

Guía de Orientación Abreviada

10 preguntas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en proyectos y programas de CyT

Esta guía es una construcción conjunta de una de las líneas de acción del Grupo de Trabajo de Género del PROCISUR.

Con la coordinación de Mariana Stegagnini, colaboraron en su elaboración: Cecilia Gianoni, Secretaria Ejecutiva del PROCISUR; Daniela Bustos, Silvia Ceva, Leticia González, Myrna Lazarte y Luciana Vázquez (INTA Argentina); Cristina Arzabe y Cláudia Valéria Dy Lá Fuente (EMBRAPA); Paula Cornejo Orellana y Michelle Partarrieu Vistoso (INIA Chile); Silvia Castellano, Carolina Pivetta y Priscila Zúñiga Villalobos (IICA); Lourdes Cáceres, Carmen Cohene, Carmiña Martínez y Sasha Planas (IPTA); Joanna Lado, Tatiana Morales y Graciela Quintans (INIA Uruguay).

La versión completa consta de 31 preguntas, esta es la propuesta abreviada de la guía.

Año 2024

La Guía de Orientación Abreviada 10 preguntas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en proyectos y programas de CyT por el PROCISUR se encuentra publicado bajo

Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento y CompartirIgual
4.0 Deed (CC-BY-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

El Programa promueve el uso justo de este documento, así como el tratamiento de los datos personales, de acuerdo con la normativa del PROCISUR vigente. Se solicita que sea citado apropiadamente cuando corresponda y que se garantice el derecho de toda persona a la protección de sus datos personales, según la normativa del PROCISUR.

Esta publicación está disponible en formato electrónico (PDF) en el sitio web institucional en procisur.org.uy

Coordinación editorial: Mariana Stegagnini

Montevideo, Uruguay. 2024.

¿Para qué puede servirnos esta guía?

Asumiendo la heterogeneidad que caracteriza a los INIA del Cono Sur, desde el Grupo de Trabajo de Género del PROCISUR presentamos esta guía metodológica como una herramienta que puede colaborar con las organizaciones para incorporar la perspectiva de género en la investigación científica y el desarrollo de tecnología e innovación en proyectos y programas de los institutos, implicando en este proceso a todos sus equipos técnicos profesionales y de investigación. En síntesis, con esta guía pretendemos brindar una herramienta amigable y de sencilla aplicación que permita sistematizar y poner en común procedimientos que colaboren en procesos para hacer conscientes, identificar y reconsiderar estereotipos y sesgos de género que pueden afectar la producción científica tecnológica. Se propone su aplicación para todo el ciclo de vida de los proyectos, desde la conformación del equipo de trabajo hasta su evaluación.

¿A quiénes está destinada?

Esta herramienta está diseñada para guiar reflexiones y generar cuestionamientos que permitan reconocer estereotipos de diversidad de disciplinas y actividades para todas las personas no necesariamente referentes o especialistas en género de los institutos. Asumimos desde la experiencia que uno de los obstáculos para la transversalización del enfoque de género es la falta de formación en la temática en las currículas técnico- profesionales. La metodología del análisis de sexo y de género no está presente en la mayoría de los planes de estudios universitarios a pesar de su importancia en la producción científica y tecnológica de la mayoría de las actividades. Por ello se procura acompañar la propuesta con referencias conceptuales y recursos audiovisuales que faciliten la experiencia. Idealmente esta guía se adoptará de manera más eficiente entre agentes institucionales que hayan accedido a instancias de sensibilización y formación sobre género y por supuesto en sistemas de trabajo inclusivos en culturas institucionales sensibles al género.

¿Cómo podemos implementarla?

En primer lugar, se reconoce que no todos los proyectos son susceptibles de ser analizadas desde el prisma del sexo y el género (como la física teórica o la matemática pura). Además, que algunas de las preguntas aquí presentadas pueden no aplicar a aspectos específicos del proyecto en cuestión. Es una herramienta flexible y plástica en su adopción, en este caso en su versión abreviada (1). Idealmente, se sugiere utilizarla desde el momento 0, desde el nacimiento de los proyectos y procurar que acompañe cada fase del mismo. Asimismo, acudir a las ayudas y referencias conceptuales que ofrece. Se cuenta con una descripción y recomendación de cada pregunta sugerida.

