



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE SALUD



Taller de
Herramientas para la
Transversalización
de la Perspectiva
de Género
Manual de Facilitación

cowater
INTERNATIONAL INC.

Canada 



Gobierno de la
República de Honduras



SECRETARÍA DE SALUD



Taller de
Herramientas para la
Transversalización
de la Perspectiva
de Género
Manual de Facilitación

cowater
INTERNATIONAL INC.

Canada 



Claude Beauséjour

Director, Programa de Desarrollo para América Central
Ministerio de Asuntos Mundiales Canadá

Léa Beaudry

Segunda Secretaria Cooperación
Embajada de Canadá en Honduras



COWATER International Inc.
Proyecto AT-COCHALE

Gerente de Proyecto:

Liziem Valladares

Equipo Editorial:

Liziem Valladares
Delmy Aguilar

Elaboración de Contenido:

Judith Castro
Lucy Figueroa

Revisión Editorial y

Coordinación Diseño:

Lucy Figueroa

*Derechos Reservados:
Abril, 2017*

*Se permite la reproducción del contenido de
este material con la citación de la fuente.*



Gobierno de la
República de Honduras



SECRETARÍA DE SALUD

AUTORIDADES

Dra. Delia Francisca Rivas

Secretaría de Estado en el
Despacho de Salud

Dra. Sandra Maribel Pinel

Subsecretaría de Redes Integradas de
Servicios de Salud

Dr. Francis Rafael Contreras

Subsecretaría de Regulación
Sanitaria

Dra. Elvia María Ardón

Directora General de Normalización

Dra. Karina de los Andes Silva

Directora General de Redes
Integradas de Servicios de Salud

Dra. Silvia Yolanda Nazar

Directora General de Vigilancia del Marco
Normativo

Dra. Alda Roxana Aguilar


Directora General de Recursos Humanos

Contenido

Presentación	7
CAPÍTULO 1 La transversalización de la perspectiva de género	9
1. ¿Por qué hablar de la transversalización de la perspectiva de género?	11
2. Condiciones institucionales para la transversalización de Género	12
3. Pasos claves para lograr la institucionalidad de la perspectiva de género.	13
CAPÍTULO 2 Guía para implementar las sesiones de trabajo	17
1. Agenda taller de tres días	19
2. Desarrollo del taller por sesiones	21
● DÍA 1: RESUMEN	21
• Sesión 1: Actividades introductorias y revisión de objetivos	23
• Sesión 2: Brechas de género	24
• Sesión 3: Convenciones y tratados internacionales sobre los derechos de la mujer	27
• Sesión 4: La perspectiva de género en la formulación de proyectos:	29
• 4.1 Introducción	31
● DÍA 2: RESUMEN	32
• Sesión 4: La perspectiva de género en la formulación de proyectos:	34
• 4.2 idea de proyecto, justificación y objetivos	35
• 4.3 Resultados, actividades, presupuesto, seguimiento y evaluación	37
• Sesión 5: Indicadores de género	38
• Sesión 6: Análisis cuantitativo y cualitativo	40
• Sesión 7: Lista de chequeo	42
● DÍA 3: RESUMEN	45
• Sesión 8: La perspectiva de género en la línea de base	47
• Sesión 9: Hacia un lenguaje inclusivo	49
• Sesión 10: Presupuesto sensible al género	51
• Sesión 11: Evaluación: redacción de un proyecto con enfoque de género	54
ANEXOS	57
1. Boleta de evaluación diagnóstica sobre conocimientos: Pre y Post Test	58
2. Formato de evaluación del taller	60
3. Recursos imprimibles para actividades del taller	62
4. Ejemplos de listas de chequeo	65

Presentación

Antecedentes

 El Proyecto de Control de la Enfermedad de Chagas y de la Leishmaniasis (COCHALE), financiado por Asuntos Mundiales Canadá (GAC) en apoyo al Gobierno de Honduras (GoH) consta de dos componentes: el primero consiste en apoyo presupuestario para la implementación de la Estrategia para la Prevención y Control de la Enfermedad de Chagas y de la Leishmaniasis (PENCHALE) de la Secretaría de Salud (SESAL) que se ha estado implementando desde el año 2011. El segundo componente (AT-COCHALE), proporciona asistencia técnica y capacitación para fortalecer la gestión fiduciaria.

El componente dos (AT-COCHALE), está orientado a fortalecer las capacidades de los recursos de la SESAL en materia de planificación estratégica, administración financiera, adquisiciones y logística, desarrollo de recursos humanos, auditoría e igualdad de género.

Para la implementación de este componente, el Gobierno de Canadá ha contratado a CRC SOGEMA/COWATER, que ha iniciado sus actividades en Honduras a partir del 2014 desarrollando intervenciones específicas para cada una de las unidades prioritarias de la SESAL en las áreas definidas.

El tema de **igualdad de género** se ha reconocido en las últimas décadas como un aspecto fundamental para lograr el desarrollo sustentable y equitativo que anhelamos para nuestro país. Por esta razón, es necesario el abordaje del tema desde las Secretarías e instituciones establecidas por el Gobierno de Honduras para lograr la implementación de normas y procesos que aseguren un enfoque de igualdad de género en todos los niveles.

En el transcurso del año 2016, el Proyecto AT-COCHALE ha estado desarrollando un modelo de capacitación que incluye construir sobre el actual enfoque de trabajo colaborativo integrado con los beneficiarios y usuarios de la SESAL, además de la transversalización del enfoque de igualdad de género. La capacitación se ha realizado con excelentes resultados entre los participantes de las distintas Unidades de la Secretaría de Salud en dos partes:

Un **primer taller** para la **sensibilización** sobre el enfoque de igualdad de género, desarrollado en tres días; un **segundo taller** para proveer **herramientas** en el abordaje institucional del enfoque de igualdad de género, desarrollado de igual manera, en tres días.

Propósito y Objetivos del Manual

El presente manual representa el esfuerzo articulado y participativo entre el equipo de la SESAL y AT-COCHALE para lograr la sensibilización en el tema de equidad de género. Así mismo, responde a la necesidad de contar con recursos y materiales específicos para continuar desarrollando procesos de capacitación de manera sistemática con las distintas Unidades y Regiones Sanitarias, utilizando procesos de “aprender haciendo”.

El primer Manual de esta serie, “**Sensibilización sobre el Enfoque de Igualdad de Género**” provee una guía sistemática para desarrollar conocimientos teóricos y sensibilización hacia un enfoque de igualdad de género.

El objetivo de este segundo Manual, “**Taller de Herramientas para la Transversalización de la Perspectiva de Género**”, es proveer una guía sistemática para facilitar un proceso de capacitación con el personal de la SESAL para desarrollar conocimiento teórico y práctico que aporte herramientas para la implementación de la Política Nacional de Género en Salud.

Estructura y Forma de Uso del Manual

El contenido de este manual está diseñado en dos capítulos. El primer capítulo, **La transversalización de la perspectiva de género**, provee una breve definición y reseña histórica al concepto de transversalización, introducida en 1995 en la IV Conferencia de la Mujer de Beijing. En este capítulo también se explica la necesidad de integrar la transversalización a nivel de políticas y programas institucionales, desarrollando las capacidades y herramientas necesarias para lograr la integración efectiva de la perspectiva de género.

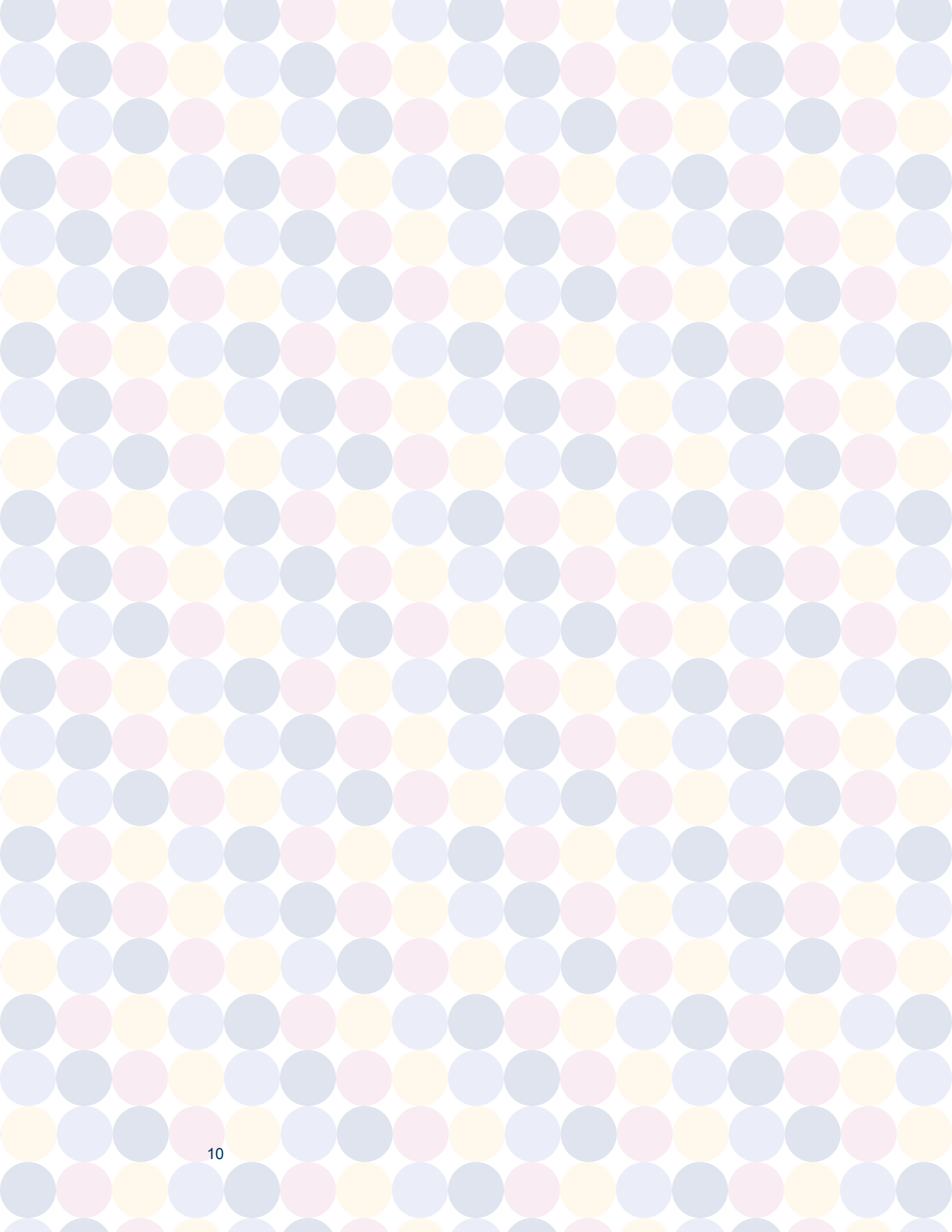
El segundo capítulo, **Guía para implementar las sesiones de trabajo**, provee dirección “paso a paso” y apuntes teóricos para el personal que estará facilitando las sesiones temáticas, incluyendo la agenda propuesta para el desarrollo del taller, los objetivos, procesos metodológicos, materiales y equipo de apoyo que se requiere preparar para lograr un tiempo provechoso de capacitación.

Las intervenciones propuestas son apenas un comienzo en el esfuerzo concertado que se requiere de parte de todos los actores involucrados para lograr avances significativos hacia la inclusión y empoderamiento de mujeres y hombres que buscan igualdad de oportunidades, condiciones y acceso a los servicios y derechos de toda la ciudadanía. Es así que esperamos que el proceso de formación del personal pueda continuar siendo reproducido y multiplicado a través del tiempo con los recursos que conforman el sistema de salud en Honduras.



La transversalización de la perspectiva de género

CAPÍTULO 1



1. ¿Por qué hablar de la transversalización de la perspectiva de género?

La **transversalización de la perspectiva de género** se considera como un concepto de suma importancia para el abordaje de las políticas públicas dentro de Honduras, ya que provee los mecanismos y herramientas para analizar cómo cualquier acción, programa y legislación, pueda tener implicaciones sobre las mujeres y los hombres de cualquier nivel social o institucional y en cualquier región del país.

La “transversalización de género”, traducido al español del concepto en inglés “gender mainstreaming”, comenzó a aplicarse luego de la IV Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995. Es una estrategia global que se ha definido por las Naciones Unidas cómo:

“El proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, incluyendo legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.”

La discusión sobre transversalización inició dentro del campo de la cooperación para el desarrollo *“sobre la base de la idea de que las estrategias de crecimiento y apropiación de tecnología derivadas de las teorías de la modernización no habían generado el mismo efecto en las mujeres que en los hombres”*.¹

En el abordaje del primer manual de esta serie, **“Taller para la Sensibilización sobre el Enfoque de Género”**, se explica que el término “género” se refiere a las cualidades que la sociedad le atribuye a cada sexo. Las personas nacen mujeres y hombres; sin embargo, ambos mujeres y hombres aprenden lo que significa ser femenino o masculino dentro de sus familias, escuelas, iglesias y otras instituciones socializadoras. Por esta razón, las percepciones de **género** varían de cultura a cultura y cambian a través del tiempo. Es importante recordar que en todas las culturas, el género es lo que determina el acceso al poder y a los recursos, tanto para hombres como para mujeres.

Con la transversalización de la perspectiva de género se busca implementar una estrategia que tome en cuenta tanto los derechos, intereses y necesidades de las mujeres como de los hombres para diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas y programas implementados dentro de las esferas políticas, económicas y sociales de un país. Se reconoce que las preocupaciones y experiencias de ambos, mujeres y hombres, deben ser considerados como una dimensión integral de todos los esfuerzos de desarrollo. El fin de la transversalización de género es la igualdad de género, de tal manera que las mujeres y los hombres se beneficien de forma igual y se elimine la inequidad.²

¹ RIGAT-PFLAUM, María. Gender mainstreaming: Un enfoque para la igualdad de género. Revista NUEVA SOCIEDAD, p. 218.

² Ídem

2. Condiciones institucionales para la transversalización de Género

La Conferencia de Beijing abrió paso a una serie de procesos e iniciativas que comenzaron a desarrollar los gobiernos en prácticamente todo el mundo con el fin de facilitar el camino a la igualdad de género. Surgió la necesidad y el mandato de transformar los diagnósticos, metodologías, políticas y procesos de planificación, implementación y evaluación que venían realizando los gobiernos, de modo que:

“(Todos) los actores deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y, para ello, antes de que se adopten las decisiones, debe hacerse un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres, respectivamente”.³

La transversalización es algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo.

