



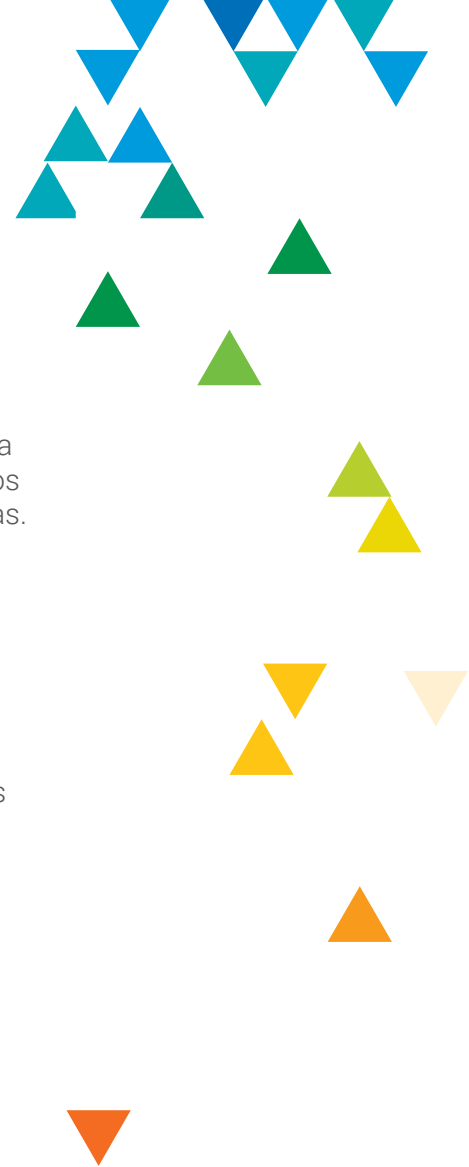
# Herramientas e Instrumentos



En esta sección se encuentran todas las herramientas a las que se ha hecho referencia en cada una de las guías metodológicas de los diferentes pasos. En total son 25 herramientas.

Se podría recopilar un sinfín de herramientas, pero el objetivo no es la exhaustividad, sino reunir algunos ejemplos de herramientas diversos.

A partir de ahí, se debe dejar volar la imaginación, inspirándose en alguna de estas y adaptándolas a las necesidades o bien creando propias totalmente diferentes.





## ¿POR DÓNDE EMPEZAMOS A DISCUTIR?

Esta herramienta tiene como propósito generar reflexiones conjuntas sobre lo que entre todos y todas entendemos es la “transversalización del enfoque de género” y el porque es importante realizarlo, con el objetivo de redactar una “carta de voluntad política”. Para ello te proponemos dos ejemplos de talleres que pueden dinamizar la discusión.



### TALLER 1

Podemos empezar por dibujar dos grandes puntos a cada extremo de una línea que dibujaremos a lo largo de uno o varios papelógrafos pegados. La línea será el camino, los puntos responden a “dónde empezamos” y “dónde queremos llegar”. Es importante que se propicie que las y los participantes externen ejemplos concretos a nivel institucional sobre cómo está nuestro punto de partida en cuanto a la equidad y cuál es el sueño al que queremos llegar.

Esto nos permitirá analizar qué entendemos por Transversalización del género, y se puede comparar con definiciones como esta:

“La transversalidad del enfoque de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres en cualquier actividad planificada, incluyendo las leyes, políticas o programas en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia para que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres sean una parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y

programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que así las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe. El objetivo final de la transversalidad es conseguir la igualdad de género”. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

Es difícil saber cómo será esa llegada, porque falta mucho por aprender y experimentar todavía. Pero lo que sí se puede dibujar es el deseo de lo que “nos gustaría ver en un futuro lejano”, no por ello es imposible.

A continuación se discute lo que necesitamos asegurar “mínimamente” para poder llegar al final del camino (personas, estructuras implicadas, recursos, acuerdos desde dirección etc...) y lo que nos aportará hacer este camino.

Se sugiere este documento para que pueda ser leído y proveer discusión: <http://innovacion.ec/wp-content/uploads/2014/07/G%C3%A9nero.pdf>

## TALLER 2

---

Se reparte a cada participante una hoja con las siguientes afirmaciones, posteriormente se discute en pequeños grupos.

### Afirmaciones

- No hay que confundir el camino con una carrera, debemos tener paciencia, porque corremos el riesgo de que la carrera no tenga sentido, sin reglas ni duración definida, podremos correr en círculos y perdersnos.
- La transversalidad de género es un medio para un fin y no un fin en sí mismo.
- El camino puede ser a veces difícil, así que es mejor prevenir el “agotamiento” preparando nuestra mochila con anticipación. Tenemos que asumir que en un proceso de este tipo siempre aflorarán dificultades, por eso es importante la actitud positiva.
- No existen “recetas mágicas”, hacer esos cambios a favor de la equidad de género puede generar sensación de que nos estamos perdiendo. Necesitaremos llevar muchas vitaminas de creatividad para no “desfallecer”.
- A veces parece que todo se cae y hay gente que se asusta queriendo que regresemos al punto de inicio porque ahí estábamos más seguros. Eso son resistencias y son normales. Es necesario que todos y todas veamos que salimos ganando con estos cambios a largo plazo. Hay que aprender a ver las ganancias.
- Es importante escucharnos y motivarnos para seguir adelante. Recuerda que en un punto es mejor seguir adelante y ser valientes. Es necesario una actitud de aprendizaje colectivo.
- Los cambios siempre generan mucha incertidumbre, ahí es donde en nuestra organización existen

personas con miradas más amplias que pueden guiarnos, desde la voluntad política.

