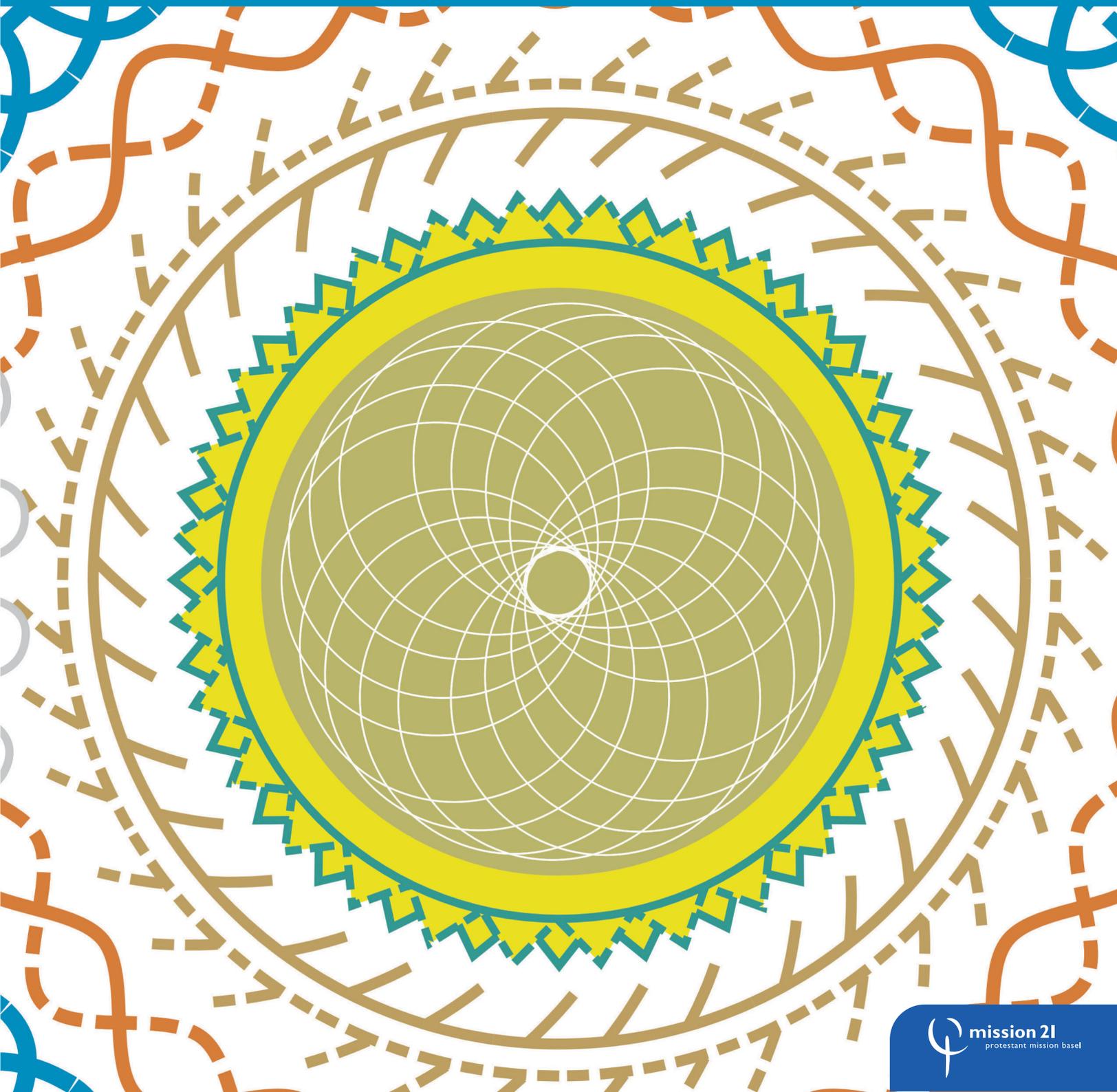


Kit de herramientas para el análisis y transversalización de género





CREDITOS

Mission 21

Misión Evangélica Basilea
Departamento Mujeres y Género
Missionsstrasse 21
4009 Basel

Telephone: +41 61 260 21 20

Telex: +41 61 260 21 22

Web:

www.mission-21.org www.m21-womengender.org

Diseño y Diagramación:

Victor Cofré M.
cargocollective.com/lahojaestudio

Elaboración y redacción:

Susan Cabezas C. y Carla Cerpa V.
Agradecemos a Julia Henke, Sibylle Dirren, Andrea Kolb y Kirsten Jagër por sus comentarios que ayudaron a enriquecer a la presente versión del material.

Traducción al Inglés:

Maxine Lowy

Corrección de pruebas:

Deborah Meacham

2016

INDICE

1. Introducción	4
2. Enfoques y conceptos clave	7
3. Síntesis de la propuesta: Contexturas del género	14
4. Fases	15
4.1 Conocer:	15
Personas en sus contextos nivel pro- gramas/ proyectos y organizaciones (Instrumento 1)	15 -20
4.2 Hacer:	24
Acciones para el cambio + Necesidades prácticas-estratégicas (Instrumento 2)	24
Áreas de cambio en el poder del género (Instrumento 3)	28
4.3 Reflexionar:	30
Factores de influencia nivel programas/ proyectos y organizaciones (Instrumento 4)	31
4.4 Aprender:	37
Espirales de aprendizaje (Instrumento 5)	39
5. Bibliografía para profundizar	40
6. Bibliografía utilizada	44
7. Anexos: Lista de verificación, Instrumento 1: Personas en su contextos programas/ proyectos y organizaciones, lista de verificación transversalización de género, Mission 21	45-52
8. Afiche: Contexturas del género	60



1. Introducción

El presente material ha sido elaborado desde el Departamento de Mujeres y Género de Mission 21, con el propósito de facilitar instrumentos para la transversalización del enfoque de género tanto en los programas y proyectos, como al interior de las organizaciones involucradas en dicho proceso.

Estamos conscientes de que el uso de un material está estrechamente relacionado con la apropiación que las personas hagan de éste. Por ese motivo iniciaremos una fase de validación al interior de nuestra propia organización. Al mismo tiempo, esperamos que cada programa de desarrollo que se inicie durante los próximos meses pueda considerar tanto los enfoques, como conceptos e instrumentos propuestos. Esto nos permitirá confirmar o corregir conceptos, así como enriquecer el material con ejemplos concretos. Quisiéramos lograr que la comunidad internacional de aprendizaje a la que aspira a ser Mission 21 se vea reflejada.

El fin último de nuestro trabajo es lograr un entendimiento común respecto a la igualdad y justicia de género de tal forma que nuestra labor en la promoción y defensa de los derechos humanos de mujeres y niñas permita una transformación social y cultural sostenible. ¿Qué significan cada una de estas palabras en distintos contextos?, ¿Cuáles son sus distintos puntos de partida?, ¿Cómo entendemos el cambio, la transformación social y cultural?, ¿Cuál es el significado de desarrollo en comunidades distintas?, ¿A qué condiciones de vida aspiramos / aspiran las comunidades en las que vivimos / con las que trabajamos?

Susan Cabezas y Carla Cerpa, autoras de este material nos motivan a enriquecerlo y hacerlo dialogar con experiencias de diferentes contextos. Como Mission 21 confiamos que aunando nuestras experticias, acciones y objetivos como red de organizaciones ecuménicas, podamos incidir políticamente en los cambios que necesitamos para el Buen vivir. Para vivir bien con justicia de género.

Agradecemos a todas las personas que colaboraron con sus comentarios críticos y propositivos para la versión final de este kit de herramientas para el análisis y transversalización de género.

Josefina Hurtado Neira

Directora Departamento Mujeres y Género
Mission 21.



DESCRIPCIÓN DEL MATERIAL

Este material ofrece una mirada antropológica respecto a las relaciones de género en sus distintos niveles. El foco central son las personas y sus contextos, lo cual implica observar la cosmovisión que forma parte de un grupo o comunidad determinada. Existe siempre una interacción viva y dinámica entre las personas y sus contextos, en tanto las personas, desde sus formas de vivir, sentir y pensar, van transformando su entorno más inmediato. Por su parte, los contextos no son neutros, han sido y son permeados por diferentes paradigmas y reflejan una serie de pautas sociales y culturales, que sientan las bases para comprender los mecanismos que muchas veces sostienen y reproducen relaciones de dominación, discriminación e injusticia.

En este entramado vivo, complejo y multidimensional que constituye lo que llamamos contexto, hay personas que piensan, sienten y viven; personas que hacen que hechos acontezcan en situaciones determinadas y que al hacerlo van forjando nuevos contextos, nuevas relaciones.

Bajo esta mirada, el material propone ubicar siempre a las personas y sus contextos como eje central de análisis, siempre volvemos a ellas, ya sea para describir sus necesidades y características socioculturales, como para definir donde incidir, teniendo presente las resistencias y posibilidades para el cambio.

Niveles: Programas/ proyectos y Organizaciones

El material orienta el análisis y transversalización de género en dos niveles, programas/proyectos y organizaciones, poniendo especial atención a los aspectos culturales que son los más complejos de transformar y que muchas veces constituyen parte de las barreras y resistencias para el cambio. Ambos niveles son indispensables para que una estrategia de transversalización de género tenga un impacto sustantivo en pos de la igualdad y justicia de género.

Mission 21 ya ha avanzado en este camino al incorporar un eje transversal de género en los programas de desarrollo. El siguiente paso es reforzar el trabajo de transversalización de género a nivel institucional, ya que una integración real del enfoque de género requiere un compromiso y participación sistemática de las personas tanto al interior de las organizaciones, como con quienes trabajamos en terreno. Para ello, proponemos dos preguntas guías que nos acompañarán a lo largo de todo el material y que cobran relevancia en la medida que nos toman continuamente al eje central de nuestro trabajo:

- »» *¿Qué estamos tratando de cambiar en el mundo en torno a la igualdad de género?*
- »» *¿Qué estamos haciendo al interior de nuestras organizaciones por la igualdad de género?!*

1 Rao, A. and Kelleher, D. "Is there life after gender mainstreaming?" En Gender and development, vol.13, No. 2. 2005, pp. 57-69.

Fases: Conocer, hacer, reflexionar, aprender

Para facilitar el análisis, el material está constituido en fases que nos invitan a detenemos para observar, revisar y/o redefinir nuestro trabajo. Las hemos denominado CONOCER, HACER, REFLEXIONAR y APRENDER. Al no seguir una secuencia lineal, se puede entrar y salir de ellas dependiendo de las necesidades propias de quien lo consulte.

La fase **conocer** es el punto de partida para observar el contexto, las personas, sus necesidades, diferencias y particularidades. Aquí encontramos el instrumento 1: Personas en sus contextos nivel programas/proyectos y nivel organizaciones.

La fase **hacer** invita a la acción, a generar y/o sostener cambios que van en beneficio de las personas con quienes trabajamos. Se incluye el instrumento 2: Acciones para el cambio + necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, y el instrumento 3: Áreas de cambio en el poder del género.

La fase **reflexionar** invita a revisar, ajustar, identificando los factores de influencia que pueden estar incidiendo tanto positiva como negativamente en el logro de nuestros resultados. Aquí se encuentra el instrumento 4: Factores de influencia para el cambio nivel programas/proyectos y nivel organizaciones.

Finalmente, la fase **aprender** es la oportunidad de incorporar nuevos entendimientos surgidos en el trayecto. Desde experiencias exitosas hasta aquellas que, pese a no haber logrado el resultado esperado, nos han permitido aprender desde la práctica. Se acompaña esta fase con el instrumento 5: Espirales de aprendizaje.

Para concluir, incluimos en la última parte del material, una amplia bibliografía de manuales, guías y documentos, que facilitan a quienes requieran ir paso a paso en la transverzalización de género a nivel institucional y operacional.

Esperamos que este material constituya un apoyo al trabajo que ya se está realizando entre las redes de Mission 21 y que pueda ser utilizado tanto por las/os encargadas/os de programas, como por las organizaciones Co-partes y sus equipos de trabajo.

2. Enfoques y conceptos clave

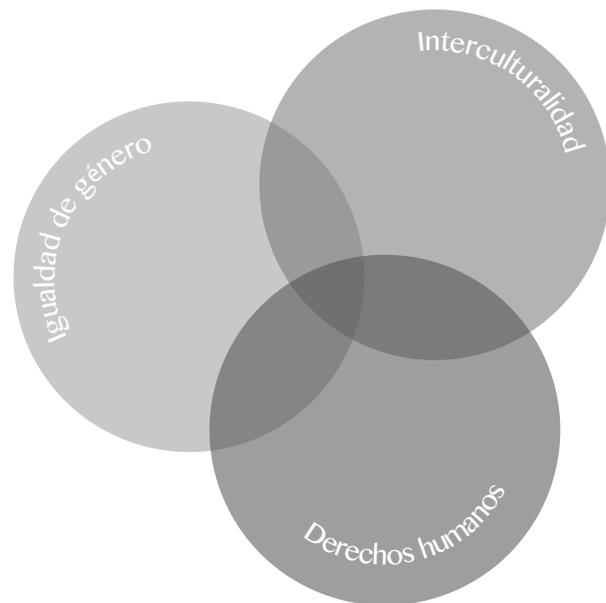


Este material sigue los principios propuestos por el programa de trabajo del departamento de mujeres y género de Mission 21, los cuales se basan en los enfoques de género, derechos humanos e interculturalidad. Entendiendo que el objetivo central es alcanzar la igualdad y justicia de género. La estrategia de transversalización de género tanto en los programas y proyectos de desarrollo como al interior de las organizaciones busca precisamente avanzar en este camino, facilitando mecanismos que permitan superar las condiciones de discriminación existentes y que afectan la vida de las personas con quienes trabajamos e interactuamos.