La transversalización de género pone el énfasis en dos perspectivas consideradas complementarias: el efecto de las políticas sobre mujeres y hombres, por un lado, y el propio proceso político institucional y de desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo esas políticas de igualdad de género, por otro.⁴

Esto implica que las instituciones deben iniciar identificando los cambios necesarios para lograr la transversalización de género. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que ambos hombres y mujeres puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de este proceso es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para las mujeres y los hombres.

Las instituciones del gobierno deben abrir espacios oportunos para considerar los temas de género en todas las áreas de toma de decisión sobre sus programas y políticas públicas. *“Deben haber evidencias que la agenda política ha sido reorientada al repensar y articular los fines de las políticas desde una perspectiva de género.”*⁵

La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos. Para lograr esta estrategia, se propone poner en práctica los siguientes principios:⁶

- Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- La identificación inicial de temas y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.

³ Ídem

⁴ Organización de Estados Americanos. Manual para la Transversalización del Enfoque de Igualdad de Género en el ciclo del Proyecto.

⁵ Lombardo, E., “Integrando o Estableciendo la Agenda: Transversalización de Género en el Proceso de la Creación de la Constitución Europea.” Políticas Sociales 12(3): 417

⁶ Tomado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

- Jamás habría que dar por supuesto que hay temas o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.
- Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos, si es necesario.
- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Tal como dice la Plataforma de Acción de Beijing, *“sin la participación activa de mujeres y la incorporación de la perspectiva de mujeres en todos los niveles de toma de decisión, las metas de igualdad, desarrollo y paz no se pueden alcanzar.”*

3. Pasos claves para lograr la institucionalidad de la perspectiva de género

La transversalización de género se puede institucionalizar a través de pasos concretos, mecanismos y procesos dentro de cada parte de la organización. La Dra. Emanuela Lombardo, analista de políticas de género, propone tres aspectos de cambios:



1. **Cambios en los procesos de políticas:** incluye reorganizar el proceso de formular políticas para que los actores normales sepan cómo incorporar una perspectiva de género.
2. **Cambios en los mecanismos de políticas:** se trata de adoptar una cooperación horizontal y transversal en temas de género en todas las áreas, niveles y departamentos donde se implementan las políticas, usando herramientas y técnicas que integren la variable de género.
3. **Ampliar los actores** que participan en el proceso de formular políticas para incluir, aparte de las autoridades y empleados públicos, los expertos en temas de género y la sociedad civil.



⁷ Lombardo, E., “Integrando o Estableciendo la Agenda: Transversalización de Género en el Proceso de la Creación de la Constitución Europea.” Políticas Sociales 12(3): 417-18.

Herramientas para la transversalización de la perspectiva de género⁸

El taller propuesto en el presente manual provee conocimientos teóricos y prácticos para utilizar las herramientas y mecanismos principales que han sido desarrollados para la transversalización de género a nivel institucional. Estos incluyen los siguientes aspectos fundamentales:

A. Análisis de género:

Se refiere al estudio y análisis de los roles, derechos y responsabilidades, problemas y necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público.

El Análisis de Género incluye los siguientes procesos:

1. Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad.
2. Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción.
3. Análisis respecto al acceso y control de recursos y beneficios.
4. Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

B. Estadísticas e indicadores desagregados por sexo:

Es importante que las instituciones recaben y generen información desagregada por sexo (como base primordial para el diseño y análisis de indicadores con perspectiva de género), así como diagnósticos, con el fin de conocer el impacto diferenciado que las políticas tienen en mujeres y hombres, además de conocer las brechas de desigualdad de género para diseñar e instrumentar estrategias de atención en materia de igualdad.



C. Armonización normativa:

Incluye promover los cambios que procedan en los marcos normativos, reglamentos interiores y documentos de planeación del propio organismo, con miras a eliminar cualquier forma de sexismo, sea implícita o explícita. Esto incluso se refiere a la modificación de ordenamientos legales, con la finalidad de que incorporen los preceptos contenidos en los instrumentos internacionales de los derechos de las mujeres.



D. Cultura institucional:

Se refiere a la estructura organizacional y modelos de acción que organizan el trabajo de la institución y que incluyen aspectos como misión, organigrama, líneas de autoridad, manejo de personal, capacidades y destrezas de la organización y sus integrantes, así como las relaciones laborales y técnicas que es necesario promover en aras de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género.



⁸ Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación. Instituto de la Administración Pública México.

Algunos ejemplos en áreas claves del desarrollo en Honduras



Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, a junio de 2016 el total de hogares a nivel nacional asciende a 1,992,974 y de éstos, los hogares con **jefatura femenina** suman 669,360 representando el 33.66% del total.



Comparando la **tasa de desempleo abierto** entre hombres y mujeres, sobresale la población femenina con 10.6% contra 7.6% en el área urbana y 11.0% contra 2.6% en el área rural, respectivamente.



Frente a lo anterior, vale destacar la importante presencia de la mujer en el subempleo o en sectores de **baja productividad**. Para el caso, el **subempleo invisible** es uno de los principales problemas del mercado laboral a nivel nacional ya que los bajos ingresos asociados a empleos temporales y una baja productividad han afectado de forma significativa a las mujeres a nivel nacional.

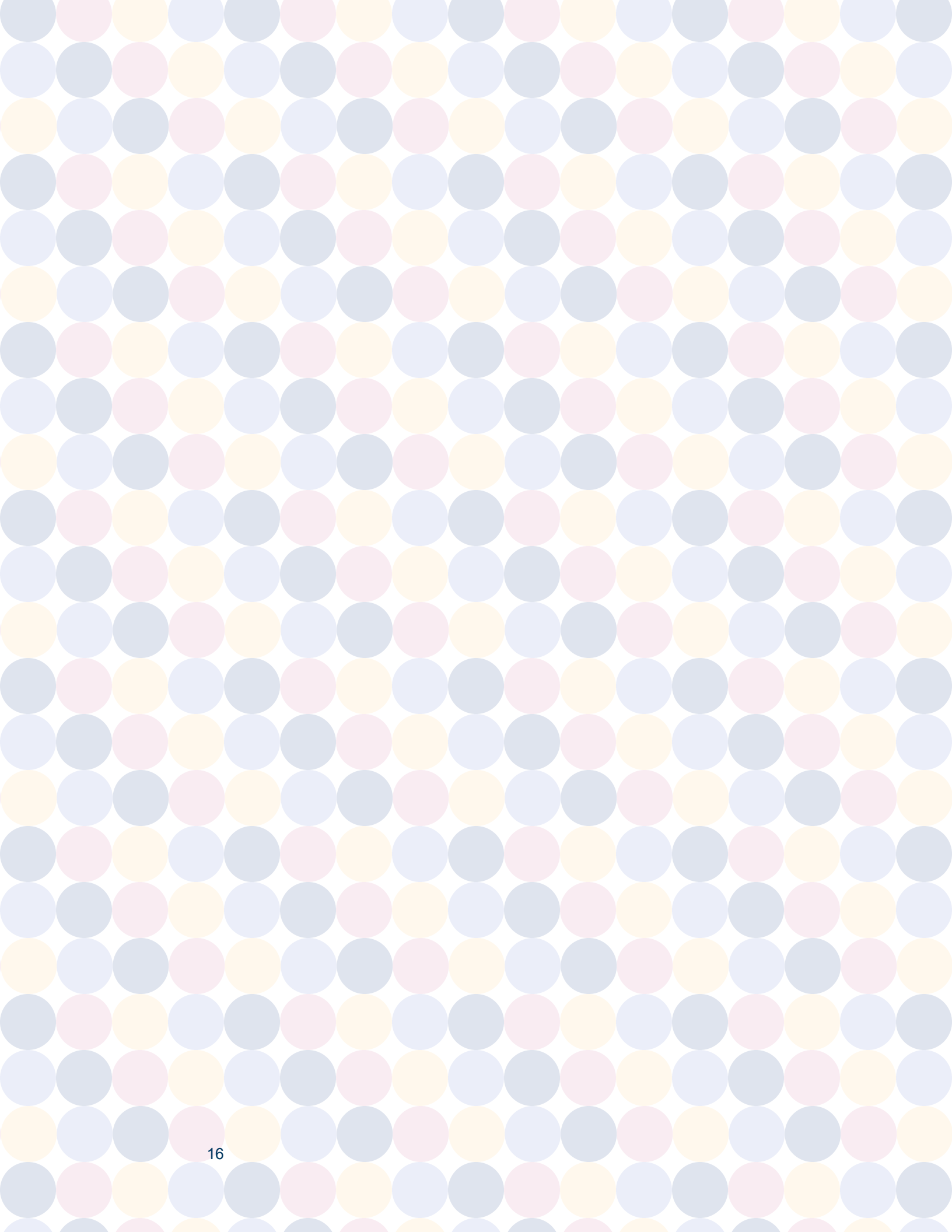
Los programas, proyectos e intervenciones que se proponen transversalizar la perspectiva de género parten de aceptar la existencia de una situación diferenciada de hombres y mujeres en la sociedad, que incide en el desigual acceso a recursos, beneficios y oportunidades del desarrollo.

La reflexión sobre los avances conseguidos en la transformación de las inequidades de género, mediante las acciones que implicó la agenda del desarrollo desde los años 70, puso de manifiesto que la discriminación de las mujeres es un asunto de interés público que continúa siendo una agenda pendiente.

El impulso dado por los acuerdos de Beijing a la transformación de las inequidades de género, hacen que ahora se asuma como una obligación para los Estados el desarrollo de acciones que garanticen la igualdad entre los géneros. Esta tarea se debe concretar a través de la estrategia de transversalización de género, logrando integrar esta perspectiva en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos en todas las esferas políticas, económicas y sociales, así como la necesidad de transitar por pasos fundamentales que van desde el análisis de género hasta la revisión y transformación de la cultura institucional.

¹ Diagnóstico de Brechas de Desigualdad de Género del Sector Social del Estado de Durango p.16.

² Tomado de la Caja de herramientas para la Gestión Institucional en el Abordaje de Género. págs. 33 - 34





Guía para implementar las sesiones de trabajo

CAPÍTULO 2

1. Agenda taller de tres días

Objetivos del taller

1. Estudiar herramientas teóricas y metodológicas para la transversalización de la perspectiva de género.
2. Aportar herramientas para la implementación de la Política Pública de Género de Salud.

● DÍA 1

8:00	Sesión 1: actividades introductorias y revisión de objetivos	pg. 23
9:15	Sesión 2: Brechas de género	pg. 24
10:00	Receso	
10:15	• Brechas de género: trabajo de grupo y plenaria	
11:00	Sesión 3: Convenciones y tratados internacionales sobre los derechos de la mujer	pg. 27
12:00	Almuerzo	
1:00	Sesión 4: La perspectiva de género en la formulación de proyectos: introducción	pg. 29
3:00	Receso	
3:15	• La perspectiva de género en la formulación de proyectos: plenaria	
3:45	Ejercicio de evaluación del día	
4:00	Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación	

● DÍA 2

8:00	Repaso y recapitulación del día anterior	
8:15	• La perspectiva de género en la formulación de proyectos: idea de proyecto, justificación y objetivos	pg. 34
10:00	Receso	
10:15	• La perspectiva de género en la formulación de proyectos: resultados, actividades, presupuesto, seguimiento y evaluación	
12:00	Almuerzo	
1:00	Sesión 5: Indicadores de género	pg. 38
2:00	Sesión 6: Análisis cuantitativo y cualitativo	pg. 40
3:00	Receso	
3:15	Sesión 7: Lista de Chequeo	pg. 42
4:00	Ejercicio de evaluación del día	
4:15	Reunión de retroalimentación con equipo de facilitadores	

● DÍA 3

8:00	Repaso y recapitulación del día anterior	
8:15	Sesión 8: La perspectiva de género en la línea de base	pg. 47
9:30	Sesión 9: Hacia un lenguaje inclusivo	pg. 49
10:00	Receso	
10:15	• Lenguaje inclusivo: trabajo grupal y plenaria	pg. 51
11:00	Sesión 10: Presupuesto sensible al género	pg. 52
12:00	Almuerzo	
1:00	Sesión 11: Redacción de proyecto con enfoque de género	pg. 54
2:30	• Presentación de proyectos con enfoque de género	
3:00	Receso	
3:15	Conclusión	
3:30	Aplicación del Post Test y evaluación del equipo de facilitación	pg. 58
4:00	Cierre del taller	
4:15	Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación	

• DÍA 1

SESIÓN 1 / Actividades introductorias y revisión de objetivos

Tiempo: 1 hora, 15 minutos

OBJETIVO:

Establecer una base para la capacitación efectiva de las y los participantes, comunicando las reglas y expectativas del grupo, así como los objetivos del taller.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- Inauguración y bienvenida al taller
- Presentación de participantes
- Reglas para el desarrollo del taller
- Evaluación de conocimientos previos
- Expectativas del taller
- Revisión de objetivos y agenda del taller

MATERIALES Y EQUIPO:

- Papel bond
- Marcadores
- Boletas de autoevaluación (Pre-Test)
- Tarjetas de Cartulina (15 x 20 cm)
- Papelógrafo
- Computadora y proyector digital (Data Show)
- Presentación 1**

SESIÓN 2 / Brechas de género

Tiempo: 1 hora, 30 minutos

OBJETIVO:

Reflexionar sobre las brechas de género que caracterizan la situación que viven las mujeres.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** Las brechas de género en honduras
- **Trabajo Grupal:** Análisis sobre datos estadísticos de la situación de la mujer en honduras

MATERIALES Y EQUIPO

- Copias de documentos con datos estadísticos de la situación de la mujer en honduras
- Computadora y proyector digital (Data Show)
- Presentación 2**

SESIÓN 3 / Convenciones y tratados internacionales sobre los derechos de la mujer

Tiempo: 1 hora, 30 minutos

OBJETIVO:

Conocer los principales convenios y tratados internacionales que garantizan los derechos de las mujeres.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** Convenciones y tratados internacionales
- **Trabajo Grupal:** Lectura y discusión de un resumen de la CEDAW, Belém do Pará y de la Plataforma de Acción de Beijing.

