



Guía de **Evaluación de Género y** **Elaboración de Planes de** **Acción** **para Gobiernos Locales**



NATIONAL
DEMOCRATIC
INSTITUTE

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

© 2023 Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales

Publicado en marzo de 2023.

Las publicaciones del NDI son independientes de intereses nacionales o políticos específicos. Las opiniones expresadas en el presente documento no necesariamente representan los puntos de vista del NDI ni los de sus respectivos miembros de la Junta Directiva.

La versión electrónica de esta publicación está disponible bajo una licencia Creative Commons Attribute-NonCommercial-ShareAlike 3.0 (CC BY-NC-SA 3.0). Este trabajo puede reproducirse y/o traducirse para fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca al NDI como la fuente del material y se le envíe una copia de la traducción en cuestión.

Para más información, visite el sitio web de Creative Commons:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0>

Acerca del NDI

El NDI es una organización no gubernamental sin fines de lucro y apartidista que trabaja con aliados de todo el mundo para fortalecer y salvaguardar las instituciones, los procesos, las normas y los valores democráticos(as) a fin de garantizar una mejor calidad de vida para todas las personas. El NDI visualiza un mundo donde la democracia y la libertad prevalezcan, con dignidad para todos los seres humanos.

Agradecimientos

Susan Markham y Emma Yardley (NDI) desarrollaron la Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales (LGGAAP, por sus siglas en inglés) con la contribución de muchas personas del NDI y de otros organismos. Los autores agradecen sinceramente a Molly Middlehurst, Mariam Tkeshelashvili, Tamar Gzirishvili, Caroline Hubbard, Ruslan Tsulukidze, Whitney Pfeifer, Ana Nikabadze, Magda Labadze, Tinatin Museridze y Tekle Zedelashvili del NDI por sus aportaciones, orientación y apoyo, los cuales fueron fundamentales para la transición de la herramienta del concepto a la aplicación en el mundo real. Asimismo, las autoras expresan su agradecimiento a Kristen Sample, directora del equipo de Gobierno Democrático del NDI, y a Sandra Pepera, directora del equipo de Género, Mujeres y Democracia del NDI, por su liderazgo y apoyo a lo largo del proyecto. El NDI también agradece las aportaciones de Agustina Palencia, quien ayudó a elaborar las primeras iteraciones de la herramienta. Un agradecimiento especial a Cole Speidel quien se encargó del diseño de esta publicación.

Por último, muchas gracias a nuestros aliados del gobierno y la sociedad civil de Ozurgeti (Georgia), sin cuyo compromiso, retroalimentación y participación en este proyecto piloto, nada de esto habría sido posible.

Esta publicación se elaboró en colaboración con Open Government Partnership [Alianza para el Gobierno Abierto], con especial agradecimiento a Allison Merchant y José María Marín, y fue financiada por la Fundación Nacional para la Democracia.

Tabla de contenido

Introducción	5
Descripción de la guía	9
¿Qué es una evaluación de género?	10
¿Por qué llevar a cabo una evaluación de género?	12
Principios transversales de esta guía	14
Cómo tomar la decisión de llevar a cabo una evaluación de género	16
Primer paso: Considerar la posibilidad de llevar a cabo una evaluación de género	16
Segundo paso: Garantizar la participación del funcionariado y la dedicación de recursos	18
Tercer paso: Crear un equipo para la evaluación de género	19
Cuarto paso: Comunicar	21
Cómo llevar a cabo una evaluación de género	24
Primer paso: Definir los objetivos y los resultados deseados	24
Segundo paso: Llevar a cabo una investigación documental	26
Tercer paso: Recopilar datos	27
Cuarto paso: Analizar la información	30
Quinto paso: Crear un borrador del informe	31
Consulta con el público	32
Cómo pasar de la evaluación a la acción	34
Primer paso: Elaborar recomendaciones	34
Ejemplos de recomendaciones	35
Segundo paso: Presentar los resultados y responder a la retroalimentación	35
Tercer paso: Elaborar un borrador del plan de acción	36
Cuarto paso: Alinearse con los planes de acción locales de la OGP, según corresponda	40
Compromisos notables del plan de acción realizados a través del proceso de la OGP	41
Quinto paso: Llevar un control de los avances	42
Implementación de la guía durante una crisis	43
Conclusión	44
Apéndices	45

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

APÉNDICE 1: Definiciones clave	45
APÉNDICE 2: Ejemplo de cronograma para una evaluación de género	48
APÉNDICE 3: Recursos adicionales	50
APÉNDICE 4: Ejemplos de instrumentos de investigación	51
Notas al final	86

Introducción

Dado que cada vez más se reconoce que la desigualdad de género es un problema mundial persistente y generalizado, los gobiernos nacionales y locales de todo el mundo han implementado distintos enfoques con la intención de reducir la desigualdad de género y boicotear sus efectos negativos. Desde 1995, los gobiernos han utilizado métodos de transversalidad de género para hacer frente a la desigualdad de género dentro de las instituciones, a fin de que estas atiendan mejor e involucren a grupos diversos de mujeres.¹ Más recientemente, para acelerar el cambio positivo y mejorar la ejecución de políticas, programas y servicios, el gobierno y los actores de la sociedad civil han colaborado en el diseño y la implementación de prácticas que aumentan la apertura y la transparencia del gobierno.

Los gobiernos locales desempeñan un papel vital en la vida diaria de la ciudadanía al tener la responsabilidad de administrar los servicios médicos, el transporte, los parques y demás espacios recreativos, el agua, los servicios de saneamiento y manejo de desechos, los espacios comunitarios, entre muchos otros. Como parte de este papel, las instituciones a nivel local tienen una gran importancia a la hora de implementar medidas que ayuden a entender y abordar las preocupaciones y prioridades de los grupos diversos de mujeres. Una forma de apoyar este esfuerzo es mediante el uso de una evaluación de género, un instrumento que ayuda a sus usuarios y usuarias a explorar las barreras a las que se enfrentan tanto las mujeres de la comunidad, como las que trabajan en el gobierno, cuando acceden a los servicios y se relacionan con el gobierno local. Sin embargo, en todo el mundo existen pocos recursos de diagnóstico de género creados específicamente para los gobiernos locales. Por ese motivo, esta publicación del Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés), “Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales”, está



diseñada de manera específica para los actores a nivel local, incluyendo a las/los funcionarios(as) y el personal de los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil e integrantes de la comunidad, y considera de manera significativa la posición única y la administración de los gobiernos locales. *La guía fue creada para aplicarse localmente e incorpora tres importantes enfoques en paralelo: inclusión, interseccionalidad y apertura.*

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Antecedentes

La desigualdad de género continúa afectando de forma desproporcionada a las mujeres, niñas y personas de la diversidad en todo el mundo.² Esta disparidad de género ocasiona graves daños que se manifiestan en aspectos singularmente profundos: las niñas tienen menos probabilidades de acceder a la educación, son más propensas a sufrir violencia sexual o explotación y esclavitud sexual,³ y como resultado de las normas de género y los estereotipos, “cargan con creencias interiorizadas sobre su lugar, valor y papel en la sociedad como dependientes, vulnerables o incapaces”.⁴ Las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas de trata de personas; ganan entre el 60% y 70% de lo que ganan los hombres a nivel mundial;⁵ y tienen más probabilidades de sufrir inseguridad alimentaria.⁶ Las mujeres con discapacidad también pueden sufrir una “doble discriminación” y tienen más probabilidades de enfrentarse a barreras y lagunas en el acceso a la atención médica necesaria. Asimismo, es menos probable que consigan empleo y que sean elegidas para ocupar puestos de liderazgo.⁷ La desigualdad de género es uno de los principales motores de la pobreza, ya que las mujeres tienen muchas más probabilidades de experimentar el empobrecimiento y el sufrimiento en comparación con los hombres,⁸ además de que las mujeres que viven en zonas con mayores índices de desigualdad tienen un mayor riesgo de muerte materna.⁹ Una investigación del Foro Económico Mundial muestra que, debido a la falta de paridad y a la discriminación de género existente, se necesitarán 132 años para cerrar la brecha de género a nivel mundial.¹⁰

La desigualdad de género también dificulta tener una democracia sólida, participativa y representativa en la política y el gobierno, tanto a nivel nacional como local. Las mujeres ocupan tan solo el 26% de los escaños en los parlamentos nacionales¹¹ y datos de 133 países muestran que las mujeres constituyen apenas el 36% de los cargos de elección popular en los órganos deliberativos locales.¹² Esta discrepancia en la representación infringe



directamente los derechos políticos de las mujeres; aumentar la representación de las mujeres, integrar la perspectiva de género en las políticas y enfocarse específicamente en las reformas relacionadas con la igualdad de género dentro del gobierno puede eliminar varias barreras interseccionales para el empoderamiento de las mujeres, lo cual, a su vez, puede ayudar a garantizar que las mujeres y niñas desempeñen un papel igualitario en la vida económica, social, política y cultural.¹³

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales



Ésto es especialmente importante a nivel local, y es por eso que, al ser los órganos más cercanos a una comunidad, los gobiernos locales tienen una responsabilidad única e intensificada de servir eficazmente a los miembros de la comunidad y, en particular, a los grupos subrepresentados e históricamente excluidos, incluyendo los grupos de mujeres. Las mujeres de todo el mundo dependen de los servicios públicos locales como la atención médica, la distribución de agua, la vivienda, el

transporte y la educación, entre otros, pero la accesibilidad a estos servicios puede ser desigual para las mujeres, quienes a menudo se enfrentan a considerables obstáculos cuando intentan acceder a los recursos.¹⁴

Sin embargo, los gobiernos locales pueden poner en práctica medidas que reduzcan las barreras a los servicios públicos. Por ejemplo, cuando los gobiernos locales participan en el diseño municipal o de la ciudad, aplicar la perspectiva de género puede conducir a resultados significativos. Tras reconocer la manera en que las mujeres y niñas pueden utilizar el espacio público de forma diferente a los hombres y niños, un grupo de planificadores urbanos de Viena (Austria) empleó un análisis de género que dio como resultado la implementación de más de 60 proyectos que mejoraron el acceso de las mujeres a los espacios públicos. Mediante un análisis de género para entender dónde podrían hacerse mejoras, estos proyectos incluyeron una mayor iluminación a lo largo de las calles y otras áreas, aceras ensanchadas para facilitar el uso de carriolas, nuevos espacios de juego y actividades dentro de los parques públicos, y el desarrollo de un complejo de apartamentos tomando en cuenta las necesidades de las mujeres y niñas.¹⁵ Asimismo, en Santo André (Brasil), funcionarios(as) municipales, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil locales, crearon un programa enfocado en aumentar la inclusión social, principalmente a través de la optimización de la prestación de servicios de saneamiento, infraestructura e instalaciones públicas; el apoyo económico y financiero a través de microcréditos, la generación de empleo e ingresos y la formación profesional; y la prestación de servicios relacionados con “la educación, la salud, la protección de niños, niñas y adolescentes, y la lucha contra la discriminación por motivos de género o raza”.¹⁶ Este programa permitió mejorar la calidad de vida de miles de miembros de la comunidad, aumentar el respeto por el papel que desempeña la mujer en la vida cotidiana, reducir la violencia, aumentar la atención prenatal, la alfabetización de las personas adultas y los niveles de ingresos individuales y las utilidades de los negocios, entre otros resultados.¹⁷ Como demuestran los casos de Viena y Santo André, un análisis de género a nivel de gobierno local puede mejorar la vida de

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales



grupos diversos de mujeres y garantizar que las políticas y los servicios respondan a las necesidades de quienes integran la comunidad.

Al mismo tiempo, un gobierno abierto puede ser una herramienta vital para reducir la desigualdad de género. El gobierno abierto es una forma de gobernanza inclusiva y sostenible que promueve la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso, y la participación de la ciudadanía en todas las acciones del gobierno, incluyendo las

políticas, los programas y los servicios.¹⁸ El gobierno abierto también lucha contra la corrupción, la cual tiene “impactos diferenciales bien conocidos en los grupos sociales”.¹⁹ El gobierno abierto puede mejorar la relación entre el público y su gobierno y crear beneficios exponenciales a largo plazo para todas las personas.²⁰ Mediante la implementación de estrategias para un gobierno transparente y abierto, los gobiernos pueden trabajar con las mujeres y otros grupos subrepresentados a fin de establecer conjuntamente las prioridades y responder a las demandas del público. Asimismo, al abrir los canales de comunicación y retroalimentación entre las mujeres y el gobierno, se puede lograr una mayor rendición de cuentas. Si los gobiernos locales incorporan la perspectiva de género, eliminan las barreras que impiden la inclusión de las mujeres y operan con los principios de transparencia, rendición de cuentas y colaboración, las mujeres podrán desempeñar entonces un papel significativo y activo en sus comunidades y tener un mayor control sobre su vida.

Este trabajo para abordar la desigualdad de género se realiza en tres ámbitos. Como establece la teoría del cambio del NDI para el empoderamiento político de las mujeres, “fomentar un entorno propicio para la participación igualitaria y activa de las mujeres en la política requiere de cambios a nivel individual, institucional y sociocultural”.²¹ Para que el cambio tenga impacto, hay que prestar atención a los tres ámbitos: institucional, sociocultural e individual. A nivel institucional, se abordan los obstáculos o los marcos discriminatorios que limitan las oportunidades de las mujeres para participar en la política, incluyendo políticas y procedimientos. A nivel sociocultural, se abordan las normas sociales discriminatorias basadas en el género que sustentan la desigualdad de las mujeres, tales como la percepción o creencia de que las mujeres no son tan aptas para ser líderes como los hombres y que la política y el gobierno local son un ambiente de hombres, entre otras normas aceptadas. A nivel individual, se aborda la confianza, la capacidad y las conexiones individuales de las mujeres: las habilidades de las que a menudo carecen para participar eficazmente en la política y el gobierno.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Al interrelacionar esta teoría del cambio con los principios de un gobierno abierto: transparencia, rendición de cuentas y compromiso público, existe un potencial para acelerar la reducción de las brechas de desigualdad. A nivel institucional, el gobierno abierto proporciona un acceso más amplio a la información, los programas y los servicios y reduce las oportunidades de corrupción. A nivel sociocultural, un gobierno abierto se ocupa de las normas de género y permite que grupos diversos de mujeres participen y tengan acceso a la información y a los servicios proporcionados por el gobierno local. A nivel individual, un gobierno abierto ofrece los recursos que necesitan las mujeres para poder relacionarse con las personas responsables de la toma de decisiones y las instituciones locales.

Un gobierno abierto que integra prácticas con perspectiva de género es más eficaz porque “aprovecha las experiencias e ideas de las mujeres y de diferentes grupos de mujeres, reduce la desigualdad en el acceso a los bienes y servicios públicos, y contribuye al derecho democrático de toda la ciudadanía a participar en la vida pública”.²² Este enfoque de género dentro del gobierno abierto se ocupa tanto de las normas y prácticas que perjudican a las mujeres, como del diseño y la implementación de leyes, políticas y servicios que lleguen a todas y todos los beneficiarios previstos.

Descripción de la guía

Esta guía, “Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales” (guía LGGAAP), puede ser utilizada por el personal y las/los funcionarios(as) del gobierno local en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y las personas integrantes de la comunidad para evaluar en qué medida un gobierno local aborda la desigualdad de género y se relaciona con grupos diversos de mujeres. Tras la evaluación, esta guía puede ayudar a integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y estructuras del gobierno local y a entender mejor el impacto potencial que las acciones del gobierno podrían tener en las mujeres. A través de una guía



accesible y práctica, la guía LGGAAP ayuda a supervisar un proceso participativo e inclusivo a fin de identificar acciones, estrategias y pasos concretos que se pueden emprender para aumentar la participación de las mujeres y la igualdad de género a nivel de gobiernos locales.

Diseñada por el NDI con una perspectiva inclusiva, interseccional y de gobierno abierto, la guía LGGAAP busca mejorar la inclusión significativa de la ciudadanía en los asuntos del gobierno local, lo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

cual incluye los distritos administrativos tanto a nivel provincial como estatal; tomando como punto de partida la teoría del cambio siguiente: Si los gobiernos locales incorporan las perspectivas de género y los enfoques transformativos de género²³, *y operan bajo los principios de transparencia, rendición de cuentas y colaboración, entonces las mujeres podrán empoderarse para tomar parte activa y significativa en sus comunidades y tener un mayor control sobre su vida.*

*Las dos partes principales de la guía son: una “Guía de evaluación de género” y un “Plan de acción con perspectiva de género”. La guía puede utilizarse por sí sola, junto con otros planes de acción que ya estén en curso, incluyendo aquéllos que se enfocan en la transparencia, o en paralelo a las etapas de cocreación, implementación y revisión del ciclo de planes de acción de la Alianza para el Gobierno Abierto (OGP, por sus siglas en inglés).*²⁴

¿Qué es una evaluación de género?

El análisis de género se refiere a la variedad de métodos utilizados para comprender las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, su acceso diferenciado a los recursos, sus actividades y las limitaciones a las que se enfrentan unos y otros.²⁵ Por lo general, el diagnóstico de género se realiza antes de la etapa de diseño de un proyecto o política, mientras que las evaluaciones de género se llevan a cabo una vez finalizada la política o el programa.²⁶ Las evaluaciones de género pueden ser herramientas analíticas especialmente valiosas, ya que incluyen cuatro partes: un análisis de género para entender mejor las condiciones que afectan la vida de diversos grupos de mujeres; una revisión de las políticas, los programas y las actividades actuales; una identificación de las brechas, barreras y oportunidades que inciden en la desigualdad de género; y un conjunto de recomendaciones para abordar los problemas identificados.²⁷



En todos los países y contextos, es importante reconocer la diversidad de la experiencia vivida por las mujeres en materia de desempoderamiento. El NDI reconoce esta diversidad, y todo uso de las palabras “mujer” o “mujeres” incluye a las mujeres de todas las edades, razas, etnias y religiones; a las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+); a las mujeres con discapacidades, y a las mujeres que son integrantes de otras comunidades marginadas. También es imperativo entender la manera en que

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

estas múltiples identidades conforman una relación interseccional con el poder. Por lo tanto, las evaluaciones de género deben tomar en cuenta la singularidad de los desafíos y las oportunidades de los distintos grupos de mujeres a través de un enfoque inclusivo e interseccional que considere la relación con los ejes de poder que experimentan las personas y los grupos con múltiples identidades marginadas.

La guía LGGAAP es una evaluación de género que analiza las políticas, los programas y las estructuras de los gobiernos locales para comprender mejor el impacto que tienen en los grupos diversos de mujeres que trabajan como funcionarias y personal del gobierno local o que viven en una comunidad.

Existen otros recursos que pueden ser muy útiles a la hora de evaluar la desigualdad de género dentro de diferentes marcos de trabajo o estructuras y que deben consultarse. El Gobierno de Canadá desarrolló el “Análisis basado en género Plus” (GBA+, por sus siglas en inglés) para evaluar la manera en que grupos diversos de mujeres, hombres y personas con diversidad de género pueden experimentar las políticas, los programas y las iniciativas dentro de Canadá.³¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó el “Manual para facilitadores de auditorías de género” (A Manual for Gender Audit Facilitators), una guía completa que detalla los pasos para llevar a cabo una auditoría de género participativa que involucre a las personas integrantes de la organización auditada a fin de “promover el aprendizaje y la apropiación del proceso y los resultados”.³² La Alianza para el Gobierno Abierto desarrolló la “Caja de herramientas para planes de acción más sensibles al género” (Toolkit for More Gender Responsive Action Plans) que ayuda a miembros nacionales y locales de la OGP a integrar la sensibilidad de género durante el proceso de cocreación de un plan de acción.³³ La herramienta “Evaluación del impacto de género” (Gender Impact Assessment) del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) analiza “la posición actual en materia de género en relación con la política considerada y los impactos previstos sobre las mujeres y los hombres una vez que la política se haya implementado”.³⁴

Términos clave

(consulte el **Apéndice 1** para ver una lista más completa)²⁸

El género es el conjunto socialmente definido de roles, estereotipos, derechos, responsabilidades, prerrogativas y obligaciones de mujeres y hombres en las sociedades, así como un amplio espectro de identidades que no se ajustan a este binario. La definición y las expectativas de lo que significa ser mujer/niña u hombre/niño, y las sanciones por no cumplir con esas expectativas varían de una cultura a otra y con el tiempo, y a menudo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

se entrelazan con otros factores como la etnia, la clase social, la edad y la orientación sexual.

