



**Programa de las  
Naciones Unidas  
para el Medio Ambiente**

Distr.  
GENERAL

UNEP/OzL.Pro/ExCom/81/9  
28 de mayo de 2018



ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ EJECUTIVO DEL FONDO MULTILATERAL  
PARA LA APLICACIÓN DEL  
PROTOCOLO DE MONTREAL  
Octogésima primera Reunión  
Montreal, 18 – 22 de junio de 2018

**ESTUDIO TEÓRICO PARA LA EVALUACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y POLÍTICAS  
DEL PROTOCOLO DE MONTREAL**

**Antecedentes**

1. En su 80ª reunión, el Comité Ejecutivo aprobó el mandato para el estudio teórico de la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y políticas del Protocolo de Montreal (decisión 80/9). El estudio teórico tiene la finalidad de contribuir a mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos relacionados y de alentar a los interesados directos del Fondo Multilateral (FML) a analizar una forma más sistemática de incluir la pertinencia de las cuestiones de género en sus actividades. El mandato para el estudio teórico figura en el Anexo I del presente documento.

2. El concepto de la incorporación de la perspectiva de género se puso de relieve en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing. Se incluyó en la Plataforma de Acción de Beijing y posteriormente se convirtió en un elemento importante de las políticas y los programas de las Naciones Unidas (ONU). La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros mediante el empoderamiento de las mujeres<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Naciones Unidas. Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al año 1997. A/52/18, septiembre de 1997.

3. Todos los organismos de la ONU tienen la responsabilidad de adoptar una perspectiva de género y de analizar de qué manera las cuestiones de género son pertinentes para su mandato. Los cuatro organismos de la ONU que participan como organismos de ejecución en la aplicación del Protocolo de Montreal cuentan con una política de género<sup>2</sup>.

#### Objetivos del estudio teórico

4. La finalidad del estudio teórico es hacer un balance de los esfuerzos para incluir la incorporación de una perspectiva de género en las actividades y proyectos relacionados con la aplicación del Protocolo de Montreal, con miras a explorar un enfoque más sistemático para incluir la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados. El estudio teórico analizará la manera en que las políticas de género de los organismos de ejecución se tienen en cuenta en las actividades del FML, tanto en el diseño de los proyectos como en su ejecución; si se consulta a los asesores en cuestiones de género y coordinadores de cuestiones de género; si los hombres y las mujeres tienen igualdad de oportunidades para obtener beneficios de las actividades de creación de capacidad, como capacitación y talleres y para participar en el proceso de adopción de decisiones; la manera en que las campañas de sensibilización abordan las cuestiones de género; y si se recopilan datos desglosados por sexo.

#### Metodología

5. Se llevó a cabo un análisis cualitativo. El estudio teórico examinó los documentos existentes, como propuestas de proyecto, informes sobre la marcha de las actividades, informes finales de las reuniones del Comité Ejecutivo y la base de datos sobre las lecciones aprendidas de los informes de terminación de proyectos, así como todos los documentos utilizados para preparar las evaluaciones de la Secretaría a partir de la 69ª reunión. Se envió a los organismos de ejecución un cuestionario breve, que fue respondido por tres de los cuatro organismos de ejecución. Se envió otro cuestionario a las 125 dependencias nacionales del ozono que participaron en la reunión de redes realizada en París, en enero de 2018, en la que se compartió información acerca de este estudio teórico. El cuestionario se volvió a enviar a las dependencias nacionales del ozono hasta que se recopiló una muestra de 32 respuestas. Se mantuvieron deliberaciones con las dependencias nacionales del ozono durante la reunión de redes, y con los organismos de ejecución en la Reunión de coordinación interinstitucional<sup>3</sup>. Los cuestionarios se presentan en el anexo III del presente documento. En ese estudio, se incluyó solo a los cuatro organismos de ejecución y no así a los organismos bilaterales, a fin de permanecer dentro del marco conceptual de las Naciones Unidas y utilizar la misma terminología.

6. El ámbito de un estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género relativo a los organismos de ejecución podría abarcar dos esferas: de qué manera se refleja la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional de los organismos de ejecución (es decir, la forma en que el organismo de ejecución trata a sus propios empleados desde el punto de vista de la igualdad de género) y de qué manera se aplica en el plan estratégico de la organización, en las actividades y proyecto destinados a tener una repercusión social. Este estudio se centra únicamente en la segunda esfera.

#### **Reseña sobre la incorporación de la perspectiva de género en las Naciones Unidas**

7. Las cuestiones de género se han tenido en consideración desde la misma creación de la ONU. El preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas reafirma “la fe en los derechos fundamentales del hombre,

---

<sup>2</sup> UNEP Policy and Strategy for Gender Equality and the Environment 2014-17 (P&S); World Bank Group gender strategy: gender equality, poverty reduction and inclusive growth, 2015; Estrategia de igualdad de género del PNUD 2014-2017; Estrategia de la ONUDI sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, 2016-2019; UNIDO Guide on Gender Mainstreaming. Montreal Protocol Projects.

<sup>3</sup> La 81ª Reunión de coordinación interinstitucional se celebró del 6 al 8 de marzo de 2018.

en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”<sup>4</sup>.

8. En 1946, el Consejo Económico y Social estableció la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, un órgano intergubernamental especializado centrado en analizar y documentar los aspectos sociales y económicos relacionados con la vida de la mujer y en el fomento de la igualdad de género.

9. Durante la década de 1970, cuando la segunda ola del feminismo actuó con miras a reducir las desigualdades basadas en el género en áreas tales como la familia, el lugar de trabajo y la legislación, la promoción mundial de la igualdad y los derechos de las mujeres adquirió impulso. Esto también se reflejó en hitos como el Año Internacional de la Mujer, declarado por la ONU en 1974, la primera Conferencia Internacional sobre la Mujer organizada por la ONU en 1975 y, más aún, en la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDCM), un acuerdo amplio destinado a proteger los derechos de las mujeres, en 1979. En 1992, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD), en el Principio 20 de su Declaración de Río, destacó el papel fundamental que desempeñan las mujeres en la ordenación del medio ambiente y en el logro del desarrollo sostenible.