Enfoques: Género-Derechos Humanos-Interculturalidad

» El **enfoque de género** está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de mujeres y hombres, niñas y niños y diversidad sexual² que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social³. El enfoque de género no elige trabajar solo con mujeres dejando fuera a otras personas que se encuentran en condición de discriminación; el enfoque de género permite dar cuenta que en cualquier situación de discriminación e injusticia, ya sea por vulneración de derechos por razones étnicas, etarias, de clase u otras, la condición de ser hombres, mujeres y diversidad sexual determinará el cómo esas discriminaciones e injusticias se manifiestan en la práctica.

» El enfoque basado en los **derechos humanos** se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población. Un enfoque basado en los derechos humanos también busca desarrollar la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones; por otro, alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos.⁴



2 Una perspectiva de género que incorpora la diversidad sexual se fundamenta en los derechos humanos, en la posibilidad de elegir y vivir dignamente diversas identidades de género (heterosexuales, lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales o intersexuales.) De aquí en adelante, incorporaremos el término diversidad sexual cada vez que se nombre en el texto a hombres y mujeres, con el fin de visibilizar la amplia gama de identidades y orientaciones sexuales existentes.

3 Faúndez, A. y Weinstein, M. "Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos." Santiago: UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012.

4 "Todos los derechos humanos son indivisibles, lo que significa que ya sean de orden civil, cultural, económico, político o social, todos ellos son inherentes a la dignidad de toda persona humana. En consecuencia, todos tienen el mismo estatus como derechos, y no pueden ser jerarquizados. También son interdependientes e interrelacionados, lo que significa que el ejercicio de un derecho depende del ejercicio del resto de derechos en su totalidad." En Faúndez, A. y Weinstein, M. Op. cit., 2012, p. 21.

»» El **enfoque de interculturalidad** es el reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos. La interculturalidad señala que la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales sea de un modo horizontal y sinérgico, rompiendo con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone el énfasis en el diálogo y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y la convivencia armónica entre todas las personas.

Estos tres enfoques nos plantean como eje central el respeto a la diversidad y el reconocimiento de las diferencias que se enmarcan bajo el principio de igualdad y dignidad humana. Todas las personas tienen el derecho a la igualdad y a vivir una vida libre de discriminaciones e injusticias.

Conceptos Clave

Incorporamos algunos conceptos clave para profundizar la mirada sobre igualdad y justicia de género bajo los enfoques planteados.

Género: Una de las definiciones de género más difundida incluye la diferenciación entre sexo y género. Mientras sexo se refiere a las características biológicas y sus diferencias, el género alude a cómo esas diferencias biológicas son construidas social y culturalmente.

Los roles de género han ubicado históricamente a las mujeres en una posición de exclusión y subordinación. En casi todas las áreas y campos, las variables sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género explican diferencias significativas respecto al acceso a los recursos, a las estructuras de decisión y al disfrute de derechos y responsabilidades por parte de mujeres, hombres y diversidad sexual.

Interseccionalidad⁵: Permite analizar cómo las identidades sociales basadas en el género, edad, etnia, clase, etc., se encuentran presentes y cruzadas en una sola persona, generando diferentes tipos de discriminación compuesta. Por ejemplo, se es mujer en una sociedad determinada, pero simultáneamente se puede ser joven (categoría de edad), indígena (categoría étnica), etc. La intersección de diversas identidades nos advierten que para superar relaciones de injusticia y discriminación, tenemos que considerar la amplitud con que éstas se manifiestan en la práctica. Una persona puede vivir múltiples formas de discriminación, y por tanto su abordaje requiere analizar sus cruces y complejidades.

5 “Este concepto surge en el contexto de la discriminación racial, racismo y xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.” En Faúndez, A. y Weinstein, M. Op. cit., 2012, p. 27.

Análisis de género: El análisis de género es una pre-condición básica para incorporar la perspectiva de género a los proyectos, programas e instituciones. En un análisis de género se observa el contexto de un proyecto con “lentes de género” y se procede a realizar un análisis de los problemas y necesidades, identificando las miradas diferenciadas de mujeres y varones en relación a sus problemas específicos, sus objetivos y sus potenciales. Su característica principal es una diferenciación entre las necesidades prácticas cuyo logro asegura la satisfacción de las necesidades básicas y los intereses estratégicos que apuntan a la transformación estructural de la sociedad superando las desigualdades basadas en género.

El análisis de género ha sido definido como un mínimo estándar para todos los programas de desarrollo de Mission 21

Necesidades prácticas de género: Están ligadas a la condición de las mujeres, siendo aquellas que pretenden mejorar la calidad de vida y responden a las necesidades básicas de las personas, a las circunstancias materiales e inmediatas. Se derivan de la necesidad que tienen las mujeres de cumplir con los roles que les son asignados por la división sexual tradicional del trabajo y el objetivo es mejorar la situación actual (corto plazo). Son fáciles de identificar. Por ejemplo, acceso a trabajo, educación, alimentos.

Intereses estratégicos de género: Se refieren a la posición que se ocupa dentro de la estructura de poder de una sociedad, centrándose en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan dicha posición. Implican una redistribución equitativa de roles, responsabilidades, recursos y poder entre mujeres y hombres y tienen, por lo tanto, una proyección más a largo plazo, con el objetivo del cambio social y el empoderamiento de las mujeres.

Empoderamiento de las mujeres: El empoderamiento de las mujeres es un proceso de largo plazo que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva, confianza en las propias capacidades y agencia (aspiraciones y recursos que las mujeres tienen para decidir sobre sí mismas) continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares,(relaciones sociales) y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.⁶

6 Basado en “Global research framework for care’s strategic impact inquiry on women’s empowerment.” Disponible en inglés:

[http://www.care.org/sites/default/files/documents/SII%20Women's%20Empowerment%20Global%20Research%20Framework%20\(with%20annexes\)%202006.pdf](http://www.care.org/sites/default/files/documents/SII%20Women's%20Empowerment%20Global%20Research%20Framework%20(with%20annexes)%202006.pdf)

La justicia de género se expresa por medio de “la igualdad y las relaciones de poder equilibradas entre las mujeres y los hombres⁷, y la eliminación de los sistemas institucionales, culturales e interpersonales de privilegio y opresión que mantienen la discriminación.”⁸

Finalmente, la igualdad y justicia de género nos permite trascender las diferencias culturales y religiosas bajo el principio de dignidad humana.

Equidad de género: Apunta a un trato imparcial de mujeres y hombres y diversidad sexual según sus necesidades respectivas ya sea con un trato idéntico o uno diferenciado según diferentes circunstancias. La equidad es un principio complementario de la igualdad y tiene respecto a ella un carácter instrumental, ya que contribuye a su logro.

La igualdad de género se fundamenta en la no discriminación, la equivalencia humana y el reconocimiento de las diferencias. Mujeres, hombres y diversidad sexual son iguales en el sentido de que son humanamente equivalentes o equipolentes, es decir de igual valor humano⁹.

La igualdad no significa que las mujeres, los hombres y diversidad sexual sean lo mismo, sino que las oportunidades, los derechos y las responsabilidades no dependen del sexo con que nacieron ni de su identidad sexual y de género. Todas las personas pueden gozar de los mismos derechos humanos, de los bienes que la sociedad valora, de las oportunidades, los recursos y los beneficios del desarrollo humano. Los criterios de visibilidad, reconocimiento, participación, acceso y control y representación nos ayudan a analizar cómo estos principios de igualdad se manifiestan en la práctica.

Una diferencia sustancial entre igualdad de género y equidad de género es que la igualdad es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como por ejemplo la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW” y por lo tanto, una obligación legal de la que no pueden sustraerse los Estados. La equidad de género, en tanto, toma en cuenta las condiciones

7 Incluimos también la diversidad sexual.

8 Neuenfeldt, E. (Ed.). “Política de la FLM para la justicia de género.” Federación Luterana Mundial, 2014, p.39.

9 “Han sido muchas las propuestas feministas, pero por su gran difusión queremos destacar las ideas de igualdad que la definen como equipolencia, (equivalencia), equipotencia y equifonía. La equipotencia y la equifonía son potencialidades

diferentes de las que parten mujeres, hombres y diversidad sexual, donde a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres y las minorías sexuales y plantea opciones para que puedan desarrollarse con las mismas oportunidades.

Ejemplo para diferenciar igualdad v/s equidad:

Cómo enfrentar la responsabilidad exclusiva de las mujeres en relación al trabajo doméstico¹⁰

Con un enfoque de equidad, se puede promover un salario para las jefas de hogar. No obstante, con una acción de este tipo no se toma en cuenta que el hecho de que las mujeres sean las encargadas de hacer todo el trabajo doméstico produce discriminación no solo por la falta de remuneración, sino porque hacerlo les implica menos tiempo libre, mantienen una relación de subordinación con sus parejas y el trabajo doméstico está fuera de todos los beneficios del trabajo remunerado (como formación, ascensos, etc.). Desde un enfoque de igualdad de género, se debe promover una redistribución de las labores domésticas para que nadie quede con una carga mayor y tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral de manera justa.

Estrategia: Transversalización de género

La transversalización de género constituye la estrategia central de esta propuesta, destacándola como un proceso político y técnico; tanto a nivel interno de las organizaciones como en los programas y proyectos de desarrollo.

La transversalización de género busca incorporar el principio de igualdad de género en todos los ámbitos de una organización. Ello suele implicar una transformación profunda de las estructuras organizacionales, movilizándolo todos los ámbitos de acción y políticas existentes.

ligadas a la equivalencia humana en términos de poder, capacidades (equipotencia) y voz propia y autónoma (equifonía) que aún no encuentra realización en la sociedad que discrimina a las mujeres, pero que son condiciones exigibles a una situación de plena igualdad." En García Prince, E. "Políticas de igualdad, equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual." San Salvador: PNUD, 2008, p.29.

¹⁰ Ejemplo disponible en Faúndez, A. y Weinstein, M. Op. cit., 2012, p.23.

El poder transformativo de la transversalización de género depende de sus alcances y de la visión estratégica y holística con la cual se diseñe en su ejecución. Es necesario comprender que el mandato de la transversalización de género debe contemplar tres características básicas que conviene recordar por su carácter fundamental. Se trata de un proceso **estratégico, sistemático y participativo**.¹¹ Estratégico en la medida que requiere una visión global que permita incorporar la perspectiva de género a nivel de acciones, planificaciones, presupuestos y políticas, involucrando diversos actores, en especial quienes se encuentran en los espacios de toma de decisiones. Sistemático porque es un proceso que se sostiene en el tiempo a fin de asegurar que las políticas, planes y acciones comprometidas con un enfoque de igualdad de género se lleven a cabo en la práctica. Por ello es crucial contar con instrumentos de monitoreo y evaluación para dar cuenta cómo se están cumpliendo las políticas de igualdad de género tanto en los programas como en las organizaciones. Y participativo en cuanto el proceso de transversalización de género requiere un compromiso real por parte de todos los equipos de trabajo involucrados, siendo responsabilidad de la organización en su conjunto y no tan sólo del departamento/equipo de género y/o punto focal.

En síntesis, transversalizar el enfoque de género implica que los actores y las organizaciones sean capaces de incorporar el enfoque de igualdad de género no sólo en su manera de trabajar (cultura organizacional, competencias, etc.) sino también en sus políticas y programas, a todos los niveles y en todas las etapas de un proyecto.¹²

Definición Transversalización de género

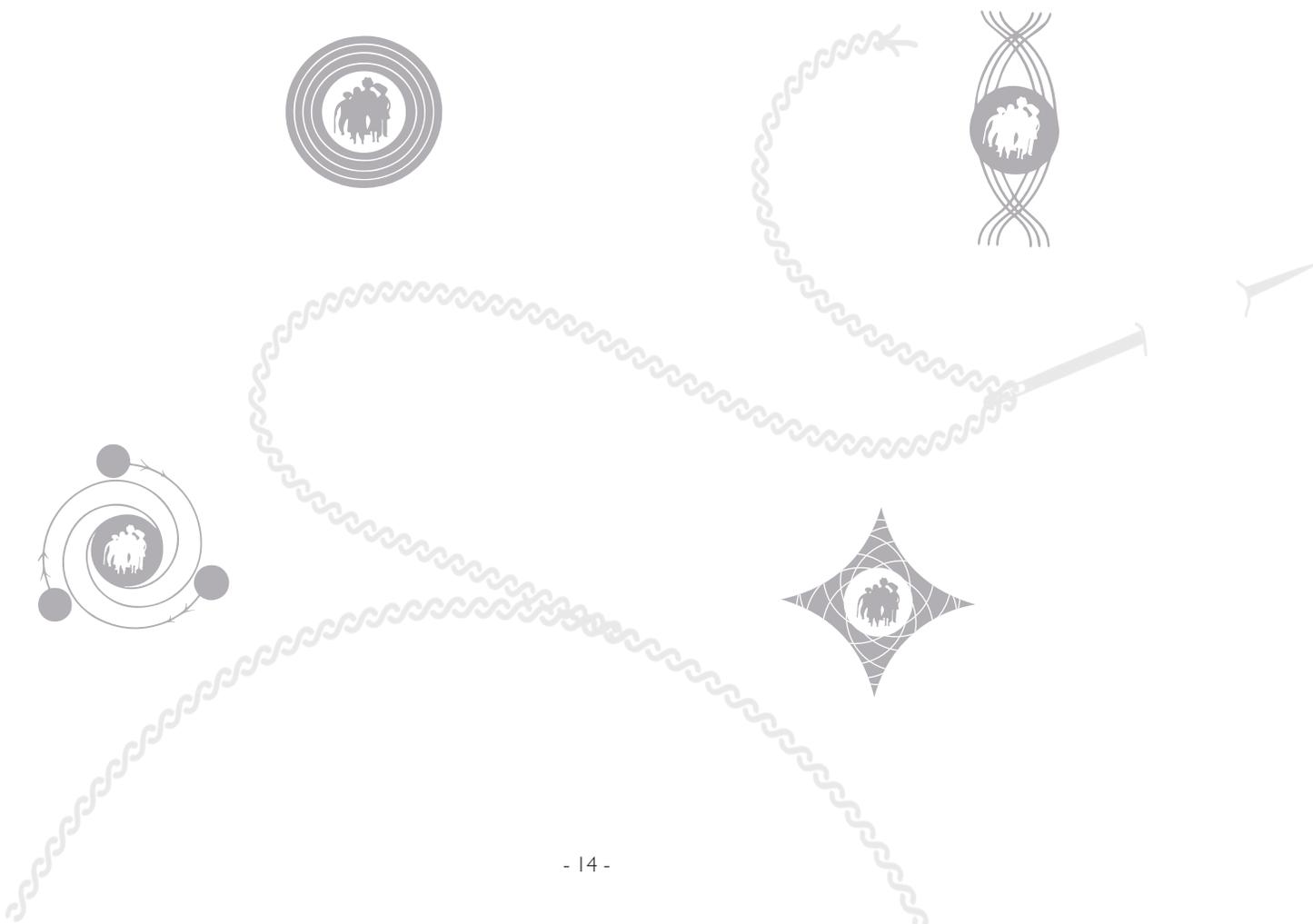
“Es una estrategia que sitúa las cuestiones sobre igualdad de género en el centro de las decisiones políticas de las estructuras institucionales y de la asignación de recursos incluyendo los puntos de vista y prioridades de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre los procesos y objetivos políticos.” (Agencia de Cooperación española, 2004)

11 En García Prince, E. Op.cit., 2008, p. 59.

12 Cooperación Suiza para el desarrollo, COSUDE. “Equidad de género en la práctica. Un manual para COSUDE y sus contrapartes.” 2003, ficha I.