Como toda herramienta de planificación, esta guía es una herramienta viva. Por eso, les pedimos completar la encuesta [linkeada aquí](#) para evaluar su aplicación efectiva y mejorarla.

En el sitio web del PROCISUR (www.procisur.org.uy) podrán encontrar contenido complementario y de capacitación que resultará de utilidad.

1. Puede accederse a la versión completa (31 preguntas) en la web del Procisur, o solicitarla por mail a sejecutiva@procisur.org.uy



Etapa del proyecto

ASPECTOS VINCULADOS AL EQUIPO DE TRABAJO

1 ¿Existe la posibilidad de consultar a un/a especialista/referente de género a lo largo del proyecto?

Esta pregunta no implica necesariamente que exista una persona especialista en género asignada dentro del proyecto. Refiere a la posibilidad de acceder a consultar a algún/a referente institucional con formación en la temática, ya sea parte del área de género o experta/o participante en otros proyectos. Contar con una mirada experta facilita la interpretación de esta guía y su implementación en distintas etapas del proyecto.

Sí | No

2 ¿Se ha formado o sensibilizado al equipo en la temática de género?

La formación o sensibilización referida sobre la temática de género puede ser de carácter general, no necesariamente enfocada a la integración de la dimensión de género en el proyecto o en la temática del mismo.

Sí | No

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrarlo?

En el caso de no contar con una persona especialista en la organización, se recomienda acudir a espacios de cooperación técnica vinculados o grupos de trabajo en género en la institución.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo lo podemos integrar?

En el caso de no haber contado con instancias de formación y no disponer de las mismas en la organización, puede acudirse a la formación disponible en el Canal de YouTube del PROCISUR que se llevó adelante en el año 2022 [aquí](#).



3 ¿Las jerarquías, roles y responsabilidades en el equipo de trabajo están asignadas de manera equitativa y considerando estrategias para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que son parte de la Institución e implementadoras del proyecto?

En el ámbito laboral en general y en los equipos de trabajo en particular suelen reproducirse los estereotipos y desigualdades que se dan en otros ámbitos de la sociedad. Para lograr equipos capaces de integrar la dimensión de género en los proyectos hacemos esta pregunta la cual apunta a evitar reproducir un esquema desigual de asignación de roles y responsabilidades inconscientes. A modo de ejemplo puede suceder que las mujeres del equipo de trabajo queden a cargo de las tareas más administrativas y de organización mientras los varones asumen un rol activo en la toma de decisiones estratégicas o en las instancias de comunicación de resultados asumen el rol de referentes institucionales. Preguntémonos: equipos sesgados ¿qué clase de producción científica/tecnológica/de innovación serán capaces de generar?

Sí | No | No Aplica

4 ¿Hay diversidad en la conformación del equipo?

Equipos de trabajo diversos permiten ampliar las perspectivas. Mejoran los patrones para resolver problemas, generan ideas más innovadoras y creativas. Considerar diversidad de género en la conformación del equipo, pero también etaria, disciplinar, trayectos de experiencia son sugerencias para potenciar la diversidad en el equipo de trabajo.

Sí | No | No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos modificar esta situación?

Hacer explícito este análisis es un primer paso para dar lugar a estas conversaciones y revisar asignación de tareas. Si bien existen responsabilidades institucionales en la asignación de roles, también hay grados de responsabilidad individual entre quienes conforman los equipos para la promoción de espacios equitativos, promotores de una participación igualitaria. Es posible reconocer desigualdades durante la implementación de un proyecto con perspectiva de género, y sobre ello actuar para fortalecer y ampliar capacidades de los equipos de trabajo, para hacerlos más diversos e inclusivos.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos lograrla?