10. Los conceptos de empoderamiento de las mujeres e incorporación de la perspectiva de género recibieron cada vez mayor atención después de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing in 1995. La Plataforma de Acción, el documento fundamental de la conferencia, recibió una amplia difusión y proporcionó un marco de referencia y un vocabulario que las activistas podían utilizar para formular las cuestiones de su interés. En esa conferencia, también se produjo el cambio del paradigma “la mujer en el desarrollo” al concepto más abarcador y relacional de “género y desarrollo”, con el que la atención dejó de centrarse únicamente en la mujer para centrarse en la mujer como participante en un contexto de relaciones de poder. Además, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyeron la igualdad de género en el tercer objetivo: “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”; y, 15 años más tarde, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyeron la igualdad de género como un objetivo individual y también como una cuestión intersectorial.

11. Si bien la incorporación de la perspectiva de género y su concepto general parecen sencillos en las organizaciones que se ocupan de cuestiones económicas y sociales, esta puede resultar más complicada en el caso de las organizaciones técnicas, ya que no resulta fácil identificar cuestiones relacionadas con el género en los proyectos que tratan sobre tecnología o normas técnicas.

12. Por lo tanto, los organismos de la ONU con un perfil técnico también comenzaron a tener más en cuenta las cuestiones de género en sus políticas y programas, dado que las tecnologías que se transfieren por medio del programa de cooperación técnica tienen repercusiones sociales y económicas para sus posibles usuarios y beneficiarios. La posible contribución de los proyectos de cooperación técnica depende de las actitudes de las personas que desempeñan un papel esencial en la realización de la incorporación de la perspectiva de género. El personal y las contrapartes pueden requerir asistencia especializada para ayudar a garantizar que tanto hombres como mujeres obtengan beneficios de la programación y las actividades de proyecto. El análisis de las cuestiones de género debería formar parte de todos los proyectos de asistencia técnica<sup>5</sup>.

### **Políticas de incorporación de la perspectiva de género en los organismos de ejecución**

13. Todos los organismos de ejecución cuentan con una política de género que abarca toda su organización. Las políticas hacen hincapié en la importancia de promover la igualdad de género y de

<sup>4</sup> Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas.

<sup>5</sup> *Towards A Gender Mainstreaming Action Plan for The Department of Technical Cooperation*. Organismo Internacional de Energía Atómica. 2006

incorporar una perspectiva de género en los proyectos y programas. Reconocen los derechos relacionados con el género como derechos humanos importantes y la igualdad de género como un medio para alcanzar el desarrollo social y económico, como se expresa en los ODS.

14. El PNUD, con una importante labor programática y en su calidad de “anotador” para los ODS, es un organismo líder en el ámbito del género y fue el primer organismo de las Naciones Unidas en definir las competencias necesarias para lograr adelantos en la igualdad de género. En la Estrategia de igualdad de género del PNUD más reciente, para el período 2014-2017, se afirma el compromiso de la organización de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Según esta estrategia, el género debe integrarse como una cuestión intersectorial en todas las etapas del ciclo de los programas y los proyectos, ya desde la fase de diseño, recopilando datos desglosados por sexo y formulando indicadores de género. El PNUD creó varios mecanismos institucionales diferentes para garantizar que se incorpore la perspectiva de género:

- a) El proceso de evaluación de proyectos, de conformidad con las Políticas y procedimientos de programas y operaciones del PNUD;
- b) El sistema de seguimiento del marcador de género para verificar los resultados en materia de igualdad de género en las inversiones; y
- c) El Informe anual de resultados, que incluye una sección sobre el género.

15. El PNUMA ha preparado una política y estrategia en materia de igualdad de género y medio ambiente para el período 2014-2017 (*Gender Equality and the Environment Policy and Strategy (P&S) 2014-2017*) que se centra en la promoción de salvaguardias sociales en las esferas programáticas y operacionales de la organización. Esta política y estrategia establece arreglos institucionales en consonancia con las normas establecidas en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Además, la igualdad de género es el tema de la norma de salvaguardia 8 del Marco de sostenibilidad ambiental, social y económica del PNUMA (2015).

16. La ONUDI elaboró en 2015 una guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos del Protocolo de Montreal que indica que su objetivo es ayudar al personal de la ONUDI que participa en intervenciones relacionadas con el Protocolo de Montreal, así como a las contrapartes nacionales y locales, los organismos, los asociados internacionales y del sector privado y los expertos, a aplicar una perspectiva de género en su trabajo y, más específicamente, a incorporar el género en el ciclo completo de los proyectos<sup>6</sup>. La guía señala la diferencia entre los hombres y las mujeres en cuanto a la forma en que las SAO les afectan, ya sea física o socialmente, debido a las diferencias biológicas y las cuestiones relacionadas con la división del trabajo, y hace hincapié en la participación de las mujeres en las reuniones y conferencias internacionales.

17. La guía presenta herramientas prácticas para incluir las cuestiones de género en varios niveles del ciclo de los proyectos (es decir, formulación, ejecución, supervisión y evaluación del proyecto). Propone un análisis de género y da ejemplos de indicadores de género. En el Cuadro 1 a continuación se presenta un aspecto de un marco lógico que contempla las cuestiones de género para los proyectos del Protocolo de Montreal para desarrollo y transferencia de tecnología (entre otras categorías se incluyen sensibilización/creación de capacidad y un foro mundial).

---

<sup>6</sup> *Guide on Gender Mainstreaming Montreal Protocol Project*, 2015, Viena.