MATERIALES Y EQUIPO:

- Copias de CEDAW, Belém do Pará, Plataforma de Acción de Beijing
- Computadora y proyector digital (Data Show)
- Presentación 3**

SESIÓN 4 / La perspectiva de género en la formulación de proyectos: Introducción

Tiempo: 2 horas, 30 minutos

OBJETIVO:

Aportar ideas para transversalizar la perspectiva de género en el diseño de un proyecto de desarrollo.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación 4.1:** la perspectiva de género en la formulación de proyectos: introducción
- **Trabajo Grupal:** Análisis de estudios con perspectiva de género
- **Plenaria:** Análisis de estudios con perspectiva de género

MATERIALES Y EQUIPO:

- Imprimible 3:** Copias de documentos de estudios de género realizados por proyectos de desarrollo.
- Computadora y proyector digital (Data Show)
- Presentación 4.1**

AL CONCLUIR EL DÍA

- Ejercicio de evaluación del día
- Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación

2. Desarrollo del taller por sesiones

SESION 1 / Actividades introductorias y revisión de objetivos

Tiempo: 1 hora, 15 minutos

Bienvenida e introducción al taller (5 min)

- Ofrezca una cálida bienvenida a cada participante y presente a las autoridades que darán la apertura y bienvenida oficial al taller.

Presentación de participantes (15 min)

- Tomando en cuenta que este taller es en seguimiento al Primer Taller sobre Sensibilización al Enfoque de Género, la mayoría de participantes ya se deben haber conocido. Sin embargo, se puede realizar una breve dinámica de presentación para crear un ambiente ameno de aprendizaje.

Repaso de las reglas para el desarrollo del taller (5 min)

- Coloque las normas grupales que se utilizaron en el Primer Taller sobre Sensibilización al Enfoque de Género y repáselas con el grupo. Pregunte si seguimos de acuerdo con estas normas y realice los ajustes sugeridos y consensuados por el grupo. Colóquelas en un lugar visible.

Ejemplos de reglas del grupo

- Limitar el uso de celulares durante las sesiones.
- Respetar horarios y culminar el taller.
- Concentrarse en participar en el taller.
- Evitar entrar y salir durante las sesiones.
- Respetar las opiniones de otras personas.

Evaluación de conocimientos previos (15 min)

- Entregue a cada participante una copia de la **Boleta de evaluación diagnóstica sobre conocimientos - Pre Test** (ver Anexo 1) y pídale a cada quien que la llene individualmente.
- Ofrezca ayuda si alguien necesita apoyo para el llenado del formulario.

Expectativas del taller (20 min)

- Entregue a cada participante una tarjeta de cartulina y solicíteles que escriban una o dos de sus expectativas sobre los resultados que espera alcanzar y los conocimientos que espera adquirir al concluir el taller
- Recoja las tarjetas y colóquelas sobre la pizarra o la pared, agrupando las expectativas parecidas.
- Resalte las expectativas que se esperan cumplir con los temas y actividades contempladas en el desarrollo del taller y aquellas que en esta ocasión, no será posible cumplir por estar fuera del alcance u objetivos del taller.

Revisión de objetivos y agenda del taller (15 min)

- Presente y explique los objetivos que se pretenden alcanzar al finalizar el evento.
- **Utilice la Presentación 1: Objetivos y Agenda del Taller**
- De igual manera, presente la agenda y explique la temática y metodología que se cubrirá cada día.
- Pregunte si está clara la información o si tienen inquietudes o dudas que se puedan aclarar en el momento.

SESIÓN 2 / Brechas de género

Tiempo: 1 hora, 30 minutos

Apuntes conceptuales para la facilitación

BRECHAS DE GENERO

En Ciencias Sociales, el término “brecha” es un vocablo que se refiere a **la distancia persistente entre distintos grupos de la población**, especialmente en torno al acceso a servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas.⁹

Bajo ese entendido, al referirnos a las brechas de género hacemos alusión a la distancia que existe en la situación y posición entre mujeres y hombres. Podemos identificar esas distancias en el acceso y control sobre recursos y servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo, participación y acceso al poder, por citar algunos ámbitos.

¿Cómo identificar dónde pueden encontrarse brechas de género?¹⁰

- Analizar cuál es la situación de mujeres y hombres en los programas y proyectos (área intervenida).
- Determinar los recursos, la participación, las normas o los valores de cada sexo que puedan condicionar su participación.

- Determinar y visibilizar lo que no se logra ver en los indicadores tradicionales cuando éstos solamente se desagregan por sexo; por ejemplo, el número de hombres y mujeres líderes que se benefician de un proyecto.
- Identificar cuantitativamente las distancias entre las mujeres y los hombres.
- Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos, las razones de sus ausencias en los mismos y qué tipo de participación tienen.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses (prácticos y estratégicos) de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos.
- Ver en qué medida un proyecto o programa afecta los roles de género.

Existen diferentes herramientas para medir las brechas de género, cuya complejidad está determinada por la situación que se quiere estudiar. Estas herramientas generalmente se expresan en índices y cada uno de ellos sirve para expresar una particular situación de género o de las mujeres.

⁹ Diagnóstico de Brechas de Desigualdad de Género del Sector Social del Estado de Durango p.16.

¹⁰ Tomado de la Caja de herramientas para la Gestión Institucional en el Abordaje de Género. págs. 33 - 34

La **Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**¹¹, propone los siguientes pasos para estimar un indicador que mida la brecha de género:

Definición de la brecha de género: La brecha de género nos indica la diferencia entre los porcentajes femenino y masculino entre las diferentes variables que consideremos. Este indicador se calcula restando el porcentaje masculino al porcentaje femenino.

$$\text{brecha de género} = \text{porcentaje femenino} - \text{porcentaje masculino}$$

Cómo se interpreta:

- La **diferencia** entre mujeres y hombres en cuanto a ___ es de ___ puntos porcentuales.
- **Magnitud:** Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad.
- **Signo:** Valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres mientras una brecha en positivo nos señala una brecha favorable a las mujeres.

Índices de brechas de género conocidos¹²

En las últimas décadas, se han producido distintos índices que ayudan a medir las brechas de género en los países, tomando en cuenta distintos indicadores que señalan la situación específica de las mujeres en determinadas situaciones.

Los siguientes índices son los más conocidos a nivel mundial:

1. **Índice global de brecha de género.** Este índice es elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial. El índice capta la magnitud de las disparidades de género en el mundo y de qué manera evoluciona a lo largo del tiempo.
2. **Índice de desigualdad de género.** Este índice producido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) muestra la pérdida de Desarrollo Humano causada por la desigualdad existente entre los logros de mujeres y varones en las dimensiones que mide, inclu-

yendo la salud reproductiva y el mercado laboral.

3. **Índice de equidad de género.** Este índice, elaborado por Social Watch, clasifica a los países de acuerdo a indicadores sociales, utilizando datos comparables y disponibles a nivel internacional, tal como la educación y la actividad económica.
4. **Índice de desarrollo humano relativo al género.** Este índice, producido por el PNUD, mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres enfocado en la esperanza de vida, educación y nivel de vida digno y saludable.
5. **Índice de potenciación de género.** Este índice, elaborado también por el PNUD, mide el nivel de oportunidades de las mujeres, así como el nivel de desigualdades en tres dimensiones de participación de las mujeres: Participación política y poder de decisión; participación económica y poder de decisión; control sobre los recursos económicos.

¹¹ <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bggenero.html>

¹² Escuela Andaluza de Salud Pública. Guía de Indicadores para Medir las Desigualdades de Género en Salud y sus Determinantes. 2013. P.16.

2.1. Brechas de género (1 hora, 30 minutos)

- **Presentación (30 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante.)
- **Utilice la Presentación 2: Brechas de género (30 min)**
- Permita tiempo para realizar una discusión grupal, enfatizando el significado de los distintos indicadores que se toman en cuenta para medir las brechas de género.

- **Trabajo Grupal:** Analizando las brechas de género (1 hora)

- Organice cuatro grupos de trabajo.
- Pida a cada grupo que nombre una persona que coordine el trabajo grupal y otra que exponga los resultados del trabajo.
- Entregue a cada grupo una copia de uno de los siguientes documentos (Ver Material Digital acompañante):

- Honduras: brechas de desigualdad entre hombres y mujeres
- Distribución del trabajo doméstico
- Inserción en el mercado laboral
- Ingresos laborales

- Pida a los grupos que den lectura a los datos estadísticos que señala el documento sobre la situación de la mujer en Honduras.
- Luego cada grupo seleccionará los tres datos porcentuales sobre la situación de hombres y mujeres que les ha llamado más la atención.
- Con base a su experiencia en su lugar de origen, identifican datos o situaciones que se pueden comparar o contrastar con los datos del documento compartido, y que caracterizan la condición de la mujer.
- Luego los grupos comparten los resultados en plenaria.

Apuntes conceptuales para la facilitación

CONVENCIONES Y TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER

Teóricamente, los Derechos Humanos se aplican a los seres humanos sin hacer ningún tipo de distinción. A pesar de ello, se habla de Derechos de las Mujeres, en evidente aceptación que existen desigualdades por superar entre los sexos. La historia da cuenta que las mujeres han sufrido exclusión, restricción o negación de derechos: derecho a la salud, derecho a la educación, derecho a ser consideradas ciudadanas con igual derecho al voto y ser electas en cargos públicos.

La conquista por los derechos de la mujer es de larga data, desde finales del siglo XVIII, con una importante participación del movimiento de mujeres en las conquistas alcanzadas en las últimas décadas.

Principales instrumentos internacionales de derechos humanos con respecto a la mujer

El trabajo por los derechos de la mujer en la agenda de las Naciones Unidas está presente desde su creación y se desarrolla con mayor consistencia en las últimas décadas, con una serie de encuentros internacionales de los que derivan convenios y tratados en los que la comunidad internacional expresa sus compromisos sobre los derechos humanos de las mujeres.

México fue la sede de la primera Conferencia Internacional de la Mujer en 1975. *“Los objetivos de esta primera conferencia fueron: promover la igualdad entre hombres y muje-*

*res; la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo, y el fortalecimiento de la paz mundial”.*¹³

Las siguientes Conferencias Mundiales de la Mujer se realizaron en Copenhague, (1980) y Nairobi (1985). En 1995 se realizó la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, China, en la que se generó una Plataforma de Acción que ha constituido el principal plan de acción para promover medidas conducentes a mejorar la situación de las mujeres en todo el mundo.

Hay varios instrumentos de orden internacional a favor de los Derechos de las Mujeres que cubren una amplia gama de áreas, entre ellas: educación, salud, trabajo, derechos civiles y políticos. Entre ellos destacan la CEDAW, la Convención de Belem do Pará y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijín.

- *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*

La CEDAW (por sus siglas en inglés)¹⁴ es el primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación “viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Es el primer tratado internacional que obliga a los gobiernos a adoptar medidas para promover la igualdad de género. Fue adoptada en 1979 y es considerada como la más importante de las Convenciones para las mujeres por su carácter vinculante.

¹³ Instituto de Administración Pública, Puebla México. Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación.

¹⁴ Tomado de Derechos de la Mujer. Universidad Diego Portales, Santiago de Chile.

- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará*

El depositario de esta Convención es la Organización de Estados Americanos (OEA). Fue adoptada el 9 de junio de 1994 en la Asamblea General de la OEA en la ciudad brasileña de su mismo nombre y entró en vigor en 1995.

La Convención de Belém do Pará es un instrumento jurídico de la más alta relevancia para la defensa de los derechos humanos de las mujeres en toda la región de las Américas.

Constituye el marco legal regional más avanzado en lo que se refiere especialmente a la problemática de la violencia contra la mujer.

Sus aportaciones más importantes radican en las definiciones que provee la lista de los derechos de las mujeres que tutela y las obligaciones que los estados deben cumplir para salvaguardar estos derechos.¹⁵

- *IV Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing 1995*

La IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijín, China en 1995, culminó con una Declaración y un Plan de Acción que dicta líneas tendientes a mejorar la situación de las mujeres a nivel mundial. Fue adoptada por 189 países.

El Plan de Acción de Beijing, por su aporte, es considerado como el Plan más progresista que ha existido para promover los derechos de la mujer¹⁶. Presenta 12 Objetivos Estratégicos y sus medidas que derivan de las esferas de especial preocupación para el adelanto de las mujeres y el logro de la igualdad de géneros.

Las propuestas emanadas de la IV Conferencia Mundial de la Mujer comprometen a los gobiernos, organismos privados y organismos internacionales, para que sus políticas y programas incorporen la perspectiva de género.

3.1. Convenciones y tratados internacionales sobre los Derechos de la mujer (1 hora, 30 min)

● **Presentación (30 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante.)
- **Utilice la Presentación 3: Convenciones y Tratados Internacionales sobre los Derechos de la Mujer (30 min)**

● **Trabajo Grupal:** Revisión de convenciones y tratados internacionales. (1 hora)

- Organice tres grupos de trabajo y entregue a cada uno copias de una de las convenciones o tratados internacionales (Ver Material Digital acompañante:

¹⁵ Instituto de la Administración Pública de Puebla, México. Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación p.11.

¹⁶ ONU MUJERES <http://www.unwomen.org>

Convenciones y Tratados Internacionales - CEDAW, Belem do Pará, Plataforma de Acción de Beijing).

- Pida a los grupos que nombren una persona que coordine la lectura y discusión de la convención o tratado que se les entregó y otra que exponga un resumen de la discusión.
- Cada grupo discutirá los puntos que consideren más importantes de su convención o tratado para promover los derechos de la mujer en nuestro país.

Plenaria:

- Pida a los grupos que compartan un breve resumen de su discusión sobre el tratado.
- Una vez que los grupos han terminado su exposición, dirija una discusión usando las siguientes preguntas como guía:

- La CEDAW es considerada una declaración de los Derechos de la Mujer. Consideran que sigue siendo vigente la lucha por los derechos de la mujer, ¿por qué sí?, ¿por qué no?
- La Convención de Belem Do Pará aporta una base conceptual para la lucha contra la violencia hacia la mujer y las obligaciones que ante esta situación tienen los Estados que la firman. ¿Qué conocen ustedes de la Ley contra la violencia doméstica en Honduras?
- La Plataforma de Beijing da lineamientos para la transversalización de género ¿Qué se hace en la institución donde ustedes laboran para transversalizar la perspectiva de género?

SESIÓN 4 / La perspectiva de género en la formulación de proyectos: Introducción

Tiempo: 1 hora, 30 minutos

Apuntes conceptuales para la facilitación

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS: Introducción

La **perspectiva de género en la formulación de proyectos** es una *herramienta* para diseñar un proyecto; no es en sí una propuesta. La intención del documento es aportar ideas que ayuden a integrar el enfoque de género en el diseño de los proyectos.