Se aconseja atender lo planteado en a pregunta anterior, pero si no es factible lograr diversidad en la conformación del equipo, pueden generarse instancias de intercambio o consultas ad hoc en algunas de las etapas claves del proceso, que garanticen una mirada más diversa sobre el proyecto. Por ejemplo, realizando una ronda de revisión o interconsulta durante el diseño



Etapa del proyecto

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DISEÑO

5 ¿Se buscan/reconocen iniciativas y buenas prácticas con participación de mujeres beneficiarias que pueden ser útiles como punto de partida a las iniciativas que se desarrollen en el proyecto?

Es posible identificar trabajos tanto de Institutos de Investigación como de Organismos de Cooperación en donde se reconocen experiencias exitosas en la transversalización de la perspectiva de género en diversos proyectos. En estas iniciativas abundan ejemplos de buenas prácticas que pueden servir como ejemplos para inspirar intervenciones inclusivas.

Sí | No | No Aplica

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

la pregunta anterior, sugerimos atender las referencias disponibles en el [anexo](#).

6 ¿En el presupuesto se contemplan los compromisos asumidos en materia de género para el proyecto?

Esta consideración explícita busca garantizar la implementación efectiva de todo el diseño precedente.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿podemos revertirlo?

Para lograr la puesta en práctica de la integración de la perspectiva de género declarada en el diseño del proyecto, resulta ineludible contemplar dentro del presupuesto los compromisos que se asumen.



7

¿Se contempla la inclusión de información desagregada que permita caracterizar con más detalle la situación de las mujeres beneficiarias/ parte de la comunidad en donde se desarrollará el proyecto/ destinatarias de las innovaciones generadas?

La caracterización de la población beneficiaria con una mirada de género debería ir más allá de la “cantidad de mujeres”. En muchos casos, es esclarecedora la mirada sobre otras variables que describen su situación, garantizan una mirada interseccional² y serán determinantes a la hora de implementar el proyecto o presentar una innovación, a modo de ejemplos:

- » en un proyecto de asistencia técnica ¿cuánto tiempo disponible real tienen esas mujeres frente a sus responsabilidades de cuidado (hijos pequeños, adultos mayores, tiempos en el transporte);
- » en un proyecto vinculado a herramientas de financiamiento ¿hay información sobre el nivel de endeudamiento de esa población desagregada por género?;
- » en un proyecto para juventudes rurales ¿hay información sobre las tareas de cuidados asignadas a las jóvenes rurales? ¿Hay información sobre el acceso a derechos de salud sexual y reproductivos en las jóvenes rurales? ¿Aparecen condicionantes culturales vinculados al género para su acceso a la educación y a la asistencia técnica?
- » en términos generales ¿hay información pre existente que pueda ayudarnos a entender si existe un impacto diferencial entre varones y mujeres en relación a la intervención que el proyecto propone?

Sí

No

No Aplica

2. Ver glosario para ampliar esta conceptualización.

En el caso de respuesta negativa ¿cómo podemos integrar la perspectiva?

Se recomienda incorporar esta descripción en los proyectos, de acuerdo al contexto y su especificidad, para lograr una integración de la perspectiva de género. Si no existen los datos y en la medida en que resulte pertinente para el tipo de proyecto, se sugiere analizar si es posible incorporar esta medición a través de algún instrumento durante el proceso de implementación. Puede representar una oportunidad para que el proyecto evite reproducir situaciones de desigualdad y contribuya a la equidad de género.

Etapa del proyecto

IMPLEMENTACIÓN

8 Al momento de la implementación ¿Se facilitan condiciones para la participación equitativa de mujeres y varones en las actividades implicadas en el proyecto?