**Cuadro 1. Marco lógico de la ONUDI que contempla las cuestiones de género para los proyectos del Protocolo de Montreal**

<b>Categoría</b>	<b>Desarrollo y transferencia de tecnología</b>
<b>Productos/actividades relacionados con el Protocolo de Montreal</b>	Apoyo a la implementación de tecnologías de PAO nulo y PCA bajo en la industria para reducir el consumo de SAO.
<b>Posibles actividades de GEEW<sup>7</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedir a las empresas que proporcionen al personal de la ONUDI información acerca de las aptitudes de sus empleados y empleadas para generar datos de base o una reseña de situación (por ejemplo, nivel de educación formal, capacitación adicional a la que asistió, puesto actual).</li> <li>• Hacer del género una parte integrante de toda la capacitación que se proporcione (por ejemplo, por medio de sesiones dedicadas al género, la presentación de datos desglosados por sexo).</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los materiales de capacitación e información/cooperar con los especialistas en género para incluir las consideraciones de género en los materiales de capacitación/información (por ejemplo, mediante la inclusión de secciones dedicadas al género, datos desglosados por sexo, información sobre repercusiones diferenciadas por sexo, ilustraciones de mujeres y hombres).</li> </ul>
<b>Posibles indicadores de GEEW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se concede acceso a archivos/base de datos de personal con información sobre las aptitudes de los empleados y las empleadas (s/n).</li> <li>• Porcentaje de tiempo dedicado al género en la capacitación.</li> <li>• Un especialista en género participa en la preparación de los materiales de capacitación/información (s/n).</li> <li>• Los materiales de capacitación/información tienen en cuenta las cuestiones de género (s/n).</li> </ul>
<b>Posibles productos de GEEW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La información sobre los empleados y las empleadas, incluido su nivel de aptitud, está documentada y es accesible para el personal de la ONUDI.</li> <li>• Los planes/currículos de capacitación están ajustados y abarcan cuestiones de género específicas del sector. Las políticas reconocen a las mujeres y los hombres como usuarios clave de los servicios de energía y les permiten beneficiarse por igual del acceso a servicios de energía modernos y tecnologías de eficiencia energética.</li> <li>• Se preparan y difunden materiales de capacitación que tienen en cuenta las cuestiones de género.</li> </ul>
<b>Posibles resultados de GEEW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal de la ONUDI tiene una mejor perspectiva de la paridad de género en las empresas y el nivel de aptitudes educativas de los trabajadores y las trabajadoras.</li> <li>• Un número más alto de trabajadores y trabajadoras son sensibles a las cuestiones de género y son más conscientes de las cuestiones de género específicas del sector.</li> </ul>

18. El Banco Mundial aplica su estrategia de género actualizada (2015) en todos los niveles de sus operaciones, incluidos los proyectos financiados por el FML. Se pone en práctica por medio de los Marcos de Alianzas con el País, en los que se llevan a cabo evaluaciones e informes de género, se difunden los resultados y conclusiones y se identifican las medidas con perspectiva de género como parte de la estrategia de asistencia del Banco Mundial para el país. Estas medidas se tratan con los diferentes asociados y se integran en los proyectos financiados por el Banco Mundial. En la etapa de preparación de proyecto, se prepara una evaluación de impacto ambiental y social y un plan ambiental y social cuando se identifican

<sup>7</sup> Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (GEEW, por su sigla en inglés).

cuestiones y dificultades de género específicas. Como se trata de un enfoque relativamente nuevo, se prevé que se aplicará en los proyectos del FML en el futuro próximo.

Aplicación de un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en los proyectos de los organismos de ejecución financiados por el FML

19. Se hizo una búsqueda de información sobre cuestiones de género en los documentos relacionados con el FML de los últimos cinco años. Entre estos, documentos de proyecto, programas e informes sobre la marcha de las actividades de los organismos de ejecución, informes de evaluación y documentos relacionados, los informes finales de las reuniones del Comité Ejecutivo desde la 69ª reunión en adelante y la base de datos de lecciones aprendidas de los informes de terminación de proyectos. Se encontraron solo tres menciones específicas del género, dos de ellas en documentos de proyecto y una en un informe final del Comité Ejecutivo<sup>8</sup>.

20. El cuestionario que se envió a los organismos de ejecución generó información sobre los logros y dificultades relacionados con el género que se describen a continuación:

21. Se llevaron a cabo actividades que tienen en cuenta el género en varios proyectos financiados por el FML y ejecutados por el PNUD. Por ejemplo, en el Perú, la dependencia nacional del ozono organizó un taller solo para mujeres sobre buenas prácticas de refrigeración y aire acondicionado y manejo de refrigerantes naturales.

22. En El Salvador, la dependencia nacional del ozono, con asistencia del PNUD, fortaleció la capacidad administrativa de las mujeres para gestionar empresas pequeñas y medianas por medio de la organización de un curso de capacitación especializada. Además, considerando la importancia de esta cuestión, el PNUD está llevando a cabo análisis de género en algunos proyectos financiados por el FML a fin de establecer los vínculos específicos con el género en diferentes sectores.

23. La ONUDI presenta los documentos de diseño de los proyectos nuevos al coordinador de cuestiones de género para que lleve a cabo un examen teniendo en cuenta las cuestiones de género. De este modo, se garantiza que cada proyecto aborde las cuestiones de género del modo correspondiente (por ejemplo, contratando especialistas en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en las fases de desarrollo y ejecución, buscando entornos para la participación de las mujeres en las actividades y garantizando que se recopilen o analicen datos desglosados por sexo). Además, la ONUDI utiliza un marcador de género, una herramienta que permite a la organización hacer un seguimiento de la asignación de recursos financieros a actividades de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y, por ende, el grado de integración de actividades relacionadas con el género en los proyectos y programas de la ONUDI. Este proceso, no obstante, no se sigue con los proyectos del FML, dado que no tiene una política de género o un coordinador de cuestiones de género. No obstante, algunas actividades relacionadas con el FML incluyeron un enfoque de género. Por ejemplo, en junio de 2017, el Departamento de Medio Ambiente de la ONUDI organizó una reunión de expertos sobre “Oportunidades, desafíos y acciones clave para la reducción de los HFC, con un capítulo especial sobre África”, que incluyó una sesión en la que se trató el tema de las mujeres en la refrigeración.

