (semi) calificados para el PIIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pocas mujeres cuentan con las competencias requeridas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dotar a las mujeres de las competencias requeridas</li> </ul>

Actividad del proyecto	Riesgo potencial	Medida de mitigación
Capacitación de los trabajadores	▶ Las mujeres no acuden a la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Distancia razonable al lugar de trabajo desde la casa</li> <li>▶ Servicios de guardería y un espacio para que las madres trabajadoras amamenten a sus hijos</li> <li>▶ Flexibilidad en el programa</li> <li>▶ Utilice a mujeres instructoras</li> <li>▶ Cuartos de baño separados</li> <li>▶ Utilice el idioma local</li> </ul>
Proporcionar supervisión técnica a los contratistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Falta de datos desglosados por sexo y género</li> <li>▶ Informes inadecuados sobre género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El estudio inicial del PIIE debe proporcionar datos desagregados por sexo y género</li> <li>▶ El marco lógico del PIIE debe incluir indicadores sensibles al género</li> <li>▶ Incorporar una dimensión de género en las evaluaciones de impacto de la sostenibilidad (EIS)</li> <li>▶ Definir de una estrategia de género con costos para guiar la transversalización</li> <li>▶ El contratista debe utilizar un formulario de monitoreo del cumplimiento de las normas de género para informar sobre cómo se abordan las consideraciones de género en la contratación, los ascensos, la remuneración, la prestación de servicios sensibles al género, la capacitación en el empleo, etc.</li> <li>▶ Definir indicadores sensibles al género</li> <li>▶ Desarrollar las capacidades del personal técnico del proyecto en materia de género</li> <li>▶ Contratar a un/una especialista de género</li> </ul>
Monitorear e informar sobre el desempeño del proyecto		

# Anexo X. Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de diseño

Buena práctica para promover la igualdad de género en el diseño del programa/proyecto	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
<p>El proyecto tiene un objetivo que influye en las relaciones de género y/o contribuye a reducir la brecha de género</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario “Upstream Project”</li> <li>2. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>3. <b>India:</b> NREGA</li> <li>4. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>5. <b>Paraguay:</b> Programa Conjunto de las Naciones Unidas</li> <li>6. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>7. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>8. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
<p>El diseño del proyecto es sensible a las necesidades identificadas de las mujeres y los hombres; a saber, servicios sanitarios separados, guarderías, licencias de maternidad y de paternidad y medidas de acción positiva a favor de las mujeres</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario “Upstream Project”</li> <li>2. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>3. <b>Ecuador:</b> Promoción de Microempresas de Mantenimiento Vial</li> <li>4. <b>Etiopía:</b> Proyectos de Rehabilitación de Caminos en las regiones de Tigray y Wollo</li> <li>5. <b>India:</b> NREGA</li> <li>6. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>7. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>8. <b>Kenya:</b> Empleo Juvenil para el Desarrollo Sostenible</li> <li>9. <b>Kenya:</b> R2000</li> <li>10. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>11. <b>Liberia:</b> Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente</li> <li>12. <b>Mozambique:</b> Programa de Caminos Rurales</li> <li>13. <b>Perú:</b> Promoción de Pequeñas Empresas Contratistas de Mantenimiento Vial</li> <li>14. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>15. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>16. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>17. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>18. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> <li>19. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>20. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>

Buena práctica para promover la igualdad de género en el diseño del programa/proyecto	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Inclusión en el PRODOC de indicadores sensibles al género para el monitoreo y la evaluación del proyecto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Nicaragua:</b> Gobernanza Económica en el Sector del Agua y Saneamiento</li> <li>4. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
El presupuesto contempla las acciones que incorporan la perspectiva de género identificadas durante el proceso de planificación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>2. <b>Liberia:</b> Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente</li> </ol>
Se identifican los riesgos potenciales en materia de género y las medidas para mitigarlos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>3. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>4. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>5. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>



# Anexo XI. Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de ejecución, monitoreo y elaboración de informes

Buena práctica para promover la igualdad de género en la ejecución, monitoreo y elaboración de informes del programa/proyecto	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Elaboración de una estrategia/plan de acción sobre género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>2. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>3. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> </ol>
Los documentos contractuales de los PIIE correspondientes incorporan explícitamente las consideraciones de género pertinentes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario "Upstream Project"</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>4. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Los ejecutores disponen de las capacidades necesarias para ejecutar el proyecto con una perspectiva de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>4. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>5. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>6. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>7. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>8. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Sensibilización de las comunidades y el personal del proyecto para romper con los estereotipos de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>2. <b>Panamá:</b> Proyecto Conjunto para el logro de los ODM</li> <li>3. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>4. <b>Rwanda:</b> HIMO</li> <li>5. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>6. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>7. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> <li>8. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>9. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>