La identidad de género se refiere a la propia percepción, aceptación y expresión de un individuo de su género y los constructos sociales que contiene. La identidad de género de una persona puede corresponder a la del sexo con el que nació, o puede diferir o no ajustarse a ningún constructo de género. “Masculino” y “femenino” son las dos identidades de género universalmente aceptadas debido a una fusión histórica y patriarcal con el sexo. Sin embargo, existe un amplio espectro de identidades reconocidas en distintas culturas que no se ajustan a este binario. Los castigos sociales relacionados con el incumplimiento de estos roles o normas tienen su origen en la idea de que todos deben ajustarse al binario de género, y quienes no lo hacen, deben ser castigados.

Las normas de género son reglas y expectativas sociales que rigen los atributos y las conductas que se valoran y consideran aceptables para hombres y mujeres dentro de una cultura o grupo social determinados. Las normas se aprenden y se refuerzan desde el nacimiento hasta la edad adulta mediante la observación, la instrucción, las sanciones positivas y negativas, la educación, los medios de comunicación, la religión, las leyes y otras instituciones sociales. En ocasiones, las normas pueden estar tan generalizadas que los individuos suponen erróneamente que son “naturales” y por lo tanto no pueden cambiarse, a pesar de que “continuamente se están negociando, resistiendo y redefiniendo en las interacciones cotidianas”.²⁹

El sexo asignado al nacer es “el sexo, hombre, mujer o intersexual, que un médico o partera utiliza para describir a un bebé al nacer con base en su anatomía externa”.³⁰

¿Por qué llevar a cabo una evaluación de género?

Los gobiernos locales crean políticas, supervisan y asignan fondos, y prestan servicios que desempeñan un papel único en la vida cotidiana de los miembros de la comunidad. Los gobiernos locales a menudo consideran que la implementación de este trabajo es “neutral en cuanto al género”, o “ciega en cuanto al género”³⁵ basándose en el supuesto de que la creación e implementación de políticas y servicios públicos beneficia a mujeres y

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales



hombres por igual. Sin embargo, como las desigualdades de género están arraigadas en todas las sociedades del mundo, aunque las leyes y las políticas estén escritas para tratar a todos los miembros de la comunidad como iguales, a veces no se administran de forma equitativa y pueden afectar negativamente a diferentes grupos de mujeres, niñas, personas con diversidad de género y otras comunidades marginadas.

La guía LGGAAP aporta un marco de evaluación de género específico para el trabajo de los gobiernos locales. En cuanto a la teoría del cambio del NDI, esta guía ayuda a los gobiernos locales y a las organizaciones de la sociedad civil a responder de una manera conjunta a las siguientes preguntas generales en los tres ámbitos del cambio:

Institucional: ¿Están representados diferentes grupos de mujeres en el gobierno local, en todos los departamentos y en los cargos de elección popular y de designación directa?; ¿las políticas, los servicios, las estructuras, los procedimientos, etc. del gobierno local incluyen medidas o indicadores de género transformadores?; ¿el gobierno local se comunica de forma eficaz con grupos diversos de mujeres de la comunidad?; ¿el gobierno comparte de forma abierta y transparente información accesible y crea de manera inclusiva políticas, programas, eventos, etc., junto con grupos diversos de mujeres?

Sociocultural: ¿Existen estereotipos y/o normas perjudiciales que no permiten a grupos diversos de mujeres participar en el gobierno, ya sea de manera formal o informal?; ¿qué actitudes o creencias acerca de la participación y el compromiso político de las mujeres existen en el gobierno local (tanto del personal como de las/los funcionarios(as) electos(as))?; ¿el gobierno local está consciente del valor de integrar la perspectiva de género en toda la infraestructura, las políticas, los programas, etc.?

Individual: ¿Los grupos diversos de mujeres sienten que pueden relacionarse de manera significativa con el gobierno local como institución y con las/los funcionarios(as) y el personal del gobierno local?; ¿las mujeres están conectadas con sus representantes del gobierno local y confían en ellos(as)?; ¿los grupos diversos de mujeres tienen el mismo acceso que los hombres a los recursos y servicios del gobierno? Y, si no es así, ¿cuáles son las barreras?; ¿las mujeres tienen miedo de expresar sus necesidades y opiniones con las/los representantes y el personal del gobierno local?; ¿los grupos diversos de mujeres sufren violencia cuando acceden o intentan acceder al gobierno local, a los actores del gobierno y/o a los servicios del gobierno?; ¿cómo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

experimentan los grupos diversos de mujeres la violencia, la marginación y el acceso a los servicios y recursos?

Principios transversales de esta guía

La guía LGGAAP pretende reducir las desigualdades de género y mejorar la gobernabilidad a nivel local. Como tal, existen principios clave utilizados en la creación de programas sobre igualdad de género y en las iniciativas de gobierno abierto que son importantes tanto para la evaluación de género como para cualquier plan de acción para la igualdad de género posterior.³⁶

Transparencia: El principio de transparencia es importante con “vistas a lograr una mayor prosperidad, bienestar y dignidad humana en nuestros propios países y en un mundo cada vez más interconectado”.³⁷ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define el gobierno abierto como la “transparencia de las acciones gubernamentales, la accesibilidad de los servicios y la información del gobierno, y la capacidad de respuesta del gobierno a las nuevas ideas, demandas y necesidades”.³⁸ Como tal, esto abarca tanto los procesos como los resultados de la gobernanza, ya que incluye las interacciones del público con el gobierno, así como las políticas que resultan de esas interacciones.³⁹ La apertura y la transparencia con la ciudadanía son fundamentales para mejorar los servicios, gestionar los recursos públicos, promover la innovación y crear comunidades más seguras.

Rendición de cuentas: El Banco Mundial define la rendición de cuentas como el “grado en que los gobiernos locales deben explicar o justificar al público lo que han hecho o dejado de hacer”.⁴⁰ Asimismo, los gobiernos que rinden cuentas exigen al funcionariado público altos estándares éticos y códigos de conducta. Los países que han firmado la Declaración de Gobierno Abierto se comprometen a “[tener] políticas, mecanismos y prácticas sólidas contra la corrupción que garanticen la transparencia en la gestión de las finanzas públicas y las compras gubernamentales, y fortalezcan el estado de derecho”.⁴¹



Participación de la ciudadanía: Garantizar que un gobierno funcione para el bien público requiere una participación cívica informada, organizada, activa y pacífica. La participación pública significativa de todas las personas en la toma de decisiones y la formulación de políticas promueve la creación de confianza y puede mejorar las conexiones y el entendimiento entre las

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

organizaciones de la sociedad civil, quienes integran la comunidad y el gobierno local. “El involucramiento de la ciudadanía, incluyendo la plena participación de las mujeres, aumenta la eficacia de los gobiernos al beneficiarse de los conocimientos, las ideas y la capacidad de la gente para hacerlos rendir cuentas y supervisar”.⁴²

Interseccionalidad: Todo debate y acuerdo sobre la manera de abordar la igualdad de género en el gobierno local o la manera en que las mujeres interactúan con el gobierno local deben tener en cuenta las diversas identidades que influyen en las normas de género y sus impactos sociales. En esta guía, todo uso de la palabra “mujer” incluye a las mujeres de todas las edades, razas, etnias y religiones; a las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+); a las mujeres con discapacidades; y a las mujeres que son miembros de otras comunidades marginadas. La consideración de la manera en que estas identidades múltiples y entrecruzadas conforman el acceso al poder y las experiencias de marginación, se conoce como “interseccionalidad”. Kimberlé Crenshaw, profesora de derecho estadounidense, acuñó el término en 1989: “Es básicamente una lente, un prisma para ver la manera en que diversas formas de desigualdad a menudo operan juntas y se exacerban mutuamente. Tendemos a hablar de la desigualdad racial como algo separado de la desigualdad basada en el género, la clase social, la sexualidad o la condición de inmigrante. Lo que a menudo falta es la manera en que algunas personas están sujetas a todo esto, y la experiencia no es solamente la suma de sus partes”.⁴³ El trabajo de análisis de las políticas y los procedimientos institucionales, las normas y actitudes sociales y la capacidad de actuar de manera independiente (agencia individual), debe tomar en cuenta la interseccionalidad, en particular con respecto a las prácticas informales y formales de las instituciones políticas y de la sociedad civil locales.⁴⁴ Un enfoque interseccional muestra la forma en que las identidades sociales de las personas pueden superponerse, creando experiencias de discriminación agravada .

Cómo tomar la decisión de llevar a cabo una evaluación de género

Primer paso: Considerar la posibilidad de llevar a cabo una evaluación de género

Una vez que las partes interesadas que se preocupan por la igualdad de género en el gobierno local (personal y funcionarios(as) del gobierno local, miembros de la comunidad y/o líderes/as de organizaciones de la sociedad civil, por ejemplo) comienzan a considerar la realización de una evaluación de género, es importante identificar cómo se utilizará dicha evaluación de género para cumplir con los objetivos estratégicos a largo plazo del gobierno local. Lo más probable es que no se cuente con recursos ilimitados para analizar todos los aspectos del gobierno local a la vez, por lo que identificar el propósito específico de la evaluación de género es un valioso paso inicial.

A menudo la evaluación de género se enfoca en:

1. Una función gubernamental: empleo, política pública, programa, prestación de servicios, intercambio de información, presupuesto u otros; y/o
2. Un programa o departamento en específico dentro del gobierno local.

A la hora de tomar la decisión sobre en qué debe enfocarse la evaluación de género, es necesario considerar dónde hay fuertes redes internas de defensores/as que ayuden a socializar el proceso, recopilar la información y redactar e implementar las recomendaciones. También puede haber ocurrido algún incidente o experiencia en particular que haga más urgente enfocarse en una función o departamento. Por ejemplo: la disminución del número de

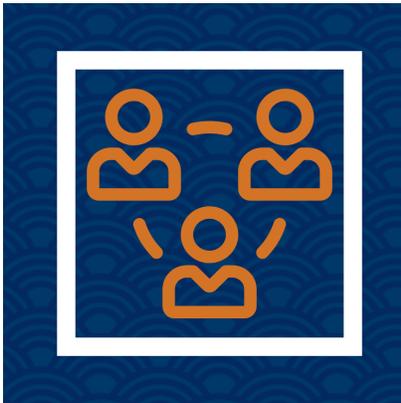


mujeres que solicitan un puesto específico o en un determinado departamento del gobierno local. En este caso, una evaluación de género ayudaría al gobierno a determinar por qué hay una brecha cada vez mayor entre el número de mujeres, hombres y personas con diversidad de género que presentan su solicitud de empleo. ¿Son los esfuerzos de reclutamiento? ¿Es el proceso de solicitud de empleo? ¿Ha cambiado algo (por ejemplo, el horario de trabajo, la ubicación, los

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

jefes, el acceso a guarderías, los protocolos de COVID-19) con respecto al puesto o al departamento? Con el fin de ayudar a determinar el enfoque preliminar de la evaluación de género, sería valioso llevar a cabo una reunión comunitaria para entender cuáles son las prioridades de los miembros de la comunidad, compartir abiertamente la información inicial sobre la evaluación, y responder cualquier pregunta que la comunidad pudiera tener.

También es importante entender completamente el proceso de evaluación. Después de elegir un enfoque preliminar, es importante revisar todo el proceso paso a paso y empezar a pensar acerca de los recursos y datos que se requieren, de modo que se pueda tener una conversación sobre los desafíos y problemas que puedan llegar a surgir. Por ejemplo, si la evaluación está dirigida por una organización o coalición de la sociedad civil, sería útil celebrar una reunión inicial con las/los funcionarios(as) y el personal del gobierno local que más probablemente apoyaría la iniciativa. Si la evaluación la dirigen funcionarios(as) y personal del gobierno local, es importante tener una



reunión con liderazgos de la sociedad civil que conozcan bien las necesidades de la comunidad o una asamblea pública. Comenzar con estas alianzas e iniciar la relación al principio de la evaluación puede ayudar a revelar posibles problemas o inquietudes.

Una vez que el grupo cuente con un plan preliminar que aborde las posibles preocupaciones y preguntas de todas las personas involucradas, se debe preparar material para quienes tomarán la decisión sobre la evaluación de género. Los

materiales deben dejar en claro cuáles serían los beneficios de la evaluación para el gobierno local y la comunidad, y pueden utilizarse para promover la evaluación entre altos dirigentes del gobierno.

Para garantizar un proceso participativo e inclusivo, es importante identificar a las principales partes interesadas dentro del gobierno local, la sociedad civil y la comunidad en general. El mapeo de las partes interesadas es un ejercicio que puede llevarse a cabo para ayudar en este proceso.⁴⁵ Deben celebrarse reuniones a las que se invite a diversas partes interesadas a participar y dirigir la evaluación de género junto con funcionarios(as) y personal del gobierno local. Estas partes interesadas pueden ayudar a darle forma al enfoque, obtener la aceptación de los liderazgos, conseguir recursos, implementar la investigación y recolección de datos necesarias, desarrollar recomendaciones, redactar un plan de acción y ayudar a supervisar su implementación. Sin un equipo de coordinación y un proceso inclusivo y diverso, es poco probable

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

que la evaluación de género arroje resultados representativos y de alta calidad.

El diseño de la evaluación también debe tomar en cuenta el principio de **“acción sin daño”**, el cual antepone la seguridad de las/los participantes y garantiza que ninguna actividad aumente, ya sea de manera intencional o no, la exclusión de un individuo o grupo, ni favorezca la situación de un grupo dominante. Las comunidades no son grupos homogéneos; las intervenciones, como una nueva política o programa, a veces pueden favorecer a un grupo demográfico específico de la comunidad en detrimento de otros que podrían perder privilegios o poder. Es necesario equilibrar los riesgos a los que este trabajo expone a sus participantes y mantener los objetivos de cambio social que tiene esta evaluación.⁴⁶ Como parte del proceso de toma de decisiones sobre la conveniencia de llevar cabo o no una evaluación de género, debe realizarse un análisis de los riesgos de que se generen efectos negativos para las comunidades a corto o largo plazo. Para mitigar estos riesgos, es importante que la evaluación utilice un enfoque comunitario integral que reconozca la diversidad y la dinámica dentro de las comunidades y busque las perspectivas de diversos grupos dentro de estas.

Segundo paso: Garantizar la participación del funcionariado y la dedicación de recursos

Una vez que se ha tomado la decisión preliminar de llevar a cabo una evaluación de género en el gobierno local, deben seguirse varios pasos críticos para prepararse. El primero es obtener el apoyo de los/as altos funcionarios/as del gobierno local, los cuales pueden ser funcionarios(as) en cargos de elección popular o de designación directa, ya que son clave para paliar los obstáculos que surjan, llevar a cabo con éxito todo el proceso, y supervisar el monitoreo, la evaluación y el seguimiento continuos.

Relacionarse con las y los líderes y dirigentes de alto nivel del gobierno para comunicar el objetivo, la intención y el proceso, ayudará a responder a



cualquier inquietud y garantizará que las personas integrantes de la comunidad y las/los funcionarios(as) y el personal del gobierno local comprendan la importancia de este proceso de evaluación. Si es posible un cambio de liderazgo durante el proceso de evaluación de género, algunas actividades pueden resultar útiles para abordar estos desafíos, como la participación de funcionarios(as) y personal de todas las facciones políticas relevantes, la documentación clara de

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

todas las reuniones y actividades, la adopción de un plan de sucesión para la presidencia, la copresidencia y la secretaría técnica, y la creación de materiales de inducción para las nuevas personas dirigentes.⁴⁷

Si hay consenso sobre la evaluación de género, las y los altos liderazgos y dirigentes del gobierno pueden dar a conocer que apoyan el proceso y hablar con otros(as) funcionarios(as) y personal del gobierno local sobre su participación en la evaluación de género, para lo cual es necesario proporcionar información acerca de la importancia de participar y cómo esto podría llevar a enfrentarse con las distintas formas en que la desigualdad de género afecta a las mujeres en la comunidad y dentro del gobierno local. Las personas que participan en la evaluación pueden ayudar al establecer la conexión entre el trabajo que realizan y la información que se busca durante la evaluación. Externamente, la comunicación debe comenzar con un anuncio del lanzamiento inicial de la evaluación donde se compartan el objetivo general de la evaluación de género y el compromiso de proporcionar actualizaciones periódicas y accesibles a diversos grupos de la comunidad.

Para un proceso de implementación dirigido por el gobierno, tal como éste, es importante dedicar recursos públicos, incluyendo el financiamiento y el tiempo del personal. En los casos en los que el financiamiento y/o el tiempo pueden ser limitados, existen opciones para hacer frente a este desafío, como la participación de organizaciones de la sociedad civil para dirigir la evaluación, la recopilación de tantos datos e información como sea posible a partir de la investigación documental, y la asignación de fondos para la evaluación de género en futuros ciclos presupuestales.

Tercer paso: Crear un equipo para la evaluación de género

Se debe formar un equipo inclusivo y diverso para supervisar el diseño y la implementación de la evaluación de género. Dicho equipo debe representar a una amplia sección de la comunidad y del gobierno, incluyendo funcionarios(as) de gobierno en cargos de elección popular y de designación directa; personal de los niveles alto, medio y bajo; y representantes de las comunidades marginadas e históricamente excluidas. Para garantizar la representación, el equipo de evaluación de género debe incluir a personas de diferentes sectores de la comunidad, representantes de organizaciones de la sociedad



Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

civil, en particular de organizaciones que abogan por los derechos de la mujer, y miembros del sector privado. A la hora de reclutar miembros para el equipo, es importante recordar que una sola mujer no representa a todas las mujeres, por lo que debe incluirse un grupo diverso de mujeres en cuanto a edad, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, educación, religión y experiencia. Este equipo debe estar facultado para supervisar el proceso, proporcionar información y hacer aportaciones de manera continua.

Asimismo, se debe asignar por lo menos a una persona que trabaje en el gobierno local que tenga el tiempo y la autoridad para supervisar los detalles de la coordinación de cada paso de la evaluación. Esta persona puede ser, por ejemplo, un(a) funcionario(a) o un(a) coordinador(a) encargado(a) de las cuestiones de género, y es de suma importancia, que la persona identificada tenga la autoridad para resolver rápidamente cualquier contratiempo que surja.



La participación de los hombres en el equipo y su aceptación del proceso de evaluación de género son esenciales. Los hombres, y particularmente los hombres privilegiados, a menudo monopolizan el liderazgo político. Muchos aspectos de la política y los procedimientos institucionales disuaden a las mujeres de relacionarse con los gobiernos, y las normas sociales obstaculizan la capacidad de las mujeres para participar plenamente en los procesos de toma de decisiones.⁴⁸ Por lo tanto, los hombres deben comprender el valor y la importancia de la evaluación y tomar parte activa en el proceso.

El procedimiento para seleccionar a los miembros del equipo de evaluación de género debe ser abierto y transparente. Cuando se reclute a las y los miembros del equipo, es recomendable asegurarse de que existe un entendimiento común de los objetivos y el proceso de evaluación. Tanto representantes del gobierno local como de la sociedad civil deben colaborar para determinar la manera en que funcionará el equipo y decidir el reglamento interno. A fin de mantener un ambiente de colaboración, las/los participantes del gobierno y de la sociedad civil deben operar de manera horizontal. Cuando se asignen funciones de liderazgo específicas, esos puestos deben considerarse únicamente como un medio para fomentar el diálogo.