24. Como parte de un proyecto para eliminar el uso del metilbromuro, ejecutado por la ONUDI en varios estados de México, se capacitó a 1 700 personas, de las que 700 eran mujeres. Las mujeres fueron una parte esencial de proceso de injerto, especialmente para “el corte”<sup>9</sup>, un procedimiento delicado que

---

<sup>8</sup> Los documentos de proyecto de la ONUDI en los que se mencionaba el género son: un taller realizado en Viet Nam, que hacía referencia a políticas de género y otros asuntos públicos y un curso de capacitación sobre incorporación de la perspectiva de género para el personal de la ONUDI. En el informe final del Comité Ejecutivo se mencionan “el reglamento y la reglamentación de las Naciones Unidas en relación con la representación de género” en relación con la contratación.

<sup>9</sup> El corte es una de las varias fases del proceso, en la que se injerta el tallo de una planta en el patrón de otra planta.

requiere personal capacitado especialmente. En México, la mayoría de las personas empleadas para esta función son mujeres, predominantemente de menos de 30 años, con un promedio de 2 o 3 hijos cada una. Tener capacitación en los injertos abre más oportunidades, que permiten a la mujeres enviar a sus hijos a la educación superior, comprar una casa o, incluso, iniciar su propia empresa. Actualmente, las empresas de Baja California, Baja California Sur, Colima y Sonora han adoptado esta técnica, que al mismo tiempo empodera a las trabajadoras de los agronegocios en México.

25. El Banco Mundial evaluó recientemente los proyectos de espuma de poliuretano comprendidos en la etapa I del plan de gestión de eliminación de HCFC (PGEH) de China para presentar lecciones aprendidas e información sobre la posible brecha entre los géneros en el contexto del proceso de cierre de las líneas de producción y la reubicación de las empresas de espumas, en el que se producían reducciones o reubicación del personal. En estos casos, puede suceder que los sistemas de remuneración indebida creen discriminación entre los hombres y las mujeres, así como una disminución de los medios de subsistencia y los ingresos, especialmente para los grupos vulnerables como las mujeres y los empleados ancianos que pueden enfrentar dificultades para conseguir otros puestos de trabajo. La evaluación, no obstante, llegó a la conclusión de que no había sucedido nada por el estilo, dado que los empleados participaban en las deliberaciones y negociaciones y recibían el mismo paquete de remuneración. En Jordania, durante la ejecución del plan de eliminación de SAO y las conversiones del CFC, se observó que el proceso de transición a tecnologías que no utilizan SAO daba lugar a más puestos de trabajo cualificados, con un alto grado de capacitación en seguridad en el lugar de trabajo, en la que participaban tanto hombres como mujeres. Uno de los hallazgos fue que las empresas emplean a mujeres en los departamentos tanto administrativos como técnicos.

#### Dificultades para aplicar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género

26. Los organismos de ejecución señalaron varias dificultades para aplicar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en los proyectos financiados por el FML. Algunas de ellas son inherentes a la estructura del FML, tales como la falta de una política específica que promueva las cuestiones de género. Otra de las dificultades se relaciona con la información limitada sobre el alcance de las cuestiones de género reales o posibles dentro del amplio abanico de actividades comprendidas en un proyecto del FML. Además, debido a la escasez de recursos dedicados, las repercusiones de género de los proyectos del FML no están reflejadas, a pesar de que los proyectos del FML pueden tener algunas dimensiones de género importantes, como la creación de oportunidades de empleo tanto para los hombres como para las mujeres; la capacitación de agricultores expuestos a sustancias químicas tóxicas para que puedan manejar mejor esas condiciones insalubres; y la introducción de mejores prácticas ocupacionales tanto para los hombres como para las mujeres.

27. Otras dificultades se deben a factores externos, como la conciencia limitada de los interesados directos acerca de las cuestiones de género y la insuficiencia de conocimientos acerca de cómo incorporar eficazmente la perspectiva de género en las políticas y planes correspondientes. Además, la baja disponibilidad de mujeres cualificadas en ciencia y tecnología obstaculiza la contratación de expertas para la ejecución de los proyectos así como entre los beneficiarios.

#### Incorporación de la perspectiva de género en el terreno

28. Las dependencias nacionales del ozono son los instrumentos institucionales fundamentales para la ejecución de los proyectos financiados por el FML. Son el vínculo entre los organismos de ejecución, los gobiernos y las empresas privadas y desempeñan un papel importante en la coordinación entre varios interesados directos y en la difusión de información por medio de campañas de sensibilización.

29. Treinta y dos dependencias nacionales del ozono respondieron el cuestionario para este estudio teórico, expresando sus opiniones sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos del FML, dando ejemplos y formulando recomendaciones. En algunos casos, los encuestados adoptaron un enfoque algo normativo respecto de la incorporación de la perspectiva de género; es decir, percibían la

situación como debería ser, y no necesariamente como en realidad es. En algunos casos, la falta de conocimientos acerca de la terminología y los conceptos relacionados con el género dio lugar a confusiones.

30. Veinte encuestados respondieron que no a la pregunta acerca de si la incorporación de la perspectiva de género se tiene en cuenta en el diseño de los proyectos y el ciclo de los proyectos, mientras que otros destacaron que se invita a las mujeres a participar en las reuniones; que se tienen en cuenta el equilibrio de género y la participación de las mujeres en las actividades de proyecto; y que se ofrece igualdad de oportunidades para participar en cursos de capacitación tanto a los hombres como a las mujeres. Una de las pruebas que se mencionó es que una mujer conduce la dependencia nacional del ozono o que hay mujeres entre el personal de la dependencia. Uno de los encuestados menciona que se han tenido en cuenta prioridades específicas para abordar las desigualdades de género en todos los componentes del proyecto en la etapa II del PGEH.