Buena práctica para promover la igualdad de género en la ejecución, monitoreo y elaboración de informes del programa/proyecto	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Uno o más funcionarios/ unidades/socios a los que se les ha asignado la responsabilidad de incorporar la dimensión de género y/o el consultor de género apoya la ejecución del proyecto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>2. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>3. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>4. <b>Kenya:</b> Desarrollo de Capacidades para la Ejecución del Programa R2000</li> <li>5. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>6. <b>Madagascar:</b> HIMO</li> <li>7. <b>Rwanda:</b> HIMO</li> <li>8. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>9. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> <li>10. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>11. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Inclusión equitativa de mujeres y hombres en la capacitación y en el empleo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario "Upstream Project"</li> <li>2. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente</li> <li>3. <b>Guatemala:</b> Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas</li> <li>4. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>5. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>6. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>7. <b>Nicaragua:</b> Promoción del Empleo y la Generación de Ingresos</li> <li>8. <b>Perú:</b> Proyecto Especial de Caminos Rurales</li> <li>9. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>10. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>11. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>12. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Flexibilidad en la ejecución de las obras; por ej., mediante el uso de un sistema basado en tareas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>2. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>3. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Horarios de trabajo flexibles	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>2. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> </ol>
Servicios sanitarios separados para las mujeres y los hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>2. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>
Servicios de guardería	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Guatemala:</b> Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas</li> <li>2. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> </ol>

Buena práctica para promover la igualdad de género en la ejecución, monitoreo y elaboración de informes del programa/proyecto	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Tolerancia cero al acoso sexual.	1. <b>Mozambique:</b> Programa de caminos rurales
El uso de lenguaje no sexista; por ej., "obras en ejecución" en lugar de "hombres trabajando"	1. <b>Sudáfrica:</b> PAOP 2. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende 3. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)
Datos sobre metas y logros alcanzados, desglosados por género	1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario "Upstream Project" Asistencia Técnica al Programa de Obras de Infraestructura Rural Intensivas en Mano de Obra 2. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza 3. <b>Etiopía:</b> Proyectos de Rehabilitación de Caminos en las regiones de Tigray y Wollo 4. <b>Ghana:</b> Apoyo al desarrollo de capacidades del Programa de Oportunidades Sociales de Ghana (GSOP) 5. <b>Ghana:</b> Programa Piloto de Trabajo Decente 6. <b>Guatemala:</b> Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas 7. <b>Haití:</b> PPDNRE 8. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP 9. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías 10. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA 11. <b>Liberia:</b> Programa de Lucha contra la Pobreza mediante la Creación de Empleo Decente 12. <b>Madagascar:</b> HIMO 13. <b>Myanmar:</b> Infraestructura y Empleo 14. <b>Nicaragua:</b> Promoción del Empleo y la Generación de Ingresos 15. <b>Nicaragua:</b> Gobernanza Económica en el Sector del Agua y Saneamiento 16. <b>Perú:</b> Promoción de Pequeñas Empresas Contratistas de Mantenimiento Vial 17. <b>Senegal:</b> PROHIMO 18. <b>Sierra Leona:</b> Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP) 19. <b>Somalia:</b> PPE 20. <b>Sudáfrica:</b> PAOP 21. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works 22. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende 23. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)