- Cambiar significa romper con el equilibrio existente, para transformarlo en otro equilibrio mucho más adaptativo a la realidad de dentro y fuera de la organización. En este sentido es que hablamos de mayor eficiencia y eficacia.
- Pero cambiar las relaciones de una organización también pasa por cambiar las relaciones familiares y comunitarias, generando un efecto en cascada de transformación, que debemos tener en cuenta en nuestro accionar.
- Las personas que integran la organización son quienes mejor la conocen y, en consecuencia, pueden dar propuestas más ajustadas y factibles de cambio organizacional pro equidad. No hay que olvidar que la idea es caminar con nuestras propias experiencias y con los recursos que tenemos, fortaleciéndose para mejorar.

### La discusión de los grupos abarcará:

1. ¿Qué cambios implica un cambio pro igualdad y equidad de género? ¿Hacia dónde queremos ir?
2. ¿Cuáles son los acuerdos mínimos necesarios que debemos tener como organización para iniciar este camino y evitar correr en círculo, agotarnos y perder el rumbo?
3. ¿Qué nos aportará hacer este cambio? ¿Qué ganamos los hombres? ¿Qué ganamos las mujeres?
4. ¿Cuáles han sido nuestras “propias experiencias” y con qué recursos contamos?
5. ¿A quiénes nos dirigimos? ¿Sólo a los miembros/as o también debemos incluir a sus familias (esposos/as, hijos/as)? ¿Qué sucede si los incluimos y cuál es el impacto en la vida de las mujeres?



## MAPEO DE ALIADOS/AS Y OPOSITORES/AS A LA EQUIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Mapear las y los diferentes actores de la organización es una técnica que permite identificar a todas las personas que pueden ser importantes (en lo positivo y en lo negativo) para llevar a cabo el trabajo de institucionalización del enfoque de género.



Esta técnica nos asegura que tengamos claro de antemano con quienes contamos para apoyar la iniciativa que se está promoviendo y con quienes no. A continuación una pequeña guía de cómo hacerlo:

**1. Listar:** hacer un listado lo más completo posible de las personas o grupos que puedan cumplir con alguna de estas características:

- Están siendo o podrían verse afectados por las desigualdades de género.
- Podrían verse afectados por la propuesta de solución a esas desigualdades y cómo.
- Poseen información, experiencias y/o recursos en la temática.
- Son necesarios/as para la implementación de la ruta de transversalización.

**2. Caracterizar:** Una vez que tengamos ubicados a todas y todos, tendremos que analizar las características de cada quien en función de nuestros intereses de transversalización, de esta manera sería bueno preguntarse:

- Qué poder tiene en cuanto a influir en la toma de decisiones de la organización.
- Cuánto es el interés en la problemática de las desigualdades.
- Qué posición podrían adoptar en relación a la propuesta de transversalización.
- Qué capacidades y actitudes tiene para formar parte de la estructura.
- Cuáles son sus actitudes y prácticas en cuanto a las relaciones de género.

**3. Verificar:** Cuando ya se haya realizado este mapeo deberíamos verificar el análisis, la disponibilidad y el compromiso que las personas seleccionadas como aliadas puedan tener. Para ello, se pueden hacer consultas adicionales, se pueden mantener charlas informales con ellos y ellas confirmar sus intereses, su motivación, su posición, su influencia...



## UNA POSIBLE ESTRUCTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

La siguiente estructura está compuesta por tres elementos conformando un triángulo.



En cada punta encontraremos a una persona o grupo encargado de impulsar este proceso.

- **Punta A.** Referente de igualdad de oportunidades y equidad de género. Persona especializada en género dentro el equipo técnico de la organización
- **Punta B.** Creación de un comité interno de Igualdad de oportunidades y equidad de género.
- **Punta C.** Grupo asesor pro igualdad de oportunidades y equidad de género externo. Persona o equipo especializado, externo a la organización.

Aunque el “Grupo Promotor” muchas veces se define sobre todo con el Vértice B, independientemente de cómo se configure éste, ha de contar con una estructura o unidad especializada de apoyo que garantice el acompañamiento técnico del proceso. Tanto la punta A como la C del triángulo, deberían tener, al menos, una representación de personas especialistas o personas expertas, asociaciones o grupos de mujeres relacionadas con las temáticas que se abordan.

A continuación presentamos una propuesta de características o perfiles “ideales” de quien o quienes podrían conformar estos espacios:

- **La persona que ocupa la punta A** del triángulo, debe ser una mujer formada en la teoría de género y GED, a ser posible con experiencia en trabajos de transversalización organizacional del enfoque de género. Sino, siempre podremos dedicar recursos para su capacitación.
- **El comité de igualdad de oportunidades y equidad de género, punta B**, es uno de los puntos más importantes que debe asegurar el buen

funcionamiento de este proceso. Este comité debe estar compuesto por mujeres y hombres que ocupan lugares estratégicos dentro de la organización y que a la vez tengan la voluntad y actitud para liderar este proceso.

- **En la punta C**, la persona o equipo externo deberá tener una presencia semi-constante y acompañar todos los pasos hasta ir dejando fortalecida la organización y sobretodo esta estructura.

La delegación o selección de las personas (punto B), es un aspecto bien importante para permitir que todos y todas seamos escuchadas, pero a la vez que las personas que quienes componen este espacio tengan capacidad de toma de decisión en la organización.