31. Cuando se preguntó si la dependencia nacional del ozono está en contacto con los asesores en cuestiones de género o coordinadores de cuestiones de género de los organismos de ejecución, la mayoría de los encuestados respondió que no. Seis encuestados destacaron que en su ministerio rector hay un especialista en cuestiones de género al que pueden consultar si es necesario.

32. Cuando se preguntó acerca de políticas destinadas a ayudar a las mujeres a estar representadas en la adopción de decisiones en la ejecución de los proyectos del FML, algunos encuestados respondieron afirmativamente. Afirmaron que su país cuenta con una estrategia de promoción de la mujer en los puestos de liderazgo, o que la igualdad de género está incorporada en el texto de su Constitución. Sin embargo, algunos encuestados indicaron que las políticas no se conocen bien y realmente no se aplican o, simplemente, que no hay políticas de género relacionadas con la ejecución de los proyectos del FML.

33. Según la mayoría de los encuestados, los hombres y las mujeres tienen igualdad de oportunidades para obtener beneficios de las actividades de creación de capacidad y que se les alienta a participar en la capacitación. No obstante, considerando la orientación masculina del sector de refrigeración, participan más hombres que mujeres. Por lo tanto, aunque en principio las oportunidades están abiertas a todos, las participación está sesgada en favor de los hombres. En la mayoría de los países de la muestra, se hacen invitaciones a participar en las actividades de creación de capacidad sin diferenciación entre los sexos. Según uno de los encuestados, la principal prioridad del PGEH es abordar las desigualdades de género, lo que coincide con la iniciativa del gobierno de identificar brechas de género en la industria y aplicar medidas de equidad de género para corregirlas. Cabe señalar que las mujeres están más representadas como funcionarias de aduanas, importadoras y distribuidoras y que los pequeños talleres de refrigeración son frecuentemente empresas familiar en las que también participan las mujeres, especialmente en la compra de gases refrigerantes y herramientas de refrigeración. Del mismo modo, son los usuarios finales de los electrodomésticos y son quienes toman las decisiones sobre su compra.

34. Un encuestado describió la manera en que, en un curso de capacitación, las pocas mujeres de una escuela industrial que participaban en una capacitación básica se sintieron motivadas y ahora están trabajando en alguna gran empresa de refrigeración. La dependencia nacional del ozono también contrató a una experta internacional en refrigeración que ha sido, hasta la fecha, el mejor experto que han tenido, lo que demuestra que el prejuicio en contra de las mujeres que trabajan en el sector no tiene asidero. De allí surge la necesidad de incorporar a las mujeres en los talleres y los cursos de capacitación y de poner en práctica campañas de sensibilización específicas sobre el género, dado que los encuestados afirmaron, unánimemente, que no se habían realizado campañas de ese tipo.

#### Datos desglosados por sexo

35. No cabe duda de la importancia de los datos desglosados por sexo para el seguimiento de la igualdad de género. Ambas categorías de encuestados (organismos de ejecución y dependencias nacionales del ozono) indicaron que esos datos no se recopilan, así como tampoco se informan los hallazgos



respectivos. Uno de los organismos de ejecución recopila datos desglosados por sexo regularmente desde 2016, mientras que otros dos no recopilan esos datos en el contexto del FML. Sin embargo, recopilan los datos solicitados en sus estrategias nacionales sobre el género, pero como los informes al FML no incluyen cuestiones de género, no se proporciona esa valiosa información. Según las dependencias nacionales del ozono, en la mayoría de los casos, los proyectos no recopilan datos desglosados por sexo y, por lo tanto, no hay estadísticas sobre el género en las actividades relacionadas con los proyectos del FML. Solo cinco de los encuestados afirmó tener esos datos, especialmente en relación con la participación en la capacitación, pero que no tiene datos de nivel sectorial que comprendan todas las actividades existentes.

#### Análisis de fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas (SWOT)

36. Un análisis SWOT<sup>10</sup> es una herramienta que ayuda a identificar los principales activos y dificultades de una organización o en la ejecución de una acción o proceso, como la incorporación de la perspectiva de género. En este caso, la clasificación de la información proporcionada por los organismos de ejecución y las dependencias nacionales del ozono ayuda a diferenciar entre las fuerzas y debilidades internas en comparación con las oportunidades y amenazas externas en la aplicación de una perspectiva de género en los proyectos del FML. Basándose en la información que figura en los cuestionarios remitidos por los organismos de ejecución y las dependencias nacionales del ozono, la Oficial Superior de Supervisión y Evaluación llevó a cabo un análisis SWOT, con los resultados que se indican a continuación:

##### *Fuerzas*

37. Varios factores se podrían considerar fuerzas en la incorporación de la perspectiva de género, tales como los siguientes, entre otros:

- a) Entre los organismos de la ONU, la igualdad de género es un objetivo reconocido y no se pone en duda la importancia de lograrla;
- b) Todos los organismos de ejecución han formulado políticas de incorporación de la perspectiva de género. En el nivel de los organismos, hay asesores o coordinadores de cuestiones de género;
- c) Un organismo de ejecución ha elaborado una guía para la incorporación de la perspectiva de género, junto con indicadores que se pueden adaptar a todos los proyectos del FML; y
- d) En el nivel del terreno, entre el personal de las dependencias nacionales del ozono que participa en la ejecución de los proyectos, existe interés en las cuestiones de género.

##### *Debilidades*

- a) Las cuestiones de género rara vez se tienen en cuenta en el diseño de los proyectos;
- b) En función de los recursos, los proyectos no aplican la presupuestación con perspectiva de género;
- c) Aunque los organismos de ejecución tienen su propia política de género, esta no está adaptada a la especificidad de los proyectos del FML;

---

<sup>10</sup> El análisis SWOT es una técnica de planificación estratégica que se utiliza para identificar las fuerzas (características del proyecto que le dan una ventaja por sobre otros), las debilidades (características del proyecto que lo ponen en desventaja en relación con otros), las oportunidades (elementos del entorno que el proyecto podría aprovechar en su beneficio) y las amenazas (elementos del entorno que podrían ocasionar problemas para el proyecto) en relación con la planificación del proyecto.