## Anexo XII. Resumen de los PIIE que demuestran buenas prácticas de evaluación y elaboración de informes

Buena práctica en materia de evaluación y presentación de informes	Programas/proyectos que demuestran la buena práctica especificada
Las evaluaciones intermedias y finales del proyecto utilizan un lenguaje sensible al género e informan sobre los progresos en el logro de los resultados definidos en materia de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Camboya:</b> Proyecto de Nivel Primario “Upstream Project”</li> <li>2. <b>Camerún y Malí:</b> Promoción del Empleo y Reducción de la Pobreza</li> <li>3. <b>Ecuador:</b> Promoción de Microempresas para el Mantenimiento Vial</li> <li>4. <b>Etiopía:</b> Proyectos de Rehabilitación de Caminos en las regiones de Tigray y Wollo</li> <li>5. <b>Ghana:</b> Programa de Oportunidades Sociales de Ghana (GSOP)</li> <li>6. <b>Guatemala:</b> Programa Conjunto Post Stan de las Naciones Unidas</li> <li>7. <b>Haití:</b> PPDNRE</li> <li>8. <b>Indonesia:</b> NIAS-RACBP</li> <li>9. <b>Indonesia:</b> Programa Integrado de Desarrollo en Aceh y Nías</li> <li>10. <b>Kenya:</b> Programa R2000 en la Provincia de Nyanza financiado por SIDA</li> <li>11. <b>Liberia:</b> PREDEC</li> <li>12. <b>Myanmar:</b> Infraestructura y Empleo</li> <li>13. <b>Nicaragua:</b> Promoción del Empleo y la Generación de Ingresos</li> <li>14. <b>Nicaragua:</b> Gobernanza Económica en el Sector del Agua y Saneamiento</li> <li>15. <b>Panamá:</b> Programa Conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para el Logro de los ODM</li> <li>16. <b>Perú:</b> Promoción de Pequeñas Empresas Contratistas de Mantenimiento Vial</li> <li>17. <b>Senegal:</b> PROHIMO</li> <li>18. <b>Sierra Leona:</b> Proyecto de Impacto Rápido para la Creación de Empleo (QIECP)</li> <li>19. <b>Somalia:</b> PPE</li> <li>20. <b>Sudáfrica:</b> PAOP</li> <li>21. <b>Timor-Leste:</b> TIM Works</li> <li>22. <b>Timor-Leste:</b> Programa de Empleo Juvenil (PEJ)</li> <li>23. <b>Uganda:</b> UTRP</li> <li>24. <b>Uganda:</b> Rehabilitación de la Carretera Kakumiro-Mubende</li> <li>25. <b>Uganda:</b> Apoyo al Programa del Sector Vial (RSPS)</li> </ol>

## Anexo XIII. Plantilla para evaluar los impactos cuantitativos de los PIIE

Indicador	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)
Proporción de trabajadores (número)			
Proporción de jornadas de trabajo (núm. de días)			
Proporción de los ingresos procedentes del PIIE (USD)			
Proporción de participantes capacitados en (especifique la competencia impartida 1)			
Proporción de participantes capacitados en (especifique la competencia impartida 2)			
Proporción de participantes capacitados en (especifique la competencia impartida 3)			
Proporción que participó en la toma de decisiones del PIIE			
Proporción, por titularidad, de las pequeñas empresas contratistas contratadas por el PIIE			
Proporción, por titularidad, de las pequeñas empresas contratistas capacitadas en contratación de mano de obra			
Proporción, por titularidad, de pequeñas empresas que disponen de equipos livianos para obras intensivas en mano de obra			

El Programa de Inversión Intensiva en Empleo (PIIE) es un programa mundial de la Organización Internacional del Trabajo, que lidera el trabajo de desarrollo y de enfoques de inversión en infraestructuras con alto coeficiente de empleo. El PIIE apoya a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el sector privado y las asociaciones comunitarias para mejorar el contenido de empleo de las inversiones en infraestructuras y a mejorar el acceso de los pobres a los bienes y servicios básicos.

El PIIE proporciona asesoramiento y herramientas que facilitan la elaboración de políticas y el establecimiento de normas de políticas y normas en favor de la generación de empleo, el desarrollo del espíritu empresarial y la creación de capacidades, y la mejora del diálogo social a través de las obras de infraestructura. Esto se lleva a cabo tanto en zonas urbanas como rurales, en tiempos de crisis y también como parte de una estrategia de desarrollo local a largo plazo que contribuye a la creación de entornos institucionales y económicos sostenibles.

El PIIE trabaja en más de 70 países de África, Asia y América Latina. A nivel macro, el PIIE se compromete sistemáticamente con los principales ministerios para promover el empleo en diversos sectores productivos y colabora ampliamente con los principales ministerios técnicos (Trabajo, Obras Públicas, Agricultura, Desarrollo Rural, Finanzas, Medio Ambiente y diversos sectores sociales) para demostrar cómo las inversiones en infraestructuras pueden aumentar el empleo, los ingresos, las competencias y las capacidades locales. El PIIE asesora a los gobiernos solicitantes sobre el impacto en el empleo de las inversiones en infraestructuras y sobre las políticas activas del mercado laboral relacionadas con las infraestructuras. A nivel local, el PIIE trabaja con los municipios y comunidades a través de la planificación activa a nivel local para crear el máximo número de puestos de trabajo productivos utilizando tecnologías basadas en la mano de obra. El PIIE también trabaja en el desarrollo institucional y la creación de capacidades, tanto con el sector privado y la sociedad civil, para garantizar el éxito de la ejecución de los programas de infraestructuras intensivas en empleo.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