3. Síntesis de la propuesta: Contexturas del género

Para facilitar el análisis de género en sus diferentes fases, incluimos un afiche que sintetiza todo el contenido del material dándonos una visión global de la propuesta (ver pág. 55). Hemos querido utilizar la imagen de tejido ya que nos permite comprender como las personas y sus experiencias forman parte de un entramado de prácticas culturales, relaciones sociales y condiciones de un contexto histórico, económico, social y político que se expresa tanto a nivel local, regional, nacional como mundial. En el afiche, cada fase esta urdida entre sí y nos remite a un centro; las personas y sus contextos. Este es el “broche” o “botón” que conecta todas las tramas, colores, urdimbres. Las “Contexturas del género”, cuenta con dos palillos: nuestro trabajo de hilado a nivel de programas y proyectos y a nivel de nuestras organizaciones. Cada fase además cuenta con un icono representativo del instrumento de análisis que lo acompaña.



4. FASES

4.1 Conocer

Esta fase nos invita a conocer la realidad situando a las personas en sus contextos sociales y culturales. Nos otorga una mirada integral respecto a las personas con quienes trabajamos tanto al interior de nuestras organizaciones como en programas y proyectos.

INSTRUMENTO I

Personas en sus contextos¹³



Este diagrama es una herramienta para describir a las personas y sus contextos desde un enfoque de género. Nos facilita la elaboración de un diagnóstico para identificar las necesidades y problemas

13 Preguntas basadas en guía "How to do a Gender Analysis. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC, 2018

que están impidiendo alcanzar la igualdad y justicia de género, tanto al interior de las organizaciones como en las comunidades donde trabajamos. Desde este lugar surgen las necesidades y problemas reales que pueden guiarnos a generar acciones para la transformación. El diagrama parte con las personas y su visibilidad en interacción con cuatro ámbitos del contexto: estilos de vida; capital social, cultural y redes comunitarias; recursos y servicios y leyes, políticas y normativas. Cada uno acompañado con un criterio para la igualdad de género (Reconocimiento, participación, acceso y control, representación) De esta forma, cuando miramos un contexto determinado con todos sus componentes, focalizamos nuestra atención en cómo se establecen las relaciones de poder entre los géneros.

A nivel de proyectos y programas: Nos permite identificar -desde un enfoque de género- el conjunto de necesidades y demandas que una determinada comunidad vive en relación a un ámbito específico. La descripción del contexto se delimitará a partir del tema que aborda el proyecto o programa. (Ej. Desarrollo sostenible, salud, educación, etc.)

A nivel de organizaciones: Nos permite identificar si existen las condiciones para transversalizar género en una organización.

Para describir cada ámbito del contexto tanto a nivel de programas y proyectos como al interior de las organizaciones, se pueden utilizar las preguntas guías para facilitar el análisis de género.

DESCRIPCIÓN DE LOS ÁMBITOS DEL CONTEXTO Y CRITERIOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Nivel programas/proyectos



Personas

Nos interesa identificar y describir con quienes trabajamos. Las personas tienen múltiples identidades y roles sociales basadas en la edad, etnia, sexo, género y diversidad sexual, religión, etc. Estas identidades son móviles y cruzadas afectando las relaciones de poder que en la práctica pueden expresarse en relaciones de subordinación, dominación o desigualdad. Las personas se van construyendo a sí mismas de forma activa, no son una categoría única ni estable.

Criterio: Visibilidad

Lo que no se visibiliza no existe. Múltiples actores y/o grupos de la sociedad han sido invisibilizados históricamente. Por ello, visibilizar a las personas y sus distintas dimensiones de la vida es fundamental para abordar las problemáticas integralmente.

Preguntas clave: ¿Quiénes son la/los beneficiaria/los? Sexo, edad, religión, etnia, etc.



Estilos de vida

Son el conjunto de creencias, valores, comportamientos, prácticas y normas informales que una comunidad construye y va estableciendo de manera sistemática en el tiempo. Involucra el sentir, pensar y actuar de un grupo que es validado y valorado entre sus miembros. Los estilos de vida y visión de mundo sientan las bases para comprender como las relaciones de género se construyen y reproducen. El cómo se distribuyen los roles y actividades entre mujeres, hombres y diversidad sexual están supeditados al cómo son valorados estos roles y en especial, como se institucionalizan y naturalizan generando desigualdad y discriminación.

Criterio: Reconocimiento

Reconocer las particularidades culturales y éticas de una comunidad, incluyendo los roles y actividades que las personas desempeñan a partir de su condición sexual. (Roles productivo, reproductivo y comunitario) Este reconocimiento nos da pistas para identificar las raíces culturales y simbólicas que muchas veces justifican desigualdades.

Preguntas clave: ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de mujeres/ hombres/niños/niñas? ¿Qué hacen, qué pueden hacer y qué se espera que hagan?



Capital social, cultural, redes comunitarias

Criterio: Calidad de participación

Se refiere al conjunto de redes y organizaciones que integran las normas culturales presentes en una comunidad y que promueven -en condiciones propicias- la confianza, la ayuda recíproca y la cooperación entre sus miembros. El capital social puede ser a nivel individual, con redes interpersonales que varían de persona a persona, (parentesco, vecindad, etc.) y a nivel comunitario, sustentado en los grupos y organizaciones sociales. El cómo las comunidades establecen sus redes de alianza y cooperación estarán determinadas por sus estilos de vida y prácticas culturales que, en muchos casos, reproducen estereotipos que generan desigualdad y discriminación, en especial la participación diferenciada por género en los espacios de poder. La/os líderes tradicionales son quienes se encargan de perpetuar dichas normas a fin de responder a las expectativas de la comunidad. Por tanto, pueden ser vistos ya sea como una barrera para impulsar cambios en pos de la igualdad y justicia de género, o bien, convertirse en aliados estratégicos para los mismos.

Son las formas en que las personas acceden a los espacios de decisión en la comunidad a un nivel consultivo y deliberativo. Participar implica portar elementos de capital social y cultural que enriquecen las redes comunitarias. Esta participación difiere entre hombres, mujeres y diversidad sexual, marcando diferencias sobre quienes pueden desarrollar capacidades para el liderazgo y adquirir conocimiento para incidir en los espacios de toma decisiones.

Preguntas clave: ¿Tienes las mujeres y los hombres los mismos derechos y oportunidades y capacidades para participar y/o influenciar los espacios donde se toman decisiones? (En la familia, comunidad y sociedad) ¿Con qué obstáculos se enfrentan mujeres/hombres/niñas y niños para desarrollar sus habilidades de liderazgo?



Recursos y servicios

Criterio: Acceso y Control

Todos aquellos elementos y condiciones necesarias para lograr el bienestar humano. Recursos tangibles e intangibles y bienes. Educación, salud, alimentación, vivienda, recursos naturales, tiempo, etc. Así también como acceso a créditos, mercado laboral y emprendimiento. Estos bienes y servicios tendrían que ser adecuados culturalmente y de calidad¹⁴.

Es la oportunidad y posibilidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades personales y colectivas junto con poder decidir sobre el uso o resultado de los mismos. Acceso implica el uso de los recursos; control refiere al poder de decisión sobre cómo utilizar esos recursos y tomar decisiones, de manera permanente¹⁵.

Preguntas clave: ¿Tienen las mujeres/hombres/diversidad sexual el mismo acceso a recursos y servicios? ¿Cuáles son los obstáculos específicos de género para acceder y controlar esos recursos?



Leyes, políticas y normativas

Criterio: Representación

Es el ámbito de lo político y legislativo que incide en el cumplimiento de los compromisos establecidos para garantizar los derechos de las personas. Incluye las instituciones formales de la sociedad que son titulares de deberes sobre las personas titulares de derechos y todas sus normativas, leyes y políticas. Esto puede ser a nivel local, nacional e internacional. Cabe mencionar que el ámbito normativo no siempre está exento de prácticas que generan desigualdad y discriminación, ya que algunas de las leyes y reformas promovidas en este nivel pueden seguir reproduciendo roles y estereotipos, en vez de superarlos y transformarlos. Por último, es importante distinguir las normas formales y jurídicas presentes en este ámbito de las normas culturales e informales (incluidas en el ámbito estilos de vida) pues si bien ambas se influyen mutuamente e inciden de forma directa sobre la calidad de vida de las personas, operan con mecanismos diferentes. (Las normas culturales suelen estar más “naturalizadas” y por tanto son más difíciles de interpelar y transformar)

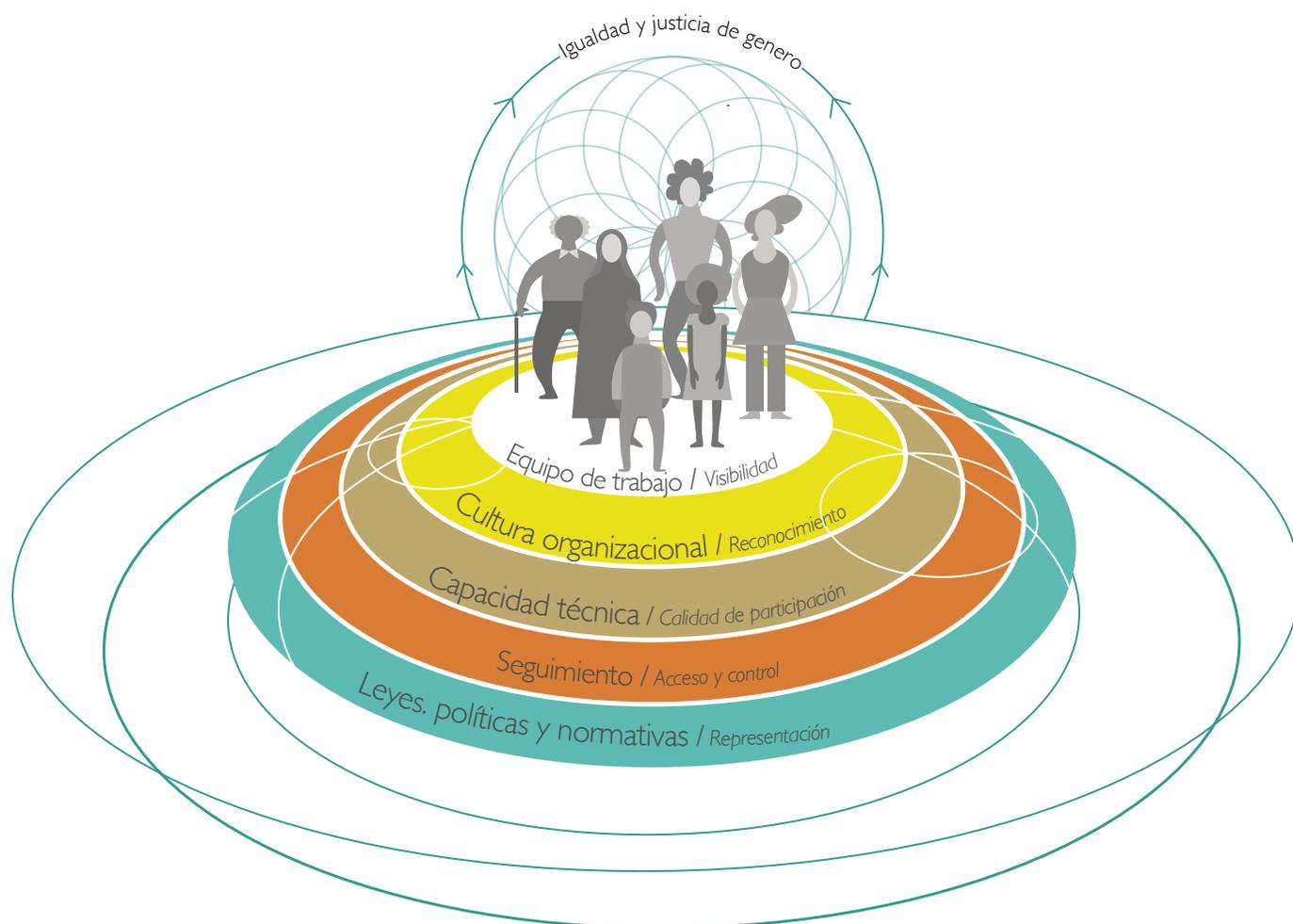
Implica observar si las personas están representadas con sus necesidades y demandas a nivel institucional a través de políticas y tratados que aseguren sus derechos. Y si en este nivel, se identifican las necesidades diferenciadas entre mujeres, hombres y diversidad sexual. También importa revisar si existen leyes o políticas que estén afectando o incidiendo sobre la vida de mujeres, hombres y diversidad sexual a un nivel favorable o desfavorable. Pueden existir escenarios políticos y contingencias que impliquen una oportunidad de cambio o bien una barrera para el mismo.