- d) El FML no tiene una política de género;
- e) No hay capacitación sobre género para el personal de proyectos o para incluir el género en el diseño de los proyectos;
- f) No se colabora, o la colaboración es escasa, con los coordinadores de cuestiones de género o los asesores en cuestiones de género de los organismos de ejecución;
- g) No se recopilan datos desglosados por sexo sobre la ejecución de los proyectos y, por lo tanto, hay poca información disponible sobre la participación de hombres y mujeres en los proyectos; y
- h) El género no está incluido en la presentación de informes obligatorios.

#### *Oportunidades*

- a) En el nivel gubernamental, se reconoce la importancia de las cuestiones de género, y muchos gobiernos tienen un departamento de género dotado de personal competente. Además, muchos países tienen una política nacional de igualdad de género; y
- b) La experiencia demuestra que puede motivarse a las mujeres para que se interesen por las áreas técnicas, que hasta ahora estaban reservadas para los hombres, y las mujeres responden mejor a la participación en capacitación especializada.

#### *Amenazas*

- a) Persistencia de prejuicios y estereotipos en relación con las mujeres que trabajan en un área tradicionalmente masculina;
- b) Escasez de recursos (financieros y humanos) para actividades relacionadas con el género;
- c) Falta de motivación de las mujeres para unirse a sectores laborales no tradicionales; y
- d) Falta de comprensión de conceptos como igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género entre los interesados directos.

#### Conclusiones y recomendaciones

38. La lista completa de las sugerencias y recomendaciones originales de las dependencias nacionales del ozono figura en el Anexo II del presente documento.

39. A fin de promover más adecuadamente actividades que tengan en cuenta el género en los proyectos financiados por el FML, algunos organismos de ejecución consideran que se requieren más información, otras investigaciones y más conocimientos acerca de las “interrelaciones entre el género y las actividades mayormente técnicas que se llevan a cabo en el marco del Protocolo de Montreal” y sobre varias “brechas y desigualdades de género” en las actividades del FML. Además, se considera que también se requieren recursos financieros y políticas dedicados, así como una decisión del Comité Ejecutivo que afirme que las actividades relacionadas con el género son admisibles en el costo de los presupuestos de los proyectos.

40. Los encuestados de las dependencias nacionales del ozono indicaron que se necesita capacitación, sensibilización, creación de capacidad e incorporación de la perspectiva de género como uno de los criterios para desarrollar cualquier proyecto del FML. También es necesario llevar a cabo análisis de situación para demostrar el lugar de las mujeres en el sector y las dificultades que se enfrentan para hacerlas participar más en la ejecución de los proyectos. Se deberían ejercer esfuerzos para motivar a las mujeres para que

participen, con un mayor interés, en las actividades técnicas, y es importante garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de participar en los proyectos.

41. Las recomendaciones siguientes se basan en los seis elementos fundamentales para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de la Política para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y se pueden aplicar al presente estudio teórico:

*a) Fortalecer la rendición de cuentas en relación con la igualdad de género*

42. Se debería alentar a los organismos de ejecución a que apliquen las políticas de incorporación de la perspectiva de género vigentes en sus organizaciones en los proyectos del FML. Se debería alentar al FML a que prepare una política de género y a que intensifique la cooperación con los organismos de ejecución en esta esfera. Las deliberaciones pertinentes acerca de cómo se podrían tener más adecuadamente en cuenta las cuestiones de género en los proyectos se podrían mantener durante la Reunión de coordinación interinstitucional, así como durante la reunión del Comité Ejecutivo.

*b) Mejorar la gestión basada en resultados en relación con la igualdad de género*

43. La guía de la ONUDI para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos del Protocolo de Montreal se podría usar como un modelo para incorporar la perspectiva de género en los proyectos del FML, dado que incluye indicadores apropiados que permiten medir los resultados de los proyectos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.

*c) Establecer la vigilancia por medio de la supervisión, la evaluación y la presentación de informes*

44. Se debería poner en práctica la recopilación de datos desglosados por sexo sobre cuestiones de género. La supervisión y la presentación regular de informes sobre las actividades y los logros relacionados con el género deberían ser obligatorios para todos los organismos. Se debería preparar un informe sobre la situación de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos del FML cada dos o tres años.

*d) Asignar recursos humanos y financieros suficientes*

45. Se debería preparar una presupuestación con perspectiva de género para los proyectos. Se debería apoyar una mayor colaboración con los asesores de género y los coordinadores de género, así como su participación, en el diseño de los proyectos, las encuestas y otros instrumentos de recopilación de datos.

*e) Desarrollar o fortalecer la capacidad y competencia del personal en la incorporación de la perspectiva de género*

46. Se debería ofrecer capacitación y campañas de sensibilización, incluso sobre cuestiones de género, al personal de los organismos de ejecución y las dependencias nacionales del ozono.

*f) Garantizar la coherencia/coordinación y la gestión de los conocimientos/la información a nivel mundial, regional y nacional*

47. Las cuestiones de género deben tratarse durante las reuniones de redes. Las lecciones y experiencias adquiridas, así como las directrices y el material informativo, se deberían compartir y se les debería dar una amplia difusión.

## **Recomendación**

48. El Comité Ejecutivo tal vez desee:

- a) Tomar nota del estudio teórico sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y las políticas del Protocolo de Montreal que figura en el documento UNEP/OzL.Pro/ExCom/81/9;
- b) Invitar a los organismos bilaterales y de ejecución a que apliquen, cuando sea apropiado, los hallazgos y recomendaciones de la evaluación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y las políticas del Protocolo de Montreal, en todas las actividades relacionadas con el Protocolo de Montreal; y
- c) Pedir a la Oficial Superior de Supervisión y Evaluación que proporcione un informe similar dentro de tres años.