Partiendo de lo anterior, el hilo conductor que queremos llevar en esta herramienta, es la apuesta por la disminución de las desigualda-

des entre hombres y mujeres; es la búsqueda constante para hacer de los proyectos o intervenciones de desarrollo un instrumento para la construcción de equidad que contribuya a cerrar las distancias de género creadas por la socialización y que queremos transformar en situaciones más igualitarias.

La tarea de incorporar la perspectiva de género en proyectos de desarrollo, no sigue una receta rígida, pues invita a innovar ideas, herramientas y procedimientos de trabajo. La propuesta para incorporación de la perspectiva de género prevé los siguientes criterios:

- **Transformar las desigualdades de género.** Esto exige identificar y entender las características que asume la discriminación de la que son objeto las mujeres, las brechas de género y las barreras que limitan que se superen e identificar las necesidades diferenciadas entre los hombres y mujeres.
- **Visibilizar a las mujeres.** Para evitar generalidades los datos deben estar desagregados por sexo, el análisis deberá develar la situación particular de hombres y mujeres y estructurar la ejecución propiamente dicha.
- **Hacer partícipes a mujeres y hombres con quienes el proyecto realizará su trabajo.** Esto es clave para conocer las formas en que mujeres y hombres interpretan su realidad y asumen los roles asignados.

El diseño de proyecto, que se sigue en la presente herramienta, está estructurado en las siguientes secciones:

1. Lectura de género en el diagnóstico
2. Diseño del proyecto
 - *Idea de proyecto*
 - *Justificación*
 - *El marco de resultados con los objetivos, resultados, actividades y presupuesto*
3. El seguimiento y la evaluación

La lectura de género en el diagnóstico

El diagnóstico es la fase del diseño de un proyecto, que permitirá el acercamiento a la realidad. Es ideal que el diagnóstico sea participativo, con representatividad de los hombres y mujeres a quienes se dirigirá la intervención del proyecto.

Para leer la realidad desde una perspectiva de género, se hará uso de las herramientas

conceptuales estudiadas en el manual para la facilitación del Taller de Sensibilización en Igualdad de Género; estas herramientas serán utilizadas en el resto de la presente propuesta e incluyen:

- **Roles de género:** Esta herramienta conceptual permite develar las funciones sociales que realizan las mujeres y los hombres de forma separada y conocer qué hace cada uno de los sexos en el ámbito productivo, reproductivo y de gestión comunitaria.
- **El uso del tiempo:** Este concepto se centra en estimar cuánto tiempo dedican las mujeres y los hombres separadamente al trabajo doméstico no remunerado, al productivo remunerado y al de gestión comunitaria.

Esta información dará al proyecto la oportunidad de prever las medidas respectivas para orientar la intervención bajo principios de equidad que tomen en cuenta la situación de mujeres y de hombres respecto del uso del tiempo. Principalmente ayudará a introducir medidas para corregir los desequilibrios en la carga de trabajo de la mujer que se expresa en la doble o triple jornada.

- **El acceso y control sobre los recursos:** Conocer y entender la dinámica del acceso que mujeres y hombres tienen sobre los recursos podrá llevar a la implementación de acciones que den como resultado un acceso igualitario de hombres y mujeres a los recursos que el proyecto propone proveer. Por esta razón es muy importante introducir medidas para el empoderamiento de las mujeres.
- **Necesidades prácticas e intereses estratégicos:** El estudio de la realidad ayuda a constatar y entender que los roles socialmente asignados a hombres y mu-

eres son diferentes, así como los recursos a los que diferenciadamente tienen acceso y poder de decisión.

Por tanto, las intervenciones deberán responder a esas diferencias de forma equitativa, es decir, atendiendo a las necesidades e intereses de cada quien.

Así mismo, se debe prestar mucha atención para atender los intereses estratégicos de las mujeres, lo cual implica incorporar acciones para el empoderamiento de las mujeres, la transformación de los roles tradicionales de género, autoestima, lucha contra la violencia de género, participación política de las mujeres en los espacios de toma de decisión comunitaria, municipal o más.

4.1. La perspectiva de género en la formulación de proyectos: Introducción (2 horas, 30 minutos)

● **Presentación (45 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital acompañante.)
- **Utilice la Presentación 4.1: La perspectiva de género en la formulación de proyectos (45 min)**

● **Trabajo Grupal:** Lectura de género en el diagnóstico (1 hora, 45 minutos)

- Organice grupos de trabajo y entregue a cada uno copias de un estudio o diagnóstico realizado por proyectos de desarrollo.
- Pida a los grupos que nombren una persona que coordine el trabajo grupal y otra que exponga un resumen de los resultados en plenaria.
- Coloque las siguientes instrucciones para los grupos en el rotafolio o pizarra:

Cada grupo va a leer su estudio y trabajar en:

1. Revisar si el estudio fue realizado con perspectiva de género y explicar sus respuestas.
2. Describir las características de las relaciones de género que identifican en el estudio. Podrán usar las siguientes dimensiones:
 - *Roles de hombres y mujeres, señalando el ámbito productivo, reproductivo y de gestión comunitaria.*
 - *Uso del tiempo de hombres y mujeres. Destacar el doble y triple rol de la mujer.*
 - *Distribución de recursos entre hombres y mujeres. Usar matriz de acceso y control.*
3. Señalar mínimamente dos brechas de género que identificaron.

Plenaria: Análisis de estudios con perspectiva de género (15 min)

- Al finalizar el trabajo grupal, pida a los grupos que compartan los resultados de su análisis en plenaria.
- Si es necesario, ayude a los grupos a identificar algunos aspectos que no han sido mencionados y en qué categoría existen: roles de género, uso del tiempo, distribución de recursos, necesidades o intereses estratégicos.

• DÍA 2

AL COMENZAR EL DÍA

- **Iniciar con una dinámica grupal energizante** (Ver Capítulo 1 del Manual “Taller de sensibilización sobre el enfoque de género”, Sección 3: *Técnicas participativas de facilitación*).
- **Realizar un repaso y recapitulación del día anterior** destacando los conceptos de:
 - *Brechas de género*
 - *Convenciones y tratados internacionales sobre los derechos de la mujer*
 - *La perspectiva de género en la formulación de proyectos (introducción)*.

SESIÓN 4 / La perspectiva de género en la formulación de proyectos

Tiempo: 3 horas, 30 minutos

OBJETIVO:

Aportar ideas para transversalizar la perspectiva de género en el diseño de un proyecto de desarrollo.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación 4.2:** La perspectiva de género en la formulación de proyectos: idea de proyecto, justificación y objetivos
- **Actividad Grupal:** Redacción de objetivos

MATERIALES Y EQUIPO:

- Imprimible 4:** Copias
- Hojas blancas
- Marcadores
- Masking tape
- Presentación 4.2**

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación 4.3:** La perspectiva de género en la formulación de resultados, actividades, presupuesto, seguimiento y evaluación
- **Actividad Grupal:** Redacción de resultados, actividades y presupuesto

MATERIALES Y EQUIPO:

- Hojas blancas
- Marcadores
- Masking tape
- Presentación 4.3**

SESIÓN 5 / Indicadores de género

Tiempo: 1 hora, 30 minutos

OBJETIVO:

Conocer las características de los indicadores sensibles al género.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** Indicadores sensibles al género
- **Actividad grupal:** Redacción de indicadores

MATERIALES Y EQUIPO:

- Imprimible 5:** Procedimiento para la construcción de indicadores
- Papel y lápices
- Presentación 6**

SESIÓN 6 / Análisis cuantitativo y cualitativo

Tiempo: 30 minutos

OBJETIVO:

Reflexionar sobre la importancia del uso de datos cualitativos y cuantitativos cuando se trabaja con perspectiva de género.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación**
- **Actividad grupal:** Estudio de caso: Namibia – Desistimiento de los casos de violación

MATERIALES Y EQUIPO:

- Imprimible 6:** Namibia – Desistimiento de los casos de violación
- Papel
- Lápiz
- Presentación 5**

SESIÓN 7 / Lista de chequeo

Tiempo: 45 minutos

OBJETIVO:

Revisar la aplicación de criterios de género en proyectos, planes de trabajo u otras propuestas de intervención.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación**
- **Actividad grupal:** Revisión de proyecto con lista de chequeo

MATERIALES Y EQUIPO:

- Copias de documentos de proyectos, planes de trabajo u otro tipo de documento institucional
- Papel y lápiz
- Presentación 7**

AL CONCLUIR EL DÍA

- **Ejercicio de evaluación del día.**
- Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación.

AL COMENZAR EL DÍA, RECUERDE

- **Inicie con una dinámica grupal energizante:** utilice una de las técnicas grupales del *Capítulo 1 del Manual “Taller de sensibilización sobre el enfoque de género”, Sección 3: Técnicas participativas de facilitación.*
- **Realice un repaso y recapitulación del día anterior:** use preguntas generadoras para que junto con los y las participantes hagan un repaso y recapitulación de los temas y conceptos principales que se discutieron. Pregunte si hay dudas o inquietudes sobre lo que se habló el día anterior o sobre lo que se va a abordar en este día.

SESION 4 / La Perspectiva de Género en la Formulación de Proyectos: Idea de Proyecto, Justificación y Objetivos.

Tiempo: 3 horas, 30 minutos

Apuntes conceptuales para la facilitación

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS:

Idea de proyecto, justificación y objetivos

A partir del diagnóstico con perspectiva de género, sigue la formulación del proyecto con los siguientes pasos:

PASO 1: Idea de proyecto

La idea de proyecto es una respuesta que se dará a la necesidad o problema encontrado. Es ideal que esta fase cuente con la participación de quienes se beneficiarán por el proyecto, tanto mujeres y hombres. También debe dar respuesta a algunas preguntas claves, tales como:

¿Cómo afecta el problema identificado a mujeres y hombres? ¿A quién afecta más el problema, a mujeres o a hombres? ¿Cómo incide en la situación de hombres y mujeres la solución propuesta?

PASO 2: Justificación

La justificación da respuesta al por qué intervenir, por qué la intervención debe tener

perspectiva de género, por qué luchar por las desigualdades de género, cómo ayuda la intervención con perspectiva de género a la construcción de la equidad entre hombres y mujeres y cómo aporta al desarrollo.

PASO 3: Definición de los objetivos

Los objetivos, resultados y actividades del proyecto forman parte de un marco que proyecta las intenciones de la intervención en el desarrollo, estableciendo una jerarquía para cada uno de ellos además de su interrelación. Este grupo de intenciones, expresa lo que se desea obtener con el proyecto y las actividades que se realizarán por conseguirlo.

Objetivos

Los objetivos responden al qué se requiere hacer para dar solución a la problemática identificada y qué cambios se desean lograr.

- El *Objetivo de Desarrollo* es un objetivo de largo plazo, expresa los resultados que se esperan con la intervención. Este resultado propuesto debe ser realista, coherente con los recursos disponibles, los retos que presenta la realidad en la que se va a intervenir y el entorno o contexto general del país.

Cuando el objetivo está formulado con perspectiva de género, propone cambios en términos de relaciones de género que se alcanzan a lo largo del tiempo. Propondrá aspectos para la transformación de las desigualdades de hombres y mujeres.

- Los *Objetivos Intermedios*, deben generar un resultado que se alcance con el desarrollo de actividades para este propósito y posteriormente en tareas a realizar. Expresan situaciones inmediatas que

derivan de la consecución de resultados concretos.

Los objetivos con perspectiva de género podrán expresar intenciones como:

- Proponer cambios a favor de la equidad entre hombres y mujeres.
- El empoderamiento de las mujeres.
- Provocar resultados igualitarios en el acceso, control, beneficios y poder de decisión sobre los recursos por parte de mujeres y hombres.

4.2. La perspectiva de género en la formulación de proyectos: Idea de proyecto, justificación y objetivos. (1 hora, 45 minutos)

● **Presentación (45 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación referidas a los conceptos teóricos presentados en los Apuntes Conceptuales de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante.)
- **Utilice la Presentación 4.2.: La perspectiva de género en la formulación de proyectos (45 min)**

● **Actividad grupal:** Redacción de objetivos (60 min)

- Entregue a cada participante, una lista de objetivos que no reflejan la perspectiva de género.
- Solicite a cada quien que trabaje en reformular los objetivos, incorporando la perspectiva de género.
- Después de unos diez minutos, solicite a cinco personas voluntarias que lean en voz alta uno de los objetivos que ha reformulado. Discuta con el grupo si se puede mejorar la perspectiva de género en el objetivo reformulado.
- Luego de discutir varios ejemplos, solicite la integración de los mismos grupos de trabajo de la tarde anterior. En base a los resultados del trabajo grupal anterior, “**Análisis de estudios con perspectiva de género**”, van a trabajar en formular la “**Idea de Proyecto**” para responder a un problema prioritario identificado en el análisis.
- Luego, redactarán un “**Objetivo de Desarrollo**” para la idea del proyecto propuesto. El objetivo, en términos generales, debe reflejar la intención de disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres y ser de largo plazo.
- También redactarán un “**Objetivo Intermedio**” para la idea del proyecto propuesto.
- Indíqueles que tendrán 30 minutos para realizar este trabajo grupal para después compartir su trabajo en plenaria.
- Durante la exposición del trabajo grupal, ayude a los grupos a identificar oportunidades de mayor inclusión de género en sus ideas y objetivos redactados.



Apuntes Conceptuales para la Facilitación

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS:

Resultados, actividades, presupuesto, seguimiento y evaluación

Resultados

Los resultados se expresan como productos concretos; se presentan como situaciones deseadas que se lograrán con la ejecución del proyecto. En su conjunto, los resultados contribuyen a alcanzar los objetivos.

Los resultados de los objetivos formulados con perspectiva de género deben expresar de forma específica los resultados que pretende alcanzar el proyecto para lograr la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Actividades

Son las acciones propuestas para que el proyecto o intervención alcance los resultados. Son más específicas y detalladas. Se concretan en la planificación y marcan los pasos a seguir.

Las actividades deberán ser coherentes con los resultados y objetivos, por ello plantearán acciones concretas a realizar para su alcance

y cómo participarán las mujeres y hombres en el proyecto, si éstos realizarán actividades diferentes o si lo harán de manera conjunta.

Presupuesto

La ejecución del proyecto necesita asignación de recursos de orden tecnológico, humanos, educativos y financieros.