Preguntas clave: ¿Cómo las leyes y normativas nacionales e internacionales influyen en la vida de mujeres/hombres/niñas/niños y diversidad sexual? ¿Cuáles son los obstáculos para alcanzar la igualdad y justicia de género a nivel institucional (local, nacional)?

14 Faúndez, A. y Weinstein, M. Op. cit., 2012, p. 56.

15 De la Cruz, C. “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.” Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer: España. 1998, p. 46.

Nivel organizaciones



Muchas organizaciones que trabajan con comunidades y grupos de personas promueven la inclusión del enfoque de género únicamente a nivel de sus programas y proyectos, sin considerar que el compromiso por la igualdad y justicia de género tiene que expresarse también al interior de sus estructuras y dinámicas organizacionales. Esto implica cuestionar las raíces profundas de las desigualdades de género existentes en las organizaciones, donde muchas veces surgen las mayores resistencias al cambio. Por ello, es importante tanto la voluntad política como el compromiso, especialmente del nivel directivo, para llevar a cabo un análisis crítico de la propia organización que permita transversalizar el enfoque de género.

Los ámbitos del contexto organizacional se acompañan de los mismos criterios para la igualdad de género utilizados en el diagrama para proyectos y programas.



Equipo de trabajo

Criterio: Visibilidad

Las personas que trabajan en una organización son agentes activas en la creación, mantenimiento y cambio de su cultura organizacional a través de sus actividades cotidianas. Los equipos de trabajo se conforman cuando las personas comparten una clara convicción sobre sus objetivos y confían que pueden lograrlos poniendo en juego sus conocimientos, habilidades y experiencias.¹⁶

Al describir el/los equipos de trabajo, pondremos atención en **visibilizar** quienes somos como organización.

Preguntas clave: ¿Cuál es la composición por sexo, edad, cualificación y origen cultural de los equipos en las instancias directivas, operativas y administrativas de la organización? ¿Existen desbalances?



Cultura Organizacional

Criterio: Reconocimiento

Es el conjunto de valores, creencias¹⁷ y principios básicos compartidos por las personas de una organización y que se expresan a través de comportamientos, ritos y prácticas que se adquieren y se convierten en hábitos, formando parte del núcleo o “forma de ser” de una organización. La cultura organizacional también abarca los patrones de interacción entre las personas, tanto a nivel formal como informal, que influyen notablemente en el clima general de la organización. Estas interacciones dan cuenta de las diversas formas en que se expresa el poder y los mecanismos de toma de decisiones.¹⁸

Al describir la cultura organizacional, pondremos atención en el **reconocimiento** de las prácticas y dinámicas cotidianas que tiene la organización, incluyendo roles y estereotipos de género.

Preguntas clave: ¿Qué prácticas, costumbres y creencias inciden positiva/negativamente sobre las relaciones de género al interior de la organización? / ¿Cómo se distribuyen los cargos y responsabilidades al interior de la organización? / ¿La visión/misión de la organización incorpora una declaración de intenciones y/o de principios respecto del enfoque de igualdad y justicia de género?

16 Basado en Fainstein, Hector. “El trabajo en equipo en las organizaciones.” Argentina, 2001.
17 Incluimos las creencias religiosas, populares y socioculturales que permean la organización.
18 Díaz González, O. “Gender and Change in the Organisational Culture.” Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ): Germany. 2001.



Capacidad técnica

Criterio: Calidad de la Participación

Es el nivel de habilidades, competencias y cualificaciones individuales que son promovidas y validadas en una organización. Es importante revisar quienes acceden a formación certificada y en especial, si la organización promueve la formación en temas de género y liderazgo. Un aspecto importante son los espacios de toma de decisiones y quienes participan en ellos. A veces no basta tan solo con capacitar a los equipos si luego esa experticia no es tomada en cuenta en los niveles directivos y deliberativos.

Al describir la capacidad técnica, pondremos atención en la calidad de la participación de las y los integrantes de la organización y su nivel de cualificación.

Preguntas clave: ¿Quiénes acceden a capacitaciones certificadas y fortalecimiento de competencias para liderazgo? / ¿Quiénes participan en los espacio de toma de decisiones y cómo se accede a ellos? / ¿Es la identidad de género una ventaja o desventaja para acceder a ciertos cargos?



Seguimiento

Criterio: Acceso y Control

Es un proceso sistemático donde se recopila y se analiza información para comparar los avances logrados en los planes formulados y corroborar el cumplimiento de las normas y acuerdos establecidos. Ayuda a identificar tendencias y patrones, a adaptar las estrategias y a fundamentar las decisiones relativas tanto a la gestión interna de la organización como en los proyectos/ programas.¹⁹ Es decir, las organizaciones deben contar con mecanismos de seguimiento sobre los compromisos tomados respecto a la inclusión del enfoque de género y su posterior realización y cumplimiento. Para ello, es importante identificar desde cómo se accede y controlan los recursos (humanos, financieros, materiales) para los temas de género, como las instancias para el seguimiento de los acuerdos tomados.

Al describir seguimiento, pondremos atención en el acceso y control que las y los integrantes de la organización poseen en relación a información, recursos y beneficios, así como también los mecanismos para hacer seguimiento sobre los temas de género.

Preguntas clave: ¿El presupuesto contempla un enfoque de género? / ¿Cómo se distribuyen los recursos (humanos, financieros, materiales) para los temas de género? / ¿Cómo se lleva a cabo la planificación, monitoreo y evaluación de género?

¹⁹ En Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. "Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos y programas." Ginebra, 2011.



Leyes, políticas y normativas

Criterio: Representación

Son las políticas y normativas internas de una organización que dan cuenta de su estructura de funcionamiento en todos los niveles: administrativos, operativos y directivos. En este ámbito, es posible identificar la existencia o ausencia de voluntad política en una organización por incluir un enfoque de igualdad y justicia de género. Por ello, es importante que los compromisos acordados para la inclusión del enfoque de género se incluyan en la política institucional, quedando claramente estipulado en sus marcos legales y normativos.

Al describir las leyes, políticas y normativas, pondremos atención en si las/os integrantes de la organización junto con las personas de la comunidad están representadas con sus características y necesidades, en las políticas y normativas internas de la organización y/o iglesia.

Preguntas clave: ¿La organización cuenta con una política de género escrita donde afirma su compromiso por la justicia e igualdad de género? / ¿Estaría dispuesta a elaborarla y/o actualizarla? / ¿Se cuenta con mecanismos para asegurar la igualdad y no discriminación por razones de género? / ¿La organización apoya tratados nacionales e internacionales existentes en torno a los derechos humanos y de las mujeres? / ¿Existe un lenguaje (verbal-visual) inclusivo en los documentos comunicacionales de la organización? / ¿Está dispuesta a incorporarlo/ actualizarlo?

4.2 Hacer

Este es el momento donde podemos generar acciones para el cambio a partir de y en respuesta a las necesidades detectadas en la descripción de las personas en sus contextos. Si ya contamos con nuestra planificación, en este momento podemos analizar cómo las acciones que ya estamos ejecutando y/o planificando están incluyendo criterios para el análisis de género.

INSTRUMENTO 2

Acciones para el cambio

Esta es una herramienta complementaria, ya que cada organización puede contar con sus propios instrumentos de planificación. Sin embargo, nos parece útil seguir manteniendo el foco en las personas y sus contextos al momento de decidir qué vamos a hacer, teniendo presente cómo una acción determinada puede incidir de diversas formas si se considera o no un análisis de género.

Por ejemplo, los roles y actividades que desempeñan mujeres, hombres y diversidad sexual va a influir sobre quién hace qué, cómo será la participación, quienes acceden a servicios y sobre todo, quienes ejercen influencia y control para llevar a cabo las acciones de cambio.

Si siguiéramos una secuencia, luego de describir a las personas y sus contextos utilizando el instrumento 1 de este material, continuaríamos con la planificación definiendo al menos un resultado²¹ esperado y posibles acciones para el cambio, especificando en qué criterio(s) de igualdad de género focalizaríamos nuestro accionar.

21 Se entiende por resultado un cambio que se puede describir o medir y que surge de una relación causa-efecto. Los resultados pueden ser iniciales/inmediatos (corto plazo), intermedios (mediano plazo) o últimos/finales (largo plazo). El enunciado del resultado debe describir claramente lo que se espera conseguir mediante una política, programa, proyecto. Consecuentemente, los resultados son aquellos cambios que son atribuibles a la influencia que una organización ha tenido a través del uso de determinados recursos. En *Ampliando la mirada*, 2010, pp. 77.

Ejemplo: Si nuestro resultado es que exista paridad de género en los altos cargos de una iglesia; entonces las acciones se concentrarán en generar una campaña que promueva la representación a través de promover o exigir (en caso que exista una política de género) una cuota paritaria al interior de la jerarquía eclesial. El producto/efecto²² esperado para esta acción puede ser: más mujeres en cargos de poder en la iglesia; una política clara respecto a cuotas paritarias en la jerarquía eclesial.

Si ya contamos con nuestra planificación, el ejercicio sería simplemente identificar si esas acciones y sus productos/ efectos están incidiendo sobre la vida de las personas en términos de sus relaciones de género, y si están focalizadas en responder a las necesidades prácticas o estratégicas²³ de mujeres, hombres y diversidad sexual. Cabe destacar que los proyectos/programas pueden buscar la satisfacción de necesidades prácticas, incrementando el bienestar de las personas, pero sin alterar las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres (intereses estratégicos) Sin embargo, es importante tener claro que no siempre se puede incidir en los intereses estratégicos de manera inmediata; se requiere primero un proceso de participación comunitaria y de sensibilización sobre los beneficios familiares y comunitarios que favorecen relaciones más equitativas. En ambos casos, lo fundamental es que nuestro análisis de género nos permita identificar sobre qué tipo de necesidades e intereses estamos incidiendo con nuestros proyectos y programas.

22 Entendemos por productos los bienes y servicios que se obtienen de una intervención, incluyendo también los cambios en las capacidades que apuntan a cerrar las brechas de desigualdad. No repiten el contenido de la actividad, sino aquello que se alcanza directamente con el desarrollo de una actividad. Los efectos proporcionan una visión clara de lo que ha cambiado o cambiará en una región en particular o una comunidad en un plazo de tiempo determinado. Normalmente están relacionados con cambios en el desempeño institucional o el comportamiento de individuos o grupos. Basado en Manual de planificación y seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. PNUD, 2009.

23 Adjuntamos junto con esta ficha, un recuadro simple que nos clarifica las diferencias entre necesidades prácticas y estratégicas de género.

Ficha Acciones para el cambio

Resultados esperados

Acciones

Acciones

Acciones

Productos / Efectos

Productos / Efectos

Productos / Efectos

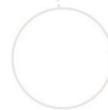
En el dibujo, se puede marcar en los círculos blancos el o los criterios para la igualdad de género que el programa/ proyecto y/o la organización misma busca incidir a través de las acciones definidas.



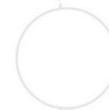
Visibilidad



Reconocimiento



Participación



Acceso y control



Representación

Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género

La determinación de una necesidad como práctica o estratégica depende del contexto sociocultural de cada comunidad. Incluso, determinadas necesidades pueden ser prácticas y estratégicas a la vez, los dos conceptos se superponen. Por ejemplo, la necesidad básica de algunas mujeres de alfabetizarse para poder desenvolverse en el mercado local puede incluir la ventaja estratégica a largo plazo de permitirles participar en la organización de la comunidad o en cursos de formación. Este recuadro nos entrega pistas para identificar nuestras acciones y ver cómo estamos abordando las desigualdades e injusticias de género.

Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
<ul style="list-style-type: none"> • Están referidas a la condición social de algunas mujeres y hombres en particular, de derechos económicos y de subsistencia. Tienen relación con la necesidad de satisfacer carencias materiales, como: alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Están relacionados con el logro de la igualdad en las relaciones de género. Su satisfacción es más compleja, ya que requiere una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana. <i>(Incorporamos también la relación entre diversas identidades sexuales)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Estas necesidades son comunes a mujeres, hombres y diversidad sexual y pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género, es decir, sin cambiar las relaciones de discriminación existentes en la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestiona los roles tradicionales y la discriminación en las relaciones de género. Tiene que ver con la calidad de vida en términos de participación, crecimiento, reconocimiento, autonomía, empoderamiento.
<ul style="list-style-type: none"> • Las necesidades prácticas son: concretas y prácticas, visibles, cotidianas, inmediatas, sentidas por la familia, no sólo por la mujer. Se refieren a las condiciones materiales de la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los intereses estratégicos son: abstractos y menos visibles, son ideológicos e influyen sobre actitudes, hábitos y estructuras de poder. Buscan una alternativa más igualitaria para mujeres, hombres y diversidad sexual y se logran a mediano y largo plazo. Se refieren a la Posición que ocupan las personas en la sociedad.