De este modo debemos contar con:

1. Personas de los consejos o juntas directivas del conjunto de la organización. Si trabajamos con diferentes niveles organizativos, contar con personas que estén en los cargos directivos de estas organizaciones de base.
2. Personas en representación de los grupos de mujeres o asociaciones de mujeres que existen en nuestra organización, diferenciando entre mujeres adultas y mujeres jóvenes.
3. Personas que ocupan espacios gremiales o grupos de trabajo estratégico dentro de la organización.
4. Personas del equipo técnico que responden a procesos estratégicos dentro de la organización, además, evidentemente, de la especialista en género que será quien liderará operativamente este espacio.
5. Se pueden añadir las que se consideren necesarias.

# HERRAMIENTA 4



## PERFILES Y FUNCIONES DE LA ESTRUCTURA DE EQUIDAD

Ahora toca entre todos y todas rellenar los perfiles, con propuestas concretas. Esto puede ser decidido desde la conducción o quizás dependiendo de la complejidad de tu organización, hacer varias listas para que se vayan proponiendo nombres y funciones y que en última instancia decida la conducción el listado final.

Una vez este propuesto, se realizará un documento de acuerdo de conformación de la estructura de igualdad de oportunidades y equidad de género, con nombres, y funciones establecidas el cual será aprobado en Junta Directiva.



Punta A		Punta B		Punta C	
<b>Persona/s Responsable/s de género</b>	Nombres	Personas de los Consejos o Juntas Directivas	Nombres	<b>Persona/s Responsable/s de género</b>	Nombres
		Personas en representación de los grupos de mujeres o asociaciones de mujeres			
		Personas que ocupan espacios gremiales o grupos de trabajo estratégico			
		Personas del Equipo Técnico			
		¿Otros? Por ejemplo: si nuestra organización está compuesta por diferentes cooperativas debemos asegurar que hay una representación de éstas. Si hay muchas cooperativas se puede proponer agruparlas por sectores o redes de producción para que ellos y ellas se organicen y poder tener voz y voto al interior de este proceso.			
Funciones					
*Ayudar a conformar el Comité de equidad al nivel más alto de la Organización.		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las personas elegidas deben representar los intereses de los grupos que hay en la organización a los que representan.</li> <li>* Diseñar el Plan de Transversalización y darle seguimiento.</li> <li>* Liderar la construcción de la Política de género y darle seguimiento.</li> <li>* Interlocutar con las estructuras de la organización y sus procesos para asegurar la transversalización del enfoque de género.</li> <li>* ¿Otras?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ayudar en los procesos tanto en el diseño, como en la facilitación de determinados procesos más sensibles</li> <li>* Mediar cuando existan conflictos en el interior de la organización.</li> <li>* Facilitar diálogos políticos para dar seguimiento al Plan.</li> <li>* ¿Otras?</li> </ul>	
Recursos con los que se cuenta		Recursos con los que se cuenta		Recursos con los que se cuenta	
¿Recursos necesarios?		lítica de género y darle seguimiento. *Interlocutar con las estructuras de		lítica de género y darle seguimiento. *Interlocutar con las estructuras de	



## ESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN A LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

**1.- La construcción de los géneros** a partir del sexo y sus mandatos en el ciclo de vida.

**2.- Desigualdades y Discriminación**, un tema de justicia social.

- División sexual del trabajo: por ejemplo, hablar del trabajo reproductivo y del trabajo productivo, de cómo éste se reparte entre hombres y mujeres. Qué tipo de trabajo hacen ellos o ellas. Cuándo y cómo. Por qué, con quién y con qué. En cuánto tiempo, etc. Todo ello para comprender para qué le sirve al sistema capitalista la división sexual del trabajo. Para ello te proponemos que trabajes un apartado específico sobre el "cuidado" <http://www.trasversales.net/t25bgcui.htm>
- Acceso y control sobre los recursos y beneficios: Es necesario hablar sobre los recursos y medios de producción, así como de los beneficios que se obtienen, para analizar si hay diferencias entre hombres y mujeres en el control y acceso a esos recursos, a la toma de decisión de cómo se usan o distribuyen los beneficios, etc.
- Condición y posición de las mujeres y los hombres: Valorar cómo está la condición de vida de hombres y mujeres y si hay diferencias. Si necesitamos y tenemos intereses diferentes, cómo nuestro trabajo en la organización impacta en mejorar las condiciones y posiciones en la sociedad de mujeres y de hombres.
- Interseccionalidad y equidad: Este es un punto muy importante, porque esto no va sólo de hombres y mujeres, sino de ver como existen ejes

de desigualdad donde el género es uno, pero hay otros ejes (clase, etnia-raza, espiritualidades, edad, sexualidad), trabajar por la justicia es acabar con todos estos ejercicios de la dominación.

**3.- Igualdad, igualdad de oportunidades, equidad social y de género:**

- Necesidades prácticas e intereses estratégicos de los grupos excluidos.
- Empoderamiento y recuperación del poder ancestral.
- La participación con equidad, un acto de justicia social.

**4.- La transversalización del principio de equidad de género como propuesta de cambio organizacional:**

En este punto es importante hablar de la doble estrategia de transversalizar (la de la igualdad y la del empoderamiento); enfoque MED y GED, así como la transformación personal, colectiva e institucional, la cual debe incluir aspectos informales de cultura y relaciones, pero también aspectos formales de estructura, políticas y normas institucionales.

**5.- El Desarrollo organizacional y el funcionamiento institucional:**

La idea es que las personas de la estructura sepan cómo funciona la organización en todos sus niveles, cuáles son las herramientas políticas, normativas y estatutos que la rigen. Es importante hablar sobre la Asociatividad, el Cooperativismo y la Territorialidad y hacer un análisis de ello desde el enfoque de género.