Es posible que decidir qué partes interesadas deben participar en el equipo de evaluación de género no sea siempre una tarea fácil. Una forma de hacerlo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

podría ser comenzar con un pequeño grupo base para establecer las características y los procedimientos básicos del equipo, el cual puede incluir actores que ya hayan colaborado en el pasado. Sin embargo, a largo plazo, es importante contactar a personas que aporten otras perspectivas, capacidades o habilidades. Algunas de las medidas que pueden tomarse para que el equipo sea más inclusivo, son considerar los costos ocultos, como el cuidado de menores y el transporte, así como la hora, el día y el lugar de las reuniones del equipo, de manera que sean accesibles para todos(as).

Existen tres formas generales de incluir a miembros de la sociedad civil y otras personas en un equipo de evaluación de género: elección abierta, invitación y autoselección. En unas elecciones abiertas, los miembros de la sociedad civil y otras personas eligen directamente a sus representantes. La invitación es el método más común para formar un equipo, ya que el gobierno invita a las y los representantes a participar. Se pueden utilizar diferentes criterios para las invitaciones, pero los más comunes son la capacidad técnica y la calidad del



desempeño de las organizaciones, así como las colaboraciones en el pasado. El proceso de autoselección puede consistir en una convocatoria abierta, en reuniones abiertas a todas las personas interesadas o en un procedimiento de solicitud abierto.⁴⁹

Una vez creado el equipo de evaluación de género, el equipo debe ponerse de acuerdo sobre el alcance del trabajo, el cual debe incluir un organigrama con funciones y responsabilidades definidas para cada uno de los miembros del equipo; un calendario de reuniones del equipo; reglas relativas a las reuniones y al proceso de toma de decisiones; un proyecto de estrategia de comunicación; y un plan para abordar situaciones difíciles para el equipo, como por ejemplo, si hay algún cambio en las y los integrantes del equipo o en el gobierno.⁵⁰

Cuarto paso: Comunicar

Una buena comunicación es importante para crear interacciones productivas entre el equipo de evaluación de género, el público y otras partes interesadas, así como para mantener el impulso y el entusiasmo entre todos(as) las/los participantes. Este tipo de participación ciudadana también demuestra un compromiso permanente con la transparencia y la rendición de cuentas ante la comunidad.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Una vez que se ha decidido llevar a cabo una evaluación de género del gobierno local, es importante contar con una estrategia de comunicación interna y externa sobre la decisión y los beneficios que tendrá para la comunidad y la eficacia del gobierno local. Dicha estrategia debe incluir un cronograma para llevar a cabo la evaluación (consulte el Apéndice 3 para ver un ejemplo de cronograma), una lista de los miembros del equipo encargados de la comunicación, enfoques para garantizar una comunicación accesible, y un plan para mantener al público informado de manera periódica.

Al igual que los materiales creados para obtener la aprobación de los líderes y los recursos dedicados, las comunicaciones internas y externas deben relacionar claramente la evaluación de género con la eficacia del gobierno local y su compromiso con la igualdad y la equidad de género. El equipo de evaluación de género, junto con otros líderes del gobierno y de la sociedad civil, debe anunciar la evaluación de género y lo que se logrará con su

realización, lo cual puede hacerse en un evento o en una rueda de prensa con el apoyo de materiales escritos o accesibles de manera digital.



Asimismo, la estrategia de comunicación externa debe abarcar todas las etapas de la evaluación de género e incluir actualizaciones periódicas de los avances y la presentación de los resultados. El plan de comunicación debe establecer la manera de resaltar los resultados finales, las acciones incluidas en el “Plan de acción para la igualdad de género” y las actividades de seguimiento previstas.

Por su parte, en una estrategia de comunicación interna es necesario reconocer la justificación para llevar a cabo la evaluación de género y el compromiso de darle seguimiento, así como proporcionar información al personal y a las/los funcionarios(as) del gobierno local para que sepan por qué es tan importante su participación en el proceso. Los materiales de comunicación pueden ayudar mostrando la relación entre el trabajo que realizan y la información que se busca durante la evaluación.

Para la comunicación interna del equipo de evaluación de género se pueden utilizar diversas herramientas, incluyendo: listas de correo electrónico (listserv); boletines informativos; memorandos; servicios de videoconferencia (p. ej., Zoom o Skype); aplicaciones de redes sociales (p. ej., Facebook); plataformas para la redacción de documentos de forma colaborativa (p. ej., Google Docs); servicios de mensajería directa (p. ej., WhatsApp, Facebook Messenger); servicios de mensajería; intranets y reuniones en persona. Las

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

herramientas más comunes para la comunicación externa son las redes sociales, los comunicados de prensa, las audiencias públicas, las conferencias y los seminarios.⁵¹

A lo largo de todo el proceso es fundamental que tanto la comunicación del procedimiento para participar, como los materiales informativos, sean accesibles para todas las personas. Las personas con discapacidad deben tener todas las oportunidades para participar en las interacciones públicas, y es crucial que el equipo de evaluación de género cree un plan que garantice tanto el acceso inclusivo a la información como a los materiales disponibles. Entre los obstáculos a la participación se encuentran “la falta de apoyo social, las brechas educativas, los marcos jurídicos restrictivos, los entornos físicos y métodos de comunicación inaccesibles, los bajos ingresos, el desempleo, y las múltiples capas de discriminación”.⁵² La eliminación de obstáculos y barreras beneficia tanto a las personas con discapacidad como a la sociedad en general.



Existen cuatro formatos diferentes de información: información escrita (panfletos, folletos e informes), información electrónica (información en computadora, como las páginas web), información de audio (CD o radio) e información visual (videos en televisión o en la computadora). Para cada uno de ellos, existen normas a fin de que la información sea fácil de leer y entender para todas las personas.⁵³ Al crear los materiales de comunicación tanto para la evaluación de género como para el desarrollo y la implementación del plan de acción, es importante estar conscientes de estas normas, tanto sobre el contenido (palabras y frases), como sobre la plataforma, de modo que todos los miembros de la comunidad puedan tener acceso al proceso y a la información compartida por el equipo que realiza la evaluación de género.

Cómo llevar a cabo una evaluación de género

Primer paso: Definir los objetivos y los resultados deseados

El objetivo general de la evaluación de género es proporcionar al gobierno local y a la comunidad un mejor entendimiento de las barreras y oportunidades para la participación de las mujeres y su interacción con el gobierno local. Llevar a cabo una asamblea pública podría ser valioso para tener una mejor idea de las necesidades de la comunidad, lo cual a su vez contribuirá a la elaboración de recomendaciones y estrategias para integrar la perspectiva de género a nivel local con el fin de mejorar los servicios, las políticas y los programas destinados a grupos diversos de mujeres.

Una de las primeras tareas del equipo de evaluación de género es definir el o los objetivo(s) específico(s) de la evaluación de género relevantes para el contexto local. Si el enfoque de la evaluación es demasiado amplio, existen estrategias para mantener los objetivos manejables. En primer lugar, el enfoque de la evaluación puede ser una sola función del gobierno: empleo, políticas públicas, programas, prestación de servicios, intercambio de información, presupuesto, etc. Dentro de esa función, la evaluación debe centrarse en un aspecto. Por ejemplo, una evaluación del intercambio de información podría examinar las asambleas públicas, los avisos públicos o los materiales disponibles en línea. La evaluación también podría enfocarse en un programa o departamento en particular dentro del gobierno local, como por ejemplo, un programa destinado a aumentar el acceso al agua potable o un programa centrado en el desarrollo de habilidades de mujeres

empresarias. La evaluación podría reducir aún más el alcance centrándose en una zona geográfica dentro de la comunidad.



Los objetivos de la evaluación de género deben ser muy claros, fáciles de entender y realistas. El objetivo debe indicar claramente qué se va a conseguir, por quién, dónde y cuándo. A veces, incluso puede indicar por qué es importante ese objetivo. A continuación, el objetivo debe ser medible. Esto se aplica tanto al resultado final

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

como a los hitos a lo largo del proceso y responde a preguntas de cantidad: ¿cuánto?, ¿con qué frecuencia?, ¿cuántos? Los hitos garantizan que el proceso va por buen camino para lograr el/los objetivo(s), ya que el equipo debe creer que puede lograr lo que se pretende hacer. Por último, el/los objetivo(s) de la evaluación de género deben tener una fecha límite.⁵⁴

Por ejemplo, algunos de los objetivos de la evaluación de género pueden tener un mejor entendimiento de:

- En qué medida el gobierno local apoya, a través de políticas y estructuras internas, el trabajo de los distintos grupos de funcionarias y personal femenino que prestan servicios en el gobierno local (es decir, si las políticas de recursos humanos del gobierno local son transformativas respecto del género);
- En qué medida el gobierno local aborda los problemas que afectan a los distintos grupos de mujeres de la comunidad a través de políticas, servicios, estructuras y procedimientos (es decir, si el género se integra en el desarrollo y la prestación de los servicios del gobierno local);
- En qué medida el gobierno local se comunica y relaciona con los distintos grupos de mujeres de la comunidad y/o con las organizaciones que representan a las mujeres;
- En qué medida el presupuesto del gobierno local refleja su compromiso con la igualdad de género (es decir, si los recursos se asignan y se gastan en la transversalidad de género y en programas dirigidos a apoyar a las mujeres);
- De qué manera las actitudes y creencias de la comunidad apoyan (o no apoyan) el trabajo y la participación de diferentes grupos de mujeres que ocupan cargos de elección popular y de designación directa en el gobierno local (es decir, si existen estereotipos o normas perjudiciales sobre las mujeres que prestan servicios en el gobierno local); y/o
- De qué manera las actitudes y creencias de la comunidad permiten que los distintos grupos de mujeres de la comunidad se relacionen significativamente con el gobierno local.

Los anteriores son algunos ejemplos de objetivos de evaluación; sin embargo, existe un número ilimitado de posibles objetivos de evaluación que pueden ajustarse a lo que ésta pretende descubrir, así como al contexto local.

NOTA IMPORTANTE

En este punto del proceso, puede haber una inclinación a decidir sobre alguna recomendación o incluso un nuevo programa antes de que concluya la investigación. Sin embargo, es importante llevar a cabo la investigación sugerida para entender mejor el enfoque del impacto de la evaluación

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

dentro de la comunidad. Una evaluación de género ayuda a explorar la forma en que un gobierno local aborda la desigualdad de género y se relaciona con grupos diversos de mujeres, y la realización de la evaluación generará recomendaciones basadas en datos.

Segundo paso: Llevar a cabo una investigación documental

Una vez definidos los objetivos, el siguiente paso es la investigación documental o “de escritorio”, la cual proporciona un marco de trabajo y debe utilizarse para determinar cómo se diseñarán otras herramientas de recolección de datos, como las encuestas, los grupos focales y las entrevistas. La investigación documental es importante para comprender mejor la desigualdad de género dentro de la comunidad, y ayudará a responder algunas de las preguntas generales de la evaluación sobre la forma en que los grupos diversos de mujeres sirven, trabajan y se relacionan con el gobierno local. La investigación documental debe incluir una revisión de los documentos gubernamentales de acceso público, los informes de la sociedad civil, los materiales internos del gobierno y otras fuentes legítimas y creíbles, las cuales pueden incluir:

- Datos gubernamentales sobre la representación de las mujeres en la política local, los cargos de elección popular y la administración pública (la fuente específica depende de cada gobierno)
- Informes país de ONU Mujeres
- Informes e informes sombra de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés)
- Informes e informes sombra de la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (CDPD)
- Informes de la Experta Independiente de las Naciones Unidas sobre la “Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género” (UN IE SOGI, por sus siglas en inglés)
- Informes del Banco Mundial
- Informes de gobiernos nacionales y locales
- Presupuestos de gobiernos nacionales y locales
- Planes del gobierno local para catástrofes naturales, crisis sanitarias, etc.
- Artículos de prensa
- Encuestas de opinión pública disponibles en los medios de comunicación y en el mundo académico

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- Informes de la sociedad civil sobre las normas de género locales
- Sitio(s) web del gobierno local
- Comunicados internos del gobierno local
- Políticas internas del gobierno local en el lugar de trabajo en relación con el salario, las prestaciones, los planes de jubilación, etc.

El enfoque de la investigación documental puede incluir:

- **Contexto institucional formal:** Sistema político, sistema electoral, marco jurídico (incluyendo la constitución y la ley de partidos), reglamento de los ayuntamientos, sistema judicial, calendario político, libertades de los medios de comunicación.
- **Acontecimientos históricos, tendencias y patrones de las interacciones entre el Estado y la ciudadanía:** Historia del gobierno local, predominio de protestas pacíficas, otras formas de disensión no violenta, datos sobre las consultas de miembros de la comunidad con el gobierno local, movimientos políticos, cobro de impuestos como proporción del producto interior bruto (PIB), conflictos.
- **Contexto social:** Historia de la participación política formal e informal de las mujeres, tensiones étnicas, entorno de seguridad, normas de género predominantes, marginación de ciertos grupos sociales, diferenciación regional en cuanto a derechos y deberes ciudadanos.
- **Información de actualidad:** Políticas del gobierno local para las funcionarias y el personal femenino, estructuras de apoyo a las mujeres que trabajan en el gobierno local; políticas, servicios, estructuras y procedimientos con perspectiva de género para las mujeres de la comunidad; inclusión en el presupuesto de programas o actividades diseñados específicamente con base en el género.

Tercer paso: Recopilar datos



La recopilación de datos debe llevarse a cabo por las y los miembros del equipo de evaluación de género con la ayuda de un amplio abanico de partes interesadas, tales como funcionarios(as) electos(as) y personal del gobierno actual y de gobiernos anteriores, así como miembros de la comunidad, incluyendo grupos diversos de mujeres y organizaciones que representen a las mujeres. Los datos pueden recopilarse mediante encuestas, entrevistas con personas clave, o a través de la organización de grupos focales. *Para ayudar a recopilar datos exhaustivos, se*

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

recomienda diseñar y distribuir primero las encuestas, y luego, con base en los resultados de las mismas, organizar grupos focales para profundizar en los temas que hayan surgido de las mismas. Posteriormente, se recomienda llevar a cabo entrevistas con personas clave.

Las encuestas son herramientas importantes para comprender mejor los factores institucionales e individuales que causan la desigualdad de género. Las encuestas facilitan las aportaciones de una amplia población y pueden distribuirse por correo, en línea o en persona, y ser contestadas de forma independiente por las personas encuestadas. Existen dos tipos principales de preguntas de encuesta: las preguntas abiertas y las preguntas cerradas. Los ejemplos de encuesta que se incluyen en el **Apéndice 4** utilizan tanto preguntas abiertas como cerradas. Es importante encuestar a una amplia muestra de individuos diversos dentro de la comunidad (al azar, si es posible).

Los grupos focales son útiles para recopilar información cualitativa acerca de algún tema en particular. Por lo general son pequeños (de 7 a 12 personas) y están dirigidos por un(a) moderador(a) que se enfoca en las experiencias, los sentimientos y las preferencias de las/los participantes sobre un tema. Los grupos focales tienen varias ventajas: suelen ser de bajo costo y proporcionan resultados rápidos; su formato flexible permite que la/el moderador(a) explore cuestiones imprevistas y fomenta la interacción entre las/los participantes; con una buena moderación, las/los participantes mantienen un sistema de “controles y equilibrios” en la conversación que ayudan a minimizar las opiniones falsas o extremas.⁵⁵

Los grupos focales pueden incluir grupos de un solo género o mixtos, o utilizar una mezcla de ambos. Los grupos de un solo género pueden promover una conversación franca porque las/los participantes pueden sentirse más seguros(as) comunicándose en este entorno, especialmente si los temas son delicados, como la violencia de género o el acoso. Los grupos focales deben organizarse considerando las adaptaciones que podrían requerirse para que todas las personas puedan participar en la sesión.

Las entrevistas a personas clave son entrevistas cualitativas y a profundidad a personas que pueden aportar una visión interna del funcionamiento del gobierno local y recomendar soluciones. Esta técnica tiene varias ventajas: se pueden recopilar datos detallados y ricos de forma relativamente fácil y económica; y una entrevista permite una comunicación más clara y un entendimiento mutuo entre quien entrevista y la persona entrevistada.⁵⁶ Las entrevistas con personal y funcionarios(as) del gobierno local podrían arrojar



Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

información sobre la intención de las políticas, los servicios, las estructuras o las actividades de participación pública, y el proceso a través del cual se llevan a cabo. Las entrevistas con miembros de la comunidad y de la sociedad civil podrían centrarse en cómo se reciben, acceden o perciben las políticas, los servicios, las estructuras o las actividades de participación pública del gobierno local.

A fin de recopilar los datos de forma eficaz, el equipo de evaluación de género debe determinar lo siguiente:

- Qué herramientas de recopilación de datos utilizar considerando los objetivos de la evaluación de género específica;
- Quién se encargará de formular y redactar las preguntas de las encuestas, los grupos focales y las entrevistas;
- Quién distribuirá las encuestas (en caso de que se elijan las encuestas como herramienta de recopilación de datos); y
- Qué persona de confianza dirigirá los grupos focales y las entrevistas, según sea el caso (pueden ser varias personas).

Toda forma de comunicación, incluyendo las herramientas de investigación, debe ser accesible, tanto en su formato como en la manera de entregarse. Para obtener más información sobre investigación accesible, consulte los siguientes recursos:

- Diseño y realización de encuestas accesibles del Imperial College de Londres.⁵⁷
- Cómo hacer que los grupos focales sean accesibles e inclusivos para las personas con discapacidades comunicativas.⁵⁸

En esta etapa del proceso de investigación, las prácticas de **“acción sin daño”** incluirían una evaluación de las consideraciones de seguridad para las/los participantes, investigadores(as) y aliados, así como un mecanismo para gestionar y proteger la confidencialidad de la información. Las/los investigadores(as) deben asegurarse de obtener el consentimiento informado



de las/los participantes en la investigación. Las/los participantes de los grupos focales y las entrevistas deben entender que su participación es opcional y que puede retirarse en cualquier momento. Las/los investigadores(as) deben crear un espacio seguro para la participación y proteger la confidencialidad de las/los participantes. Los datos deben recopilarse, almacenarse y comunicarse de forma anónima y confidencial.⁵⁹ La recopilación de datos no debe desagregarse haciendo referencia a participantes pertenecientes a los grupos más vulnerables de la

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

comunidad, de modo que se minimicen o eliminen los posibles efectos negativos para dichos grupos.

En el **Apéndice 4** se incluyen plantillas y guías de la encuesta, los grupos focales y las entrevistas. Dado que se trata de plantillas, el equipo de evaluación de género debe editar y/o añadir las preguntas más relevantes para los objetivos de la evaluación de género y el contexto local, según sea necesario.

Cuarto paso: Analizar la información

Una vez recopilados los datos, el siguiente paso del equipo de evaluación de género es analizar los resultados y preparar un informe.

Las principales áreas de análisis

En general, las principales áreas de análisis en las que se basa la guía LGGAAP son:

Obstáculos institucionales del gobierno local y oportunidades para las mujeres

- Representación de las mujeres en cargos de elección popular y de designación directa
- Políticas y estructuras que afectan a las mujeres que trabajan en el gobierno local
- Políticas, servicios, estructuras y procedimientos del gobierno local que afectan a las mujeres de la comunidad
- Compromiso público del gobierno local
- Presupuesto del gobierno local
- Transparencia de los procedimientos y las políticas del gobierno local
- Rendición de cuentas del personal del gobierno local ante las/los funcionarios(as) electos(as) y rendición de cuentas de las/los funcionarios(as) electos(as) ante la ciudadanía

Normas socioculturales, actitudes y creencias sobre la participación de las mujeres en el gobierno local

- Estereotipos y/o normas perjudiciales que no permiten que grupos diversos de mujeres se relacionen con el gobierno, ya sea de manera formal o informal
- Actitudes o creencias sobre la participación y el compromiso político de las mujeres que existen entre el personal del gobierno local y los/as funcionarios/as electos/as

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Confianza, capacidad y conexiones individuales de las mujeres que permiten la interacción con el gobierno local en relación con la información, los servicios y los recursos

- Interacción de las mujeres con el gobierno local como institución
- Interacción de las mujeres con las/los funcionarios(as) y el personal del gobierno local
- Acceso de las mujeres a los recursos y servicios gubernamentales
- Capacidad de las mujeres para expresar sus necesidades, preocupaciones, prioridades y opiniones a funcionarios(as) y personal del gobierno local
- La presencia o amenaza de violencia al acceder o intentar acceder a los programas, servicios u otros recursos del gobierno local

En conjunto, la información recopilada sobre estas áreas clave indica los principales riesgos, obstáculos y oportunidades en relación con la participación de las mujeres. Los datos deben analizarse en función de las diferentes identidades, ya que los obstáculos y las oportunidades pueden ser diferentes para los grupos diversos de mujeres. Estos datos pueden orientar acciones y estrategias específicas para apoyar y aumentar la participación de las mujeres en el gobierno local y su interacción con él. Si bien es posible que cada herramienta de investigación en lo individual no proporcione información sobre todos los temas, en conjunto, ofrecen una base integral para el análisis.