INSTRUMENTO 3

*Áreas de cambio en el poder de género*²⁴

Este instrumento nos ayuda a entender los diferentes ámbitos en los cuales operan las estructuras de poder de género. Contiene dos ejes, uno que va desde lo individual a lo colectivo y el otro que va de lo informal a lo formal. Generalmente, la mayoría de proyectos y programas se concentran en el área de lo formal y no en el área de las normas y prácticas culturales que son más difíciles de cambiar. Para lograr una transformación en las relaciones de género que sea sostenible en el tiempo, es importante considerar los cuatro ámbitos de poder reflejados en el instrumento.

Tendemos a pensar que el cambio en un área va a influir en las otras. Por ejemplo, una mujer que ha comenzado un micro emprendimiento generalmente muestra una mejora en su autoestima. Sin embargo, también sabemos que es posible tener acceso a recursos materiales pero no influencia en espacios de toma de decisiones; y que es posible ser “económicamente empoderada” pero no libre de violencia. Los cambios sustantivos requieren una transformación a nivel institucional que involucra el área de lo formal e informal.

Este modelo puede ser utilizado para el análisis de género de diversas formas. De modo simple, presenta el universo completo de cambios que tendrían que contemplarse para alcanzar la igualdad de género. Esto puede servir como un resumen para documentar como las áreas de cambio están presentes en un contexto determinado. En segundo lugar, facilita a las/os agentes de cambio tomar deci-

siones estratégicas sobre cómo y dónde intervenir. Finalmente, enfatiza que los cambios en recursos, capacidades y conocimientos son necesarios, pero no suficientes para que sean sustentables. Los cambios a nivel formal y particularmente informal de las organizaciones son requeridos a fin de lograr el cambio en las relaciones de poder de género.²⁵

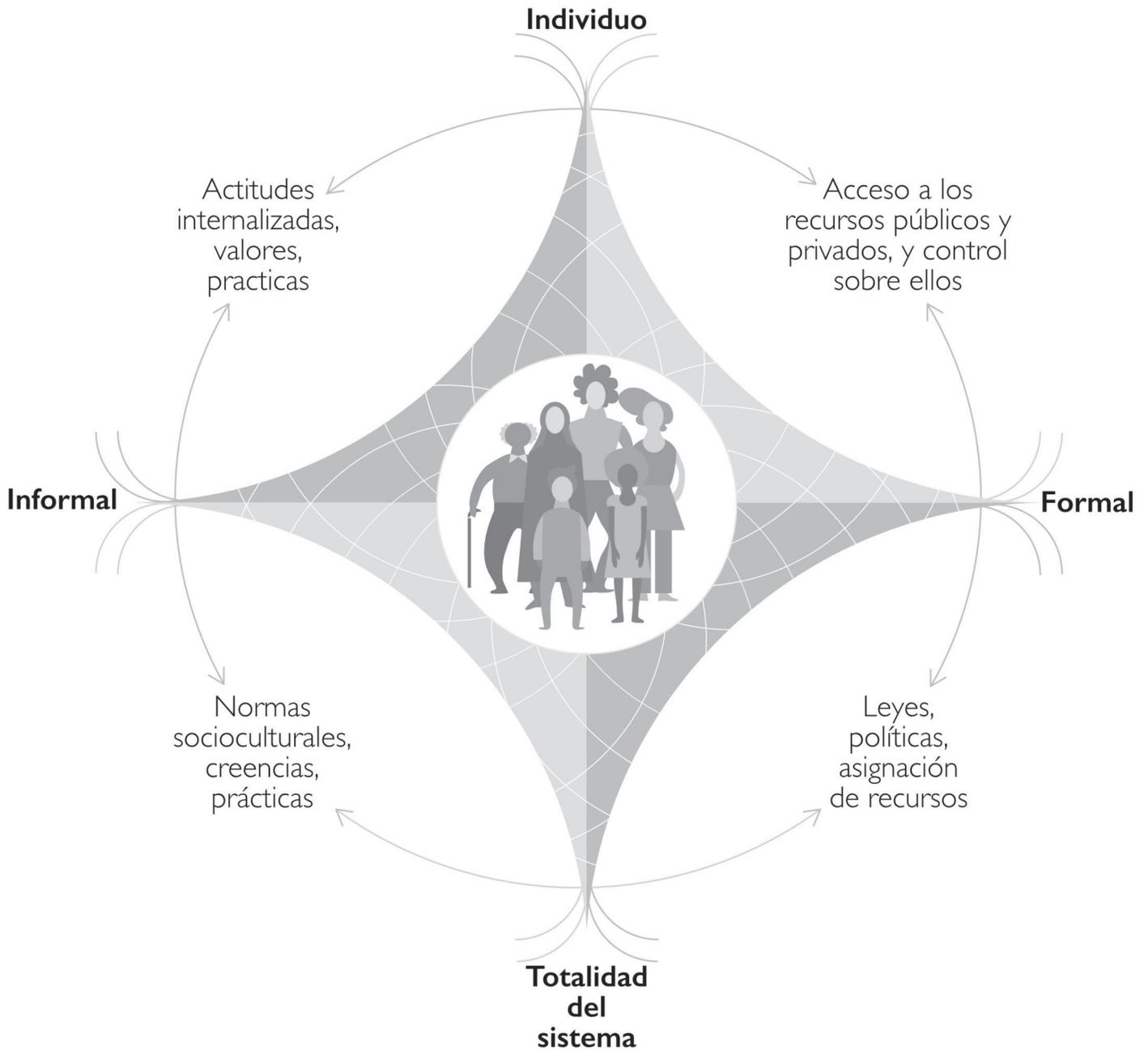
Este instrumento resulta útil para analizar las áreas de cambio tanto a nivel de organizaciones como de programas y proyectos. Se puede acompañar con las preguntas que nos guían durante todo el trayecto:

- * *¿Qué estamos tratando de cambiar en el mundo en torno a la igualdad de género?*
- * *¿Qué estamos haciendo al interior de nuestras organizaciones por la igualdad de género?*
- * *A lo cual podríamos incluir: ¿Dónde estamos focalizando nuestro accionar?*

24 Basado en el modelo de Aruna Rao “Áreas de cambio en el poder de género”. En Batliwala, S. y Pittman, A. “Captando el cambio en la realidad de las mujeres.” Association for Women’s Rights in Development (AWID): Canada, 2010, p. 19.

25 Rao, A. and Kelleher, D. Op. cit., 2005.

Áreas de cambio en el poder del género



4.3 Reflexionar

Esta fase nos invita a observar el camino recorrido. Es la posibilidad de hacer un seguimiento del proceso y revisar qué estamos haciendo y cómo lo estamos haciendo (acciones), pero más importante aún, si estamos avanzando en dirección hacia los resultados que deseamos alcanzar. Es un momento de retroalimentación y reflexión para reforzar/orientar nuestras acciones y decisiones. Nos preguntamos ¿Cómo vamos? ¿Cómo seguimos? ¿Cuánta libertad y flexibilidad tienen nuestras organizaciones, proyectos y programas para re-orientar las acciones?

Es importante recordar que esta fase puede estar presente durante todo el tiempo de ejecución de un programa/proyecto así como en un proceso de transversalización de género en una organización, ya que es una forma de seguimiento y acompañamiento del proceso, no tiene carácter evaluativo, más bien permite observar y ajustar nuestras acciones y estrategias para el cambio.

A fin de facilitarnos la reflexión en los procesos de análisis y transversalización de género que estamos llevando a cabo, retomamos las preguntas guía que acompañan todo el material, poniendo especial atención en la coherencia y consecuencia de nuestras acciones en cuanto a:

¿Qué estamos tratando de cambiar en el mundo en torno a la igualdad de género?

¿Qué estamos haciendo al interior de nuestras organizaciones por la igualdad de género?

El momento de reflexionar puede desarrollarse de manera participativa, si es a nivel de programas y proyectos, integrando a todas las personas del grupo destinatario; y si es a nivel organizacional, haciendo partícipe a todos los equipos de trabajo.



INSTRUMENTO 4:

*Factores de influencia para el cambio.*²⁶

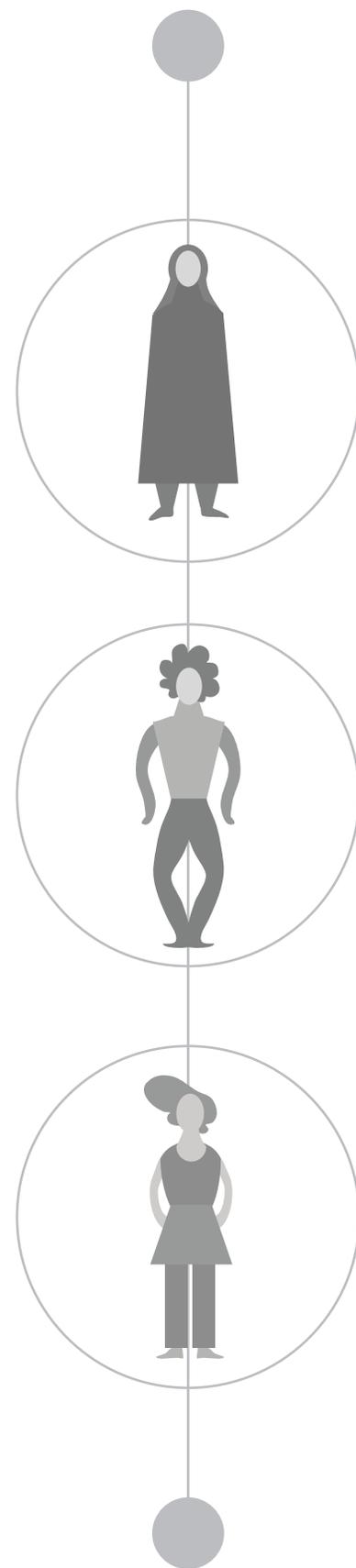
Para hacer el análisis de “cómo vamos”, debemos volver a mirar las necesidades y demandas de las personas en sus contextos particulares. Detenemos a observar si ha habido cambios, si estos son positivos y favorables o por el contrario, han emergido resistencias, conflictos y retrocesos. Así mismo, identificar si son consecuencia directa de nuestras acciones, estrategias y actividades o bien son parte de nuevos elementos y factores del contexto.

Para ello recurrimos a los factores de influencia para el cambio que nos permiten tener una visión global del contexto. Estos son acontecimientos, hechos, estructuras sociales, normas, prácticas, costumbres, leyes, etc. que “pueden actuar a nivel macro (contexto general de un país o sector), como a nivel micro (en una determinada área o grupo) (...) Son aquellos que afectan al conjunto de derechos, obligaciones, oportunidades, actividades y posición de las mujeres y hombres en una sociedad determinada y pueden, por tanto, influir sobre las acciones de desarrollo.”²⁷

Los factores de influencia los vamos a dividir:

Factores de Cambio: Aquellos que promueven o contribuyen a la igualdad y justicia de género en una determinada comunidad o grupo.

Factores de Resistencia: Aquellas brechas, barreras y desigualdades del contexto que frenan los efectos de nuestras acciones que buscan el cambio.



26 Alcalde González, A. y López Méndez, I. Op. cit., 2004, p. 95.

27 Ibid.

Descripción:

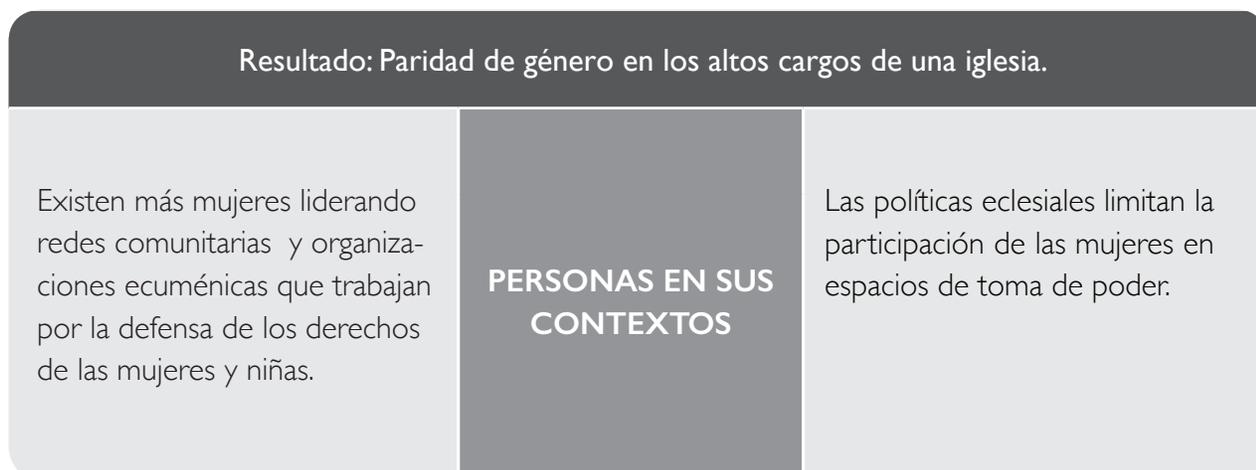
Este instrumento está dividido para nivel programas y proyectos y para nivel organizaciones. En ambos podemos identificar los factores de influencia para el cambio que se han ido presentando en el trayecto.