# HERRAMIENTA 6



## COMPONENTES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Te proponemos algunos de los componentes sobre los que sería bueno construir el diagnóstico de la Organización.



- C1** Marco normativo y de políticas de la organización
- C2** Estrategia y planificación de la organización
- C3** Comunicación e imagen interna y externa
- C4** Recursos humanos para personal empleado/a
- C5** Participación de las personas que componen la organización
- C6** Clima laboral en el día a día de la organización
- C7** Fortalecimiento de capacidades y sensibilización
- C8** Corresponsabilidad y conciliación laboral, comunitaria, familiar y personal
- C9** Violencia de género (acoso sexual)

# HERRAMIENTA 7



## SELECCIÓN DE UNA MUESTRA PARA EL DIAGNÓSTICO, CRITERIOS SELECCIÓN

Para la encuesta o grupos focales, primero de todo hemos de decidir una muestra representativa entre niveles y áreas organizativas, que responda a “hombres” y “mujeres” en paridad\*. Nuevamente no te olvides de las áreas de Administración y Mantenimiento (motoristas, limpieza, seguridad...), ellos y ellas también son parte de la cultura de tu organización. Tampoco olvides de llegar lo más cerca de la sociedad civil organizada, de las organización de base.



Te proponemos algunos criterios básicos de distribución de la muestra, por ejemplo:

Personal técnico o de las estructura de la organización				Personas de estructuras participativas	
A.1 (Administración)		Área 2 (Gerencia)		Área “X” (Comités, Federaciones, Cooperativas)	
Mujeres Adultas	Hombres Adultos	Mujeres Adultas	Hombres Adultos	Mujeres Adultas	Hombres Adultos
Mujeres Jóvenes	Hombres Jóvenes	Mujeres Jóvenes	Hombres Jóvenes	Mujeres Jóvenes	Hombres Jóvenes

\* En esta página encontrarás una forma sencilla de medir la muestra para que sea representativa: <http://www.surveyssoftware.net/sscalce.htm>

## DATOS SOCIODEMOGRAFICOS A TENER PARA EL DIAGNÓSTICO (ENCUESTA)

1. Sexo	M			H																										
2. Edad	<20			20-30			31-40			41-50			51-60			> 61														
3. Nivel educativo alcanzado	No sé leer y escribir bien			Básico / Medio			Tercer ciclo			Bachillerato			Técnico/a			Universitario			Postgrado universitario			Postgrado universitario								
4. Cargo o puesto en donde participa en la Organización	Empleado/a Administrativo			Empleado/a Administrativo			Técnico/a			Consejo Directivo			Comité de equidad o género			Miembro Otro Comité			Junta Directiva			Comités de Mujeres o Jóvenes								
5. Nivel de la Organización donde ocupa ese cargo	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel	3r nivel	2o nivel	1er nivel						
6. Departamento en el que vive en El Salvador	San Salvador			La Libertad			Santa Ana			Sonsonate			Cuscatlán			San Miguel			La Paz											
	Usulután			Ahuachapán			San Vicente			Chalatenango			La Unión			Cabañas			Morazán											
7. Tiempo que lleva en la Organización	De 1-3 años			De 4 a 7 años			De 8 a 11 años			De 12 o más año																				
8. Ingresos medios que percibe al mes	< 500			501 - 750			751 -1000			1000-1500			> 1500																	
9. Número de hijas/os menores de edad	sin hijas/os			1			2			3			4 o más																	
10. Otros familiares dependientes a su cuidado	esposa/o			padre			madre			hermana/o			Otro parentesco																	
11. ¿Es usted la jefa o el jefe del hogar?	sí			no																										

## PERFILES Y FUNCIONES DE LA ESTRUCTURA DE EQUIDAD

Nº	Pregunta	Tipo de R	CP
11	¿Está familiarizado con: Ley de Igualdad, equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (LIEV); Política nacional de las mujeres (PNM); Plan Nacional de Igualdad y equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS)	Sí /No	1
12	¿En su Organización existe una Unidad o Programa que sea la responsable de transversalizar el enfoque de género y de tratar los temas de igualdad de género?	Sí /No	2
13	¿Hay una política de género en su organización? ¿La conoce?	Sí /No	1
14	¿Ha realizado algún curso de formación o participado en talleres sobre temas de igualdad género o equidad?	Sí /No	6
15	¿Le interesaría formarse para mejorar en el área que desempeña en la organización?	Sí /No	6
15	¿Ha sido víctima de acoso sexual durante su trabajo en la organización? o ¿conoce a alguien que lo haya vivido durante su trabajo en la organización?	Sí /No	8
16	¿Se denunció en esa ocasión el acoso sexual con alguien que dirige la organización?	Sí /No	8
17	¿Para que usted participe más en la organización y pueda estar pendiente de la familia se han realizado medidas que le ayuden?	Sí /No	4.1
	En el caso de ser empleado/a,		
	Hay licencias por maternidad establecidas en el reglamento	Sí /No	
	Hay licencia por cuidado de un familiar dependiente en el reglamento	Sí /No	
	Hay apoyo en el transporte	Sí /No	
	Hay otra medida?	Sí /No	
18	Se promueve la participación equitativa, sin distinción de sexo, en órganos de representación, reuniones, eventos, conferencias, etc.	Escala 1-4	4.1
19	Existen dificultades para que las mujeres participen en la organización	Sí /No	4.1
20	En los verdaderos cargos de toma de decisión sólo ingresa personal masculino.	Escala 1-4	4.1
21	En el caso de personal contratado, las mujeres y los hombres que ocupan el mismo cargo reciben igual salario.	Escala 1-4	4
22	Las relaciones entre mujeres y hombres dentro de la organización son cordiales y de respeto	Escala 1-4	5
23	Se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de toma de decisiones en cargos medios y superiores.	Escala 1-4	4.1
24	Se dan a conocer y se ofrecen las mismas oportunidades de capacitación y formación a mujeres y hombres	Sí /No	6
25	En el caso de personal contratado, tanto a mujeres como a hombres se les otorgan permisos considerando las necesidades familiares, de acuerdo a un reglamento que se haya consensuado entre todos y todas.	Escala 1-4	7