Quinto paso: Crear un borrador del informe

El siguiente paso es elaborar un borrador de informe de la evaluación de género donde se resuman los pasos dados y las conclusiones arrojadas en la primera parte del proceso LGGAAP. Este informe debe incluir un resumen, los objetivos específicos de la evaluación definidos por el equipo de evaluación de género y los costos relacionados con el proceso. También debe contener información sobre la inclusión de la participación de las mujeres en el proceso de evaluación de género, manteniendo la confidencialidad y el anonimato de la información. Asimismo, el informe debe incluir detalles sobre los métodos de investigación específicos que se utilizaron, por qué se utilizaron, los pasos para la implementación y otros detalles que sean necesarios. Por último, el informe debe incluir el proceso de análisis de la información y un resumen de los hallazgos.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

La elaboración del borrador del informe debe realizarse de manera abierta, transparente y permanente con la comunidad, de modo que el borrador del documento pueda hacerse público mediante un proceso de consulta que permita las aportaciones formales (estructuradas) e informales de la comunidad. A partir de esta información, el equipo de evaluación de género puede revisar el informe y elaborar recomendaciones.

Consulta con el público

Una comunicación periódica, inclusiva, accesible y diversa ofrece un vínculo directo entre todos los miembros de una comunidad. Actualizar al público, incluida la sociedad civil, sobre las actividades del gobierno local, ayuda a mantener informada a la comunidad y sirve como herramienta de transparencia. Una buena comunicación puede aumentar el compromiso, el interés y la participación de la comunidad. La participación del público también permite obtener retroalimentación, incluyendo las voces que históricamente han sido excluidas del gobierno.

A continuación, se mencionan algunos consejos para un proceso de consulta pública inclusivo y transparente a fin de que los gobiernos locales garanticen la apertura y la participación activa de la sociedad civil, los/as miembros de la comunidad y otras partes interesadas:

Compartir la información:

- *Dar detalles sobre la LGGAAP con anticipación para facilitar una participación informada y preparada en todas las etapas del proceso;*
- *Proporcionar actualizaciones proactivas, periódicas, accesibles e inclusivas, incluyendo notas de eventos y reuniones del equipo de evaluación de género, decisiones, borradores de informes, resultados y demás información relevante;*
- *Mantener un sitio web accesible u otro foro con información sobre todos los aspectos del proceso de implementación de la LGGAAP; y*
- *Publicar un resumen de todas las sugerencias o propuestas formales de las y los miembros de la comunidad y las organizaciones de la sociedad civil; así como de la respuesta del gobierno local.*

Involucrar al público:

- *Garantizar que todas y todos los/as miembros interesados/as de la comunidad puedan hacer aportaciones y observar o tener acceso a la documentación para la toma de decisiones;*

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- Ofrecer por lo menos un portal accesible y confidencial para que las y los miembros de la comunidad puedan hacer comentarios o preguntas por escrito o de forma verbal (puede ser una dirección de correo electrónico, una página en el sitio web del gobierno local, un grupo de Facebook, etc.); y
- Mantener un diálogo continuo y permanente en el que las y los miembros de la comunidad contribuyan a identificar las prioridades, establecer la agenda y desarrollar recomendaciones y/o compromisos.

Llevar a cabo eventos⁶⁰

- Crear un equipo para la organización de eventos que represente diversas perspectivas y experiencias;
- Elegir el lugar, el espacio y el orden del día que permitan reunir a un conjunto diverso de participantes, tomando en cuenta el tiempo (tanto la hora de inicio como la duración del evento), el acceso al transporte público, la disponibilidad de una guardería y la accesibilidad de la sala;
- Incluir todos los idiomas mediante la contratación de un servicio de interpretación simultánea y lenguaje de señas;
- Asegurarse de que los oradores del evento representen a la comunidad;
- Montar la sala de manera que se permita la retroalimentación de la comunidad, incluyendo micrófonos para las/los participantes;
- Considerar la posibilidad de celebrar el evento de forma virtual para aumentar la participación y la accesibilidad; y
- Llevar a cabo una serie de eventos, si es posible, a diferentes horas y en distintos lugares.

Las formas de participación deben tener en cuenta las limitaciones a las que las mujeres y los grupos subrepresentados pueden llegar a enfrentarse de manera desproporcionada a la hora de acceder a la tecnología y el transporte, por lo que es necesario elaborar un calendario de eventos que fomente la participación de los diferentes grupos de mujeres.

Cómo pasar de la evaluación a la acción

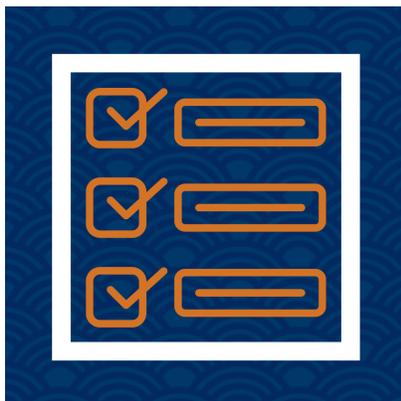
Primer paso: Elaborar recomendaciones

Una vez analizada la información y redactado el informe, se puede desarrollar un conjunto de recomendaciones, para lo cual puede ser útil determinar las áreas temáticas utilizando los resultados de los datos, e identificar si el gobierno local puede abordar la situación y de qué manera. Debe haber una clara correlación entre los resultados de la evaluación de género y las recomendaciones. Las áreas temáticas pueden ser, entre otras:

- Representación de las mujeres en cargos de elección popular y de designación directa
- Políticas y estructuras que afectan a las mujeres que trabajan en el gobierno local
- Políticas, servicios, estructuras y procedimientos del gobierno local que afectan a las mujeres de la comunidad
- Compromiso público del gobierno local con grupos diversos de mujeres de la comunidad
- Presupuesto del gobierno local que refleje los compromisos con los programas o actividades con perspectiva de género
- Normas socioculturales, actitudes y creencias sobre la participación de las mujeres en el gobierno local
- Confianza, capacidad y conexiones individuales de las mujeres que apoyen la interacción con el gobierno local en relación con la información, los servicios y los recursos

A medida que el equipo de evaluación de género va elaborando las recomendaciones, es importante pensar en la cantidad: tener demasiadas puede ser abrumador y confuso, pero tener muy pocas puede restar eficacia

al plan de acción y su impacto. Las recomendaciones pueden dividirse en periodos: a corto, mediano y largo plazo, y deben considerar a mujeres de diversas identidades. Por último, debe haber un equilibrio: ser realistas sobre lo que se puede conseguir y tener algunas recomendaciones que sean un poco más difíciles de alcanzar.



Este proceso también debe ser continuo con la comunidad, donde las recomendaciones se hagan

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

públicas a través de un proceso de consulta que permita tanto las aportaciones formales (estructuradas) como informales de la comunidad. A partir de esa información, el equipo de evaluación de género puede revisar y adecuar las recomendaciones.

Ejemplos de recomendaciones

- Revisar y adecuar los procedimientos para reclutar y ascender activamente a las mujeres a fin de que ocupen puestos directivos en el gobierno local
- Crear un “grupo de afinidad” para las mujeres que trabajan en el gobierno local
- Recopilar datos desglosados por género sobre el acceso de las mujeres a los servicios de salud
- Llevar a cabo reuniones públicas periódicas con mujeres con discapacidad a fin de hablar sobre la aprobación de leyes que garanticen la accesibilidad de los edificios públicos
- Incluir en el presupuesto una partida para la capacitación basada en evidencias, a fin de ayudar a prevenir la violencia de los hombres contra las mujeres
- Desarrollar una campaña de anuncios de servicio público para animar a grupos diversos de mujeres a asistir a las reuniones del ayuntamiento con funcionarios(as) locales en cargos de elección popular

Segundo paso: Presentar los resultados y responder a la retroalimentación

Una vez elaboradas las recomendaciones, el equipo de evaluación de género puede actualizar y finalizar el borrador del informe. Con base en el contenido creado anteriormente, el borrador del informe podría incluir lo siguiente:

Ejemplo

Resumen ejecutivo

- Antecedentes y objetivos de la evaluación de género
- Resumen de la situación de la participación y el compromiso político de las mujeres en la comunidad y el país
- Resumen de la evaluación y recomendaciones

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Informe de la evaluación de género

- Antecedentes del proceso de la LGGAAP
- Objetivos y alcance
- Contexto de la participación y el compromiso político de las mujeres
- Metodología y limitaciones
- Hallazgos

Recomendaciones

1.
2.

Siguientes pasos

1. Compromiso con la sociedad
2. Creación de un “Plan de acción para la igualdad de género”
3. Mecanismos de elaboración de informes, monitoreo y evaluación

Una vez finalizado el informe, los resultados deben presentarse al público en un evento (o mediante una serie de actividades en línea y en persona) que permita la participación y retroalimentación de la comunidad en general. Los objetivos de los eventos son: 1) presentar el informe del equipo de evaluación de género, 2) escuchar la retroalimentación de la comunidad sobre las recomendaciones y 3) obtener las sugerencias de las y los miembros de la comunidad para el “Plan de acción para la igualdad de género”.

Lo más importante es que haya tiempo suficiente en el orden del día para que el equipo de evaluación de género escuche y recopile los comentarios de las y los miembros de la comunidad. Como mínimo, debe haber personas que tomen notas durante el evento, las cuales posteriormente deben estar disponibles para el público. También podría elaborarse una encuesta escrita o digital que se distribuya al principio del evento y se recoja al finalizar el mismo.

Tercer paso: Elaborar un borrador del plan de acción

Tras la finalización del informe, la presentación de los hallazgos y la recopilación de los comentarios del público, el equipo de evaluación de género debe crear un “Plan de acción para la igualdad de género”, el cual se compone de una discreta lista de ambiciosos compromisos que serán creados, implementados, monitoreados y evaluados de manera conjunta por las partes gubernamentales y no gubernamentales interesadas. El plan debe

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

diseñarse de manera colaborativa y mediante un proceso de consulta pública similar al descrito anteriormente.

Para cada compromiso del “Plan de acción para la igualdad de género”, el equipo debe incluir la siguiente información (nota: lo que sigue se basa en la “Plantilla de compromisos de un gobierno local abierto” de la OGP).⁶¹

Plantilla de compromiso (ejemplo)

Título del compromiso:

Describe la acción específica que el compromiso logrará, de modo que pueda distinguirse fácilmente de otros compromisos del plan.

Descripción del compromiso:

- Problema *Describe el problema identificado que este compromiso pretende resolver.*
- Contexto o Estado de las cosas *Describe la situación actual de la política en cuestión al comienzo de un plan de acción.*
- Acción *¿Cuál es el compromiso? Describe lo que implica el compromiso, sus resultados esperados y su objetivo general.*
- ¿Cómo contribuirá el compromiso a resolver el problema? *¿Cuáles son los productos y resultados esperados una vez que se haya implementado el compromiso?*

Periodo:

La fecha de inicio y fin del compromiso, incluyendo los hitos.

Área de política primaria:

Por ejemplo (puede haber otras):

- Representación de las mujeres en cargos de elección popular y de designación directa
- Políticas y estructuras que afectan a las mujeres que trabajan en el gobierno local
- Políticas, servicios, estructuras y procedimientos del gobierno local que afectan a las mujeres de la comunidad
- Compromiso público del gobierno local
- Presupuesto del gobierno local
- Actitudes socioculturales y creencias sobre la participación de las mujeres en el gobierno local

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- Confianza, capacidad y conexiones individuales de las mujeres que les permiten interactuar con el gobierno local en relación con la información, los servicios y los recursos

Recursos necesarios para lograr este compromiso

Incluya el presupuesto, el personal, el tiempo y las contribuciones de la sociedad civil y otras organizaciones y cualquier otro recurso necesario. ¿Ya se consiguieron los recursos, o será necesario incluirlos en el presupuesto?

Dependencia gubernamental encargada de dirigir la implementación

Incluya el nombre de la institución, el Poder al que pertenece (Ejecutivo, Legislativo o Judicial), el nombre de la persona de contacto, su cargo, datos de contacto (teléfono y/o correo electrónico) y su función en la implementación del compromiso.

Parte interesada no gubernamental encargada de dirigir la implementación, en su caso

Incluya el nombre de la organización, el nombre de la persona de contacto, su cargo, datos de contacto (teléfono y/o correo electrónico) y su función en la implementación del compromiso.

Otras partes interesadas que participan en la implementación de este compromiso

Por ejemplo, ministerios o secretarías, departamentos, u organismos de gobierno; organizaciones de la sociedad civil; grupos comunitarios; empresas o grupos de trabajo del sector privado. Incluya el nombre del organismo, el nombre de la persona de contacto, su cargo, datos de contacto (teléfono y/o correo electrónico) y su función en la implementación del compromiso.

Metas, indicadores e hitos (ejemplo)

Para cada uno de los compromisos, también es importante tener un objetivo y/o una forma de medir el avance hacia dicho objetivo. A continuación, se presentan algunos ejemplos de objetivos e indicadores ilustrativos:

Representación de las mujeres en cargos de elección popular y de designación directa	
OBJETIVO:	Que el 50% de quienes integran el ayuntamiento local sean mujeres

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

INDICADOR:	Porcentaje de integrantes del ayuntamiento local que son mujeres
------------	------------------------------------------------------------------

Políticas y estructuras que afectan a las mujeres que trabajan en el gobierno local	
OBJETIVO:	Igualdad salarial entre mujeres y hombres que trabajan en puestos similares en el gobierno local
HITOS:	Auditoría salarial, política de igualdad salarial, ajustes salariales
INDICADOR:	Porcentaje de la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres, incluyendo otras identidades de género, que trabajan en puestos similares en el gobierno local

Políticas, servicios, estructuras y procedimientos del gobierno local que afectan a las mujeres de la comunidad	
OBJETIVO:	Que el 100% de los datos recopilados por el gobierno local estén desglosados por género
INDICADOR:	Porcentaje de datos recopilados por el gobierno local que están desglosados por género
OBJETIVO:	Mejor respuesta del gobierno local a la violencia de género que sufren las comunidades marginadas
HITOS:	Encuesta sobre la respuesta del gobierno local a la violencia de género y cómo afecta a las comunidades marginadas; reuniones comunitarias sobre la respuesta del gobierno local ante la violencia de género
INDICADOR:	Impartición de capacitación basada en evidencias con el fin de prevenir la violencia de los hombres contra las mujeres; inclusión en el presupuesto de una partida para proveedores de servicios de salud mental que se especialicen en atención a traumas y en responder a líneas de atención para atender violencia de género; aumento de las denuncias de violencia de género en las

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

	comunidades marginadas; aumento de los índices de condena de los autores de la violencia de género; reducción de los índices de violencia de género.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Presupuesto del gobierno local	
OBJETIVO:	Que el/los programa(s) para aumentar el número de niñas que practican deportes en la comunidad esté(n) totalmente financiados
INDICADOR:	Monto del presupuesto del/de los programa(s) deportivo(s); porcentaje del costo del/los programa(s) deportivo(s) cubierto por el gobierno local

Actitudes socioculturales y creencias sobre la participación de las mujeres en el gobierno local	
OBJETIVO:	Los miembros de la comunidad creen que las mujeres deben participar en las reuniones de la comunidad, el 50% de las personas oradoras de la comunidad son grupos diversos de mujeres
INDICADOR:	Porcentaje de oradores/as en las reuniones comunitarias que son mujeres de diferentes identidades

Confianza, capacidad y conexiones individuales de las mujeres que permiten la interacción con el gobierno local en relación con la información, los servicios y los recursos	
OBJETIVO:	Las mujeres de la comunidad creen que pueden acceder a los servicios y recursos del gobierno local, aumento del uso de los servicios del gobierno local por parte de las mujeres (se determinará con base en los datos de referencia)
INDICADOR:	Aumento del porcentaje de uso de los servicios del gobierno local por parte de las mujeres

Cuarto paso: Alinearse con los planes de acción locales de la OGP, según corresponda

Es posible que los usuarios de la guía LGGAAP quieran comprometerse con un plan de acción local de la Alianza para el Gobierno Abierto (OGP, por sus siglas en inglés) ya implementado o finalizado. Garantizar que el gobierno abierto sea inclusivo es un método poco explorado para acelerar la igualdad de género y cerrar las brechas críticas en materia de información, acceso y participación. Para apoyar los enfoques de inclusión dentro del gobierno abierto, la guía LGGAAP puede utilizarse en paralelo a las etapas de creación de manera conjunta, implementación y revisión dentro del ciclo de planes de acción de la OGP.⁶²

Las alianzas y el proceso de la guía LGGAAP pueden mejorar la creación de los planes de acción local de la OGP al:

- Crear un proceso de creación de manera conjunta más inclusivo: El equipo de evaluación de género puede ayudar a involucrar una diversidad de experiencias en los foros de las múltiples partes interesadas con un alcance comunitario específico en las comunidades clave subrepresentadas afectadas.
- Compromisos de transversalidad: La guía LGGAAP puede proporcionar información para diseñar los compromisos de la OGP, incorporar las revisiones de los presupuestos en cuanto a partidas destinadas a cuestiones de género y diversidad, y proporcionar datos a nivel personal desglosados por género, edad y ubicación, en su caso, para retroalimentar el análisis de las políticas.
- Añadir compromisos centrados en la inclusión de género por sectores: La guía LGGAAP puede resaltar y ofrecer reflexiones en cuestiones como la atención médica, el empleo y la economía del cuidado, la justicia, la violencia de género y el cambio climático.

Asimismo, los compromisos del “Plan de acción para la igualdad de género” resultantes de la guía LGGAAP pueden incorporarse directamente a los planes de acción local de la OGP. Los resultados de la guía LGGAAP pueden ayudar a iluminar el progreso hacia los planes de acción de gobierno abierto, ajustar los objetivos y los plazos para aumentar la probabilidad y de cumplir con los compromisos, y darle forma a futuras repeticiones de los planes de acción de la OGP.

Compromisos notables del plan de acción realizados a través del proceso de la OGP

En 2017, Argentina se comprometió a crear un plan nacional en conjunto con la ciudadanía para abordar la igualdad de oportunidades en materia de género. El gobierno publicó datos sobre las tasas de desempleo de las mujeres, la brecha salarial de género, las horas dedicadas al trabajo no remunerado por las mujeres y la violencia de género. Esto permitió que la ciudadanía comprendiera y abordara mejor el grado de la desigualdad de género en Argentina.

En el plan de acción 2019 de México, el Instituto Nacional de las Mujeres, una entidad gubernamental, se comprometió a trabajar con el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir para diseñar una política nacional de servicios públicos de cuidado a través de un programa piloto. Esta política es monitoreada por la ciudadanía a fin de “aumentar su capacidad para monitorear y dar forma a estos servicios y reducir la brecha de desigualdad de género en México y posicionar el derecho al cuidado en la agenda pública”.⁶³

Quinto paso: Llevar un control de los avances

Una vez creado el “Plan de acción para la igualdad de género”, el equipo de evaluación de género puede permanecer intacto para darle seguimiento a los avances de su implementación, o crear un pequeño grupo que monitoree e informe sobre su implementación durante los siguientes meses o años. Si se crea un grupo más pequeño, es importante que su composición sea inclusiva y siga incluyendo a representantes gubernamentales y no gubernamentales.