A fin de facilitar el ejercicio, proponemos dos momentos. En el primero, identificamos a través de una lluvia de ideas los factores de cambio y resistencias que han ido surgiendo a lo largo del proyecto y/o el proceso de transversalización de género en una organización y que están facilitando u obstaculizando el logro de nuestros objetivos/resultados. Se puede utilizar la **ficha 1** de este instrumento. *(Ver más abajo)*

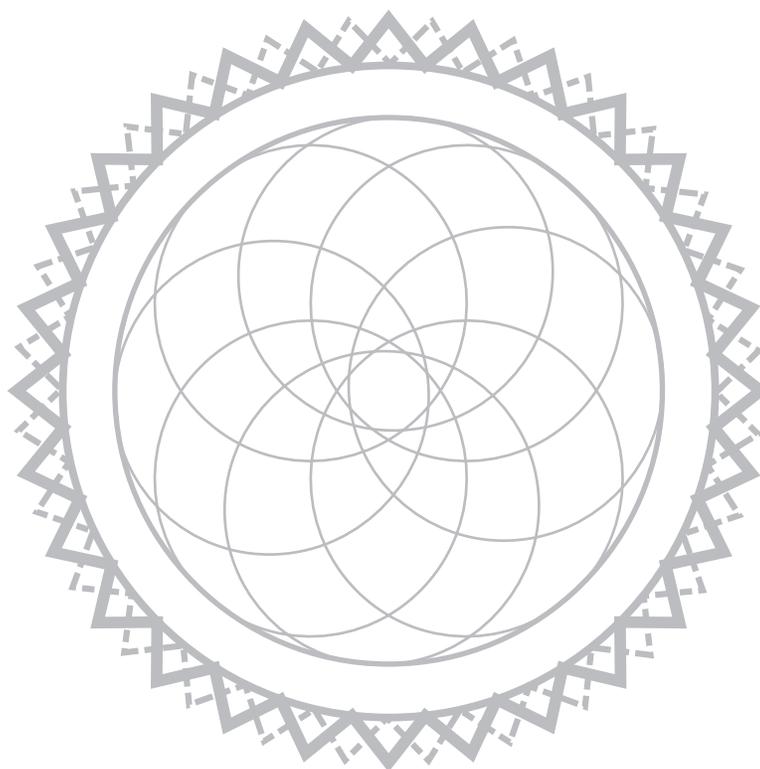
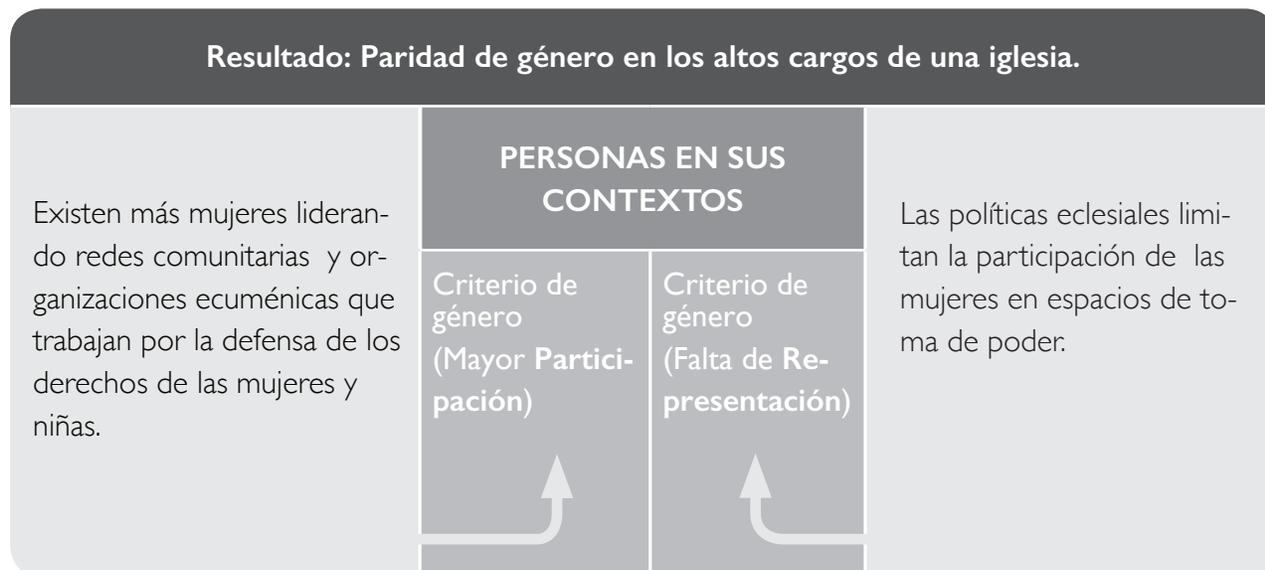
En el segundo momento, podemos ordenar todos los factores de influencia para clarificar qué criterio de género está siendo afectado. De esta forma, los factores que facilitan tanto el cambio como las resistencias pueden darnos pistas para reorientar nuestro quehacer, sin perder de vista cómo estos factores de influencia inciden y afectan sobre las personas y sus relaciones de género. Para este ejercicio proponemos la **ficha 2** del instrumento. *(Ver más abajo)*

Ejemplo:

Primer momento: Lluvia de ideas



Segundo momento: Síntesis



Ficha 2: Síntesis



Resultados

Factores que facilitan el cambio

Factores de resistencia

Visibilidad



Reconocimiento

Participación

Acceso y Control

Representación



4.4 Aprender

Este es el momento donde nos detenemos para observar los aprendizajes surgidos durante la experiencia de transversalizar género tanto a nivel organizacional como en programas y proyectos. Ponemos atención sobre los procesos más que en los resultados. Para hacerlo de una forma integral, incorporamos tanto los aciertos y las experiencias exitosas como también las dificultades, los desafíos y las resistencias al cambio.

INSTRUMENTO 5:

Espirales de aprendizaje

Cuando nos preguntamos sobre los aprendizajes surgidos en procesos de transformación social, resulta complejo delimitarlos únicamente a los resultados que son medibles y evaluables por su desempeño. Sabemos que las transformaciones sociales no son procesos lineales ni causales, las personas en sus contextos involucran múltiples ámbitos, siempre cambiantes. El mayor desafío radica en comprender cómo ocurre un cambio, las resistencias para el mismo y en especial, cómo se alteran las relaciones de género a partir de una intervención en particular.²⁸

En esta propuesta apelamos a validar y valorar los espacios de aprendizaje para enriquecernos no solo con el logro de un resultado, sino también con los procesos de cambio e incidencia que estamos llevando a cabo. Bajo esta perspectiva, proponemos volver la mirada a cada una de las fases recorridas (Conocer, hacer, reflexionar) para profundizar en los procesos subyacentes que forman parte de toda intervención y observar críticamente los aciertos y desafíos que estuvieron presentes en nuestro trabajo e incidencia. Creemos que el aprendizaje surgido desde la experien-

cia genera nuevos conocimientos que nos empoderan individual y colectivamente.

Podemos iniciar el momento de aprendizaje con nuestras preguntas guías:

- * *¿Qué hemos tratado de cambiar en el mundo en torno a la igualdad de género?*
- * *¿Qué hemos hecho al interior de nuestras organizaciones por la igualdad de género?*

A las cuales podemos incluir,

- * *¿Se logró lo que nos propusimos en nuestra planificación?*
- * *¿Logramos incidir sobre el bienestar y calidad de vida de las personas?*

Invitamos a que el proceso de aprendizaje comience desde lo personal a lo grupal, intencionado el diálogo y el compartir experiencias.

28 En Batliwala, S. y Pittman, A. Op. cit., 2010, p.9.

Descripción:

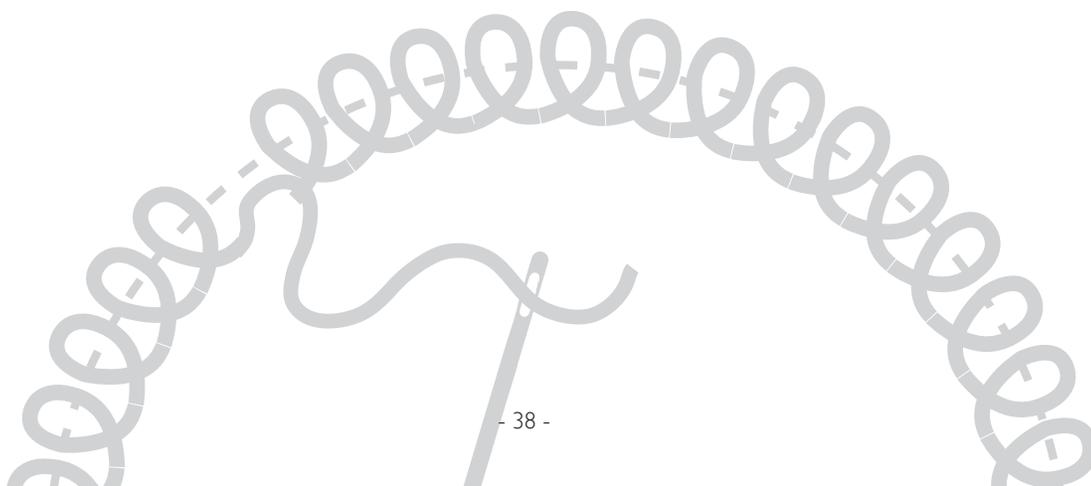
Este instrumento nos invita a iniciar el circuito de aprendizaje identificando los logros y dificultades a nivel de nuestra planificación e incidencia. Otorga una serie de preguntas motivadoras para la reflexión y el aprendizaje colectivo, que pueden acompañar el proceso a medida que se transita por cada una de las fases propuestas en el material. También se puede realizar un proceso de aprendizaje al momento de cierre o finalización de un proyecto, revisando todas las fases vivenciadas en su conjunto.

En el diagrama, cada espiral representa una de las fases -conocer, hacer, reflexionar- que conectan todas las orbitas que conducen al centro, donde volvemos a las personas y sus contextos, quienes nos simbolizan a toda/os como agentes de cambio.

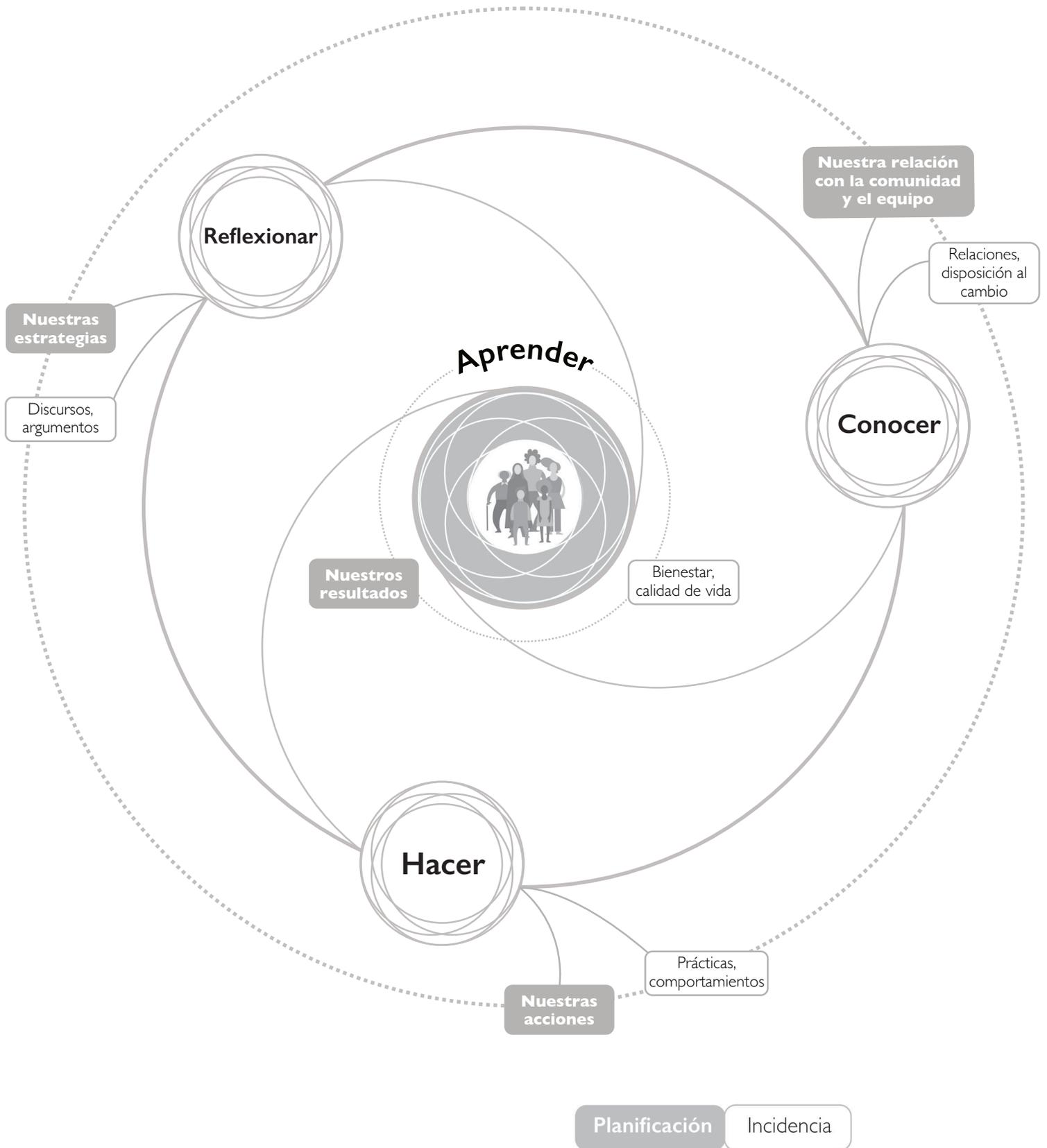
Cada espiral invita a revisar las fases identificando logros y dificultades, como muestra el siguiente recuadro:

Fases	Conocer	Hacer	Reflexionar	Niveles
¿Qué logros y dificultades identificamos a nivel de:	Relaciones con la comunidad y equipo (¿Cómo nos vinculamos?)	Nuestras acciones (¿Qué hicimos?)	Nuestras estrategias (¿Cómo lo hicimos?)	Planificación
	Relaciones entre las personas de la comunidad, su disposición al cambio	Las prácticas cotidianas, comportamientos (En la comunidad y en nuestra organización)	Los discursos y argumentos (En la comunidad y organización)	Incidencia

¿Se logró lo que nos propusimos en nuestra planificación?
¿Logramos incidir sobre el bienestar y calidad de vida de las personas?