## Annex I

### TERMS OF REFERENCE FOR THE DESK STUDY ON GENDER MAINSTREAMING IN THE MONTREAL PROTOCOL PROJECTS AND POLICIES

#### Introduction and rationale for the desk study

1. The concept of gender mainstreaming<sup>1</sup> was emphasized in 1995 at the Fourth World Conference on Women in Beijing. It was included in the Beijing Platform for Action and became an important element of the United Nations (UN) policies and programmes.<sup>2</sup>

2. All UN agencies have a responsibility to adopt a gender perspective and analyze how gender issues are relevant to their mandate. The implementing agencies (IAs) of the Multilateral Fund (MLF) have a gender policy<sup>3</sup>, and one agency has prepared a guide for gender mainstreaming into the MLF projects in 2015.<sup>4</sup> During the Inter-agency coordination meeting<sup>5</sup>, bilateral and IAs mentioned gender oriented activities including training and workshops. The Kigali Amendment is an opportunity to include gender mainstreaming in the policies and projects of the MLF.

3. The desk study can identify up-to-date information and knowledge products on the linkages of gender and the largely technical activities undertaken under the MLF, including issues germane to the broader environment sector, such as women's representation in decision-making and participation in education and training, are relevant to the implementation of the MLF projects.

#### Objectives of the desk study

4. To contribute to a more pro-active approach to gender mainstreaming and to explore a more systematic way to include gender relevance in the MLF funded activities the study will examine how a gender perspective is applied in the projects funded by the MLF; and analyze the gender policies of the bilateral and IAs agencies and how they were incorporated into the projects and activities. Based on a sample of countries, it will inquire how gender policies of the IAs are taken into account in MLF activities. It will try to answer the following questions:

- (a) How gender mainstreaming is included in the policies and projects of the IAs? Is it taken into account in project design and in the project cycle?
- (b) Are there gender advisers and gender focal points in the agencies, and if yes, how are they involved in mainstreaming gender in projects related to the MLF? Are they regularly consulted? Do they participate in project preparation?
- (c) What activities are undertaken by the IAs to implement their policies to mainstream gender in their projects under the MLF?
- (d) Are existing policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF?

---

<sup>1</sup> The process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies and programmes, in all areas and at all levels.

<sup>2</sup> United Nations. Report of the Economic and Social Council for 1997. A/52/ 18 September 1997.

<sup>3</sup> UNEP: Policy and Strategy for Gender Equality and the Environment. 2014-2017 (P&S); World Bank Group: Gender Strategy: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. 2015; UNDP: Gender Equality Strategy 2014-2017; UNIDO: Gender Equality and Empowerment of Women Strategy. 2016-2019.

<sup>4</sup> UNIDO: Guide on Gender Mainstreaming. Montreal Protocol Projects.

<sup>5</sup> Montreal, 5 – 7 September 2017.

- (e) Are actions undertaken to provide men and women equal opportunities to benefit from capacity building activities? Are they equally encouraged to participate in trainings and workshops provided by vocational schools and enterprises?
- (f) Are there gender statistics on women participation in the activities related to the MLF?
- (g) Are there gender sensitive awareness campaigns?
- (h) Are there policies that address the issue of gender balance?
- (i) Do IAs promote that project and policies acknowledge gender differences (e.g., men and women are differently affected by toxic substances and are there protective measures recommended)?

### Methodology

5. The desk study will undertake a review of existing documents: policies papers, project proposals, progress reports and project completion reports. An electronic survey will be prepared targeting a sample of countries where a variety of projects are implemented and interviews will be carried out by telephone with the bilateral and IAs and NOUs. A report will be prepared and presented to the 81<sup>st</sup> meeting of the Executive Committee with conclusions on systematic way(s) to include gender relevance in the MLF funded activities, where relevant.

## Annex II

### LIST OF SUGGESTIONS<sup>1</sup> FROM THE NATIONAL OZONE UNITS ON HOW TO ENHANCE GENDER MAINSTREAMING IN MULTILATERAL FUND FUNDED PROJECTS

- Ce qu'il faut faire à mon avis c'est d'appliquer la question (g). Augmenter les campagnes de sensibilisation sur le genre. Dans les projets, imposer des sous activités sur la prise en compte du genre. Ceci va motive les filles à aborder ces secteurs finances par le Fonds Multilatéral
- Awareness raising and Capacity building
- Gender mainstreaming should be one of the criteria for developing any MLF funded projects
- I think it is a lot talked about, but I haven't seen so far in UN projects concrete indicators nor concrete policies. I am not expert in this field, but gender policies should be somehow very concrete and results should be visible and measurable.
- I do not think that this is the focus of the MLF projects and I do not think this is an important matter to help the Country to achieve its targets and compliance with the Montreal Protocol.
- This should be one point to be highlight within the project. But it shall take into account specific case of different countries. MLF may provide scholarship for ladies to be trained in this area, or incentive to support ladies.
- We encourage more women to participate in the MLF-fund project; however, thus depend on the situation of the country and how many percent of women are working in this sector as well as the culture of the countries should be also respected.
- Under investment projects is not easy to include the gender equality, because more of them depend on the counterpart's personnel scheme, and the projects usually consider only machines or production processes (some of them automated). Consequently, under other activities, participants are those people who are interested in, without any special invitation to men or women.
- As technicians mentioned during BRP training courses, the RAC sector is made up of male technicians due to the need of physical strength to make repairing and maintenance of equipment, in consequence, the female working force within the sector end up working mostly in the sale area.
- According to that, on a first stage, the MLF could encourage hiring female experts or increasing female participation in NOU activities. That could be a part of the report's evaluation, where the MLF highlights these initiatives.
- The first necessary element to advance in the implementation of policies with the gender perspective is to recognize the need to make diagnoses that show the place that women occupy in different activities that are related with Protocol of Montreal and know what the causes and consequences are for the which emerge unequal relationships, which deepen the vulnerability of many women in the world, where unfortunately inequality and poverty are mixed thus determining a critical state of the feminine question. An evaluation is vital explicit of where they are and why are the inequalities.

---

<sup>1</sup> The suggestions were extracted, as is, in their original languages, from the questionnaires received from the NOUs.