A fin de continuar con las prácticas de transparencia y rendición de cuentas, como mínimo, el gobierno local debe publicar en un sitio web oficial y público o en otros foros públicos a los que accedan normalmente las personas de la comunidad, actualizaciones periódicas (es decir, al menos cada tres meses) sobre el progreso de los compromisos, incluyendo los avances con respecto a los hitos, los motivos de los retrasos (en su caso), y los siguientes pasos. El sitio web debe tener una función que permita al público hacer comentarios sobre las actualizaciones de los avances. Asimismo, el gobierno debe celebrar reuniones comunitarias sobre la implementación del “Plan de acción para la igualdad de género”. Si es necesario, pueden formarse grupos de trabajo que incluyan a distintas partes interesadas para implementar y monitorear

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales



compromisos específicos. Estas partes interesadas pueden ser expertos/as técnicos, posibles beneficiarios/as, posibles aliados/as en la implementación, y activistas de la comunidad.

Durante esta etapa de la implementación deben seguirse las prácticas de “acción sin daño”. Deben tomarse medidas para mitigar cualquier efecto negativo identificado durante la evaluación de género y establecerse un mecanismo para monitorear los efectos negativos creados por la implementación de cualquiera de los compromisos. En cuanto a los datos, se debe seguir gestionando y protegiendo la información recopilada en función de las categorías más vulnerables.⁶⁴

Implementación de la guía durante una crisis

Dado que muchos lugares se enfrentan actualmente a retos sin precedentes a causa de la pandemia de COVID-19, catástrofes naturales, o conflictos, la presión sobre los gobiernos locales es extrema. En tiempos de emergencia, es posible que los gobiernos actúen rápidamente sin incorporar la inclusión en el proceso de toma de decisiones de gobierno. Para garantizar la eficacia de la respuesta del gobierno y de los esfuerzos de recuperación, es fundamental aplicar una perspectiva interseccional a las funciones gubernamentales mediante la guía LGGAAP, con transparencia y rendición de cuentas. Esto es especialmente importante, ya que los grupos diversos de mujeres y las comunidades marginadas e históricamente excluidas se están viendo afectadas de forma desproporcionada por muchas de las dificultades sanitarias y económicas. Los esfuerzos de respuesta gubernamental “neutrales en cuanto al género” o “ciegos en cuanto al género” que no reconocen las diversas necesidades de quienes integran su comunidad, no conseguirán arrojar resultados exitosos no discriminatorios para la ciudadanía.⁶⁵

Un espacio cívico saludable es aún más importante en tiempos de crisis. La participación de la ciudadanía puede crear respuestas innovadoras y garantizar que las comunidades vulnerables reciban un apoyo vital. Asimismo, la transparencia es fundamental para garantizar que los presupuestos se asignen donde más se necesitan. La rendición de cuentas ayuda a salvaguardar los fondos para promulgar políticas y/o programas de manera que se minimicen la mala gestión y la corrupción.⁶⁶

Conclusión

La “Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales” (la guía LGGAAP), puede ser utilizada por personal del gobierno local y organizaciones de la sociedad civil para evaluar de manera colaborativa y transparente en qué medida un gobierno local aborda la desigualdad de género y se relaciona con grupos diversos de mujeres. Las dos partes principales de la guía son: una “Guía de evaluación de género” y un “Plan de acción para la igualdad de género”. La guía ayuda a los gobiernos locales y a las organizaciones de la sociedad civil a analizar la participación política de las mujeres a nivel institucional, sociocultural e individual, a la vez que se enfoca en una función gubernamental o en un programa o departamento específico dentro del gobierno local. La guía LGGAAP ofrece una guía paso a paso sobre cómo tomar la decisión y prepararse para una evaluación de género, la manera de llevar a cabo una evaluación de género y, posteriormente, cómo traducir los resultados de la evaluación a un plan de acción realista y respaldado por la comunidad.

Dado que los gobiernos locales desempeñan un papel fundamental en la vida de las personas, esperamos que la guía LGGAAP se utilice para reducir las desigualdades de género y mejorar la gobernabilidad local en comunidades de todo el mundo.

Apéndices

APÉNDICE 1: Definiciones clave

Accesibilidad

“A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluyendo los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras a la accesibilidad, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- A) Edificios, carreteras, transporte y otras instalaciones interiores y exteriores, incluyendo escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- B) Servicios de información, comunicaciones y otros, incluyendo los servicios electrónicos y los servicios de emergencia”.⁶⁷

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es el “grado en que los gobiernos locales deben explicar o justificar al público lo que han hecho o dejado de hacer... La rendición de cuentas tiene dos dimensiones: la de los trabajadores del gobierno ante los funcionarios elegidos; y la de los funcionarios elegidos ante la ciudadanía que los eligen”.⁶⁸

Corrupción

La corrupción es el “abuso del poder otorgado para beneficio propio”. La corrupción puede adoptar muchas formas, ocurrir en cualquier lugar e involucrar a cualquier persona.⁶⁹

Género

El género es el conjunto socialmente definido de roles, derechos, responsabilidades, prerrogativas y obligaciones de mujeres y hombres en las sociedades, así como un amplio espectro de identidades que no se ajustan a este binario. La definición y las expectativas de lo que significa ser mujer/niña u hombre/niño, y las sanciones por no cumplir con esas expectativas varían de

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

una cultura a otra y con el tiempo, y a menudo se entrecruzan con otros factores como la etnia, la clase, la edad y la orientación sexual.⁷⁰

Datos desglosados por género

Se trata de datos que distinguen a las personas con diversidad de género, mujeres y hombres. El desglose por género no es suficiente, ya que las identidades interactúan en muchos niveles de manera simultánea y estas interacciones contribuyen a la discriminación sistemática e institucionalizada. Las características de clase social, casta, raza, etnia, orientación sexual, religión, educación, aptitud, edad y otros factores configuran las expresiones de lo que significa ser una persona y su identidad de género.

Igualdad de género

La igualdad de género se refiere al objetivo de lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas.⁷¹

Equidad de género

La equidad de género es el proceso para superar las desventajas económicas, sociales y políticas acumulativas y persistentes que impiden que las personas de todos los géneros operen en igualdad de condiciones. La equidad reconoce que las personas tienen diferentes oportunidades y experiencias de privilegio. La equidad exige medidas activas para compensar la injusticia histórica y social.

La identidad de género

Se refiere a la propia percepción, aceptación y expresión de un individuo de su género y los constructos sociales que contiene. La identidad de género de una persona puede corresponder a la del sexo con el que nació, o puede diferir o no ajustarse a ningún constructo de género. “Masculino” y “femenino” son las dos identidades de género universalmente aceptadas debido a una fusión histórica y patriarcal con el sexo. Sin embargo, existe un amplio espectro de identidades reconocidas en distintas culturas que no se ajustan a este binario. Los castigos sociales relacionados con la no conformidad tienen su origen en la idea de que todos deben ajustarse al binario de género, y quienes no lo hacen, deben ser castigados.⁷²

Normas de género

Reglas y expectativas sociales que rigen los atributos y las conductas que se valoran y consideran aceptables para hombres y mujeres dentro de una cultura o grupo social determinados. Las normas se aprenden y se refuerzan desde el nacimiento hasta la edad adulta mediante la observación, la instrucción, las sanciones positivas y negativas, la educación, los medios de comunicación, la religión, las leyes y otras instituciones sociales. En ocasiones, las normas pueden estar tan generalizadas que los individuos suponen

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

erróneamente que son “naturales” y por lo tanto no pueden cambiarse, a pesar de que “continuamente se están negociando, resistiendo y redefiniendo en las interacciones cotidianas”.⁷³

Interseccionalidad

La consideración de la manera en que las identidades múltiples y entrecruzadas (edad, raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género u otras comunidades marginadas) conforman el acceso de las mujeres al poder y las experiencias de marginación, se conoce como “interseccionalidad”.⁷⁴

Sexo asignado al nacer

“El sexo, masculino, femenino o intersexual, que un médico o partera utiliza para describir a un bebé al nacer con base en su anatomía externa”.⁷⁵

Transparencia

“El gobierno transparente significa que las/los funcionarios(as) de gobierno actúan abiertamente, con el conocimiento por parte de la ciudadanía de las decisiones que toman dichos(as) funcionarios(as). La disponibilidad de información sobre las políticas y acciones del gobierno, un claro sentido de la responsabilidad organizacional, y la garantía de que los gobiernos son administrados de forma eficiente y libre de corrupción sistémica son componentes importantes de un gobierno transparente”.⁷⁶

APÉNDICE 2: Ejemplo de cronograma para una evaluación de género⁷⁷

Este cronograma se proporciona para ayudar al equipo de evaluación de género a planificar y pensar en cada paso del proceso de evaluación de género. Llevar a cabo la evaluación se puede llevar entre tres meses y un año. El equipo de evaluación de género debe crear un cronograma de planificación para guiar el proceso. Es necesario considerar la realización de un proceso de evaluación como este casi siempre se enfrenta a obstáculos y/o retrasos inesperados en el camino, lo cual es inevitable, así que ¡no se desanimen! El propósito del siguiente cronograma es ofrecer una estimación de la duración de cada paso del proceso. Se trata de estimaciones y variará dependiendo de las circunstancias institucionales. El equipo debe utilizar su experiencia para prever de forma realista el tiempo que se llevará cada paso.

Antes de la evaluación: un mes

- Formar un equipo de evaluación de género para llevar a cabo la evaluación: Puede tratarse de un equipo experto en género ya existente o de una nueva estructura creada para llevar a cabo la evaluación. Debe tener representación de todos los departamentos y niveles de la organización, así como diversidad de género y de otro tipo.
- Los/as integrantes del equipo deben familiarizarse con el proceso de evaluación de género.

Inicio de la evaluación: hasta un mes

- Al inicio del proceso, es necesario elaborar un cronograma sólido con fechas previstas para cada etapa del proceso de evaluación de género.

Realización de la evaluación: de dos a seis meses

- El proceso puede durar entre dos y seis meses. Cada paso requiere de planificación y detalles logísticos que pueden enfrentarse con obstáculos inesperados, lo cual sucede a menudo.
- Realizar las encuestas se lleva varias semanas de principio a fin, el análisis de la información requiere mucho tiempo, y la organización y realización de las conversaciones de los grupos focales también se lleva varias semanas.

Finalización de la evaluación: una semana

- Para finalizar la evaluación, el equipo de evaluación de género dará a conocer ampliamente el “Plan de acción para la igualdad de género”. El equipo informa a los altos dirigentes sobre las actividades y

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

recomendaciones contenidas en el “Plan de acción para la igualdad de género”, mientras que al personal y a los miembros de la comunidad el equipo les comunica sobre el impacto que tendrá la integración de la perspectiva de género en la prestación de servicios y la implementación de los programas. Asimismo, el equipo tendrá que asegurarse de que el personal entienda de qué manera pueden haber cambiado sus responsabilidades y los procedimientos operativos estándar.

Después de la evaluación: continuo

- El objetivo final de este proceso es que el gobierno local cree un mecanismo que apoye la integración continua de la perspectiva de género en políticas y programas, así como proporcionar al equipo o a otro grupo de trabajo más pequeño una forma de evaluar, de manera periódica, la medida en que el gobierno local está integrando la perspectiva de género. Ese mecanismo es el “Plan de acción para la igualdad de género”, pero se debe revisar periódicamente, actualizar el cronograma de actividades, y monitorear que estas se lleven a cabo hasta su conclusión. A medida que vayan concluyendo las actividades, el equipo de evaluación de género puede agregar otras nuevas. Algunas organizaciones llevan a cabo una evaluación de género cada cinco años como una manera de evaluar los elementos y el progreso del “Plan de acción para la igualdad de género”.

APÉNDICE 3: Recursos adicionales

Gobierno de Canadá GBA+: Video paso a paso

<https://www.women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/microlearning-videos/gbaplus-step-by-step.html>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género Evaluación del impacto de género

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>

Oficina Internacional del Trabajo Manual para facilitadores de auditorías de género

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Guía del programa del NDI “Los hombres, el poder y la política”

https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf

Herramienta de evaluación “Triunfando con las mujeres” del NDI

<https://www.ndi.org/sites/default/files/English%20-%20WWW%20Assesment%20Tools.pdf>

Acciones de la OGP para alianza para el gobierno abierto más inclusiva

<https://www.opengovpartnership.org/actions-for-a-more-inclusive-open-government-partnership/>

Hoja informativa sobre género e inclusión de la OGP

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/11/Gender-_-Inclusion-fact-sheet.pdf

Manual local de la OGP

<https://www.opengovpartnership.org/documents/ogp-local-handbook/#annex2>

Departamento de la Situación de la Mujer de San Francisco, Designing and Implementing a Meaningful Gender Analysis [Cómo diseñar e implementar un análisis de género significativo] (Presentación en PowerPoint)

<https://sfgov.org/dosw/sites/default/files/DOSW%20Gender%20Analysis%20Toolkit.pdf>

APÉNDICE 4: Ejemplos de instrumentos de investigación

Los siguientes instrumentos de investigación: plantilla para encuesta, plantilla para grupo focal y plantilla para entrevista, son muestras y tienen carácter ilustrativo. Las plantillas deben modificarse para garantizar que las herramientas de investigación estén diseñadas para evaluar el/los objetivo(s) únicos de cada evaluación de género según el contexto local. Dichas modificaciones pueden consistir en agregar o eliminar algunas de las preguntas muestra de las plantillas.

EJEMPLO DE PLANTILLA PARA ENCUESTA

INTRODUCCIÓN (para todas las encuestas)

Esta encuesta cuenta con el respaldo de _____. Al ser la estructura de gobierno formal más cercana a la ciudadanía, los gobiernos locales tienen un papel único para mejorar y garantizar la igualdad de género. Esta encuesta forma parte de una metodología de investigación que se está llevando a cabo a través de un proceso de evaluación de género y elaboración de planes de acción para gobiernos locales a fin de explorar la manera en que las mujeres interactúan con su gobierno local como integrantes de la comunidad y/o personal o representantes; así como la forma en que las reformas pueden eliminar los obstáculos a la igualdad que enfrentan las mujeres en la vida pública. Los resultados de esta encuesta se resumirán, se comunicarán al público y ayudarán a darle forma a futuras políticas, programas, estructuras, servicios, prácticas de empleo, presupuestos y demás áreas de interés del gobierno local.

INSTRUCCIONES (para todas las encuestas)

Sus respuestas a estas preguntas son confidenciales y anónimas. Las respuestas individuales no se revelarán a los/as funcionarios/as de gobierno ni a otros individuos o grupos.⁷⁸ Su respuesta es completamente voluntaria y no se le penalizará por no contestar. No hay respuestas “incorrectas” en esta encuesta; sus respuestas nos ayudarán a entender qué piensa usted de su gobierno local y como interactúa con él a fin de contar con una guía para las conversaciones posteriores. Su opinión sobre este tema es muy valiosa y le agradecemos su tiempo y sus aportaciones. Muchas gracias por su colaboración.

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PRINCIPALES (para todas las encuestas)

Datos generales

Género

Hombre / Mujer / Hombre transgénero / Mujer transgénero /
Genderqueer / Género no binario/ Prefiero autodescribirme abajo /
Prefiero no contestar
Autodescripción:

Edad

0–19 / 20–29 / 30–39 / 40–49 / 50–59 / 60–69 / 70+

Nivel de escolaridad terminado más alto

Primaria / Secundaria / Terciaria / Otro

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Ocupación principal actual

- ¿Cuánto tiempo lleva en ese puesto?
- Si actualmente no ocupa un cargo de elección popular, ¿alguna vez le han elegido para un cargo en el gobierno local?
- En caso afirmativo, ¿cuál es o fue dicho cargo y cuándo lo desempeñó?

Información sociocultural

1. ¿Qué frase describe mejor a su comunidad?
 - a. Mi comunidad cree que una mujer solamente debe atender sus deberes domésticos en el hogar y no estar en la vida pública, sea cual sea el motivo
 - b. Mi comunidad cree que una mujer puede trabajar fuera de su casa con el permiso de su esposo o familia
 - c. Mi comunidad cree que una mujer puede participar en la política si tiene permiso de su esposo o familia
 - d. Mi comunidad cree que una mujer puede trabajar y participar en la vida pública siempre y cuando sus deberes domésticos sigan siendo una prioridad
 - e. Mi comunidad cree que una mujer puede elegir libremente participar en la política sin importar el permiso o los deberes domésticos.
2. Seleccione las afirmaciones de la lista siguiente con las que esté personalmente de acuerdo:
 - a. El papel de la mujer está en el hogar y con las tareas domésticas
 - b. La igualdad de género es una cuestión de mujeres
 - c. Los hombres son mejores líderes
 - d. Las mujeres que participan en el gobierno local no están calificadas
 - e. Las mujeres son demasiado emocionales para trabajar en el gobierno local
 - f. Las mujeres son lideresas capaces
 - g. Debería haber más mujeres representadas en el gobierno local
 - h. Las mujeres electas para cargos de elección popular son eficaces en su trabajo
3. Las actitudes y creencias negativas desaniman a las mujeres a participar en el gobierno, ya sea postulándose como candidatas, accediendo a los servicios del gobierno local, o contactando a su representante en el gobierno
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

4. Los/as líderes electos/as y el personal del gobierno local consideran valioso tomar en cuenta la manera en que las políticas, los servicios y las estructuras afectarán a las mujeres.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
5. Los/as líderes electos/as y el personal del gobierno local consideran valioso comunicarse de forma transparente y accesible con diferentes grupos de mujeres.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

EJEMPLO DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS(AS) QUE OCUPAN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL

Información institucional

6. ¿Existen políticas del gobierno local que aborden la desigualdad de género para las mujeres que trabajan en dicho gobierno local? Marque todas las que usted conozca:
- Igualdad salarial
 - Permiso de licencia por motivos familiares
 - Permiso de maternidad
 - Permiso de paternidad
 - Licencias parentales
 - Medidas para atender el acoso sexual
 - Políticas contra represalias
 - Políticas contra la discriminación
 - Medidas de respuesta a la violencia familiar
 - Políticas de salud y seguridad
 - Acceso a sala de lactancia
 - Prestaciones de guardería
 - Igualdad de oportunidades laborales
 - Procesos de reclutamiento
 - Oportunidades de desarrollo profesional
 - Otro: _____
7. ¿En qué medida se implementan estas políticas?
- Las políticas existen y todas se implementan, se mantienen y se actualizan de la misma manera

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- Las políticas existen, pero algunas o todas se implementan, se mantienen y se actualizan de manera desigual
 - Las políticas existen, pero solo algunas o ninguna se implementan, se mantienen y se actualizan
 - El gobierno local no tiene ninguna política de este tipo
 - No sé
8. Estas políticas han tenido un impacto fuerte y positivo en la igualdad de género dentro del gobierno local.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
9. ¿Existen estructuras o prácticas del gobierno local que aborden la desigualdad de género para las mujeres que trabajan en dicho gobierno local? Marque todas las que usted conozca:
- Un grupo de afinidad de “mujeres en el gobierno” o algo similar
 - Una oficina contra la discriminación
 - Capacitación eficaz sobre acoso sexual
 - Mecanismos de denuncia segura y confidencial
 - Otro: _____
10. Estas estructuras han tenido un impacto fuerte y positivo en la igualdad de género dentro del gobierno local.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
11. ¿El presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con la igualdad de género para las mujeres que trabajan en dicho gobierno local? Marque todas las que usted conozca:
- Igualdad salarial
 - Auditoría de igualdad salarial
 - Permiso de licencia por motivos familiares con pago de salario
 - Permiso de maternidad con pago de salario
 - Permiso de paternidad con pago de salario
 - Licencia parental con pago de salario
 - Prestaciones de guardería
 - Espacio para sala de lactancia y suministros
 - Capacitación sobre acoso sexual, incluyendo el presupuesto para consultoría externa
 - Cuentas de jubilación
 - Empleo desde un enfoque de género
 - Otro: _____

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

No sé

12. Estas partidas del presupuesto han tenido un impacto fuerte y positivo en la igualdad de género dentro del gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