La asignación presupuestaria debe garantizar que se ejecuten las acciones para alcanzar los resultados y objetivos transformadores de las desigualdades de género que ya incluye el proyecto en su formulación. Según las intenciones que quedaron plasmadas en el marco de resultados habrá asignación concreta para desarrollar actividades con mujeres, las cuales apuestan por su empoderamiento y la atención explícita de sus intereses estratégicos.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación son procesos diferentes pero interrelacionados.

El seguimiento es una tarea continua mediante la cual se sigue de cerca los avances alcanzados con la ejecución de las actividades

Algunas preguntas clave para diseñar las actividades del proyecto:

- ¿Qué se hará para que participen hombres y mujeres en las acciones del proyecto?
- En concreto, ¿qué acciones se realizarán para desmontar estereotipos de género?
- ¿Qué se hará para la incorporación de hombres en las tareas reproductivas?
- ¿Qué acciones se harán para que hombres y mujeres tengan acceso y control sobre los recursos y beneficios que promueve el proyecto de forma equitativa?
- ¿Qué se hará para la incursión de mujeres en trabajos o carreras profesionales consideradas tradicionalmente masculinas?
- ¿Qué se hará para alcanzar la participación de las mujeres en cargos directivos?
- ¿Cómo se propone el proyecto empoderar a las mujeres?
- ¿Cómo se atenderá la violencia hacia la mujer y las niñas?
- ¿Qué acciones implementará el proyecto para el reconocimiento y valoración social de los roles y aportes de las mujeres al desarrollo?

del proyecto. Normalmente, las instituciones diseñan un sistema de seguimiento que incorpora indicadores para tal efecto. En el sistema, los indicadores deben ser sensibles al género para ser capaces de señalar y medir el avance hacia la transformación de las relaciones de género, según se lo propone el proyecto.

La Evaluación es un tipo de examen de los resultados. Tiene tiempos definidos para que se lleve a cabo, pudiendo ser a mitad del pro-

yecto o a la finalización de éste. Las evaluaciones generalmente son realizadas por equipos técnicos externos al proyecto.

Al llegar a la evaluación se trata de determinar las implicaciones del proyecto en la vida de hombres y mujeres y si el proyecto logró lo propuesto en el marco de objetivos y resultados respecto de la transformación de las desigualdades de género.

4.3. La perspectiva de género en la formulación de proyectos: Resultados, actividades, presupuesto, seguimiento y evaluación (1 hora, 45 minutos)

- **Presentación (45 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación referidas a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital acompañante.)
- **Utilice la presentación 4.3.: La perspectiva de género en la formulación de proyectos (45 min)**

- **Actividad grupal:** Redacción de resultados, actividades y presupuesto (1 hora)

- Tomando los objetivos específicos redactados en el ejercicio anterior, ahora pida a los mismos grupos que trabajen en redactar un resultado para cada uno de los objetivos específicos.
- Luego elaborarán una lista de actividades para alcanzar los resultados propuestos. Para esta actividad tendrán 30 minutos.
- Cuando tengan lista las actividades, elaborarán el presupuesto, estimando el gasto que implica la realización de cada una de las actividades. Según el diseño del proyecto, **deberán asignar recursos para mejorar la condición o posición de las mujeres y para implementar actividades de género.**
- Ayude a los grupos a asegurarse de incorporar la perspectiva de género que se ha estado enfatizando.
- Al finalizar la tarea propuesta, reúna a los grupos para compartir su trabajo en plenaria.

Apuntes conceptuales para la facilitación

INDICADORES DE GÉNERO

La importancia de los indicadores de género, se centra en la necesidad de hacer visibles las múltiples desigualdades que caracterizan las relaciones entre hombres y mujeres y señalar los avances hacia la igualdad para ambos sexos, en un período determinado. Esos avances deberían expresarse en los cambios de roles y en la posición entre mujeres y hombres.

Un **indicador** es un instrumento que permite a los actores de un proyecto observar y medir resultados. Estos instrumentos constituyen señales de cambio que los diferentes actores involucrados son capaces de reconocer.

Los **indicadores de género** son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Señalan hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo/género, las desigualdades existentes entre los sexos, así como el nivel de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diversos contextos sociales.

Los indicadores de género nos llevarán a expresar:

- Los cambios de más alto nivel expresados en la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- En qué medida hombres y mujeres participan en proyectos.
- Cuáles son las razones por las que hombres o mujeres no participan de las intervenciones.
- En qué medida el proyecto o intervención, toma o tomó en cuenta las necesidades

prácticas y los intereses estratégicos de hombres y mujeres.

Los indicadores de género deben reunir las mismas características de elaboración de un indicador: validez, mensurabilidad, relevancia, oportunidad y neutralidad. Otro criterio fundamental es la desagregación de datos por sexo.

Tipos de indicadores

La siguiente clasificación está hecha según el nivel de resultado: Impacto, Efecto y Proceso.¹⁷

1. **Indicadores de impacto:** se usan en la evaluación para medir y verificar los cambios de largo plazo en hombres y mujeres. El impacto puede referir a variaciones en los niveles de pobreza, la calidad de vida, las actitudes y prácticas. Los Indicadores de Género referidos al impacto miden de manera específica las variaciones en la posición de hombres y mujeres en la familia, las organizaciones y la comunidad.

Ejemplo:

RESULTADO: Se ha reducido la brecha de carga de trabajo doméstico/reproductivo de las mujeres beneficiarias del proyecto.

INDICADOR: Número de mujeres beneficiarias según rango de disminución de la carga de trabajo doméstico / reproductivo, respecto de la carga inicial de trabajo productivo y reproductivo, desagregado por municipio (en jornadas de trabajo por día).

¹⁷ Fuente: PREVAL/PROGENERO. Indicadores de Género, Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.

2. Indicadores de efecto: se usan en la evaluación para medir y verificar resultados intermedios que surgen del uso de los productos y servicios del proyecto; es decir, los cambios de mediano plazo que contribuyen al logro del impacto, tales como:

- Cambios en el conocimiento de hombres y mujeres producto de la asistencia técnica y la capacitación.
- Equidad en el acceso a recursos y servicios.
- Mejora de capacidades de individuos y grupos.

Ejemplo:

RESULTADO: Existe un mayor nivel de equidad en las organizaciones apoyadas por el proyecto.

INDICADOR: Porcentaje de mujeres que forman parte de directivas de las organizaciones vinculadas al proyecto respecto del total de hombres en directivas.

3. Indicadores de Proceso: se usan en el seguimiento para medir y verificar los cambios que se producen en el corto plazo como resultado inmediato y directo de las actividades realizadas por el proyecto. Dan cuenta de la puesta en marcha del proyecto a nivel operacional.

Ejemplo:

RESULTADO: Profesionales que prestan servicios de salud están en capacidad de aplicar el enfoque de género.

INDICADOR: Número de profesionales hombres y mujeres que incorporan la perspectiva de género en la prestación de sus servicios.

Indicadores según el tipo de información:

- 1. Cuantitativo:** expresan cantidad y frecuencia. Las unidades de medida son el número y el porcentaje. Los principales métodos e instrumentos utilizados para verificarlos son los censos, encuestas, las entrevistas estructuradas, los modelos matemáticos y modelos econométricos.
- 2. Cualitativo:** expresan cualidades, características o fenómenos intangibles. Se refieren a percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos. Por lo general, las unidades de verificación son de tipo, grado y nivel. Para su formulación se requiere escalas.
- 3. Mixtos:** son aquellos que permiten verificar cambios cualitativos y, al mismo tiempo, determinar en cuántos individuos, organizaciones o instancias se presentan esos cambios. Usan dos escalas: de nivel y de grado.

5.1. Indicadores de género (1 hora, 30 minutos)

● **Presentación (30 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los Apuntes Conceptuales de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante.)
- **Utilice la Presentación 5: Indicadores de Género (30 min)**

- **Actividad grupal:** Redacción de resultados y actividades (60 min)
 - Organice grupos de trabajo.
 - Pida a cada grupo que nombre una persona que coordine el trabajo grupal y otra que exponga los resultados del trabajo.
 - Cada grupo seleccionará una actividad que estén realizando en su organización o dependencia. La actividad puede ser de un plan de trabajo o de un proyecto temporal o de largo plazo que conocen.
 - El grupo trabajará en redactar **Indicadores de Género** para el **objetivo y resultados** del proyecto.
 - Luego, redactarán **indicadores de proceso** para el **seguimiento** del proyecto.
 - Permita unos 30 minutos para el trabajo grupal y luego realice una plenaria para compartir los indicadores elaborados en sus grupos con los demás y recibir re-orientación sobre la construcción de los mismos.

SESIÓN 6 / Análisis cuantitativo y cualitativo

Tiempo: 30 minutos

Apuntes conceptuales para la facilitación

ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Para el abordaje de la perspectiva de género es de suma importancia la obtención de datos desagregados por sexo, que sirven de base para el diseño de indicadores y para el análisis desagregado que permite conocer la situación particular de hombres y mujeres.

Con ambos el análisis cuantitativo y cualitativo se espera conocer el impacto diferenciado que los diferentes tipos de políticas y proyectos tienen en mujeres y hombres, además de identificar las brechas de desigualdad de género y sus implicancias en la vida de éstos.

El uso de datos cuantitativos y cualitativos permiten diseñar estrategias de atención y superación de las desigualdades en el abordaje de proyectos con perspectiva de género.

Datos cuantitativos¹⁸

Los datos cuantitativos (o numéricos) proporcionan datos comparables sobre “**quién**” y “**cuánto**.” Los métodos cuantitativos son ideales para efectuar comparaciones respecto de intervenciones similares en diferentes regiones, o antes y después que se lleven a cabo las intervenciones. También constituyen las bases para el análisis estadístico.

Entre los principales instrumentos para la obtención de datos cuantitativos están:

- Encuestas
- Censos
- Diferentes tipos de registros, como los registros de salud.

Los datos deben desglosarse por sexo, raza, edad, origen étnico y otras características relevantes. También pueden obtenerse datos cuantitativos codificando los datos cualitati-

¹⁸ Fuente: <http://www.endvawnow.org/es/articles/171-datos-cuantitativos-sobre-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas.html?next=172>

vos en unidades medibles. Esta codificación puede ayudar a describir y resumir grandes cantidades de datos cualitativos, como ocurre cuando hay centenares de entrevistas.

Datos cualitativos

Los datos cualitativos van más allá de las estadísticas. Se obtienen a partir de métodos cualitativos, tal como entrevistas, descripciones, observaciones, grupos focales y estudios de caso. Los métodos cualitativos son necesarios para complementar las encuestas

cuantitativas, por ejemplo, para comprender las complejidades y matices de las experiencias desde el punto de vista del entrevistado.

Además, las comprobaciones de las investigaciones cualitativas son útiles para evaluar las necesidades y limitaciones de las mujeres y las necesidades de la comunidad para diseñar campañas de prevención, planificar y evaluar las intervenciones y para lograr el compromiso de los actores comunitarios mediante investigaciones participativas.

6.1 Análisis cuantitativo y cualitativo (10 minutos)

● **Presentación (30 min)**

- Introduzca el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los Apuntes Conceptuales de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante.)

● **Utilice la Presentación 6: Análisis cuantitativo y cualitativo (10 min)**

● **Trabajo grupal:** Estudio de caso – Namibia: Desistimiento de los casos de violación (20 min)

- Organice grupos de trabajo.
- Pida a cada grupo que nombre una persona que coordine el trabajo grupal y otra que exponga los resultados del trabajo.
- Entregue copias de: *Namibia – Desistimiento de los casos de violación*.
- Indique a los grupos que luego de la lectura, deben identificar los enfoques, tanto cuantitativos como cualitativos, con que se estudió el caso.
- Luego de 15 minutos de trabajo grupal, reúna al grupo para compartir un resumen de su discusión grupal en plenaria.

Dirija una discusión en relación a la importancia del abordaje cualitativo y cuantitativo en cada caso:

- ¿qué aporta cada tipo de enfoque para tener mayor comprensión de las relaciones de género?



Apuntes conceptuales para la facilitación

LISTA DE CHEQUEO

Para el análisis con enfoque de género de proyectos

Una lista de chequeo es un formato que se elabora para verificar si un proyecto u otro tipo de propuesta de intervención es coherente con el enfoque de género. Además de la verificación del enfoque, las listas de chequeo resultan ser de mucha utilidad para efectuar su ajuste.

A partir de lo anterior, es recomendable que la lista de chequeo se diseñe en concordan-

cia con la estructura misma de un proyecto. Siguiendo la estructura común a un proyecto, se sugiere incluir los aspectos siguientes para la revisión con la lista de chequeo, aclarando que la lista debe diseñarse con los aspectos que la institución quiere revisar:

- Antecedentes
- Justificación
- Objetivos
- Participantes
- Resultados
- Metodología
- Implementación

Ejemplo de la lista de chequeo¹⁹

PARTES DE LA PROPUESTA	SÍ	NO	OBSERVACIÓN
1. ANTECEDENTES			
Presenta información desagregada por sexo		X	Están redactados de manera general
Incluye necesidades, demandas y prioridades de hombres y mujeres.		X	
2. JUSTIFICACIÓN			
Expresa la voluntad del proyecto de realizar acciones que mejoren la situación de las mujeres	X		
3. OBJETIVOS			
Se considera la temática de género en los objetivos generales.		X	
Se considera la temática de género en los objetivos específicos.		X	
4. PARTICIPANTES			
Consigna el número y la proporción de mujeres y hombres que participarán en el proyecto.	X		

¹⁹ Lista de chequeo propuesta por el Instituto Nacional de la Mujer Honduras, en la Caja de Herramientas para la Gestión Institucional en el Abordaje de Género. Ver Anexo 4 para otros ejemplos de Lista de Chequeo.