N°	Pregunta	Tipo de R	CP
26	Se me ha informado sobre las políticas y mecanismos existentes sobre el acoso sexual y/o violencia hacia las mujeres de la organización.	Escala 1-4	8
27	En mi organización, siento que se respeta más la autoridad de un hombre en un cargo de representación que de una mujer.	Escala 1-4	5
28	Existen resistencias en mi organización para trabajar temáticas de género	Escala 1-4	5
29	La misión y la visión de mi organización contemplan el enfoque de género	Escala 1-4	2
30	En los documentos oficiales de mi organización (reglamentos internos, políticas, estatutos, etc.) se utiliza un lenguaje inclusivo e imágenes que cuidan no estereotipar o discriminar a mujeres y hombres.	Escala 1-4	3
31	El personal técnico está capacitado para trabajar con enfoque de género en sus áreas.	Escala 1-4	6
32	No hay distinción entre mujeres y hombres para acceder a cualquier tipo de capacitación o formación.	Escala 1-4	6
33	Para poder asistir a las reuniones se consultan los horarios y días más adecuados para que lleguemos todos y todas	Escala 1-4	7
34	Los comentarios sexistas y chistes groseros hacia las mujeres son frecuentes entre las conversaciones del personal	Escala 1-4	5
35	Se respeta por igual y sin distinción la opinión de mujeres y hombres	Escala 1-4	5
36	Se selecciona a las personas para estar en cargos de toma de decisión tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	Escala 1-4	4.1
37	En las campañas se incluyen temas relacionados con las necesidades de mujeres y hombres	Escala 1-4	3
38	No importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado a cargos de representación o toma de decisiones	Escala 1-4	4.1
39	Los asuntos de género constituyen un tema sólo para las mujeres	Escala 1-4	5
40	Se conceden las mismas prestaciones a mujeres y hombres que están empleados (del tipo de: permisos, salarios, etc.)	Escala 1-4	4
41	Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación, maltrato y acoso sexual.	Escala 1-4	8
42	A igual nivel jerárquico, las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres.	Escala 1-4	5
43	Es necesario promover una política de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Escala 1-4	7
44	Hay trabajos dentro de mi organización que siguen respondiendo a puestos que tradicionalmente desempeñan mujeres u hombres (motorista, mantenimiento, recepcionista, administrador/a; gerente...)	Escala 1-4	4

Nº	Pregunta	Tipo de R	CP
45	Los criterios de evaluación de desempeño son claros para todo el personal contratado y tienen enfoque de género.	Escala 1-4	4
46	Se facilita la reincorporación a los espacios de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos personales, en personal contratado y espacios de participación.	Escala 1-4	7
47	Se delega a las personas como cargos de mayor responsabilidad debido más a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física que a su experiencia profesional.	Escala 1-4	5
48	Se utiliza lenguaje sexista (discriminatorio u ofensivo para las mujeres o los hombres) en la comunicación interna (trípticos, comunicados, etc.)	Escala 1-4	3
49	Se respeta por igual a mujeres y hombres en los momentos de comunicación informal	Escala 1-4	5
50	Sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares	Escala 1-4	7
51	En mi organización hay algunas tareas que son exclusivas de mujeres y otras que son para los hombres	Escala 1-4	5
52	Los cursos y talleres de capacitación se realizan respetando las disponibilidades de las personas de acuerdo a la carga familiar para facilitar su participación	Escala 1-4	7
53	Está mal visto solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	Escala 1-4	7
54	En igualdad de condiciones, tanto hombres como mujeres pueden ascender a mandos medios y superiores.	Escala 1-4	4.1
55	Mi organización cuenta con programas y políticas que han sido diseñadas e implementadas con un enfoque de género	Escala 1-4	2
56	Mi organización ha puesto en marcha acciones institucionales dirigidas a mejorar las relaciones entre mujeres y hombres.	Escala 1-4	5
57	El horario de trabajo y participación me permite equilibrar entre la vida laboral, familiar y personal.	Escala 1-4	7
58	Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	Escala 1-4	4.1
59	Las campañas públicas de mi organización tienen en cuenta el lenguaje inclusivo y consideran imágenes que den cuenta de la realidad de mujeres y hombres	Escala 1-4	3
60	Existe un criterio de selección del personal técnico al ser contratado que evalúa sus conocimientos, habilidades y aptitudes respecto al enfoque de género, sea cual sea su área de trabajo.	Escala 1-4	4
61	¿Se me hace difícil mi participación por la cantidad de trabajo que tengo para cuidar a mi familia?	Escala 1-4	7
62	¿Esta Organización pone resistencias al cambio organizacional en favor de la equidad entre hombres y mujeres?	Sí /No	5