13. ¿El gobierno local utiliza alguna de las siguientes políticas, prácticas o acciones para promover la transparencia y la apertura dentro del gobierno local? Señale todas las que apliquen:

- Creó e implementó un plan de acción de gobierno local abierto, pero sin compromisos específicos dirigidos a la desigualdad de género
- Creó e implementó un plan de acción de gobierno local abierto con compromisos enfocados en la promoción de la igualdad de género
- Colabora abierta y eficazmente con la sociedad civil
- Colabora abierta y eficazmente con integrantes de la comunidad
- Instituyó políticas de datos abiertos
- Instituyó políticas de acceso a la información
- Instituyó medidas de rendición de cuentas pública
- Instituyó políticas de adquisiciones y contrataciones abiertas
- Publica periódicamente información de una manera abierta y accesible (por ejemplo, en una plataforma digital con acceso para personas sordas o con problemas de audición)
- Financiamiento dedicado a las prácticas de apertura y transparencia (por ejemplo, mantenimiento periódico del sitio web del gobierno local o contratación de personal que constituye un foco de atención para un gobierno abierto)
- Elaboración del presupuesto de manera abierta
- Otro: _____
- No sé

14. Estas prácticas de apertura y transparencia han tenido un impacto fuerte y positivo en la igualdad de género dentro del gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

15. Las políticas o la legislación creadas por el gobierno local se evalúan para determinar su impacto en las mujeres y las comunidades marginadas.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

16. Los servicios prestados por el gobierno local se evalúan para determinar su impacto en las mujeres y las comunidades marginadas.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
17. Los actos celebrados por el funcionariado o personal del gobierno local se organizan de forma accesible y teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres (por ejemplo, se selecciona la hora del día para favorecer la inclusión y participación de las mujeres en el acto).
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
18. Los servicios y programas que atienden o afectan a las mujeres cuentan con el personal y los recursos adecuados.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
19. ¿El gobierno local recopila datos desglosados por género de manera periódica?
Sí / No / De cierta forma / No está claro

Información individual

20. Cuento con los recursos necesarios para contactar y comunicarme eficazmente con las personas a quienes represento, en especial con grupos diversos de mujeres y otras comunidades marginadas.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
21. Mis colegas me escuchan y me respetan.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
22. El entorno laboral del gobierno local es cordial y respetuoso para que trabajen grupos diversos de mujeres en él.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
23. Me encuentro con obstáculos para acceder a los recursos o servicios que necesito para hacer mi trabajo de manera eficaz.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

24. Los/as dirigentes del gobierno local toman en serio mis sugerencias, ideas, comentarios o informes.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
25. Cuento con los recursos necesarios para implementar iniciativas, políticas o prácticas relacionadas con la promoción de la apertura y la transparencia del gobierno.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
26. Estoy utilizando iniciativas, políticas o prácticas de gobierno abierto para abordar la desigualdad de género en la comunidad y/o en el gobierno local.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
-

EJEMPLO DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIAS EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y MUJERES QUE TRABAJAN EN EL GOBIERNO LOCAL

Información institucional

6. El gobierno local ha utilizado la retroalimentación de evaluaciones anteriores respecto a datos relacionados con el género para ajustar las prácticas, las políticas o los servicios.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo / No aplica
7. El gobierno local está avanzando en la lucha contra la desigualdad y la inequidad de género dentro de la institución.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
8. El gobierno local integra de manera adecuada la perspectiva de género en toda la institución.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
9. Las prácticas de reclutamiento del gobierno local son eficaces para contratar y retener a empleadas diversas.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

10. El gobierno local ha implementado políticas, estructuras o prácticas que marginan a ciertos grupos de mujeres, incluyendo a mujeres con discapacidades; mujeres de todas las edades, razas, etnias y religiones; mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+); y mujeres que son miembros de otras comunidades marginadas.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

11. En su caso, el programa de capacitación del gobierno local sobre acoso es eficaz para combatir la violencia de los hombres contra las mujeres dentro del gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo / No aplica (no se ofrece un programa de capacitación)

12. En su caso, el programa de capacitación sobre discriminación del gobierno local es eficaz para abordar la discriminación dentro del gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo / No aplica (no se ofrece un programa de capacitación)

13. Las reglas o las interacciones del gobierno local con los medios de comunicación no discriminan a las funcionarias electas y al personal femenino (por ejemplo, no le dan preferencia a los funcionarios varones).

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

14. Las reglas de campaña y partidos políticos de los gobiernos locales no discriminan a las funcionarias electas.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

15. Las políticas o los planes de acción de gobierno local abierto se crean conjuntamente con diversos grupos de mujeres en el gobierno local y con mujeres de la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

16. El gobierno local evalúa y garantiza la inclusión de medidas que tienen en cuenta el género y a las mujeres en todas las etapas del desarrollo de políticas.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

17. Los planes estratégicos integran medidas que tienen en cuenta el género.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

18. Las políticas se elaboran de forma proactiva junto con los grupos comunitarios, incluyendo organizaciones de la sociedad civil que abogan por los derechos de la mujer.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

19. El sitio web, portal u otros canales oficiales del gobierno local están diseñados y se evalúan periódicamente para saber si los diversos grupos de mujeres pueden acceder al mecanismo.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Información individual

20. He sufrido acoso o violencia sexual o de género por parte de compañeros de trabajo, incluyendo aquellos que ocupan puestos de elección popular o de personal de gobierno.

Sí / No / No estoy segura / Prefiero no contestar

21. He sufrido acoso o violencia sexual o de género por parte de miembros de la comunidad.

Sí / No / No estoy segura / Prefiero no contestar

22. Me respetan mis colegas varones.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

23. Recibo apoyo (informal o formal) de funcionarios(as) y personal del gobierno local para implementar iniciativas relacionadas con la promoción de la igualdad de género.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

24. Creo que el gobierno local no está haciendo lo suficiente para priorizar la transversalidad de género en la institución y reducir la desigualdad de género en la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

25. Creo que los diversos grupos de mujeres están bien representados en el gobierno local, tanto en las distintas instituciones, áreas y oficinas, como en los cargos de elección popular.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

26. Creo que el gobierno podría hacer más para evaluar la manera en que la apertura y la transparencia del gobierno abordan la desigualdad de género.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

EJEMPLOS DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA PARA MIEMBROS DE LA COMUNIDAD O PÚBLICO EN GENERAL

Información institucional

1. El gobierno local cuenta con políticas que abordan la desigualdad de género en la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

2. El gobierno local cuenta con estructuras o prácticas que abordan la desigualdad de género en la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

3. El gobierno local cuenta con programas o servicios que abordan la desigualdad de género en la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

4. El gobierno local comunica eficazmente a grupos diversos de mujeres de la comunidad las políticas y los programas que abordan la desigualdad de género.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

5. El gobierno local comparte de forma abierta y transparente información sobre políticas y programas con grupos diversos de mujeres de la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

6. Los actos o eventos celebrados por funcionarios/as o personal del gobierno local se organizan de forma accesible y teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres (por ejemplo, se selecciona la hora del día para favorecer la inclusión y participación de las mujeres en el acto).

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

7. El presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con las políticas y los programas que abordan la desigualdad de género.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo / No está claro

8. El presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con la participación de un público inclusivo.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

9. El gobierno local practica la transparencia y la apertura con respecto a sus políticas, estructuras, prácticas y programas.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

10. Las medidas de gobierno abierto adoptadas por el gobierno local han aumentado la igualdad de género.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

Información individual

11. ¿Cree usted que las mujeres deberían formar parte del gobierno local como funcionarias en cargos de elección popular?

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

12. ¿Alguna vez se ha puesto en contacto, hablado, o interactuado con funcionarios(as) del gobierno local?

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Sí / No / No sé

13. ¿Cree usted que las mujeres deberían trabajar en el gobierno local?
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
14. ¿Alguna vez se ha puesto en contacto, hablado o interactuado con personal del gobierno local?
Sí / No / No sé
15. ¿Cree usted que las mujeres de la comunidad deberían tener acceso a los servicios del gobierno local?
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
16. ¿Alguna vez ha accedido a los servicios del gobierno local?
Sí / No / No sé
17. ¿Se ha encontrado con algún obstáculo para acceder a los servicios?
Sí / No / De cierta forma / No sé
18. ¿Cree usted que las mujeres de la comunidad deberían tener acceso a la información del gobierno local?
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
19. ¿Alguna vez ha accedido a la información del gobierno local?
Sí / No / No sé
20. ¿Se ha encontrado con algún obstáculo para acceder a la información?
Sí / No / De cierta forma / No sé
21. ¿Cree usted que las mujeres de la comunidad deberían ponerse en contacto, hablar o interactuar con funcionarios(as) en cargos de elección popular y personal del gobierno local?
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
22. ¿Siente usted que tiene la capacidad y oportunidad de ponerse en contacto, hablar o interactuar con funcionarios(as) en cargos de elección popular y personal del gobierno local?
Sí / No / De cierta forma / No sé

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

23. ¿Alguna vez se ha puesto en contacto, hablado o interactuado con funcionarios(as) en cargos de elección popular y personal del gobierno local?
Sí / No / No sé
24. ¿Cree usted que el personal y los funcionarios del gobierno local se toman en serio las sugerencias, ideas, comentarios o informes de los miembros de la comunidad?
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

EJEMPLOS DE PREGUNTAS DE ENCUESTA PARA GRUPOS DIVERSOS DE MUJERES DE LA COMUNIDAD

Información institucional

6. El gobierno local publica las medidas o acciones que está emprendiendo para abordar la manera en que se vive la desigualdad y la inequidad de género dentro de la comunidad.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
7. Los/as líderes del gobierno local y las/los funcionarios(as) electos(as) son representativos(as) de la comunidad.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
8. Las políticas y los servicios prestados por el gobierno local en respuesta a la pandemia de COVID-19 han tenido un impacto positivo en la vida de las mujeres.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
9. Las políticas que promueven la apertura y la transparencia en el gobierno han tenido un impacto positivo en la vida de las mujeres.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo / No está claro / No aplica
10. Las políticas que promueven la apertura y la transparencia en el gobierno han reducido el comportamiento corrupto de los políticos locales.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo / No está claro / No aplica

11. Las mujeres de la comunidad tienen acceso igualitario a los eventos que organiza el gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

12. Las mujeres de la comunidad tienen acceso igualitario a los servicios o programas proporcionados o financiados por el gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

13. Las mujeres de la comunidad tienen acceso igualitario a la información comunicada por el gobierno local.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

14. Las políticas, los servicios y los programas que el gobierno local organiza y/o financia han sido eficaces para reducir la desigualdad de género en la comunidad.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

15. El gobierno local colabora activamente con las organizaciones que abogan por los derechos de las mujeres y/o diversas organizaciones de la sociedad civil locales

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

Información individual

16. Creo que mi(s) representante(s) está(n) comprometidos(as) en abordar mis prioridades e inquietudes.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

17. Creo que mi(s) representante(s) está(n) comprometidos(as) en abordar las prioridades e inquietudes de grupos diversos de mujeres.

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo /
Totalmente en desacuerdo

18. No tengo ningún problema para ponerme en contacto con mi(s) representante(s).

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

19. Creo que el gobierno local, las/los funcionarios(as) y/o el personal utilizan un lenguaje inclusivo y respetuoso en sus comunicaciones.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

20. Confío en mi(s) representante(s) y en su personal.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

21. Creo que deberían elegirse más grupos diversos de mujeres para los cargos públicos.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

22. He sido discriminada por el gobierno local y/o el personal y las/los funcionarios(as) elegidos(as).
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

23. He sufrido acoso sexual o por razón de género, incluyendo violencia, amenazas, intimidación, coacción, discursos de odio, explotación, contacto sexual no deseado, insultos y peticiones a cambio de compensación económica por parte de funcionarios en cargos de elección popular o personal del ayuntamiento, dependencias o departamentos del gobierno local.
Sí / No / No estoy segura / Prefiero no contestar

24. Creo que el gobierno local está haciendo lo suficiente para abordar la violencia de los hombres contra las mujeres en la comunidad.
Totalmente de acuerdo / De acuerdo / Neutral / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

CONCLUSIÓN (para todas las encuestas)

Muchas gracias por su participación en esta encuesta.

EJEMPLO DE PLANTILLA PARA GRUPO FOCAL

PARA LA PERSONA ENCARGADA DE PLANIFICAR LA SESIÓN (para todos los grupos focales)

Esta herramienta está diseñada para ser utilizada durante una sesión de conversación del grupo focal. A continuación se incluye una lista de preguntas muestra para que la/el moderador(a) las considere, aunque las preguntas que se hagan deberán prepararse con base en las preguntas y los resultados de las encuestas distribuidas. El equipo de evaluación de género puede modificar las preguntas que aparecen a continuación o incluir preguntas adicionales. Como punto de partida, al utilizar las siguientes preguntas, la/el moderador(a) deberá hacer un sondeo para obtener información detallada y solicitar ejemplos específicos a fin de que la respuesta sea tan completa como sea posible. La/el moderador(a) tiene la responsabilidad de cubrir adecuadamente dentro del tiempo asignado todas las preguntas preparadas.

Las siguientes preguntas incluyen tanto preguntas cerradas como abiertas. Muchas preguntas incluyen también una guía específica para la/el moderador(a) sobre la información que es necesario reunir para la evaluación; en algunos casos, se incluye una lista de opciones para que la/el moderador(a) las marque o se remita a ellas. En general, las preguntas escritas en negritas son para que la/el moderador(a) se las haga a las/los participantes, y el texto en cursiva es una guía para la/el moderador(a) sobre el tipo de información adicional que se debe obtener.

A lo largo de la entrevista, el papel de la/el moderador(a) es el de guiar la conversación hacia estos temas a fin de obtener la información relevante. La/el moderador(a) tiene la responsabilidad de invitar a las/los participantes a que respondan las preguntas y expliquen sus respuestas en la medida en que se sientan cómodos(as). Las personas que participan jamás deberán verse obligadas a contestar preguntas que las hagan sentirse incómodas. Si se sienten cómodas, algunas sugerencias para ayudarles a dar respuestas más completas son:

- “¿Nos puede hablar un poco más al respecto?”
- “Ayúdeme a entender qué es lo que quiere decir”
- “¿Me puede dar un ejemplo?”

Una buena práctica en las sesiones de grupos focales es parafrasear y resumir comentarios largos, complejos o ambiguos. Esto demuestra una escucha activa y garantiza que la respuesta que la/el participante tenía intención de dar se entienda claramente. La/el moderador(a) debe permanecer neutral durante toda la sesión, y abstenerse de asentir con la cabeza, levantar las

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

cejas, mostrar acuerdo o desacuerdo, o elogiar o denigrar cualquier comentario que haga la/el participante.

PREPARACIÓN (para todos los grupos focales)

Antes de seleccionar el espacio para el grupo focal, debe revisarse su accesibilidad para garantizar que todos(as) las/los participantes tengan acceso y se sientan cómodos(as) en la sala. Si es necesario, deben hacerse otras adaptaciones, como contratar el servicio de interpretación para asegurarse de que todas las personas puedan participar en la conversación de manera eficaz. Por cuestiones de privacidad, la sala deberá tener una puerta, la cual deberá permanecer cerrada durante la sesión. Puede ser útil acomodar las sillas en círculo o alrededor de una mesa, de manera que las/los participantes puedan verse y hablar entre sí fácilmente.

Cuando lleguen las/los participantes, pídeles que llenen la hoja de información correspondiente, que firmen el formulario de consentimiento, y que tomen un personalizador. Los personalizadores deberán incluir únicamente números para identificar a las/los participantes a fin de que la persona encargada de tomar notas pueda referirse a los comentarios por número, en lugar del nombre.

INFORMACIÓN (para todos los grupos focales)

Antes de comenzar la sesión, por favor anote la siguiente información acerca del grupo focal y sus participantes.

- Fecha y hora del grupo focal:
- Lugar:
- Nombre de la/del moderador(a):
- Información sobre las/los participantes:
- Otras notas o comentarios:

BIENVENIDA E INSTRUCCIONES DE LA/EL MODERADOR(A) (para todos los grupos focales)

Por favor dé la siguiente bienvenida y presentación a las/los participantes. Esto es importante para asegurarse de que cada participante esté enterado(a) del objetivo de la sesión y de otros datos importantes acerca del grupo focal. Si está presente un(a) moderador(a) asistente que tome notas, diga su nombre y explique el papel que desempeñará tal como se indica a continuación.

“Gracias por aceptar participar en este grupo focal. Sabemos que son personas ocupadas y les agradecemos por tomarse el tiempo de compartir sus reflexiones. Mi nombre es _____ (su nombre) y el día de hoy estaré

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

guiando nuestra conversación. Este grupo focal cuenta con el respaldo de _____.

Al ser la estructura de gobierno formal más cercana a los miembros de la comunidad, los gobiernos locales tienen un papel único para mejorar y garantizar la igualdad de género. Este grupo focal forma parte de una metodología de investigación que se está llevando a cabo a través de un proceso de evaluación de género y elaboración del plan de acción para gobiernos locales a fin de explorar la manera en que las mujeres interactúan con su gobierno local, así como la forma en que las reformas pueden eliminar los obstáculos a la igualdad de las mujeres en la vida pública. Los resultados de este grupo focal se resumirán, se comunicarán al público y ayudarán a darle forma a las futuras políticas, programas, estructuras, prácticas de empleo, presupuestos y demás áreas de interés del gobierno local.

Antes de empezar, me gustaría comentar con ustedes algunas de las ideas que vamos a explorar en este grupo focal:

El *género* es el conjunto socialmente definido de roles, derechos, responsabilidades, prerrogativas y obligaciones de mujeres y hombres en las sociedades, así como un amplio espectro de identidades que no se ajustan a este binario. La definición y las expectativas de lo que significa ser mujer/niña u hombre/niño, y las sanciones por no cumplir con esas expectativas varían de una cultura a otra y con el tiempo, y a menudo se entrecruzan con otros factores como la etnia, la clase social, la edad y la orientación sexual.

Las *normas de género* son las reglas y expectativas sociales que rigen los atributos y las conductas que se valoran y consideran aceptables para hombres y mujeres dentro de una cultura o grupo social determinados. Las normas se aprenden y se refuerzan desde el nacimiento hasta la edad adulta mediante la observación, la instrucción, las sanciones positivas y negativas, la educación, los medios de comunicación, la religión, las leyes y otras instituciones sociales. En ocasiones, las normas pueden estar tan generalizadas que los individuos suponen erróneamente que son “naturales” y por lo tanto no pueden cambiarse, a pesar de que “continuamente se están negociando, resistiendo y redefiniendo en las interacciones cotidianas”.

En nuestro estudio estamos tratando de entender mejor el impacto que tienen el género y las normas de género en las mujeres que trabajan en el gobierno local; en las políticas y los programas del gobierno local; en el compromiso público con las mujeres de la comunidad y/o las organizaciones que representan a las mujeres; y en el presupuesto del gobierno local.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Les pedimos que sean tan abiertos(as), honestos(as) y precisos(as) en sus comentarios como sea posible. Algunas de las preguntas durante esta sesión pueden ser personales y delicadas. Sin embargo, de ninguna manera están ustedes obligados(as) a hablar si no se sienten cómodos(as) o si prefieren no responder a ciertas preguntas. Su participación es voluntaria y pueden abandonar el grupo focal en cualquier momento sin repercusiones negativas. Toda la información que se comparta hoy será confidencial y anónima. Las declaraciones no se le atribuirán a ninguna persona, ni a ningún distrito o lugar específico donde se haya realizado el grupo focal. Sus datos estarán protegidos y únicamente tendrán acceso a ellos quienes formen parte del equipo de evaluación de género, aunque ninguna respuesta se le atribuirá a alguna persona en particular. No hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”; lo único que pedimos es que sean abiertas y sinceras. ¿Están ustedes de acuerdo en participar en este grupo focal?

Hay algunas reglas básicas para la conversación durante la sesión.