5. RESULTADOS			
Explica cómo el proyecto contribuye a mejorar la situación/condición de mujeres y hombres.		X	Está redactado de manera general
Existen resultados que desagregan el efecto para mujeres y hombres.	X		
6. METODOLOGÍA			
Explica cómo las mujeres y hombres participan a lo largo del proceso.			
Se tiene en cuenta las diferencias jerárquicas y no jerárquicas entre mujeres y hombres destinatarios en la determinación de los métodos a seguir en el proyecto.			
Contempla espacios de sensibilización y capacitación en género para personal del proyecto y personas participantes.			
7. IMPLEMENTACIÓN			
Toma en cuenta las particularidades de género en la programación de actividades (roles, uso del tiempo, otros).			
Se ha planificado el presupuesto del proyecto de acuerdo a los criterios de equidad de género.			
Se considera necesario asignar recursos humanos y materiales para trabajar la equidad de género.			
Los recursos del proyecto son de fácil acceso para las mujeres y hombres del grupo meta.			
Está prevista alguna acción positiva para superar las dificultades que por razones de género pueden existir para acceder a los recursos.			
Garantiza el acceso de las mujeres y hombres a información, capacitación, desarrollo de habilidades u otros beneficios del proyecto.			
Señala el número de mujeres y hombres que participan en las actividades.			
Se han previsto actividades que contribuyan a modificar los roles tradicionales y las relaciones de género.			
Se consideran metodologías participativas que promuevan la construcción colectiva del conocimiento que recuperen y valoricen la experiencia de las mujeres y de los hombres.			

7.1 Lista de chequeo (45 minutos)

● **Presentación (15 min)**

- Introduzca el tema en referencia a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión y mostrando el ejemplo anterior de una lista de chequeo. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital acompañante).

● **Trabajo grupal: Verificando la perspectiva de género con la lista de chequeo (30 min)**

- Organice grupos de trabajo.
- Entregue copias de proyectos que han sido formulados desde una perspectiva de género.
- También entregue a cada integrante del grupo, una lista de chequeo para verificar la perspectiva de género de un proyecto.
- Luego de 15 minutos de revisión, sostenga una discusión usando las siguientes preguntas de guía:

- ¿Tiene perspectiva de género el proyecto revisado por su grupo? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué aspectos del proyecto son sujeto de ajuste para que se incorpore la perspectiva de género?
- Si se identificó un aspecto sujeto de revisión, ¿qué propuesta haría para realizar mejoras al proyecto?
- ¿Qué otros elementos incluiría en su propia lista de chequeo, aplicada al trabajo que realizan en su institución?

ANTES DE FINALIZAR EL DÍA

- **Ejercicio de evaluación del día:** utilice una de las técnicas de evaluación del *Manual "Taller de sensibilización sobre el enfoque de género", Capítulo 1, Sección 3: Técnicas participativas de facilitación*.
- **Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación:** Al finalizar la jornada del segundo día, el equipo de facilitación se reúne para revisar los resultados del día y hacer ajustes a la agenda del siguiente día si es necesario.

• DÍA 3

AL COMENZAR EL DÍA

- **Iniciar con una dinámica grupal energizante** (Ver Manual “Taller de sensibilización sobre el enfoque de género”, Capítulo 1, Sección 3: Técnicas participativas de facilitación).
- **Realizar un repaso y recapitulación** del día anterior destacando los conceptos de:
 - La perspectiva de género en la formulación de proyectos.
 - Formulación de indicadores de género
 - El análisis cuantitativo y cualitativo
 - La Lista de Chequeo

SESIÓN 8 / La perspectiva de género en la línea de base

Tiempo: 1 hora, 15 minutos

OBJETIVO:

Comprender la importancia de contar con una línea de base como insumo para las mediciones del sistema de monitoreo y evaluación con perspectiva de género.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** La perspectiva de género en la línea de base

MATERIALES Y EQUIPO:

- Presentación 10**

SESIÓN 9 / Hacia un lenguaje inclusivo

Tiempo: 1 hora, 15 minutos

OBJETIVO:

- Identificar expresiones sexistas en el lenguaje institucional.
- Ejercitar un lenguaje inclusivo que aporte a la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

MATERIALES Y EQUIPO:

- Copias de documentos normativos u otro tipo de documento institucional.
- Lápices y papel
- Presentación 9**

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** Hacia un lenguaje inclusivo
- **Trabajo grupal:** Proponiendo un lenguaje inclusivo

SESIÓN 10 / Presupuesto sensible al género

Tiempo: 1 hora

OBJETIVO:

Visualizar el presupuesto, como una herramienta clave para el avance hacia la igualdad de género.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Presentación:** Presupuesto sensible a género

MATERIALES Y EQUIPO:

- Papel y lápiz
- Proyecto diseñado en los ejercicios anteriores
- Presentación 8**

SESIÓN 11 / Evaluación: redacción de un proyecto con enfoque de género

Tiempo: 1 hora

OBJETIVO:

Ejercitar la redacción de un proyecto con perspectiva de género.

RESUMEN DE ACTIVIDADES:

- **Trabajo individual o en pares:** Redacción de un proyecto con perspectiva de género.

MATERIALES Y EQUIPO:

- Papel y lápiz
- Resultados de ejercicios realizados en el taller

AL CONCLUIR EL DÍA

- Evaluación general del taller
- Aplicación del Post test y evaluación del equipo de facilitación
- Cierre del taller
- Reunión de retroalimentación con equipo de facilitación

AL COMENZAR EL DÍA

- **Inicie con una dinámica grupal energizante:** utilice una de las técnicas grupales del manual *“Taller de sensibilización sobre el enfoque de género”, Capítulo 1, Sección 3: Técnicas participativas de facilitación.*
- **Realice un repaso y recapitulación del día anterior:** use preguntas generadoras para hacer un repaso y recapitulación de los temas y conceptos principales que se discutieron. Pregunte si hay inquietudes sobre lo que se habló el día anterior o sobre lo que se va a abordar en este día.

SESION 8 / La perspectiva de género en la línea de base

Tiempo: 1 hora, 15 minutos

Apuntes conceptuales para la facilitación

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LÍNEA DE BASE

La **línea de base**, **línea basal** o **estudio de base** es la primera medición de todos los indicadores contemplados en el diseño de un proyecto de desarrollo social y, por ende, permite conocer el valor de los indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, es decir, establece el punto de partida del proyecto o intervención.²⁰

El objetivo de un estudio de línea de base es proporcionar una base de información contra la cual monitorear y evaluar el progreso y eficacia de una actividad durante la implementación de la misma y después de que se haya completado.²¹

El estudio debe estar estrechamente relacionado con el plan de monitoreo de la actividad de modo que los datos recolectados puedan ser duplicados, si es necesario, durante el monitoreo de la actividad en curso, para cualquier revisión a mitad de período, cuando la actividad está siendo evaluada para el informe final de la actividad y para cualquier evaluación subsiguiente. Los datos de línea de base deben proporcionar la información mí-

nima que se requiere para evaluar la calidad de la actividad de implementación y medir los resultados del desarrollo.²²

A veces ya existen los datos necesarios para una línea de base contra la cual medir el grado y la calidad del cambio durante la implementación de una actividad. En tales casos, la única tarea es cotejar los datos y asegurarse de que puedan ser actualizados a largo plazo. Por lo tanto, es importante averiguar qué información se encuentra ya disponible.²³

La línea de base en el ciclo del proyecto²⁴

Dentro del ciclo del proyecto, la línea de base debe realizarse cuando éste se inicia; de lo contrario, no se contará con datos que permitan establecer comparaciones posteriores e indagar por los cambios ocurridos conforme el proyecto se vaya implementando. Asimismo, de no realizarse se hacen menos confiables las posteriores evaluaciones de resultados y/o de impacto de un proyecto de desarrollo.

El resultado se expresa en un informe que describe la situación del problema identificado antes de la intervención del proyecto y la información elaborada se conoce como año base, punto de referencia o año cero.

²⁰ Wikipedia. <https://es.wikipedia.org>

²¹ <http://www.endvawnnow.org/es/articles/959-estudios-de-linea-de-base>

²² idem

²³ idem

²⁴ Jimena Montes y Carlos Carrabilla. el col.lectiu. Debates sobre desarrollo

Pasos para un estudio de línea de base

En el documento; “Sistema de Indicadores con enfoque de género y local” elaborado por PNUD y la Red de Investigadores en Gobiernos Locales de México²⁵ se propone ocho fases para el desarrollo de un estudio línea de base:

1. Planeación del estudio y su diseño
2. Investigación cualitativa
3. Investigación cuantitativa y diseño de cuestionarios
4. Muestreo
5. Entrenamiento y trabajo de campo
6. Procesamiento de datos
7. Análisis de los datos y elaboración del reporte
8. Diseminación de los hallazgos

La perspectiva de género en la línea de base

Dado que la línea base hace la primera medición de los indicadores debe prestarse atención al manejo de la perspectiva de género, en el diseño de las preguntas de boletas u otros instrumentos a utilizar, en los que se plasman las variables operativizadas de cada una de las dimensiones de los indicadores hasta llegar a las preguntas o ítem de los instrumentos de levantamiento de información que se emplearán.

Como resultado de la aplicación del análisis de género deberemos obtener unos buenos indicadores sensibles a las relaciones de género: indicadores desagregados por sexo e indicadores de género.

8.1. La perspectiva de género en la línea de base (1 hora, 15 min.)

● Presentación (30 min)

- Exponga el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los Apuntes Conceptuales de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el Material Digital Acompañante).
- **Utilice la Presentación 8: Perspectiva de Género en la Línea de Base (30 min)**
- Al concluir, resalte la importancia de contar con datos verificables para la medición adecuada de los cambios esperados en un proyecto, especialmente en la disminución de las brechas de desigualdad de género y el impacto diferenciado del proyecto en mujeres y hombres.

● Trabajo Grupal: La perspectiva de género en la línea de base (45 min.)

- Organice grupos de trabajo.
- Entregue a cada grupo una copia de un informe de estudio de línea de base. (*Ver Material Digital acompañante*).
- Pida a cada grupo que nombre una persona para la coordinación y relatoría.
- Explique a los grupos que revisarán el informe de línea de base e identificarán en el estudio de línea de base lo siguiente: 1) El formato usado en el informe 2) El objetivo del estudio 3) Los indicadores medidos y 4) Las principales conclusiones.
- Luego de unos 25 minutos, los grupos compartirán los resultados en plenaria.

²⁵ Gobierno Federal de México, Inmujeres, PNUD y otros. Sistema de Indicadores con enfoque de género y local.

Apuntes conceptuales para la facilitación

HACIA UN LENGUAJE INCLUSIVO

A pesar de los importantes avances alcanzados por las mujeres en las últimas décadas, nuestra sociedad no logra superar el sexismo en el lenguaje. Una de las herramientas para la construcción de sociedades más igualitarias es justamente el uso de un lenguaje inclusivo. Esta herramienta, transforma la comunicación entre las personas de una sociedad, de las familias y de las diferentes dependencias al interior de una organización.

No debemos olvidar que el lenguaje modela nuestro pensamiento. A través del lenguaje se crean y nombran realidades, se manifiestan los valores, se expresan relaciones de poder. En ese sentido, comprendemos que el lenguaje es un vehículo para comunicar y reproducir estereotipos y prejuicios discriminatorios.

El lenguaje refleja la percepción de la realidad y, a su vez, moldea la sociedad de manera sexista a través de los estereotipos, el uso de genéricos masculinos como abstractos que invisibilizan a las mujeres, tal como el uso de pronombres, sustantivos y adjetivos en masculino para referirse a todas las personas.²⁶

¿Dónde está la discriminación en el lenguaje?

- El uso del masculino para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos.
- El prejuicio sexista de algunos significados.
- Las profesiones: un ejemplo de la infravaloración de lo femenino.

Algunas propuestas

La herramienta “**Lenguaje Inclusivo**” cuestiona el lenguaje sexista que predomina en nuestra comunicación y ofrece alternativas. El desafío que asume es la **inclusión**, trata de romper los estereotipos y construir una sociedad más igualitaria. Se propone evidenciar la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje sin violentar las normas gramaticales.

A continuación, se proponen algunas buenas prácticas para una comunicación no sexista²⁷:

- *Uso de colectivos, genéricos o construcciones impersonales para referirnos a ambos sexos:*

Alumnos	Alumnado
Profesores	Profesorado
Miembros de la Universidad	Comunidad Universitaria
Técnicos	Personal Técnico

Consecuencias:

- Lo que no se nombra no existe.
- Somos lo que pensamos.
- Cuando una lengua es sexista, todos sus hablantes lo somos también.
- El sexismo lingüístico no se debe al mal uso de la lengua, sino a una larga tradición patriarcal.

²⁶ Instituto de la Administración Pública. Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación

²⁷ Adaptado de: Universidad Politécnica de Valencia. Buenas prácticas para una comunicación no sexista

- *Utilización de perífrasis*

Los **médicos** del Centro de Salud asisten al curso.

El personal facultativo médico del Centro de Salud asiste al curso.

- *Utilización de la forma pasiva*

El participante **debe presentar** la documentación en el plazo de diez días.

La documentación **debe ser presentada** en el plazo de diez días.

- *Uso de pronombre no marcado para el género*

El que utiliza el servicio de salud suele valorar positivamente su gestión.

Quién utiliza el servicio de salud suele valorar positivamente su gestión.

Los que están a favor de la educación sexual en los centros educativos...

Quienes están a favor de la educación sexual en los centros educativos...

- *Sustituir las construcciones copulativas que exijan un adjetivo en masculino por otras construcciones*

tener o sentir + sustantivo:

Están comprometidos con la calidad de género en salud.

Tienen un compromiso con la calidad de género en salud.

- *Evitar el uso del pronombre “nosotros”*

Cuando **nosotros** redactamos el anteproyecto de la Ley de Igualdad de Género incluimos las propuestas.

Cuando **se redactó** el anteproyecto de la Ley de Igualdad de Género incluimos las propuestas.

estructuras con “se” (impersonal o pasiva refleja):

El secretario publicará las actas.

Se publicarán las actas.

formas impersonales del verbo (utilizado con precaución en textos jurídicos):

Es necesario que **el usuario** preste atención a las normas.

Es necesario **prestar atención** a las normas.

- *Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos neutros*

Todos los asistentes serán atendidos.

Cada asistente será atendido.

Acudieron al evento **unos colegas** expertos.

Acudieron al evento **colegas** expertos.

- *Otros recursos*

La utilización de la barra [/] es admisible en formularios o encabezados de documentos tipo en los que es necesario ahorrar espacio: **Sr./Sra., director/directora.**

La utilización de la arroba [@] es un recurso informal no admisible en una comunicación normativa. Su uso queda restringido a medios o comunicaciones informales: sms, WhatsApp, correo-e informal.

- *Utilización del imperativo*

El interesado debe enviar su propuesta a la dirección señalada.

Envíe su propuesta a la dirección señalada.