Esta consulta apunta a establecer si las problemáticas que dificultan la participación equitativa y que fueron relevadas en la fase de recolección de información, son tenidas en cuenta con hechos concretos al momento de la implementación para garantizar efectivamente condiciones de participación igualitaria de la población beneficiaria. Algunos ejemplos: la contemplación del tiempo destinado a la atención de las tareas de cuidados que recaen sobre las mujeres; el acceso a equipamiento y el diseño de maquinaria inclusiva; la accesibilidad a los medios de transporte para concurrir a determinadas actividades en campo (¿las mujeres deben llegar en vehículo propio? ¿tienen carnet de conducir o dependen de terceros? ¿puede facilitarse el transporte?); los horarios de reunión y la previsión de espacios de cuidado para infancias; entre otras.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Se recomienda volver al diseño metodológico establecido, recuperar el análisis de los antecedentes para no omitir aspectos que puedan incidir en la participación y reconsiderar las condiciones dadas en las actividades.

9 ¿Todos los materiales de capacitación/comunicación utilizados llevan de manera intrínseca nociones de igualdad de género e interseccionalidad?

Esta pregunta se vincula con la número 22 y atiende al diseño del proyecto que se ha establecido. Apunta a revisar la forma en la que se incluyen las diversas situaciones y personas involucradas en el proyecto en el contenido comunicacional del mismo a fin de evitar reproducir estereotipos y lograr un balance adecuado en la representación de sus actividades y participación.

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

Varios de los INIA poseen guías de comunicación inclusiva a las que se recomienda acudir para diseñar estas estrategias a lo largo de todo el proyecto: redacción de contenidos, material audiovisual utilizado, canales de comunicación seleccionados.



Etapa del proyecto

MONITOREO Y EVALUACIÓN

10 ¿Se recopila la información desagregada por género?

Esta consulta apunta a la necesidad de poder recopilar la mayor cantidad posible de información desagregada por género para la posterior evaluación y planificación de acciones futuras. En este sentido, se sugiere que los formularios tengan opciones inclusivas, como por ejemplo:

Género:

- Femenino
- Masculino
- Otras identidades
- Prefiero no responder

Sí | No | No Aplica

En caso de respuesta negativa ¿qué podemos hacer?

En caso de que la respuesta sea negativa, se propone revisar los objetivos, diseño e implementación del proyecto para la corrección de esta situación. No es factible imaginar en un proyecto con perspectiva de género la omisión de este tipo de información.



Anexo:

AYUDAS Y REFERENCIAS CONCEPTUALES

- a. **Glosario**
- b. **Material de lectura complementario por temáticas transversales a los proyectos**
- c. **Material complementario del PROCISUR**



a. Glosario

ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS

Este concepto consta de tres partes: recursos, acceso y control. El primero, recursos, se refiere a los medios y los recursos, incluidos los económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El acceso y el control tienen significados levemente diferentes. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.) mientras que el control de los recursos también implica poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Fuente: ONU-INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

BRECHA DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

La disparidad entre mujeres y hombres y entre niñas y niños en lo referente a la adopción de sistemas digitales y a sus respectivas oportunidades para acceder a las tecnologías digitales, usarlas y beneficiarse de ellas.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>



DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

Datos que se clasifican por sexo y que presentan la información de forma separada para mujeres y hombres y para niñas y niños. Los datos desglosados por sexo son esenciales para hacer análisis de género eficaces ya que sin ellos es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como “aditiva”, “acumulativa”, “compuesta”, “interseccional”, “compleja” o “desigualdades multidimensionales.” Aunque la terminología puede parecer confusa, tiende a describir dos situaciones: (1) la situación en la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (es decir, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidades (tanto hombres como mujeres) tienen posibilidad de ser objeto de discriminación. (2) la situación en la que la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades). También se conoce como discriminación interseccional. En cuanto a la discriminación contra las mujeres, la Recomendación General Nº 25 de la CEDAW reconoce lo siguiente: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene.”