1. Queremos que ustedes sean las y los que hablen. Nos gustaría que todas las personas participen. Cuando tengan algo que decir, por favor díganlo. Son muchas personas en el grupo y es importante que escuchemos las opiniones de cada una y uno de ustedes.
2. No hay preguntas correctas ni incorrectas. Las experiencias y opiniones de cada persona son importantes. Hablen independientemente de que estén de acuerdo o en desacuerdo. Queremos escuchar una amplia variedad de opiniones.
3. Solamente debe hablar una persona a la vez. Es probable que quieran interrumpir cuando alguien más esté hablando, pero por favor esperen a que termine.
4. No hay un orden específico para hablar.
5. No tienen que estar de acuerdo con las opiniones de las demás personas del grupo.
6. Lo que se diga en esta sala no deberá comentarse fuera del grupo focal. Queremos que todas se sientan cómodas compartiendo sus opiniones cuando surjan temas delicados.

¿Tienen alguna pregunta? Muy bien, comencemos”.

MUESTRAS DE PREGUNTAS PRINCIPALES (para todos los grupos focales)

Pregunta para romper el hielo:

¿Qué es lo que más les gusta de vivir aquí?

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

Información sociocultural

- 1. ¿Qué actitudes y creencias sobre la participación de las mujeres en el gobierno local existen tanto para cargos de elección popular como para cargos de designación directa?**

Guíe a las/los participantes para que compartan sus reflexiones acerca de este tema de una manera más amplia.

- 2. ¿Existen estereotipos y/o normas perjudiciales que prohíban a las mujeres de la comunidad relacionarse con el gobierno local de manera formal y/o informal?**

Guíe a las/los participantes para que compartan sus reflexiones acerca de este tema de una manera más amplia.

Información institucional

- 3. ¿De qué manera comunica el gobierno local sus políticas y servicios a la comunidad?**
- 4. ¿Consideran que el gobierno local es igualmente bueno a la hora de comunicar sus políticas, programas, servicios y demás información a todas las personas de la comunidad? Por ejemplo, a las mujeres, las jóvenes, las personas con diversidad de género, las mujeres con discapacidad, las personas LGBTQI+, las mujeres de minorías étnicas y religiosas, y las minorías lingüísticas.**
- 5. ¿De qué manera solicita retroalimentación el gobierno local sobre cómo mejorar sus políticas, programas y servicios?**
- 6. ¿El gobierno local cuenta con algún mecanismo específico para consultar a las mujeres de la comunidad y fomentar su participación?**
 - a. Si es así, ¿son eficaces estos mecanismos?**
- 7. ¿El gobierno local presta servicios eficazmente a las mujeres? Si es así, ¿de qué manera? Si no es así, ¿por qué no? ¿Cuáles son los obstáculos?**

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES CON FUNCIONARIOS(AS) EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL

- 1. ¿Creen que los grupos diversos de mujeres están suficientemente representados en todas las áreas del gobierno local (p. ej., diferentes**

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

comités, eventos, departamentos, asambleas partidistas, etc.)? ¿Por qué, o por qué no?

2. ¿Creen que las mujeres se enfrentan a obstáculos a su participación eficaz y activa en el gobierno local?

Si la respuesta es afirmativa, guíe a las/los participantes para que describan qué obstáculos creen que enfrentan las mujeres.

3. ¿El gobierno local cuenta con alguna política o estructura interna que apoye la participación eficaz y activa de las mujeres?

Si la respuesta es afirmativa, guíe a las/los participantes para que describan qué políticas o estructuras existen.

Las/los participantes pueden indicar ciertas políticas o decir si las conocen o no. A continuación se incluye una lista de posibles políticas para fines de referencia y de toma de notas.

- *Igualdad salarial*
- *Permiso de licencia por motivos familiares*
- *Acoso sexual.*
- *Grupo de afinidad de “mujeres en el gobierno”*
- *Oficina contra la discriminación*

4. ¿El presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con la igualdad de género? Si es así, ¿de qué manera? Si no es así, ¿por qué no?

Las/los participantes pueden indicar ciertas partidas del presupuesto o decir que no saben.

5. ¿Existen líderes/as o defensores/as del gobierno abierto en el gobierno local?

- a. **En caso afirmativo, ¿cómo ha incidido su apoyo a un gobierno abierto y transparente en la implementación de políticas abiertas, servicios, planes de acción, comunicaciones, etc.?**

6. ¿De qué manera las políticas de gobierno abierto, los servicios, las comunicaciones, los planes de acción, etc., han promovido o hecho avanzar la igualdad de género?

7. ¿Cómo caracterizaría usted la cultura dentro del gobierno local? ¿Los grupos diversos de mujeres son bien recibidos? Si no es así, ¿cómo afectan los estereotipos o normas negativas su capacidad para hacer su trabajo?

8. ¿Es usted capaz de mantener un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal?

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- b. **¿Existe alguna política, servicio o programa (o la falta de estos) que afecte su capacidad para mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal?**
-

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES CON FUNCIONARIAS EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y MUJERES QUE TRABAJAN EN EL GOBIERNO LOCAL

Información institucional

1. **¿Qué tan eficaz es el gobierno local para diseñar e implementar políticas y servicios que tengan en cuenta las cuestiones de género?**
 - a. **¿Qué hace que sea eficaz o ineficaz?**
2. **¿Cómo se puede mejorar la elaboración de presupuestos con perspectiva de género?**
3. **¿De qué manera puede el gobierno local (incluyendo a las/los funcionarios en cargos de elección popular) mejorar el alcance y la comunicación con la comunidad, en particular con grupos diversos de mujeres?**
4. **¿En qué medida el gobierno local lleva a cabo eventos inclusivos y accesibles para todas y todos los miembros de la comunidad (por ejemplo, asambleas públicas)?**

Información individual

5. **Como integrantes del gobierno local, ¿han recibido algún comentario de las mujeres de la comunidad sobre la manera en que los programas, las políticas o los servicios han abordado sus necesidades o inquietudes?**
6. **¿Cuál es el proceso que siguen ustedes para diseñar y evaluar las políticas, eventos o servicios con perspectiva de género?**
7. **¿Cuál es el proceso que siguen ustedes para atender las inquietudes y prioridades de los grupos diversos de mujeres de la comunidad? Por ejemplo, si les avisan que alguien tiene problemas para acceder a algún servicio del gobierno local, ¿qué medidas toman para abordar activamente el problema?**
8. **¿Su partido político ofrece apoyo a las funcionarias electas una vez que asumen el cargo? ¿Y al personal de las funcionarias electas?**

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

9. **¿Cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 su manera de actuar, desarrollar políticas, comunicarse con la comunidad y abordar las áreas de necesidad de las mujeres de la comunidad?**
-

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES DE INTEGRANTES DE COMUNIDADES DIVERSAS

Información institucional

1. **¿Creen que los grupos diversos de mujeres están suficientemente representados en el gobierno local? ¿Por qué sí o por qué no?**

2. **¿Creen que las mujeres se enfrentan a algún obstáculo para su participación eficaz y activa en el gobierno local?**

Si la respuesta es afirmativa, guíe a las/los participantes para que describan qué obstáculos creen que enfrentan las mujeres.

3. **¿Creen que el gobierno local comunica eficazmente a las/os miembros de la comunidad las políticas y los programas que abordan la desigualdad de género?**

Las/los participantes pueden indicar ciertas comunicaciones o decir que no saben. A continuación se incluye una lista de posibles herramientas de comunicación para fines de referencia y de toma de notas.

- Periódico
- Radio
- Televisión
- Redes sociales, incluyendo Twitter y Facebook
- Eventos en persona, como asambleas públicas
- Eventos en línea

4. **¿Qué comunica el gobierno local?**

Las/los participantes pueden indicar ciertos temas o decir que no saben. A continuación se incluye una lista de posibles temas para fines de referencia y de toma de notas.

- Políticas del gobierno local
- Programas del gobierno local
- Información o datos recopilados
- Actividades de los/as funcionarios/as en cargos de elección popular
- Próximos actos y eventos en persona o en línea

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

5. ¿De qué manera el presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con la igualdad de género?

Las/los participantes pueden indicar ciertos temas o decir que no saben. A continuación se incluye una lista de posibles temas para fines de referencia y de toma de notas.

- *Financia programas que afectan a las mujeres de la comunidad*
- *Financia servicios para las mujeres de la comunidad*
- *Financia al personal contratado específicamente para atender las necesidades de las mujeres de la comunidad*

6. ¿De qué manera el presupuesto del gobierno local refleja un compromiso con la participación de la sociedad?

Las/los participantes pueden indicar ciertos temas o decir que no saben. A continuación se incluye una lista de posibles temas para fines de referencia y de toma de notas.

- *Financia anuncios en prensa, televisión y radio sobre las actividades del gobierno local*
- *Financia la comunicación en línea sobre las actividades del gobierno local*
- *Financia actos y eventos para involucrar a los miembros de la comunidad*

7. ¿El gobierno local utiliza alguna de las siguientes políticas, prácticas o acciones para promover la transparencia y la apertura dentro del gobierno local?

- *Creó e implementó un plan de acción de gobierno local abierto, pero sin compromisos específicos dirigidos a la desigualdad de género*
- *Creó e implementó un plan de acción de gobierno local abierto con compromisos enfocados en la promoción de la igualdad de género*
- *Colabora abierta y eficazmente con la sociedad civil*
- *Colabora abierta y eficazmente con los/as integrantes de la comunidad*
- *Instituyó políticas de datos abiertos*
- *Instituyó políticas de acceso a la información*
- *Instituyó medidas de rendición de cuentas pública*
- *Instituyó políticas de adquisición y contrataciones abiertas*
- *Publica periódicamente información de una manera abierta y accesible (por ejemplo, en una plataforma digital con acceso para personas sordas o con problemas de audición)*
- *Financiamiento dedicado a las prácticas de apertura y transparencia (por ejemplo, mantenimiento periódico del sitio*

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

web del gobierno local o contratación de personal que constituye un foco de atención para un gobierno abierto)

- *Elaboración del presupuesto de manera abierta*

8. ¿Consideran que las medidas adoptadas por el gobierno local han aumentado la igualdad de género? Si es así, ¿qué ha cambiado?

Información individual

9. ¿Con qué frecuencia acceden a los servicios del gobierno local? ¿Qué servicios les han resultado más beneficiosos y cuáles menos?

10. ¿Cuáles son los obstáculos para acceder a los servicios?

A continuación se incluye una lista de posibles respuestas para fines de referencia y de toma de notas.

- *No sé qué hay disponible*
- *Ubicación de la oficina*
- *Horario de atención*
- *Personal poco servicial*
- *Demasiado complicado*
- *Solamente está disponible en línea*
- *No está en mi idioma*
- *No hay fácil acceso a la oficina*

11. ¿Con qué frecuencia interactúan con las/los funcionarios electos(as) o el personal de su gobierno local? ¿Cuáles son los obstáculos para la interacción?

12. ¿Qué les gustaría que la/el funcionario(a) electo(a) que les representa hiciera diferente para comunicarse con ustedes?

13. ¿Interactúan o se relacionan con el gobierno local o con las/los funcionarios locales como persona perteneciente a una comunidad o como representante de una organización?

14. ¿Han tenido algún problema o experiencia negativa al acceder a los eventos o actos celebrados por los gobiernos y/o las/los funcionarios(as) electos(as) locales?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES DE MUJERES DE LA COMUNIDAD

Información institucional

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- 1. ¿De qué manera las medidas tomadas por el gobierno local, si es que las hay, han aumentado la igualdad de género para todas las mujeres de la comunidad? ¿Se han beneficiado algunos grupos de mujeres más que otros?**
- 2. ¿Creen que el personal y las/los funcionarios(as) del gobierno local se toman en serio las sugerencias, ideas, comentarios o informes de las mujeres de la comunidad? ¿Es diferente para distintos grupos de mujeres?**
- 3. ¿Qué podría hacer el gobierno local de manera diferente para aumentar la apertura y la transparencia a fin de apoyar más a las mujeres de la comunidad?**
- 4. ¿El gobierno local y sus representantes utilizan canales de comunicación eficaces que llegan a las mujeres? ¿Se utiliza lenguaje inclusivo?**
- 5. ¿Saben ustedes de qué manera colabora (o no) el gobierno local con grupos diversos de partes interesadas para tomar decisiones relacionadas con el desarrollo de políticas, programas o servicios?**

Información individual

- 6. ¿Les ha afectado personalmente alguna de las políticas del gobierno local que abordan la desigualdad de género? Si es así, ¿cuál fue su experiencia?**
- 7. ¿Les ha afectado personalmente alguno de los servicios y programas del gobierno local? ¿Alguno de estos se ha dirigido específicamente a los recursos para las mujeres? Si es así, ¿cuál fue su experiencia?**
- 8. Como se trata de un tema delicado y personal, no están obligadas a responder esta pregunta (así como no están obligadas a responder ninguna otra pregunta), por lo que les pedimos que únicamente lo hagan si se sienten cómodas respondiendo. ¿Alguna vez han sufrido acoso o violencia sexual o de género por parte de personal o funcionarios del gobierno local?**
- 9. ¿Algún funcionario/a ha incurrido en conductas o tácticas corruptas al intentar ustedes acceder a los servicios, programas, eventos, etc. del gobierno local?**

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- 10. ¿Qué servicios, programas, eventos o políticas que no se ofrecen ahora serían útiles para abordar sus inquietudes, necesidades o prioridades?**
- 11. ¿Creen que las/los funcionarios(as) y el personal del gobierno (tanto hombres como mujeres) tienen la misma probabilidad de interactuar con las mujeres de la comunidad para abordar sus inquietudes, necesidades o prioridades?**

PREGUNTA FINAL (para todos los grupos focales)

Esta pregunta ayuda a concluir la conversación sin terminarla abruptamente. Dependiendo de la respuesta, podría o no haber información relevante para el análisis.

¿Tienen algo más que compartir sobre este tema que no hayamos cubierto ya? ¿Hay algo más que les gustaría añadir?

CONCLUSIÓN DE LA/EL MODERADOR(A) (para todos los grupos focales)

Concluya la conversación de la siguiente manera:

“Gracias por su participación. Esta ha sido una conversación muy fructífera y sus opiniones serán muy valiosas para la evaluación. Esperamos que haya sido interesante para ustedes.

Si hay algo con lo que no se sientan a gusto o sobre lo que deseen comentar, pueden contactarme a través de _____. Permítanme recordarles que todos los comentarios incluidos en este informe serán anónimos y que ustedes también acordaron mantener esta conversación de manera confidencial”.

###

EJEMPLO DE PLANTILLA PARA ENTREVISTA

PARA LA PERSONA ENCARGADA DE LA PLANIFICACIÓN (para todas las entrevistas)

Esta herramienta está diseñada para ser llenada durante una entrevista. A continuación se incluye una lista de preguntas muestra para que la persona que entrevista las considere, aunque las preguntas que finalmente se hagan deberán prepararse con base en las preguntas y los resultados de las encuestas distribuidas y los grupos focales. El equipo de evaluación de género puede adaptar las preguntas que aparecen a continuación o incluir preguntas adicionales. Como punto de partida, al utilizar las siguientes preguntas, la persona que entrevista deberá hacer un sondeo para obtener información detallada y solicitar ejemplos específicos a fin de que la respuesta sea tan completa como sea posible. La persona que entrevista tiene la responsabilidad de cubrir adecuadamente dentro del tiempo asignado todas las preguntas preparadas.

A lo largo de la entrevista, el papel de la persona que entrevista es el de guiar la conversación hacia estos temas a fin de obtener información relevante. La persona que entrevista tiene la responsabilidad de invitar a la persona entrevistada a que responda las preguntas y explique sus respuestas en la medida en que se sienta cómoda. Las personas que participan jamás deberán verse obligadas a contestar preguntas que las hagan sentirse incómodas. Si se sienten cómodas, algunas sugerencias para ayudarles a dar respuestas más completas son:

“¿Nos puede hablar un poco más al respecto?”

“Ayúdeme a entender qué es lo que quiere decir”

“¿Me puede dar un ejemplo?”

Una buena práctica en las entrevistas es parafrasear y resumir comentarios largos, complejos o ambiguos. Esto demuestra una escucha activa y garantiza que la respuesta que la persona entrevistada tenía intención de dar se entienda claramente. La persona que entrevista debe permanecer neutral durante toda la entrevista y abstenerse de asentir con la cabeza, levantar las cejas, mostrar acuerdo o desacuerdo, o elogiar o denigrar cualquier comentario que haga la persona entrevistada.

INFORMACIÓN (para todas las entrevistas)

Antes de iniciar la entrevista, por favor llene la información que se pide a continuación.

- *Fecha y hora de la entrevista:*
- *Lugar:*
- *Nombre de la persona que entrevista:*

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

- *Nombre de la persona entrevistada: (También el cargo y otros datos relevantes)*
- *Otras notas o comentarios:*

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN (para todas las entrevistas)

Por favor dé la siguiente bienvenida e introducción a la persona entrevistada. Esto es importante para asegurarse de que cada persona entrevistada esté enterada del objetivo de la entrevista y de otros datos importantes acerca de esta.

“Gracias por aceptar participar en esta entrevista. Sabemos que usted es una persona ocupada y le agradezco por tomarse el tiempo de compartir sus reflexiones. Esta entrevista cuenta con el respaldo de _____.

Al ser la estructura de gobierno formal más cercana a los miembros de la comunidad, los gobiernos locales tienen un papel único para mejorar y garantizar la igualdad de género. Esta entrevista forma parte de una metodología de investigación que se está llevando a cabo a través de un proceso de evaluación de género y elaboración de un plan de acción para gobiernos locales a fin de explorar la manera en que las mujeres interactúan con su gobierno local, así como la forma en que las reformas pueden eliminar los obstáculos a la igualdad de las mujeres en la vida pública. Los resultados de esta entrevista se resumirán, se comunicarán al público y ayudarán a darle forma a las futuras políticas, programas, estructuras, prácticas de empleo, presupuestos y demás áreas de interés del gobierno local.

Antes de empezar, me gustaría comentar con usted algunas de las ideas que vamos a explorar en esta entrevista:

El género es el conjunto socialmente definido de roles, derechos, responsabilidades, prerrogativas y obligaciones de mujeres y hombres en las sociedades, así como un amplio espectro de identidades que no se ajustan a este binario. La definición y las expectativas de lo que significa ser mujer/niña u hombre/niño, y las sanciones por no cumplir con esas expectativas varían de una cultura a otra y con el tiempo, y a menudo se entrecruzan con otros factores como la etnia, la clase social, la edad y la orientación sexual.

Las normas de género son las reglas y expectativas sociales que rigen los atributos y las conductas que se valoran y consideran aceptables para hombres y mujeres dentro de una cultura o grupo social determinados. Las normas se aprenden y se refuerzan desde el nacimiento hasta la edad adulta mediante la observación, la instrucción, las sanciones positivas y negativas, la educación, los medios de comunicación, la religión, las leyes y otras instituciones sociales. En ocasiones, las normas pueden estar tan

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

generalizadas que los individuos suponen erróneamente que son “naturales” y por lo tanto no pueden cambiarse, a pesar de que “continuamente se están negociando, resistiendo y redefiniendo en las interacciones cotidianas”.

En nuestro estudio estamos tratando de entender mejor el impacto que tienen el género y las normas de género en las mujeres que trabajan en el gobierno local; en las políticas, los servicios y los programas del gobierno local; en el compromiso público con las mujeres de la comunidad y/o las organizaciones que representan a las mujeres; y en el presupuesto del gobierno local.

Le pedimos que sea tan abierto(a), honesto(a) y preciso(a) en sus comentarios como sea posible. Algunas de las preguntas durante esta sesión pueden ser personales y delicadas. Sin embargo, de ninguna manera está usted obligado(a) a hablar si no se siente cómodo(a) o si prefiere no responder a ciertas preguntas. Su participación es voluntaria y puede abandonar la entrevista en cualquier momento sin repercusiones negativas. Toda la información que se comparta hoy será confidencial y anónima. Las declaraciones no se le atribuirán a ninguna persona, ni a ningún distrito o lugar específico donde se haya realizado la entrevista. Sus datos estarán protegidos y únicamente tendrán acceso a ellos quienes formen parte del equipo de evaluación de género, aunque ninguna respuesta se le atribuirá a alguna persona en particular. No hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”; lo único que pedimos es que sean abiertas y sinceras. ¿Está usted de acuerdo en participar en esta entrevista?