Espirales de aprendizaje



5. Bibliografía para profundizar

- **Equidad de género en la práctica. Un manual para COSUDE y sus contrapartes, 2003. Agencia Suiza para el desarrollo y la cooperación.**

Kit de materiales organizado en fichas donde el enfoque de género es considerado ante todo como un tema transversal que se debe integrar en todas las etapas de la planificación y de la realización de un proyecto de desarrollo. Cuenta con insumos para trabajar a nivel de proyectos, programas e instituciones.

https://www.eda.admin.ch/dam/de/za/es/documents/themen/gender/224801-equidad-genero-en-practica_ES.pdf

Existe una actualización de este kit desarrollado por la Agencia de Cooperación Suiza. "How to do a Gender Analysis." Por ahora disponible solo en inglés.

<https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendemet%20Toolbox/Toolbox/Methodic/Gender%20Analysis%20EN%20180117.pdf>

- **Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española, 2004.**

Guía de aplicación práctica del análisis de género en los principales ámbitos de intervención de la Cooperación Española: educación, salud, microfinanzas, desarrollo rural, medio ambiente y promoción de la democracia y el Estado de Derecho, siguiendo la estructura del Enfoque de Marco Lógico y permitiendo la inclusión del enfoque de equidad entre mujeres y hombres en las distintas fases del ciclo del proyecto.

http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/IC_DESARROLLO/Guia_practica_para_la_integracion_de_la_igualdad_en_los_proyectos_de_cooperacion_al_desarrollo.pdf

- **Transversalidad de género, un recorrido de conceptos y herramientas básicas. Movimiento Manuela Ramos, Perú, 2013**

Cuenta con las herramientas básicas conceptuales para incorporar el análisis de género en nuestras labores y desarrollar estrategias de transversalización del género; para contribuir, de esta manera, en las transformaciones culturales, modificar los estereotipos de género, y enfrentar el abuso y ejercicio de poder en contra de las mujeres. El material se desarrolla en cuatro capítulos: en los capítulos uno y dos se desarrolla el marco conceptual de género y derechos humanos. En el capítulo tres se abordan conceptos y herramientas para transversalizar el género en los programas, proyectos, políticas y servicios. El último capítulo es un breve recorrido al uso del lenguaje inclusivo.

<http://www.manuela.org.pe/wp-content/uploads/2013/06/Guia-Transversalizacion-de-genero.pdf>

- **Guía para incluir una perspectiva género+ en las VOPEs: innovando para mejorar las capacidades institucionales.** María Bustelo y Julia Espinosa de EES, Alejandra Faúndez y Marisa Weinstein de ReLAC. 2015.

Esta guía es un instrumento flexible para ayudar a incluir una perspectiva de género+ en la comunidad profesional de evaluación. Para ello, se propone un trabajo en dos fases diferenciadas: auto-diagnóstico de género+ y diseño de acciones para integrar la perspectiva de género+. Para ello, cuenta con un set de preguntas que pretenden ser sugerencias para ser usadas en diferentes situaciones. Cuenta además con un amplio listado de bibliografía para profundizar. Disponible en inglés y español.

- **Captando el Cambio en la Realidad de las Mujeres. Una Mirada Crítica a los Marcos y Enfoques Actuales de Monitoreo y Evaluación.** Publicado por Association for Women's Rights in Development (AWID). Srilatha Batliwala y Alexandra Pittman. 2010

A través del análisis de una gran cantidad de marcos y herramientas de Monitoreo y Evaluación (M&E), este documento presenta una crítica a los actuales marcos y enfoques de M&E, partiendo de las experiencias de organizaciones y movimientos de mujeres de todo el mundo. Disponible en español, francés e inglés.

http://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/captando_el_cambio_en_la_realidad_de_las_mujeres.pdf

- **Política de la FLM para la Justicia de Género. Federación Luterana Mundial – Una Comunión de Iglesias, 2014.**

El objetivo de Justicia de Género de La FLM es servir como un instrumento para la comunión y sus iglesias miembros, congregaciones, grupos y organizaciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres mediante la aplicación de medidas contextualizadas que promueven la justicia y la dignidad.

https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/DTPW-WICAS_Gender_Justice-ES.pdf

- **Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. Proyecto Regional de PNUD “América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe”.** Evangelina García Prince. 2008

Este documento nos ofrece un marco conceptual claro y conciso sobre las políticas públicas, las políticas de igualdad y el gender mainstreaming, que resulta básico para analizar los avances reales que hemos tenido en la región en materia de políticas públicas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf

- **Evaluación con enfoque de igualdad de género y derechos humanos. Sistematización de la práctica en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres y Consultora Inclusión y Equidad. Humberto Abarca y Alejandra Faúndez, 2011.**

Este documento cuenta con una mirada crítica de lo que se ha avanzado en estos últimos años en torno a la evaluación con enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la región, considerando que es un camino en construcción y que interesa conocer la perspectiva latinoamericana en este campo de cara al futuro. Al mismo tiempo, es una invitación tanto a revisar los enfoques teórico-conceptuales y las metodologías utilizadas, como a debatir las implicaciones que tendrá la incorporación de este enfoque de igualdad de género y derechos humanos en las intervenciones y las evaluaciones que se llevarán a cabo en la región en los próximos años.

<http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/Sistematizaci%C3%B3n%202012%20final.pdf>

- **Tomándole el Pulso al Género: Sistemas de Monitoreo y Evaluación Sensibles al Género. Rodríguez, Guiselle; Melendez, Narda; Velazquez, Emma; Fuentes, Maria Alicia. Union Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Instituto Nacional de las Mujeres, 1999.**

Este manual se estructura en nueve módulos y contiene elementos teóricos sobre la perspectiva de género y aportes para la puesta en práctica de sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101132.pdf

- **Presupuestos con enfoque de género: empoderando a las mujeres, los hombres y los niños. Anglican Women's Empowerment, s/f.**

Este kit es una excelente guía para organizaciones basadas en la fe que contiene herramientas concretas que explican y guían la elaboración de presupuestos sensibles al género. Disponible en español e inglés.

http://anglicanwomensempowerment.org/?page_id=48

- **Transversalización del Enfoque de Género en lo Concreto. Nueve ejemplos de buena práctica provenientes de cuatro continentes. Diaconía Ecuménica para "Brot für die Welt", Stuttgart, Alemania, 2009.**

Esta publicación describe las buenas prácticas de organizaciones contrapartes y de la Diaconía Ecuménica en cuatro continentes que han implementado procesos para la equidad de género, de forma gráfica y significativa.

Disponible en alemán, español, francés e inglés.

<http://www.oda-alc.org/documentos/1341930870.pdf>

- **Manual para el monitoreo de la incorporación del enfoque de género. Marco conceptual. Diakonia, Segunda edición, 2015. Bogotá, Colombia.**

Este manual recoge los acumulados conceptuales, metodológicos e instrumentales de la versión del año 2004, pero orienta y hace énfasis en los enfoques y metodologías para la incorporación del enfoque de género. En el marco conceptual se realizan aproximaciones conceptuales a la teoría de cambio social en la que se ubica el trabajo de Diakonia y sus copartes, así como a los tres ejes sobre los cuales gira la construcción del sistema de indicadores: el enfoque de género, el empoderamiento de las mujeres y el enfoque diferencial e interseccional.

<https://www.diakonia.se/globalassets/documents/latinamerica/publications/manual-de-genero-marco-conceptual.pdf>

- **Guía para un proceso de institucionalización del enfoque de género en la gestión de organizaciones. Sendas, Servicios para un Desarrollo Alternativo del Sur. Ecuador, 2009.**

La guía sistematiza la experiencia vivida por un grupo de contrapartes de Pan para el Mundo en Ecuador. La guía presenta en detalle como se operativizó el proceso en tanto las herramientas conceptuales y metodológicas utilizadas.

<http://www.oda-alc.org/documentos/1341931142.pdf>

- **Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT Ginebra, OIT, 2008.**

En este manual se brindan instrucciones prácticas a los facilitadores sobre la planificación y ejecución de las auditorías participativas de género. Ha sido elaborado atendiendo a numerosas solicitudes de otras organizaciones e instituciones mandantes de la OIT –estructuras gubernamentales y organizaciones de trabajadores y de empleadores– así como de diversos organismos de las Naciones Unidas y de otros organismos nacionales e internacionales que desean incorporar las auditorías de género a su propio contexto.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_093426.pdf

- **Política de género Mission 21. 2019.**

Documento que contiene los lineamientos y principios de la política de género de Mission 21. Disponible en inglés y alemán.

https://www.mission-21.org/fileadmin/Mitmachen/Frauen_und_Gender/Gender_Policy_Englisch.pdf

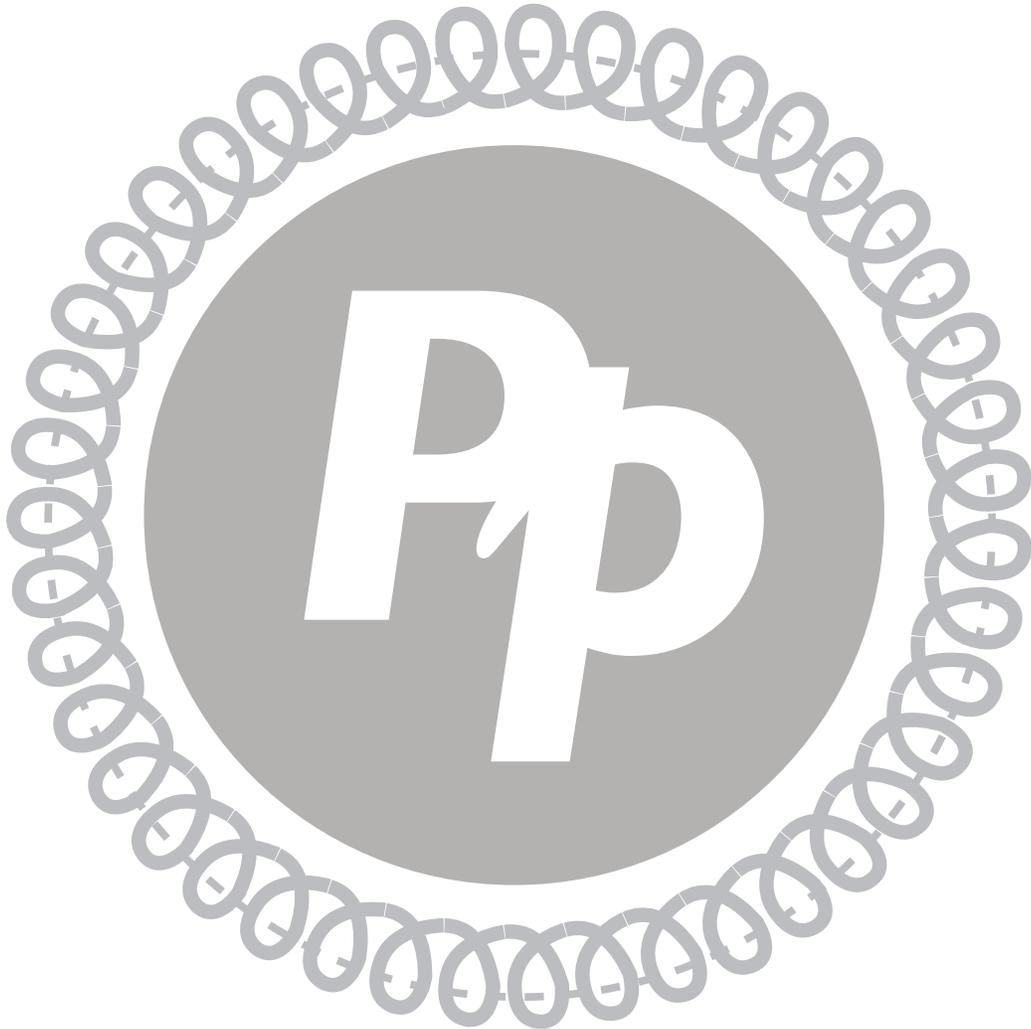
6. Bibliografía utilizada

- **Alcalde González, Ana; López Méndez, Irene, 2004.** “Guía práctica para: la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación Española”. Ministerio de Asuntos Exteriores, España.
- **Batiwala, Srilatha y Pittman, Alexandra, 2010.** “Captando el Cambio en la Realidad de las Mujeres. Una Mirada Crítica a los Marcos y Enfoques Actuales de Monitoreo y Evaluación.” Association for Women’s Rights in Development (AWID)
- **Crispi, Patricia, 2008.** “Empoderamiento y Liderazgo.” En: Material multimedia: Liderazgo y Memoria. Propuesta para el crecimiento personal y organizacional. Colectivo Con-spirando, Chile.
- **Colectivo Con-spirando, 2006 – 2008.** Serie de módulos para la transformación cultural: “Nuestro Cuerpo - Nuestro Territorio”, Chile.
- **De la Cruz, Carmen, 1998.** “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.” Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, España.
- **Diaz, Olga, 2001.** “Gender and Change in the Organisational Culture.” Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Germany.
- **Faundez, A, Weinstein, M, 2012.** “Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.” UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF. Santiago.
- **García Prince, Evangelina, 2008.** “Políticas de igualdad, equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual”. San Salvador.
- **Matus, Bárbara, s/f.** “El gozo y el asombro de aprender: los procesos metacognitivos como vivencias que acercan la utopía.”
- **Rao, Aruna and Kelleher, D. 2005.** “Is there life after gender mainstreaming?” Gender and development, vol. 13, No. 2.
- **Economic and Social Council, ECOSOC, 2002.** “Gender Mainstreaming. An Overview.” United Nations, New York.
- **Federación Luterana Mundial – Una Comunión de Iglesias, 2014.** “Política para la Justicia de Género.”