Fuentes: Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper Nº 66. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

EFFECTO MATILDA

Matilda Joslyn Gage fue la primera activista que denunció la apropiación masculina de los logros de investigación de las mujeres, lo cual las invisibilizaba. Estas mujeres, ignoradas en la historia, no pueden convertirse en referentes culturalmente reconocidas de las niñas y jóvenes, lo que perpetúa estereotipos de la ciencia como algo “de varones”. En muchas ocasiones, esta invisibilización ha ido de la mano de la usurpación de la autoría. Esfuerzos de visibilización y reivindicación para reducir esta brecha se sostienen desde los sectores público, privado y de la sociedad civil a partir de la figura de Matilda.

EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. **Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.**



Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: “Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La evaluación, análisis o valoración de una ley, una política o un programa antes de su aplicación y que permite identificar, de forma preventiva, la posibilidad de que una decisión concreta tenga consecuencias negativas para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una forma de lograr que tanto las preocupaciones y experiencias de las mujeres como las de los hombres se tienen en cuenta durante la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Fuente: definiciones se han elaborado como parte del Informe de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos previa al Sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

INTERSECCIONALIDAD (ENFOQUE INTERSECCIONAL)

El análisis interseccional es una herramienta que reconoce y propone el análisis de las desigualdades sistémicas como producto de una convergencia de diferentes factores sociales, como género, etnia, clase social, entre otras posibles. El término fue utilizado por la abogada Kimberlé Crenshaw en un caso judicial contra la compañía General Motors en Estados Unidos (1989) para hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples discriminaciones sufridas por las trabajadoras negras. Desde los análisis de género, se formalizó la interseccionalidad como paradigma de análisis.



b. Material de lectura complementario por temáticas transversales a los proyectos

GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO AL GÉNERO DE ONU MUJERES:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

COMERCIO:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
Las mujeres y el comercio. El papel del comercio en la promoción de la igualdad de género (Grupo Banco Mundial y OMC, 2020)	Comprender la incidencia del comercio en las mujeres para el proceso de desarrollo de los países y la recuperación de la economía mundial tras la pandemia. Tendencias.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/women_trade_pub2807_s.pdf
La ayuda para el comercio en síntesis 2019: Apoyar la diversificación y el empoderamiento económicos. (OECD/WTO, 2021)	Para reconocer estrategias y directrices para la incorporación de las perspectivas de género a la ayuda para el comercio, reconocer experiencias, indicadores y tendencias globales.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/aid4trade19_s.pdf
Género y comercio: una relación a distintas velocidades. (BID, 2020)	Para comprender el estado de situación de las discusiones académicas sobre la relación de comercio y género.	http://dx.doi.org/10.18235/0002644
Comercio internacional e igualdad de género. (CEPAL)	Para contextualizar la agenda de igualdad de género en el comercio e identificar los sectores estratégicos para el cambio estructural con igualdad en un mundo post pandemia. Datos estadísticos.	https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/m_castillo_cepal.pdf
Incorporación de la perspectiva de Género en el comercio internacional. (ALADI, 2022)	Para reconocer experiencias exitosas en la región de América Latina	https://www.youtube.com/watch?v=IIVPGWIXt40
Manual didáctico sobre Comercio y Género. Un análisis de Centroamérica. Conferencia de las NU sobre Comercio y Desarrollo. (UNCTAD, 2021)	Para reconocer análisis y variables a incorporar sobre género y comercio. Evaluación de las desigualdades y marco jurídico e institucional.	https://unctad.org/system/files/official-document/ditc2020d2_es.pdf