N°	Pregunta	Tipo de R	CP
63	¿Qué tipo de actuaciones considera que su organización podría priorizar para promover un ambiente, clima y cultura Organizacional que mejore la igualdad entre mujeres y hombres? (Marque con una x las 3 prioritarias)		
	- Una política de selección del personal técnico con conocimientos y habilidades en equidad de género, dentro de sus competencias		
	- Una política de participación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad que garantice la equidad		
	- La inclusión de un enfoque de género en su misión, visión y objetivos		
	- El lenguaje inclusivo y el cuidado de la comunicación organizacional (interna y externa)		
	- Acciones específicas para mejorar el clima de respeto entre mujeres y hombres (Sensibilización)		
	- Escuelas de Formación política y empresarial con enfoque de género, para hombres y mujeres, que contemplen procesos diferenciados y conjuntos		
	- Escuelas de Formación política y empresarial para la JUVENTUD con enfoque de género, que les prepare para el relevo generacional		
	Formación en Economía Solidaria, Educación Popular y Feminista		
	Programas de acompañamiento a iniciativas económicas con enfoque de género, desde la asesoría organizativa y empresarial.		
	Capacitaciones sobre el enfoque de género y sensibilización sobre derechos y la igualdad entre mujeres y hombres		
	Una política de conciliación y corresponsabilidad para empleados/as pero también un acuerdo de conciliación para la participación en la Organización		
	Sensibilización, protección y actuación contra la violencia de género (incluido el acoso sexual)		
La cultura institucional en general			
Un ambiente laico			
¿OTRA?			
64	¿Desea hacer alguna recomendación muy concreta sobre cómo se podría trabajar bajo un enfoque de género en su Organización?		

## GUÍA DE PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO (GRUPOS FOCALES)

### DATOS CUANTITATIVOS

Estos datos, son de lo que hay que buscar como si fueras "Sherlock Holmes". A veces puede ser que sean fáciles de encontrar, pero otras vas a tener que preguntar a varias personas y/o áreas. Si no están no te preocupes, es parte de lo que se deberá poner como debilidad, y así trabajar en ello. Esto nos ayudará para la fase de los Indicadores.

- ¿Cuántas mujeres y hombres hay en tu organización?, ¿Y mujeres y hombres jóvenes?
- ¿Qué puestos ocupan las mujeres y los hombres en tu organización?, ¿Y las mujeres y hombres jóvenes?
- ¿Qué antigüedad tienen los hombres y las mujeres dentro de tu organización?, ¿cómo se relaciona esta antigüedad con los puestos que ocupan?
- ¿Cuál es la edad de mujeres y hombres en tu organización?, ¿qué puestos y/o funciones realizan según la edad

### DATOS sobre presencia de mecanismos

- ¿Tiene tu organización un manual que regule la selección del personal técnico desde la perspectiva o enfoque de género?
- ¿Cuándo se contrata a alguien nuevo, se tienen en cuenta su sensibilización y capacitación en cuanto al género? ¿Cómo?
- ¿El Plan Estratégico y el Plan de Acción institucional incorporan elementos para el trabajo pro equidad?
- ¿Los estatutos tienen enfoque de género?
- ¿La misión y visión responde a los intereses y necesidades de hombres y mujeres?
- ¿Tienen una política de formación interna que regule las necesidades e intereses de hombres y mujeres?

### DATOS CUALITATIVOS

Como verás estos datos responden a los mismos componentes que has visto en la Encuesta, pero como te decíamos, aquí están formulados de forma abierta para poder realizarlo en grupos focales.

Poder hacerlo previamente de forma individual y anónima (por personal externo u online) nos permite validar las cosas que están saliendo y evitar sesgos por miedo a decir lo que sentimos, por aquello del qué dirán...

#### Componente 1 y 2:

- ¿Cuántos recursos humanos y materiales les estamos realmente dedicando al trabajo pro equidad?
- ¿Qué estructuras organizativas existen para darle seguimiento a la transversalización de la equidad?, ¿cómo son las capacidades de las personas que las conforman?, ¿cómo es la calidad del trabajo que desarrollan?
- ¿Se han revisado los diferentes instrumentos legales desde la óptica del género para su modificación, en caso de ser necesario? (estatutos, reglamentos, políticas internas...)

#### Componente 3:

- ¿La imagen que proyectamos hacia el interior y exterior está cargada de estereotipos de género?
- Existe una política de comunicación que respete la imagen no estereotipada de hombres y mujeres, así como no sea degradante.

#### Componente 4:

- ¿Las condiciones salariales y de prestaciones son iguales para mujeres y hombres?

#### Componente 5:

- ¿Qué dificultades tienen las mujeres y los hombres para ocupar determinados cargos medios o superiores?
- ¿Cómo se toman las decisiones en nuestra organización?
- ¿Quién o quienes realmente las toman? ¿Hombres o Mujeres?



### Componente 6:

- ¿Qué actividades y/o funciones realizan las mujeres y los hombres en tu organización?, ¿Y las mujeres y hombres jóvenes?
- ¿Hasta qué punto las mujeres se sienten libres y con la suficiente capacidad de expresar sus opiniones? ¿Y las mujeres jóvenes?
- ¿Cómo definirías los comportamientos de mujeres y hombres en los equipos de trabajo, en las asambleas, en las reuniones de Juntas, Comisiones...? ¿Hay respeto?
- ¿Qué tipo de liderazgos son los que más se promueven en la organización? ¿Responde más a un sexo o edad?
- ¿Se contemplan otras formas de liderar en función del sexo y/o edad? ¿Tienen el mismo reconocimiento?
- ¿Se producen situaciones de bromas que incomodan entre hombres y/o mujeres?