9.1 Hacia un lenguaje inclusivo (1 hora, 15 minutos)

● **Presentación (30 min)**

- Exponga el tema utilizando las diapositivas de la presentación y con referencia a los conceptos teóricos presentados en los Apuntes Conceptuales de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el *Material Digital* acompañante).
- **Utilice la Presentación No. 9: El lenguaje inclusivo (30 min)**
- Al finalizar la presentación, abra un espacio de preguntas y respuestas sobre las formas de lenguaje que usamos en nuestra sociedad reforzando los estereotipos, la discriminación y la invisibilización de las mujeres.

● **Trabajo grupal:** Proponiendo un lenguaje inclusivo (45 minutos)

- Organice grupos de trabajo.
- Entregue a cada grupo copias de un documento normativo u otro tipo de documento como planes de trabajo.
- Cada grupo nombra una persona para la coordinación y relatoría.
- Explique a los grupos que su trabajo se desarrollará en dos partes:

- Primero: identificar el lenguaje sexista utilizado en el documento.
- Segundo: hacer propuestas sobre el lenguaje identificado, basado en las sugerencias de la presentación anterior.

- Después de unos 20 minutos, reúna a los grupos en plenaria para compartir los resultados de su trabajo grupal.
- Dirija una discusión sobre las formas que podemos ir cambiando el lenguaje sexista que usamos en el trabajo o en nuestras familias.



Apuntes conceptuales para la facilitación

PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO²⁸

El presupuesto sensible al género es aquel cuya planeación, programación y presupuesto contribuye al avance de la igualdad de género y la realización de los derechos de las mujeres. Consideran todas las fases de elaboración presupuestaria, desde la formulación, la planeación, la elaboración del presupuesto y la evaluación de impacto de las intervenciones públicas.²⁹

El presupuesto público forma parte de la denominada política fiscal de una nación. En términos generales, el presupuesto público es el instrumento a través del cual el gobierno administra los recursos de una nación y tiene dos componentes: los ingresos y los egresos.

A través de los presupuestos se puede promover el empleo, la estabilidad en los precios, el crecimiento económico, la sostenibilidad del medio ambiente y el equilibrio de la balanza externa. La política presupuestaria determina en cada momento qué objetivos le resultan prioritarios.

Presupuestos públicos con enfoque de género

Un presupuesto público con enfoque de género permite garantizar que los recursos públicos atiendan las demandas y necesidades de mujeres y hombres, considerando las dife-

rencias entre mujeres y hombres al reconocer las diversas necesidades, privilegios, derechos y obligaciones asignados socialmente a cada uno de los géneros. A la par, reconocen las distintas contribuciones que llevan a cabo mujeres y hombres en la producción de bienes y servicios, así como en el trabajo humano para movilizar y distribuir los recursos.

Elaborar presupuestos de esta forma genera la posibilidad de revertir la discriminación y la desigualdad e incidir considerablemente en la superación de la pobreza.

Los presupuestos con enfoque de género:

- No son presupuestos separados para las mujeres o para los hombres.
- Adoptan la perspectiva de género en todos los aspectos y etapas del ciclo presupuestario (diseño, planeación, programación, presupuestación, implementación, control, seguimiento y evaluación).
- Promueven el compromiso activo de varios sectores de la sociedad y la participación de los grupos de mujeres.
- Monitorean y evalúan los gastos y rentas gubernamentales identificando los beneficios o inequidades en la asignación.
- Promueven el uso más efectivo de los recursos para lograr tanto la equidad de género, como el desarrollo humano.
- Enfatizan la reorientación de prioridades en vez del incremento del gasto público en general.

²⁸ El contenido que sigue ha sido adaptado de: Cuaderno de Capacitación. Presupuestos Nacionales con Enfoque de Género. PNUD y otros. El Salvador 2005.

²⁹ <http://mexico.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/presupuestos-publicos-con-perspectiva-de-genero>

- Destacan la reorientación de los programas dentro de sectores gubernamentales, en vez de cambios en las cantidades generales asignadas a sectores específicos para mujeres y hombres.

Metodologías y herramientas para presupuestos públicos con enfoque de género

Para el análisis de los presupuestos públicos con enfoque de género, destacan las siguientes metodologías:

1. La **metodología de las tres categorías** para el análisis del gasto, desarrollada por Rhonda Sharp:
 - Gasto etiquetado para mujeres y niñas y para hombres y niños
 - Gasto dedicado a la igualdad de oportunidades en el empleo público
 - Gasto general.
2. Las **herramientas para el análisis presupuestal**, desarrolladas por diversas autoras como Diane Elson, Debbie Budlender, Rhonda Sharp y Simel Esim:
 - Herramienta 1. Evaluación de políticas con perspectiva de género.
 - Herramienta 2. Evaluaciones de las y los beneficiarios.
 - Herramienta 3. Análisis desagregado por sexo del gasto público.
 - Herramienta 4. Análisis desagregado por sexo de la incidencia de los impuestos.
 - Herramienta 5. Análisis desagregado por sexo del impacto del presupuesto público en el uso del tiempo.
 - Herramienta 6. Marco de Política Económica con perspectiva de género a mediano plazo.
 - Herramienta 7. Informes de presupuesto con perspectiva de género.

Instrumentos para la elaboración de un presupuesto con enfoque de género

Existen varias propuestas metodológicas para elaborar presupuestos con enfoque de género desarrolladas por diferentes académicos y economistas especialistas de distintas partes del mundo.

La Asociación Civil, Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, en México, desarrolló una metodología para elaborar presupuestos públicos con enfoque de género, aplicable a los proyectos y programas de la Secretaría de Salud. Los pasos planteados son los siguientes:

En la etapa del Diagnóstico:

1. Revisión del diagnóstico desde la perspectiva de equidad de género.
2. Análisis e identificación de inequidades.

En la etapa de la Programación:

- Determinación de los componentes del programa y las acciones específicas necesarias para cerrar las brechas de inequidad de género.
- Priorización de las acciones.

En la etapa de la presupuestación:

1. Análisis y modificación del Proyecto de Presupuesto.
2. Diseño de indicadores.

La mayor parte de las propuestas de elaboración son propuestas externas a los gobiernos y que, si bien hacen grandes aportes, es muy importante que también surjan desde el interior de las instituciones gubernamentales, que finalmente son las responsables de la elaboración de los presupuestos públicos.

10.1. Presupuesto sensible al género (1 hora)

● **Presentación (30 min)**

- Exponga el tema utilizando las diapositivas de la presentación y en base a los conceptos teóricos presentados en los **Apuntes conceptuales** de esta sesión. (Para mayor referencia, ver las lecturas adicionales en el *Material Digital* acompañante).
- **Utilice la Presentación 10: Presupuesto sensible al género (30 min).**

● **Trabajo Grupal: Presupuestos sensibles a género (30 min)**

- Organice grupos de trabajo.
- Entregue a cada grupo uno de los siguientes imprimibles:

- La metodología de las tres categorías para el análisis del gasto.
- Herramientas para el análisis presupuestal.
- Experiencias de construcción de presupuesto público en el mundo: Australia.
- Experiencias de construcción de presupuesto público en América Latina: Guatemala y México.

- Pida a cada grupo que nombre una persona para la coordinación y relatoría.
- Explique a los grupos que su trabajo consiste en leer el documento y captar los principales aportes para compartir en plenaria.
- Luego de unos 15 minutos, pida a los grupos que compartan el resultado de su lectura y discusión.
- Luego de las exposiciones grupales, provoque una discusión en plenaria general utilizando las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se diseña el presupuesto en sus instituciones?
- ¿El presupuesto de sus instituciones contribuye a la transformación de las desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué sugieren para el diseño de presupuestos sensibles a género en sus instituciones?

SESIÓN 11 / Evaluación: Redacción de un proyecto con enfoque de género

Tiempo: 1 hora

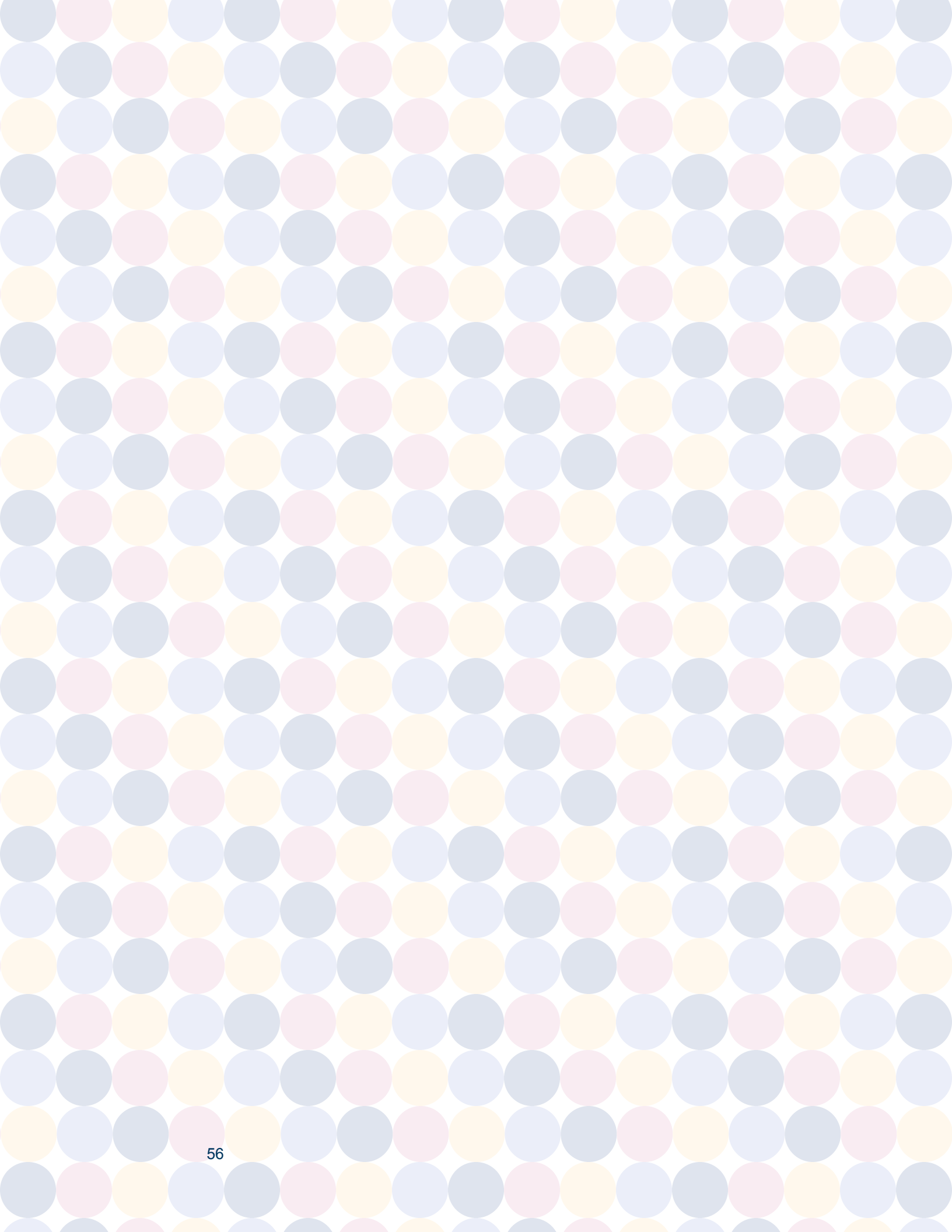
- **Ejercicio Final:** Redacción de proyecto con perspectiva de género (45 minutos)
- Este último ejercicio sirve para integrar las herramientas que se han practicado en el transcurso del taller y así realizar una autoevaluación sobre la asimilación de los conocimientos teóricos y prácticos para la integración del enfoque de género en los proyectos. Este trabajo deberá realizarse de forma individual o en parejas.
- Explique a los y las participantes que para el último ejercicio del taller redactarán su propio proyecto con perspectiva de género, siguiendo el siguiente formato:

- | | |
|-----------------------|---------------|
| • Idea de Proyecto | • Resultados |
| • Justificación | • Indicadores |
| • Objetivo de Impacto | • Actividades |
| • Objetivo Intermedio | • Presupuesto |

- Indique que pueden usar como modelo los ejercicios anteriores realizados en la construcción de la guía de proyectos y las herramientas ya elaboradas, tal como los objetivos, actividades, indicadores sensibles a género y el presupuesto.
- Al finalizar, se pide a 5 participantes que de forma voluntaria socializan el proyecto redactado.

ANTES DE FINALIZAR EL DÍA

- **Aplicación del Post Test:** utilice la Boleta de evaluación diagnóstica sobre conocimiento - Post Test (ver Anexo 1).
- **Evaluación general del taller:** utilice el formato de evaluación del taller (ver Anexo 2).
- **Cierre del taller:** permita un espacio para las palabras de cierre con las autoridades presentes en el evento.
- **Reunión con el equipo de facilitación** para retroalimentación general del taller. Al finalizar el taller, reúna al equipo de facilitación para revisar los resultados de la evaluación y hacer recomendaciones para un taller futuro.





Anexos

ANEXO 1

BOLETA DE EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SOBRE CONOCIMIENTOS: Pre y Post Test FORMULARIO DE EVALUACIÓN APRENDIZAJE

Nombres y Apellidos:

Región:

Fecha:

A continuación indique su nivel de conocimiento frente a los temas señalados:

1 = Conocimiento Bajo

2 = Conocimiento Aceptable

3 = Conocimiento Regular

4 = Conocimiento Bueno

5 = Conocimiento Total

Primer Bloque de Trabajo		PRE	POST
1	Puedo conceptualizar qué son las brechas de género.		
2	Soy capaz de identificar brechas de género en un conjunto de datos.		
3	Conozco tratados y convenciones internacionales sobre derechos de la mujer.		
4	Manejo nociones básicas para la incorporación de género en la planificación y formulación de proyectos.		

Post test: Comente su opinión sobre el tema que le parezca más interesante:

Segundo Bloque de Trabajo		PRE	POST
5	Conozco listas de chequeo para evaluar la incorporación de la perspectiva de género.		
6	Conozco la importancia de la desagregación de datos y la importancia del análisis cuantitativo y cualitativo para trabajar con perspectiva de género.		
7	Conozco las características que debe reunir un indicador sensibles a género.		

Post test: Comente si el tema le resultó más útil y por qué:

Tercer Bloque de Trabajo		PRE	POST
8	Conozco la importancia de líneas de base sensibles al género para iniciar una intervención con perspectiva de género.		
9	Soy capaz de identificar el lenguaje sexista en la cultura institucional y en la convivencia diaria.		
10	Conozco la importancia de la construcción de un presupuesto sensible a género.		