AGRICULTURA FAMILIAR:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
<p>Guía Práctica para técnicos y técnicas rurales. El desarrollo rural desde el enfoque de género. (UCAR, 2015)</p>	<p>Para conocer herramientas metodológicas a tener en cuenta para el abordaje del enfoque de género en la intervención, planificación y formulación de proyectos. Contiene materiales, fichas y sugerencia de indicadores.</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/el_desarrollo_rural_desde_el_enfoque_de_genero_0.pdf</p>
<p>Guía Cambio Climático y agricultura familiar con lentes de género (EUROCLIMA+, 2020)</p>	<p>Herramientas metodológicas y recomendaciones para incluir el enfoque de género tanto en la recolección y uso de información, la implementación de acciones, como en la creación de indicadores sensibles, la promoción de métodos participativos y en el monitoreo, evaluación y rendición de cuentas</p>	<p>https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar</p>
<p>Estudio comparativo regional de asistencia técnica y extensión rural con perspectiva de género (REAF, 2013, 2014)</p>	<p>Presenta propuestas concretas para la incorporación del enfoque de género en la asistencia técnica y la extensión rural a nivel regional hacia la construcción de políticas públicas</p>	<p>https://redaf.org.ar/wp-content/uploads/2014/12/ferro_asistencia%20tecnica_y_xtension_rural_genero2014.pdf</p>
<p>Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios. (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación de México y FAO, 2018)</p>	<p>Para reconocer herramientas para trabajar en talleres comunitarios, se sugiere de modo secuencial.</p>	<p>https://www.fao.org/3/i9926es/i9926ES.pdf</p>



CAMBIO CLIMÁTICO:

Título	¿Para qué puede servir este documento?	Link:
La igualdad de género ante el cambio climático. (CEPAL, 2021)	Para comprender el alcance del marco legal internacional sobre género y cambio climático. Impulsar políticas públicas de respuesta al cambio climático y a la pandemia del COVID-19 y una recuperación transformadora, con igualdad de género y sostenibilidad.	https://drive.google.com/file/d/1RtF86IHIGdf28OP5nP2kZUMwH1Qrow6/view
Prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021)	Para identificar prácticas promisorias de integración de género en instrumentos de política pública, proyectos e iniciativas de adaptación y mitigación frente al CC.	https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47270/1/S2100453_es.pdf
Transversalizando la perspectiva de género en proyectos de acción climática: caja de herramientas. (EUROCLIMA+, 2020)	Presenta preguntas guía, instrumentos de identificación, recopilación y comunicación de información; mapeo.	https://www.euroclima.org/images/2021/11/ET-17-tablas/Tablas_Caja_de_Herramientas.pdf
Guía Cambio Climático y agricultura familiar con lentes de género (EUROCLIMA+, 2020)	Herramientas metodológicas y recomendaciones para incluir el enfoque de género tanto en la recolección y uso de información, la implementación de acciones, como en la creación de indicadores sensibles, la promoción de métodos participativos y en el monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.	https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar
Guía para la integración del enfoque de género en políticas agropecuarias y de cambio climático en América Latina (CGIAR, CCAFS, CIAT, 2015)	Se sugieren cinco pasos para integrar el enfoque de género en las políticas públicas agropecuarias y de cambio climático.	https://www.cac.int/sites/default/files/CCAFS-CIAT_Gu%C3%ADa_integraci%C3%B3n_del_enfoque_g%C3%A9nero_en_pol%C3%ADticas_agropecuarias_y_de_CC_en_AL_2015.pdf



c. Material complementario del PROCISUR:

CANAL DE YOUTUBE DEL PROCISUR:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLTkXjfdSKoo6j3M5zGTIDKi9vh2cs4wRv>

- » 6 clases de Capacitación sobre género en instituciones de ciencia y tecnología agropecuaria.
- » Webinar de la profesora Londa Schibinger (Standford): Integrando la Dimensión de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación.
- » Webinar de la profesora Gloria Bonder (UNESCO): Planificar con enfoque de género en Ciencia e Investigación.

DOCUMENTOS DEL PROCISUR VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE GÉNERO:

- » Stegagnini, Mariana “La perspectiva de género en ciencia y tecnología agropecuaria. Análisis y estrategias hacia la igualdad de género” PROCISUR, 2023. Disponible en https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_la-perspectiva-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia-agropecuaria_ac9.pdf
- » Grupo de Género del PROCISUR, documento base. “La perspectiva de género como agenda de oportunidades estratégicas para los institutos de investigación agropecuaria” PROCISUR, 2023. Disponible en https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_documento-base_bd6.pdf



PROCISUR
Cooperación que da resultados



*Desarrollo
Institucional*