### Componente 7:

- ¿Qué tipo de capacitaciones reciben las mujeres y cuáles los hombres?
- ¿Tiene su organización una política formativa desde la perspectiva de género?
- ¿Tiene su organización algunas acciones para impulsar la participación equitativa de mujeres y hombres en las capacitaciones?

### Componente 8:

- ¿Conoce su organización la realidad familiar de sus trabajadoras y trabajadores (número de hijos/as menores a cargo, otras personas dependientes como adultos/as mayores o con alguna discapacidad)?
- ¿Conoce su organización la cantidad de horas que destinan mujeres y hombres al trabajo remunerado y no remunerado?
- ¿Cómo facilita su organización compaginar sus obligaciones laborales con las personales o familiares?
- ¿Existen medidas que favorezcan la participación de las mujeres? ¿Por ejemplo, cuidar los horarios de las reuniones, contemplar el cuidado comunitario de hijos e hijas o personas en dependencia?

- ¿Existen mecanismos “regulados” de apoyo al personal que trabaja para el cuidado que ellos o ellas sostienen?
- ¿Cuál es la política en cuanto a maternidad y paternidad que aplica su organización para los y las personas empleadas?

### Componente 9:

- ¿Se han producido o se están produciendo situaciones de violencia de género y/o acoso sexual en su organización?
- ¿Se cuenta con alguna política o protocolo de actuación frente a estos casos?

### Si la organización es una cooperativa o una asociación con emprendimientos productivos o acompaña procesos de empresarialidad:

- ¿Cómo es el acceso a recursos productivos de mujeres y hombres (tierra, infraestructura, tecnología, financieros, crediticios...)?
- ¿Quién realmente controla los ingresos?
- ¿A qué destinan los ingresos que obtienen hombres y mujeres?
- ¿En qué tipo de actividades productivas se ubican las mujeres y los hombres?
- ¿Hay trabajos que se hacen que no son contemplados? ¿Por ejemplo ayudar a la recolección de frutas o siembra, que no reciben dinero a cambio al ser parte del trabajo “familiar”? ¿Quién lo realiza?
- ¿Cómo es el acceso de las mujeres y hombres a la formación técnica en cuanto a su emprendimiento (asistencia técnica, información, comercialización, productividad...)?
- ¿Cómo se distribuye el trabajo doméstico entre mujeres y hombres? ¿Qué consecuencias tiene esa distribución en sus vidas?
- ¿Cómo y quienes toman las de decisiones en cuanto a “qué hacer con la cooperativa o emprendimiento”?
- ¿Hay igual acceso a la membresía para poder tomar decisiones por igual entre hombres y mujeres?

# HERRAMIENTA 11

## CHECK-LIST SOBRE LA DOCUMENTACIÓN EXISTENTE

Análisis sobre la documentación existente con un SI/NO:

- a) ¿La misión y acciones de la institución responden a estas percepciones de los distintos grupos con los que trabaja o quiere trabajar?
- b) Nivel de incorporación del enfoque de género en los principales sistemas:
  - ¿Planificación, monitoreo y evaluación?
  - ¿Sistemas informáticos o bases de datos de registro?
  - ¿Sistemas de gestión de recursos humanos y/o Administrativos?
  - Otra áreas, como los sistemas Financieros y/o Empresariales, u otras áreas especializadas. Por ejemplo en el diseño de la oferta (tanto de productos como de servicios) y en el mercadeo, etc.
- c) La oferta de servicios toma en cuenta las diferentes posiciones de mujeres y hombres con sus necesidades diferenciadas.
- d) Los servicios contribuyen a disminuir brechas e inequidades sociales y de género.
- e) Existen recursos asignados (humanos, financieros y materiales) para la promoción de la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- f) Existencia o no de estrategias/acciones para la transversalización del enfoque del género en la institución y en las áreas especializadas.

# HERRAMIENTA 12

## ORGANIZAR LAS RESPUESTAS DEL DIAGNÓSTICO DE ACUERDO A LOS COMPONENTES

De acuerdo a los componentes que se querían medir, vamos a contemplar los siguientes elementos:

1. Visibilizar las estructuras formales en la Organización (ORGANIGRAMA) y las informales.
2. Ubicación de mujeres y hombres en el Organigrama tanto vertical como horizontalmente para ver la segregación vertical (toma de decisiones) y la horizontal (espacios más tradicionales por género)
3. Existencia de recursos y/o personal especializado en "género y equidad" y su ubicación en la estructura institucional.
4. Resumen de las principales respuestas obtenidas en la encuesta/talleres en función de los componentes analizados, para ello se propone el siguiente cuadro síntesis con las principales respuestas obtenidas en la encuesta/talleres de acuerdo a los componentes y diferenciando por sexos.

Aspectos y/o Componentes a Evaluar	Fortalezas		Debilidades		Propuestas de Cambio	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
Clima						
Estructura						
Participación						
Recursos Humanos						
Violencias...etc.						

## LOS TETRALEMAS DE GÉNERO (para ordenar los grupos focales)

Una forma de agrupar las frases y las posiciones que van surgiendo respecto a algunas de las preguntas del Diagnóstico que se han realizado a través de los grupos focales es poniéndolas a lo largo del siguiente esquema. La idea es ponerlo de manera que se vea porque está a favor o no de alguna de las ideas fuerza que queremos demostrar.