¿Tiene alguna pregunta? Muy bien, comencemos”.

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PRINCIPALES (para todas las entrevistas)

Pregunta para romper el hielo:

¿Qué es lo que más le gusta de vivir aquí?

Información institucional

1. Hasta donde usted sabe ¿el gobierno local evalúa periódicamente sus políticas, servicios, eventos o estructuras para ver cómo afectan a grupos diversos de mujeres?
2. ¿La información del gobierno local es accesible para los grupos diversos de mujeres? Si es así, ¿de qué manera? Si no es así, ¿cuáles son los obstáculos a la accesibilidad?

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

3. ¿De qué manera considera usted que el gobierno local instituye políticas, comunicaciones, prácticas, servicios y eventos de una forma abierta y transparente?

EJEMPLO DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA A LAS/LOS FUNCIONARIOS(AS) QUE OCUPAN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL

Información institucional

1. ¿Existen vías para garantizar el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo (ya sean de elección popular o de designación directa)?
2. ¿Cómo se selecciona a los hombres, las mujeres y las personas con diversidad de género para participar en comités, ayuntamientos u otras estructuras o grupos internos?
3. ¿Las reglas del gobierno local toman en cuenta el género? Favor de explicar.
4. ¿Cómo se reclutan, contratan y representan los grupos diversos de mujeres en la estructura de personal del gobierno local u otras estructuras internas?
4. ¿El gobierno local respeta los compromisos, las leyes o los tratados firmados o promulgados por el gobierno nacional? Si es así, ¿de qué manera? Si no es así, ¿por qué no?

Información individual

5. Como se trata de un tema delicado y personal, usted no está obligado(a) a responder esta pregunta (así como no está obligado(a) a responder ninguna otra pregunta), por lo que le pido que únicamente lo haga si se sienten cómodo(a) respondiendo. ¿Ha sufrido usted algún tipo de acoso o violencia sexual o por razón de género al trabajar para el gobierno local?
6. ¿Considera usted que el gobierno local, o sus dirigentes, se toman en serio y hacen lo suficiente para abordar adecuadamente las denuncias de violencia de los hombres contra las mujeres, tanto dentro de la institución de gobierno como en la comunidad?
7. ¿Algún/a integrante del electorado o de la comunidad le ha informado alguna vez que ha sufrido extorsión sexual o acoso, o recibido peticiones

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

de soborno por parte de empleados, representantes o proveedores de servicios del gobierno local?

8. ¿Considera usted que cuenta con los recursos, el financiamiento, el apoyo del personal y/o la capacitación necesarios para atender eficazmente a los diferentes grupos de mujeres de la comunidad y ayudarlas a satisfacer sus necesidades? Si no es así, ¿cuál cree que es el obstáculo para obtener esos recursos?

EJEMPLO DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA A FUNCIONARIAS EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y MUJERES QUE TRABAJAN EN EL GOBIERNO LOCAL

Información institucional

1. ¿En qué aspectos considera usted que el gobierno local no satisface las necesidades de los grupos diversos de mujeres?
2. ¿En qué medida el gobierno local se ha adaptado y respondido al impacto desproporcionado que tuvo la pandemia de COVID-19 sobre las mujeres?
3. ¿El gobierno local utiliza algún tipo de financiamiento del gobierno nacional para abordar la desigualdad de género? Si es así, ¿de qué manera?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD

Información institucional

1. ¿Cómo cree usted que las/los funcionarios(as) elegidos(as) y el personal del gobierno local evaluarían las políticas, los servicios, los eventos o las estructuras para los distintos grupos de mujeres de la comunidad?
2. ¿Cómo evaluaría usted las políticas, los servicios, los eventos o las estructuras del gobierno local para los distintos grupos de mujeres de la comunidad? Si existe una brecha, ¿por qué?
3. ¿Cómo cree usted que las/los funcionarios(as) elegidos(as) y el personal del gobierno local evaluarían la disponibilidad o accesibilidad de la

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

información del gobierno para los distintos grupos de mujeres de la comunidad?

4. ¿Cómo evaluaría usted la disponibilidad o accesibilidad de la información del gobierno para los distintos grupos de mujeres de la comunidad? Si existe una brecha, ¿por qué?
5. ¿Cómo cree usted que las/los funcionarios(as) elegidos(as) y el personal del gobierno local evaluarían sus comunicaciones y demás esfuerzos de alcance comunitario con los distintos grupos de mujeres de la comunidad?
6. ¿Cómo evaluaría usted las comunicaciones y demás esfuerzos de alcance comunitario del gobierno local con los distintos grupos de mujeres de la comunidad? Si existe una brecha, ¿por qué?
7. ¿Considera usted que el gobierno local refleja un compromiso con la igualdad de género y proporciona fondos suficientes para servicios, programas y comunicaciones? Si no es así, ¿cuál cree que es el obstáculo para obtener esos recursos?

Información individual

8. ¿Cuáles cree usted que son los obstáculos para que las mujeres trabajen como funcionarias en cargos de elección popular o como miembros del personal en este gobierno local?
9. ¿Difiere esta respuesta en función de los distintos grupos de mujeres?
10. ¿Cuáles cree usted que son los obstáculos para que las mujeres de la comunidad se relacionen con este gobierno local de manera formal o informal?
11. ¿Difiere esta respuesta en función de los distintos grupos de mujeres?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA A MUJERES DE LA COMUNIDAD

Información individual

1. Como se trata de un tema delicado y personal, usted no está obligada a responder esta pregunta (así como no está obligada a responder ninguna otra pregunta), por lo que le pido que únicamente lo haga si se siente cómoda respondiendo. ¿Ha sufrido usted algún tipo de acoso o

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

violencia sexual o por razón de género al interactuar con funcionarios electos o personal del gobierno local?

2. ¿El acoso o la violencia sexual o por razón de género es algo predominante en la comunidad local? ¿Cómo ha intentado el gobierno local enfrentar este problema? ¿Alguna de las medidas ha impedido de manera eficaz el acoso o la violencia sexual o por razón de género?
3. ¿Qué le gustaría que el gobierno local hiciera (o hiciera en mayor medida) para aumentar la igualdad y la equidad de género? ¿Cuáles son algunos de los cambios a corto, mediano o largo plazo que le gustaría ver en su comunidad?
4. ¿Hay algún servicio, programa o evento en particular del gobierno local en el que usted participe más que en otros de los que se ofrecen? ¿Cómo ha sido su experiencia?
5. ¿Qué podrían hacer las/los funcionarios(as) elegidos(as) para aumentar su confianza en la institución o en su labor de representación?

CONCLUSIÓN DE LA PERSONA QUE ENTREVISTA (para todas las entrevistas)

Concluya la conversación de la siguiente manera:

“¿Tiene algo más que compartir sobre este tema que no hayamos cubierto ya? ¿Algo que desee agregar?”

Gracias por su participación. Esta ha sido una conversación muy fructífera y sus opiniones serán muy valiosas para la evaluación. Esperamos que haya sido interesante para usted.

Si hay algo con lo que no se sienta a gusto o sobre lo que desee comentar, puede contactarme a través de _____. Permítame recordarle que todos los comentarios incluidos en este informe serán anónimos y que usted también acordó mantener esta conversación de manera confidencial”.

###

Notas al final

1. “Gender Mainstreaming,” UN Women, n.d., <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=The%201995%20Fourth%20World%20Conference,for%20achieving%20gender%20equality%20commitments>.
2. “What Does Gender Equality Look like Today?” UN Women, October 6, 2021, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today>.
3. “Gender Discrimination Causes Inequality between Girls and Boys around the World,” Save the Children, n.d., <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/how-gender-discrimination-impacts-boys-and-girls>.
4. “Twelve Small Actions with Big Impact for Generation Equality,” UN Women, February 25, 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>.
5. Carolina Sherwood Bigelow, “10 Important Examples of Gender Inequality Happening Today,” The Borgen Project, July 11, 2018, <https://borgenproject.org/examples-of-gender-inequality/>.
6. “What Does Gender Equality Look like Today?,” UN Women, October 6, 2021, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today>.
7. Jürgen Menze, Stefan Tromel, Valentina Stoevska, et al., *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2019), <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>.
8. *A Briefer: Gender Inequality Causes Poverty*, (USAID, n.d.), <https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.
9. Frank Chirowa, Stephen Atwood, and Marc Van der Putten, “Gender Inequality, Health Expenditure and Maternal Mortality in Sub-Saharan Africa: A Secondary Data Analysis,” *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine* 5, no. 1 (August 13, 2013), <https://doi.org/10.4102/phcfm.v5i1.471>.
10. Kusum Kali Pal, Kim Piaget, Silja Baller, et al., *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report* (Geneva: World Economic Forum, 2022), https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.
11. “Global and Regional Averages of Women in Parliament,” IPU Parline, n.d., <https://data.ipu.org/women-averages>.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

12. “United Nations Global SDG Database,” United Nations Statistics Division, last modified January 1, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/unsdg>
13. *The Role of Local Governments in Promoting Gender Equality for Sustainability* (UCLG Women, December 6, 2015), https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf.
14. Naomi Hossain, Celestine Nyamu Musembi, and Jessica Hughes, *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections* (UNDP & UNIFEM, 2010), <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Corruption-accountability-and-gender.pdf>.
15. Odette Chalaby, “How Vienna Designed a City for Women,” Apolitical, August 23, 2017, <https://apolitical.co/solution-articles/en/vienna-designed-city-women>.
16. Wandia Seaforth, Elizabeth Mwaniki, Martha Mathenge, et al., *Gender Mainstreaming in Local Authorities: Best Practices* (UN Habitat, 2008), https://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf, pg. 52.
17. Ibid.
18. Alessandro Bellantoni, *Open Government: The Global Context and the Way Forward* (The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016), <https://www.oecd.org/gov/open-gov-way-forward-highlights.pdf>.
19. Naomi Hossain, Celestine Nyamu Musembi, and Jessica Hughes, *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections* (UNDP & UNIFEM, 2010), <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Corruption-accountability-and-gender.pdf>.
20. “Approach,” Open Government Partnership, n.d., <https://www.opengovpartnership.org/about/approach/>.
21. Caroline Hubbard, *Win with Women: Building Inclusive 21st Century Parties*, (National Democratic Institute, October 2018), <https://www.ndi.org/sites/default/files/WWWMethodology%20NEW%20LINKS.pdf>.
22. “Tool 4: Template Slide Deck for Preparatory Workshop with Women’s Rights Organisations,” Feminist Open Government Partnership, n.d., https://insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/GEWV/IG_FOGO_Tool-4_SlideDeck-Preparatory-Workshop-WROs_2020.pptx, pg. 10.
23. Gender transformative approaches: examines gender norms, roles and relations for women and men and how these affect access to and control over resources; addresses the causes of gender-based inequities to meet women and men’s specific needs; includes ways to transform harmful gender norms, roles and relations; the objective is often to promote gender equality; and

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

includes strategies to foster progressive changes in power relationships between women and men.

24. “Gender,” Open Government Partnership, n.d., <https://www.opengovpartnership.org/policy-area/gender/>.
25. Global Affairs Canada: https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=eng
26. Lis Meyers and Lindsey Jones, “Gender Analysis, Assessment, and Audit Manual & Toolkit,” ACDI/VOCA, (August 2012), <https://www.acdivoca.org/2012/07/gender-analysis-assessment-and-audit-manual-toolkit/>.
27. Margaret Greene, *A Practical Guide for Managing and Conducting Gender Assessments in the Health Sector* (USAID, 2013), <https://www.prb.org/wp-content/uploads/2013/06/05132013-IGWG-GenderAssessmentGuide-2013.pdf>.
28. Unless otherwise noted, key terms are quoted from: Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
29. Geeta Rao Gupta, Nandini Oomman, Caren Grown, et al., “Gender Equality and Gender Norms: Framing the Opportunities for Health,” *The Lancet* 393, no. 10190 (2019): 2550–62, [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)30651-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)30651-8/fulltext).
30. “Glossary of Terms,” Human Rights Campaign, n.d., https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms?utm_source=GS&utm_medium=AD&utm_campaign=BPI-HRC-Grant&utm_content=593035555804&utm_term=gender%20definition&gclid=Cj0KCQjwyMiTBhDKARIsAAJ-9VvWINVknGeuj24_2mfNMCbC3bEdTLAsXySgD-gQrloyCmVwvl-wknwaAhhQEALw_wcB.
31. “What Is Gender-Based Analysis Plus,” Government of Canada, last modified April 14, 2021, <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html>.
32. Susan Maybud, Adrienne Cruz, Nelien Haspels, et al., *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (International Labour Office, 2012), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf.
33. *Toolkit for More Gender-Responsive Action Plans* (Open Government Partnership, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/12/Gender-toolkit.pdf>.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

34. “What Is Gender Impact Assessment,” European Institute for Gender Equality, n.d.,
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>.
35. When gender blind policies or programs are created - policies and programs that do not consider existing gender inequalities in economic, political and social position and, in practice - there is a real potential of exacerbating harms experienced by diverse groups of women. See *The Gender Integration Continuum* (USAID, n.d.),
https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/Gender-Continuum-Power-Point_final.pdf.
36. “Open Government Declaration,” Open Government Partnership, n.d.,
<https://www.opengovpartnership.org/process/joining-ogp/open-government-declaration/>.
37. Ibid.
38. “Open and Responsive Government” in *Government at a Glance 2009* (OECD, October 22, 2009),
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264061651-32-en.pdf?expires=1644946535&id=id&accname=guest&checksum=E01C11FE5D7DBC8C6A139F7D43BE485C>.
39. Craig Matasick, *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust* (OECD, March 27, 2017),
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264268920-8-en.pdf?expires=1637703106&id=id&accname=guest&checksum=2A0B4035A765262153B278ED3124F77D>.
40. Decentralization Thematic Team, “Accountability, Transparency and Corruption in Decentralized Governance,” World Bank, n.d.,
<https://www.ciesin.columbia.edu/decentralization/English/Issues/Accountability.html>.
41. “Open Government Declaration,” Open Government Partnership, n.d.,
<https://www.opengovpartnership.org/process/joining-ogp/open-government-declaration/>.
42. Ibid.
43. Katy Steinmetz, “She Coined the Term ‘Intersectionality’ over 30 Years Ago. Here’s What It Means to Her Today,” *Time*, February 20, 2020,
<https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>.
44. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020),
https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
45. Ernesto Velasco-Sánchez, *Designing and Managing an OGP Multistakeholder Forum* (OGP, n.d.),
<https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/06/Multistakeholder-Forum-Handbook.pdf>.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

46. Jean Martial Bonis Charancle and Elena Lucchi, *Incorporating the Principle of “Do No Harm”: How to Take Action without Causing Harm, Reflections on a Review of Humanity & Inclusion’s Practices* (F3E, 2018), https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/donoharm_pe_07_synthesis.pdf.
47. “OGP Multi-Stakeholder Forums Handbook,” (Open Government Partnership, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2016/09/Multistakeholder-Forum-Handbook.docx>.
48. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
49. “OGP Multi-Stakeholder Forums Handbook,” (Open Government Partnership, n.d.), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2016/09/Multistakeholder-Forum-Handbook.docx>.
50. “Designing And Managing An OGP Multistakeholder Forum,” (Open Government Partnership), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/06/Multistakeholder-Forum-Handbook.pdf>
51. Ibid.
52. *Guidelines on Promoting the Political Participation of Persons with Disabilities* (Organization for Security and Co-operation in Europe, March 15, 2019), <https://www.osce.org/odihr/414344>.
53. *Information for All: European Standards for Making Information Easy to Read and Understand* (Inclusion Europe, n.d.), https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2017/06/EN_Information_for_all.pdf.
54. *Smart Goal Setting Worksheet* (Cornerstone Executive & Life Coaching, 2008) <https://www.ndi.org/sites/default/files/Handout%203%20-%20SMART%20Goal%20Setting%20Worksheet.pdf>.
55. Filippo Trevisan, “Making Focus Groups Accessible and Inclusive for People with Communication Disabilities: A Research Note,” *Qualitative Research* 21, no. 4 (July 22, 2020): 619-627, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1468794120941846>.
56. *Section 4: Key Informant Interviews* (UCLA Center for Health Policy Research, n.d.), https://healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data/trainings/Documents/tw_cba23.pdf.
57. “Writing Accessible Surveys,” Imperial College London, n.d., <https://www.imperial.ac.uk/staff/tools-and-reference/web-guide/training-and-events/materials/accessibility/surveys/>.

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

58. Filippo Trevisan, “Making Focus Groups Accessible and Inclusive for People with Communication Disabilities: A Research Note,” *Qualitative Research* 21, no. 4 (July 22, 2020): 619-627, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1468794120941846>.
59. Feminist MEL and Gender-Sensitive Research, NDI presentation.
60. “Inclusive Event Planning,” Government of Canada, April 14, 2021, <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/resources/inclusive-event-planning.html>.
61. “OGP Local Handbook,” Open Government Partnership, January 7, 2021, <https://www.opengovpartnership.org/documents/ogp-local-handbook/#annex2>.
62. “Gender,” Open Government Partnership, n.d., <https://www.opengovpartnership.org/policy-area/gender/>.
63. *Gender & Inclusion Fact Sheet* (Open Government Partnership, 2020), https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/11/Gender_-_Inclusion-fact-sheet.pdf.
64. Jean Martial Bonis Charancle and Elena Lucchi, *Incorporating the Principle of “Do No Harm”: How to Take Action without Causing Harm, Reflections on a Review of Humanity & Inclusion’s Practices* (F3E, 2018), https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/donoharm_pe_07_synthesis.pdf.
65. *A Guide to Open Government and the Coronavirus: Open Response + Open Recovery* (Open Government Partnership, October 14, 2020), <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2020/06/OGP-Guide-to-Open-Gov-and-Coronavirus.pdf>.
66. Ibid.
67. “Article 9: Accessibility,” in *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol* (UN, adopted December 13, 2006), <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>.
68. Decentralization Thematic Team, “Accountability, Transparency and Corruption in Decentralized Governance,” World Bank, n.d.,
69. “What Is Corruption?” Transparency International, n.d., <https://www.transparency.org/en/what-is-corruption>.
70. Caroline Hubbard and Alan Greig, *Men, Power and Politics: Program Guidance* (NDI, November 2020), https://www.ndi.org/sites/default/files/Men%2C%20Power%20and%20Politics%20Program%20Guidance%2011_20_2020%206.pdf.
71. Ibid.
72. Ibid.
73. Ibid.
74. Ibid.
75. “Glossary of Terms,” Human Rights Campaign, n.d., https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms?utm_source=GS&utm_medium=AD&utm_campaign=BPI-HRC-Grant&utm_content=593035555804&utm_

Guía de Evaluación de Género y Elaboración de Planes de Acción para Gobiernos Locales

[term=gender%20definition&gclid=Cj0KCOjwyMITBhDKARIsAAJ-9VvWINVkngeuj24_2mfNMCbC3bEdTLAsXySgD-gOrloyCmVwvl-wknwaAhhQEALw_wcB](https://www.icma.org/transparent-governance-anti-corruption#:~:text=Transparent%20governance%20means%20that%20government).

76. "Transparent Governance & Anti-Corruption," ICMA, n.d.,

<https://icma.org/transparent-governance-anti-corruption#:~:text=Transparent%20governance%20means%20that%20government>.

77. Jeannie Harvey and Patricia Morris, *The Gender Audit Handbook* (InterAction, 2010),

<https://www.interaction.org/wp-content/uploads/2019/03/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>.

78. POR FAVOR TENER EN CUENTA: ésto deberá ser actualizado para reflejar quién recopilará los datos y quién específicamente tendrá acceso a ellos. Por ejemplo, deberá señalarse si únicamente el Equipo de Evaluación de Género tendrá acceso a ellos, y cómo se protegerán estos datos.