Online:

- www.genderatwork.org
- <http://www.lapaginadelprofe.cl/cultural/3contextocultural.htm>

7. Anexos



Instrumento 1 Personas en sus contextos.

Ficha I Personas

¿Quiénes son la/os beneficiaria/os? Sexo, edad, religión, etnia, etc.

Describir:



Al describir a las personas, pondremos atención en **visibilizar** sus componentes identitarios, incluyendo sexo, edad, género y diversidad, religión, etnia

Ficha 2 Estilos de Vida

¿Cuáles son los roles y responsabilidades de mujeres/ hombres/niños/niñas?

¿Qué hacen, qué pueden hacer y qué se espera que hagan?



Al describir los estilos de vida pondremos atención en el **reconocimiento** de los valores, costumbres y creencias que forman parte de su visión de mundo/ cosmovisión, así como también los roles (productivo, reproductivo y comunitario) y actividades que definen los estereotipos de género

Ficha 3 Capital Social, Cultural y Redes Comunitarias

¿Tienen las mujeres y los hombres los mismos derechos y oportunidades y capacidades para participar y/o influenciar los espacios donde se toman decisiones? (En la familia, comunidad y sociedad)

¿Con qué obstáculos se enfrentan mujeres/hombres/niñas y niños para desarrollar sus habilidades de liderazgo?



Al describir el capital social, cultural y redes comunitarias, pondremos atención en la **calidad de la participación**, a través de quienes están en los espacios de toma de decisiones, niveles de empoderamiento, liderazgo.

Ficha 4 Recursos y Servicios

¿Tienen las mujeres/hombres/diversidad sexual el mismo acceso a recursos y servicios?

¿Cuáles son los obstáculos específicos de género para acceder y controlar esos recursos?



Al describir los recursos y servicios pondremos atención en el **acceso y control** que tanto hombres como mujeres y diversidad sexual tienen sobre ellos y las brechas y barreras que se producen.

Ficha 5 Leyes, Políticas y Normativas

¿Cómo las leyes y normativas nacionales e internacionales influyen en la vida de mujeres/hombres/niñas/niños y diversidad sexual?

¿Cuáles son los obstáculos para alcanzar la igualdad y justicia de género a nivel institucional (local, nacional)?



Al describir los leyes, políticas y normativas pondremos atención en si las necesidades de hombres, mujeres y diversidad sexual están **representados** en ellos.
(Tratados internacionales, leyes, acuerdos, etc.)

Leyes, políticas y normativas / Representación

Si

No

- 1. El proyecto analiza las leyes nacionales e internacionales existentes que pueden obstaculizar y / promover la igualdad y justicia de género
- 2. El proyecto promueve la representación de mujeres en espacios de toma de decisiones. (Redes, organizaciones, ley de cuotas, etc.)

Servicios y recursos / Acceso y Control

Si

No

- 1. El proyecto analiza las diferencias entre mujeres, hombres y diversidad sexual en el acceso a los diferentes servicios disponibles y el control sobre los recursos
- 2. El proyecto promueve un acceso y control equitativo para mujeres, hombres y diversidad sexual a bienes y servicios (créditos, tierras, medicamentos, etc.)

Capital social, cultural y redes comunitarias / Calidad de Participación

Si

No

- 1. El proyecto analiza los niveles de participación de mujeres, hombres y diversidad sexual en las redes comunitarias y espacios de toma de decisión
- 2. Se incorporan a las personas en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto
- 3. El proyecto incluye el desarrollo de competencias para mujeres, hombres y diversidad sexual. En específico, formación en temáticas de género

Estilos de vida / Reconocimiento

Si

No

- 1. El proyecto incorpora un análisis del contexto que dé cuenta sobre las prácticas culturales que inciden tanto positiva como negativamente sobre las relaciones de género (estilos de vida)
- 2. El proyecto considera/ identifica los roles y actividades diferenciadas por género
- 3. El proyecto considera ya sea fechas, dialectos y/o prácticas locales en la planificación del proyecto

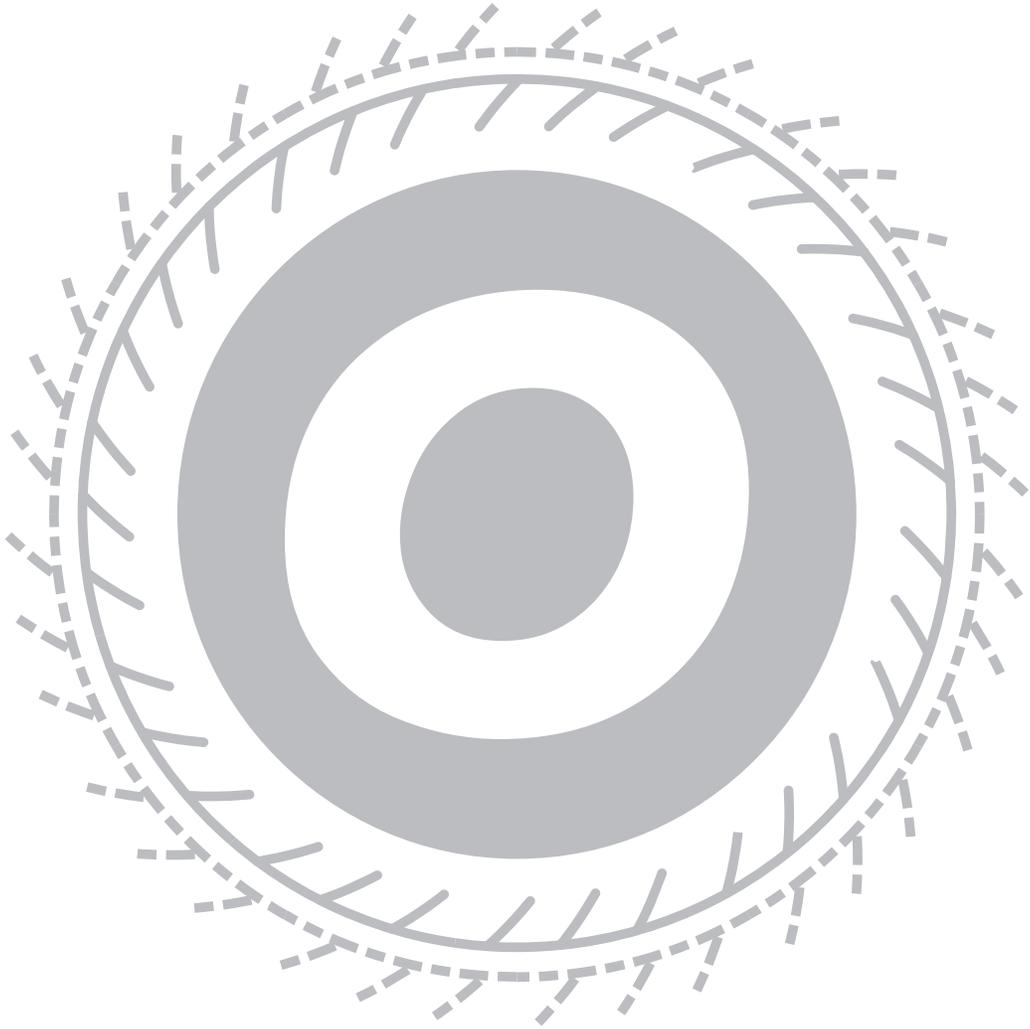
Personas / Visibilidad

Si

No

- 1. Las personas están descritas con todos sus componentes identitarios y sus necesidades diferenciadas por género?
- 2. El proyecto incluye la igualdad y justicia de género y/o la sensibilización sobre violencia basada género en sus objetivos
- 3. El proyecto incluye información desagregada por sexo, edad, etnia





Fichas de trabajo instrumento 1:
Personas en sus contextos nivel
Organizaciones

Ficha I *Equipo de Trabajo*

¿Cuál es la composición por sexo, edad, cualificación y origen cultural de los equipos en las instancias directivas, operativas y administrativas de la organización?
¿Existen desbalances?

Describir:



Al describir el/los equipos de trabajo, pondremos atención en **visibilizar** quienes somos como organización.

Ficha 2 Cultura Organizacional

¿Qué prácticas, costumbres y creencias inciden positiva / negativamente sobre las relaciones de género al interior de la organización?

¿Cómo se distribuyen los cargos y responsabilidades al interior de la organización?

¿La visión/misión de la organización incorpora una declaración de intenciones y/o de principios respecto del enfoque de igualdad y justicia de género?



Al describir la cultura organizacional, pondremos atención en el **reconocimiento** de las prácticas y dinámicas cotidianas que tiene la organización, incluyendo roles y estereotipos de género.

Ficha 3 Capacidad Técnica

¿Quiénes acceden a capacitaciones certificadas, y fortalecimiento de competencias para liderazgo? ¿Se promueve la formación en temáticas de género?

¿Quiénes participan en los espacios de toma de decisiones y cómo se accede a ellos?

¿La identidad de género constituye una ventaja o un inconveniente para ocupar ciertos cargos y roles a nivel administrativo, operativo y directivo?



Al describir la capacidad técnica, pondremos atención en la **calidad de la participación** de las y los integrantes de la organización y su nivel de cualificación.

Ficha 4 Seguimiento

¿El presupuesto organizacional contempla un enfoque de género? ¿Cómo se destinan los recursos (humanos, financieros, materiales, otros) para los temas de género en la organización?

¿Cómo se lleva a cabo la planificación, monitoreo y evaluación de los temas de género en la organización?



Al describir seguimiento, pondremos atención en el **acceso y control** que las y los integrantes de la organización poseen en relación a información, recursos y beneficios, así como también los mecanismos para hacer seguimiento sobre los temas de género.

Ficha 5 Leyes, Políticas y Normativas

¿La organización cuenta con una política de género escrita donde afirma su compromiso por la justicia e igualdad de género? / ¿Estaría dispuesta a elaborarla y/o actualizarla?/

¿Se cuenta con mecanismos para asegurar la igualdad y no discriminación por razones de género?

¿La organización apoya tratados nacionales e internacionales existentes en torno a los derechos humanos y de las mujeres?

¿Existe un lenguaje (verbal-visual) inclusivo en los documentos comunicacionales de la organización? / ¿Está dispuesta a incorporarlo/ actualizarlo?z



Al describir las leyes, políticas y normativas, pondremos atención en si las/os integrantes de la organización junto con las personas de la comunidad están **representadas** con sus características y necesidades, en las políticas y normativas internas de la organización y/o iglesia.

Leyes, políticas y normativas / Representación

Si

No

1. La organización cuenta con una política de género o esta dispuesta a elaborarla

2. La organización cuenta con lenguaje inclusivo en sus políticas y medios informativos

Seguimiento / Acceso y Control

Si

No

1. La organización cuenta con un presupuesto sensible al género

2. La organización cuenta con sistemas de monitoreo y evaluación en temas de género

3. La organización cuenta con sistemas de acceso a información para todas las personas de la organización y sus co-partes

Capacidad Técnica / Calidad de Participación

Si

No

1. La organización incluye enfoque de género en los sistemas de postulación a cargos directivos y de jefaturas

2. La organización promueve la formación en temáticas de género y/o cuenta con personal experto en enfoque de género

Cultura Organizacional / Reconocimiento

Si

No

1. La organización cuenta con una visión / misión que incluye un enfoque de igualdad y justicia de género

Equipo de trabajo / Visibilidad

Si

No

1. La organización considera los aspectos identitarios (sexo, edad, etnia, etc.) de sus integrantes en todas sus políticas y sistemas de acceso a espacios de toma de decisión



Lista de verificación: Criterios mínimos para la transversalización de género en programas de cooperación Mission 2 I

	Preguntas ²⁸	Respuestas
Estrategia	<p>1) ¿Es género parte del análisis de contexto y otros diagnósticos previos a la intervención?</p> <p>2) ¿Están las mujeres y los hombres (beneficiaria/os, equipos de trabajo, partners) incluidos en el análisis de situación inicial en todos los niveles? (diálogo sobre las políticas, consulta comunitaria, etc.)</p>	
Planificación	<p>1) ¿Es la promoción de la igualdad de género reflejada y explicada en los objetivos y actividades del proyecto/programa y en su fundamentación?</p> <p>2) Basado en los resultados del análisis de género, ¿Qué cambios se esperan lograr con la intervención?</p> <p>3) ¿El proyecto/programa cuenta con indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo?</p> <p>4) ¿Es la asignación de recursos financieros y humanos apropiada para alcanzar los objetivos de igualdad de género?</p>	
Implementación y monitoreo	<p>1) ¿Es el género integrado en el sistema de monitoreo? ¿Cómo se lleva a cabo?</p> <p>2) ¿Se informa sobre los posibles cambios en las relaciones de género dentro del monitoreo?</p>	
Evaluación	<p>1) ¿Es la recolección de datos a nivel inmediato y/o de largo término desagregado por sexo?</p> <p>2) ¿Han surgido nuevos problemas en torno a los temas de género al interior del proyecto/programa?</p> <p>3) ¿Han surgido efectos negativos inesperados dentro del programa en relación a los temas de género?</p>	
Reporte	<p>1) ¿Son los resultados de género integrados sistemáticamente en todos los informes?</p> <p>2) ¿Son las buenas prácticas y lecciones aprendidas en relación al género analizadas y difundidas?</p>	

²⁵ La presente lista de verificación es una síntesis de los criterios mínimos sobre transversalización de género desarrollados durante los talleres en Basilea 2017-2018 y las sugerencias de la Agencia para el desarrollo y cooperación suiza basadas en la guía: "Cómo transversalizar género en el ciclo de gestión de proyectos. Susan Cabezas, Josefina Hurtado y Catalina Schriber aplicaron y editaron la versión final de este documento. October 17, 2018

Pp
Programas
y proyectos

Conocer

Reflexionar

Aprender

Hacer

Igualdad y justicia de género

Organizaciones