Post test: Comente qué le resultó más útil:

ANEXO 2

Formato de Evaluación del Taller por los Participantes

El objetivo de la ficha de evaluación es de consultar a los participantes para mejorar las actividades de capacitación. Sus respuestas son muy importantes para nosotros y serán utilizadas de manera confidencial. Muchas gracias por el tiempo que tomará para contestar al cuestionario.

Identificación del Taller:	
Título: Taller de Herramientas para la Transversalización de la Perspectiva de Género	Fecha:
Su función:	
Lugar:	

Para cada enunciado, por favor indique su grado de apreciación utilizando la leyenda siguiente:

1 = Muy insatisfactorio 2 = Insatisfactorio 3 = Más o menos satisfactorio
4 = Satisfactorio 5 = Muy satisfactorio

Contenido de la capacitación	Grado de apreciación				
	1	2	3	4	5
Las competencias a desarrollar fueron claras y bien identificadas.					
Los contenidos teóricos fueron pertinentes.					
Los contenidos teóricos permiten el desarrollo de las competencias identificadas.					
La materia estuvo bien distribuida con el tiempo disponible.					
La concepción del taller fue adecuada.					

Enfoques utilizados	Grado de apreciación				
	1	2	3	4	5
Las actividades teóricas/prácticas fueron variadas.					
Las actividades fueron pertinentes.					
Los lazos teoría/práctica fueron claros.					
El trabajo por equipo fue enriquecedor.					

Prestación de los facilitadores	Grado de apreciación				
	1	2	3	4	5
El clima establecido por los facilitadores facilitó los intercambios.					
Los facilitadores pudieron responder adecuadamente a las preguntas de los participantes.					
Los facilitadores parecían dominar el contenido.					
El estilo de animación de los facilitadores fue motivante.					
El lenguaje de los facilitadores fue apropiado.					

En general	Grado de apreciación				
	1	2	3	4	5
El taller es relevante y responde a necesidades que son importantes en la SESAL .					
El taller permitió fortalecer mis prácticas profesionales.					
El taller nos incita a querer desarrollar más las competencias en herramientas para transversalizar la perspectiva de género.					
En general, el taller fue de calidad.					
En general, el taller fue interesante.					

Sus comentarios sobre los temas del taller de capacitación:

¿Cuáles fueron los temas que le parecieron suficientemente importantes para motivar un seguimiento u otra formación sobre el tema en el futuro?

Gracias por su participación.

ANEXO 3: IMPRIMIBLES

PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES*

Describir el concepto y llegar a un acuerdo por consenso.	Por ejemplo: De acuerdo con los objetivos y resultados del proyecto, ¿qué significa capacidad de gestión?
Traducir la definición en dimensiones y variables reconocibles, diferenciadas unas de otras.	Por ejemplo: Para capacidad de gestión se podrían haber identificado las siguientes dimensiones: apalancamiento de recursos, manejo administrativo-contable, formulación de proyectos, entre otras.
Revisar si las dimensiones e indicadores corresponden al nivel de resultado que se quiere evaluar (propósito, efectos, proceso, etcétera).	La siguiente pregunta puede guiar esta reflexión: ¿Tiene cada indicador de la lista elaborada relación con el nivel de objetivos que el proyecto debe verificar o medir?
Para cada dimensión, formular indicadores medibles y objetivamente verificables y con enfoque de género.	Recordar que un paso clave será la determinación de la unidad de análisis: ¿Quiénes serán objeto de la medición o verificación? (personas, instituciones, organizaciones o grupos).
Identificar la unidad de medida o verificación.	Número o porcentaje para información cuantitativa; tipo, nivel o grado para información cualitativa.
Una vez obtenida la lista de indicadores, preguntarse si efectivamente los indicadores son medibles, objetivamente verificables y si fueron formulados con enfoque de género.	La siguiente pregunta puede guiar esta reflexión: ¿Hasta qué punto indican lo que quiero observar y medir?
Depurar la lista seleccionando los indicadores más relevantes y viables.	
Preguntarse quiénes y a través de qué técnicas recogerán la información para cada indicador o para un grupo de ellos.	
Estimar la periodicidad de la recolección de información y el costo que esto implicará.	

* Fuente: PREVAL/PROGENERO. Indicadores de Género, Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.

CASO DE NAMIBIA DESISTIMIENTO EN LOS CASOS DE VIOLACIÓN*

Namibia – Investigación sobre desistimiento en los casos de violación.

El Centro de Asistencia Jurídica en Namibia lleva a cabo una investigación rigurosa con el fin de promover la reforma del sistema de justicia. El grupo descubrió en un estudio mayormente cuantitativo de 2006 que el retiro de la demanda era el motivo único y más significativo por el cual las demandas de violación no avanzaban a través del sistema de justicia penal.

El hallazgo condujo al grupo a realizar un segundo estudio de investigación en 2008 cuyo objetivo fue encontrar el motivo de los retiros de los casos de violación. El segundo estudio utilizó métodos cualitativos, que incluyeron grupos de enfoque, entrevistas a informantes claves y entrevistas a miembros de la comunidad. A efectos de salvaguardar la seguridad y privacidad de las víctimas de violación, mucha de la información en el estudio de investigación provino de las percepciones de la comunidad y prestadores de servicios, aunque las sobrevivientes fueron invitadas a participar y algunas sí decidieron presentarse. Los investigadores también realizaron una revisión de literatura de otros estudios sobre el retiro de demandas por violación para ayudarlos a contextualizar y comparar sus resultados.

El grupo documentó las 10 razones más comunes por las cuales las mujeres retiran las demandas por violación en Namibia: la mujer recibió una compensación, la mujer fue presionada por su familia para que retirara el caso, la mujer se siente avergonzada porque fue violada, el violador amenazó físicamente a la mujer para que retirara su caso, el esquema cronológico para el procesamiento de un caso de violación es muy extenso, la mujer entiende que no tiene suficientes pruebas para ganar el caso, la mujer no cuenta con la información necesaria, el violador ocupa una posición de estatus en la comunidad, la mujer fue sobornada para retirar su caso y la mujer está en una posición de dificultades financieras.

* Fuente: Centro de Asistencia Jurídica. 2008. Withdrawn: Why complainants withdraw rape cases in Namibia. Tomado de ONU MUJERES.

ANEXO 4

Ejemplos de Listas de Chequeo Para el análisis con enfoque de género de proyectos

LISTA DE CHEQUEO*

DESCRIPCIÓN	MUJERES	HOMBRES
Número de personas involucradas en el proyecto		
Roles que desempeñan en el proyecto		
Tareas que desempeñan en el proyecto		
Tiempo dedicado al proyecto		
Necesidades particulares a las que contempla dar respuesta el proyecto		
De quiénes son esas necesidades		
Beneficios obtenidos del proyecto		
Posibles dificultades de las mujeres para beneficiarse del proyecto		
Recursos del proyecto		
Acceso a los recursos		
Quiénes toman las decisiones en la ejecución del proyecto		
Control de los recursos		

* Modelo propuesto por: Instituto de Administración Pública. Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación.

LISTA DE CHEQUEO

Para la planificación de una política o proyecto con una perspectiva de género*

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA O PROYECTO

- ¿Se incluyen los logros o contribuciones de la igualdad de género en los objetivos generales de la política o proyecto?
- ¿Se consideran de forma explícita o sólo implícita?
- ¿Se considera la igualdad de género en los objetivos específicos de la política o proyecto?

RESULTADOS ESPERADOS

- ¿Existe algún resultado que esté directamente relacionado con algún cambio en la situación de las mujeres y de los hombres?
- ¿Existen resultados en los que se desagreguen los efectos de la política o proyecto sobre las mujeres y los hombres?
- ¿Se contemplan los efectos posibles imprevistos, ya sean positivos o negativos, sobre la situación de las mujeres y de los hombres? Si la respuesta es positiva, ¿cómo?

GRUPOS DESTINATARIOS/BENEFICIARIOS

- Teniendo en cuenta la composición por sexo del o de los grupos de población destinataria beneficiaria, ¿es posible lograr objetivos de equidad e igualdad de género como parte de los propósitos de la política o proyecto?
- ¿Es posible valorar los efectos o impactos de la política o proyecto en la población beneficiaria desagregando la información por sexo?

METODOLOGÍA

- ¿Se tienen en cuenta las características y condiciones de las mujeres y de los hombres beneficiarias/os (y las diferencias entre ambos grupos) cuando se escogen los métodos a seguir en el proyecto?
- ¿Requiere el proyecto de la participación activa de las mujeres y de los hombres?
- ¿Garantiza la metodología el acceso equitativo de mujeres y hombres a los beneficios del proyecto?
- ¿Se incluyen acciones afirmativas o medidas para equilibrar dicho acceso?

* Modelo propuesto por: Instituto de Administración Pública. Proceso formativo en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública: herramientas de aplicación.

RECURSOS

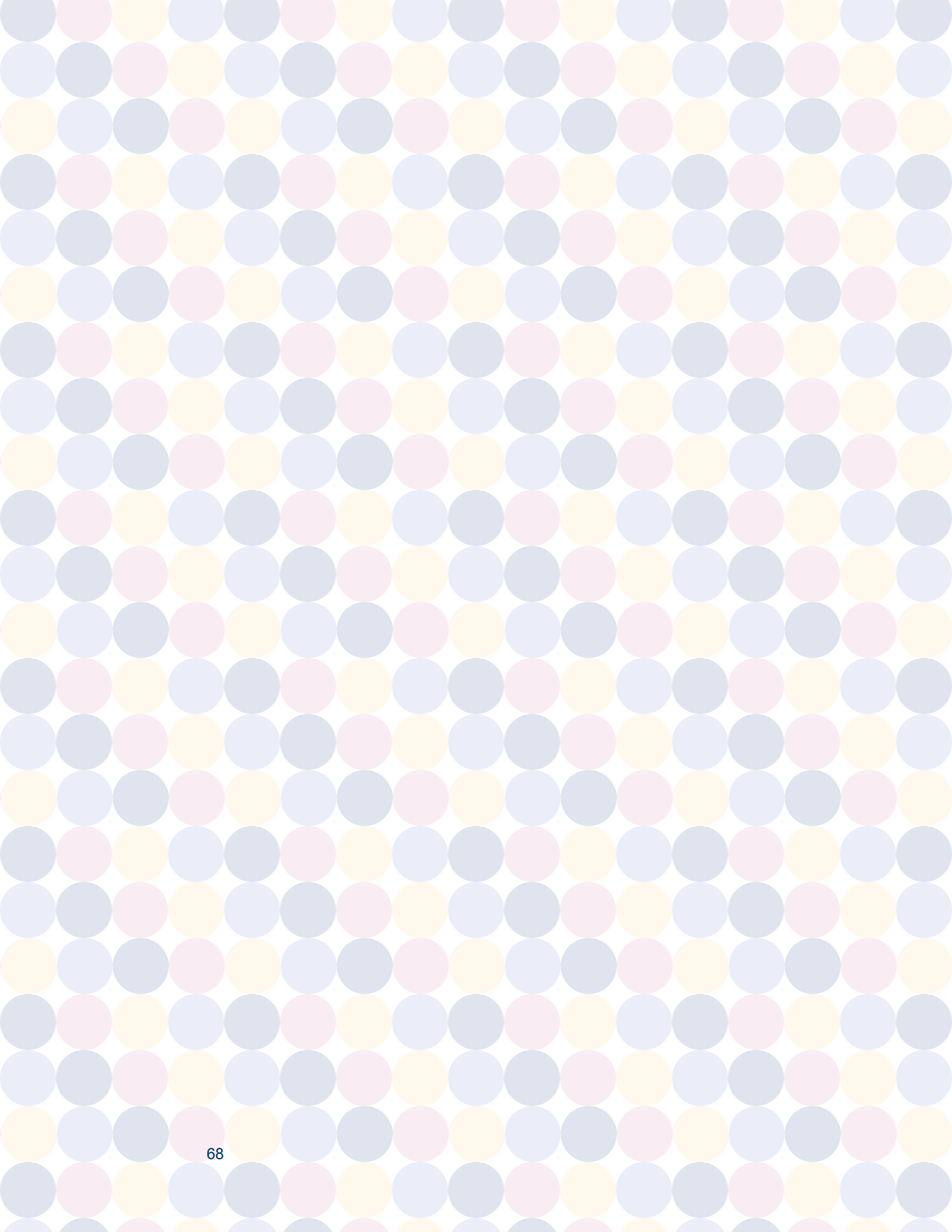
- ¿Han sido asignados los recursos humanos y materiales necesarios para integrar los aspectos de género en la ejecución de la política o proyecto?
- ¿La cantidad de recursos financieros asignados para mujeres y hombres beneficiarias/os toma en cuenta la composición por sexo del grupo al cual se destina el proyecto?
- ¿Existe alguna discriminación por razones de género en lo que se refiere al acceso a los recursos que el proyecto debiera tomar en consideración?

EQUIPO DEL PROYECTO

- ¿Tiene un balance de género la composición por sexo del equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Están distribuidos igualitariamente la responsabilidad y el poder de decisión entre ambos sexos en el equipo responsable de la política o proyecto?
- ¿Está distribuida igualitariamente la carga de trabajo entre mujeres y hombres?
- ¿Conocen o están capacitadas las personas que integran el equipo ejecutor de la política o del proyecto en el tema de equidad e igualdad de género?

EVALUACIÓN

- ¿Ha sido planificada la evaluación de los aspectos de género de la política o proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los impactos de la política o proyecto sobre las relaciones de género de la población beneficiaria?
- ¿Ha sido planificada la evaluación sobre el nivel de participación de las mujeres y los hombres en el proyecto?
- ¿Ha sido planificada la evaluación de los efectos imprevistos, positivos o negativos, de la política o proyecto sobre la equidad/igualdad de género?





El presente manual representa el esfuerzo articulado y participativo entre el equipo de la SESAL y AT-COCHALE para lograr la transversalización del enfoque de igualdad de género. Así mismo, responde a la necesidad de contar con recursos y materiales específicos para continuar desarrollando procesos de capacitación de manera sistemática con las distintas Unidades y Regiones Sanitarias, utilizando procesos de “aprender haciendo”.

El objetivo de este segundo Manual, “Taller de Herramientas para la Transversalización de la Perspectiva de Género”, es proveer una guía sistemática para facilitar un proceso de capacitación con el personal de la SESAL para desarrollar conocimiento teórico y práctico que aporte herramientas para la implementación de la Política Nacional de Género en Salud.