- We recommend include the health component, to make visible the main differentiated risks that present men and women due to ODS/HFC exposure. Of particular importance are the characteristics of these chemicals and effects for both women and men and for the process of reproduction.
- Consideramos oportuno incrementar los procesos de motivación sobre todo al sector femenino para despertar el interés en temas más técnicos. En nuestro país el porcentaje de mujeres con estudios superiores y permanencia en el sistema educativo es precisamente de mujeres pero no hay mucho interés de las mismas por las áreas técnicas o ingenierías.
- Open window to fund awareness campaigns from MLF to promote gender equality and to encourage women to participate in the activities related to the MLF.
- Adopt an Executive Committee decision stated that the MLF –funded projects should indicate gender statistics on women participation in the activities in the progress and final report of each project.
- Adopt an Executive Committee/MOP decision request TEAP to prepare document for policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF.
- Analyze cultural reasons that influence women not to consider technical training that involves some physical effort. In the country, there are very few women who perform mechanical or electrical work, although technical schools and universities are open in equal conditions for both genders.
- It will be a bottom-up process that would involve shifts in institutional culture as part of organizational change involving the policy processes, mechanisms and actors. However, this needs to take private companies and small micro-enterprises into account. Gender budgeting is another area that can be tapped into to promote gender mainstreaming in terms of the impact made by gender hierarchies
- Create equal opportunities and participations. Skilling women in professions.
- Some projects area might be suitable to promote the gender equality, but for the technology conversion projects, the chance to promote gender quality is limited due to the majority of workers are men. More possibility to involve women is in awareness raising activities. As a matter of fact, it is commonly hard to find women in the manufacturing industries and servicing sector (as technician
- The IAs should be mandated to submit project proposals on behalf of countries that are designed to ensure both males and females equally benefit from the activities. Strategies should be included in project design that ensure both men and women equally benefit. Include funding in projects that will support public awareness campaigns that target women and encourage them to participate in capacity building and other activities
- ODS Regulations should incorporate Gender Rule to promote gender equality in the MLF – funded projects. During the design of the MLF funded projects, a clause/condition should be inserted in the project documents indicating that gender equality must be considered in the implementation of the approved projects. Endorsement letters from countries seeking for approval of MLF funded projects should indicate commitment that gender equality shall be observed
- The RAC sector has some specific problems for broad participation of women in my country. We have a couple of woman within the country who have a technical education in the refrigeration.



They are involved to the arrangement of trainings and review of ODS consumption. Some women participate very actively in International Ozone Day celebration every year and other public awareness activities. We assume the future broad involvement of women to the HFC phase-down projects mainly in the building sector (as experts on introduction of green technologies and certification of buildings) and educational programs in HVRAC sector. In addition, the gender equality requirements could be applied in the projects on prevention of illegal trade of ODS.

- Provide funding of special trainings and awareness activities/materials specifically for women. This could be done by including and highlighting these special activities for women in the SSFA or project document.
- It is suggested that gender quality in the MLF-funded projects can be promoted through encouraging more female trainers to be trained and work for the project. Gender statistics should be recorded in any meeting, conference as well as training workshop. And lastly policy should be set to encourage women in the decision making process, i.e. “at least, one woman should be seated as a chair/co-chair in a technical meeting”.
- Equal involvement at the inception phase of the project as well as at the very onset of project activities. The decision-making process should be gender-sensitive and this aspect should be taken into consideration from very early on. During the implementation phase if there a need, aspects should be re-assessed and acceptable actions/changes should be taken/made
- Women are encouraged to participate in trainings and workshops provided by MLF –funded projects in order to building capacities. Building capacity of women could help to represent in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF. There should be criteria in gender mainstreaming taken into account in project design, preparation, approval stage of MLF-funded project
- I believe that this is country specific. Since MLF projects are coordinated according to Country’s laws and policies. The countries must integrate gender equality in their policies to allow projects such as those funded by MLF to incorporate gender equality principles in its
- If need a media campaign encouraging women to join the RAC sector
- Just to give attention and encourage women by giving them the benefit attraction in this new field for them
- Yes, it is normal to do the gender promotion in projects funded by the MLF. The capacity is the same for woman and man
- We do not see or have an issue with gender inequality. Under the MLF funded projects appointments and functions are based sole on capability.
- More awareness in the RAC sector – for Vanuatu, I know of only one woman having had training so far in this area.
- Gender equality should be one of items mentioned during project development and implementation
- Gender equality is already there since the UN does not promote discrimination based on gender. What is need, is to encourage female participation in MLF activities.



### Annex III

## QUESTIONNAIRES SENT TO IMPLEMENTING AGENCIES AND NATIONAL OZONE UNITS

### Questionnaire sent to IAs

1. How is the gender policy of your agency applied to the projects funded by the Multilateral Fund? Kindly give some examples.
2. What are the challenges encountered in adopting a gender sensitive approach in the MLF projects?
3. What do you think it needs to be done to promote gender equality in the MLF –funded projects?
4. Do you regularly collect gender sensitive statistics in the MLF projects?
5. What improvement would you suggest to the existing policy, taken into account the specificity of the MLF projects?

### Questionnaire sent to NOUs

1. Is gender mainstreaming taken into account in project design and in the project cycle? (Y/N). If yes, please explain how?
2. Are you in touch with gender advisers and gender focal points from agencies who can be regularly consulted? (Y/N).
3. Are there policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF? (Y/N). If yes, please describe.
4. Do MLF-funded projects relate to actions to provide men and women equal opportunities to benefit from capacity building activities? (Y/N). If yes, please describe.
5. Are men and women equally encouraged to participate in trainings and workshops provided by vocational schools and enterprises? (Y/N).
6. Are there gender statistics on women participation in the activities related to the MLF? (Y/N)
7. Are there gender sensitive awareness campaigns related to MLF-funded project? (Y/N) If yes, please describe.
8. What do you think it needs to be done to promote gender equality in the MLF –funded projects?