Elegiremos aquellas preguntas que han generado discrepancias entre las personas y refleja claramente diferencias en las percepciones según sean hombres o

### Propuesta de Esquema:

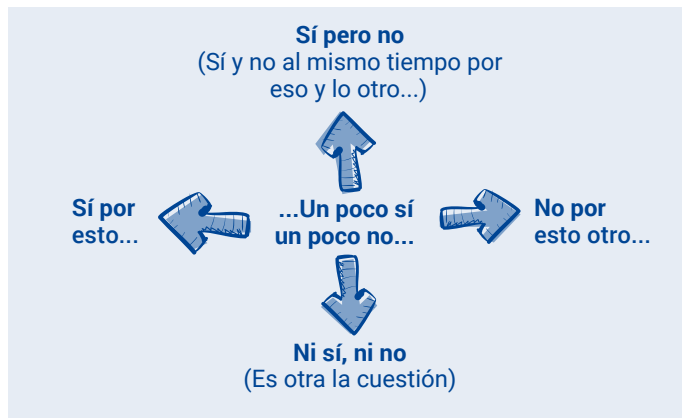


mujeres de la organización quienes contestan. Por ejemplo, en el componente 6 hay una pregunta que responde a “¿las mujeres se sienten libres y con la suficiente capacidad de expresar sus opiniones?”.

Elegimos esa pregunta y destacamos aquellas frases que mejor representan cada posición, algunas que parezcan más claras y gráficas. Como suelen darse posturas contrapuestas para cada caso, pues elegiremos las que puedan estar más en los extremos, y tal vez algunas intermedias más significativas.

Pero puede ser que encontremos frases que no se adaptan a este esquema y sin embargo nos parece importante mostrar, ya que quizás no son convencionales o se salen de posturas dicotómicas. Quizás son frases que sirven para abrir un debate más amplio.

En ese caso, quizás prefieras representarla en este otro esquema un poco más complejo como el siguiente:



Verificar que en la selección de posturas y frases no se olvidan posiciones que pueden ser importantes. Con todo ello pretendemos generar mayor debate y profundización de las cosas que vemos pasan y se piensan en la organización.

## EL MAPA DE PODER INSTITUCIONAL

Una herramienta de análisis del poder sirve para ayudar a explorar e identificar quienes detentan el poder formal e informal y a quienes están en capacidad de influir en aquellos que detentan el poder. Es por ello que se dividen las y los actores entre destinatarios, aliados u opositores de las acciones de incidencia. Lo que aquí se pretende es elaborar un mapa de las relaciones de poder que trascienda las estructuras oficiales, sacando

a la luz grupos de interés no oficiales pero influyentes, para identificar posibles canales de incidencia y así disminuir las resistencias al cambio (ojo, aunque para la conformación de la estructura de igualdad de oportunidades y equidad de género, se ha realizado ya un primer mapeo de aliados/as y opositores/as (herramienta 2), se trata de profundizar mucho más en este sentido).

### Para ello se debe tener en cuenta:

- Pensar ampliamente en todas las personas, instituciones, redes y organizaciones que están influyendo en la organización.
- Ser tan precisos como sea posible acerca de quiénes tienen poder e influencia.

### Pasos:

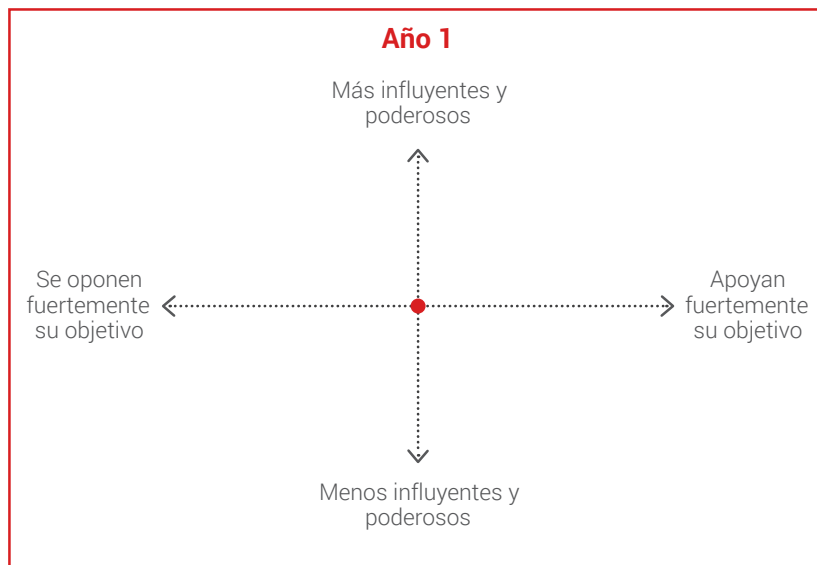
1. Lluvia de ideas para Identificar personas que tienen el poder "formal" y todas las personas que detentan el poder "informal". Después de una primera lluvia de ideas y una vez colocado en un papelógrafo revisar el listado con el grupo y preguntarles si falta algo.
2. Ahora de estos identificar cuáles son: aliados, opositores respecto a los cambios que se proponen (igualdad de oportunidades y equidad de género)

Poder Formal		Poder Informal	
Personas	estructura que ocupa	Personas	estructura que ocupa

Poder Informal e informal				
Personas	estructura que ocupa	Aliado/a	Opositor/a	Beneficiario del cambio
				SI/NO

- 3.** Establecer un mapa de poder cartesiano donde colocar las diferentes personas en función del grado de influencia y si se oponen y/o apoyan este proceso de cambio pro-equidad.

Es importante poner la fecha al mapa resultante y sus análisis ya que a lo largo del proceso podrá ser utilizado como una herramienta de evaluación.



- 4.** Una vez realizado el mapa, preguntarnos:

- Viendo las personas que se oponen, ¿es necesario contar con su apoyo, en este momento, para seguir avanzando?
  - Si es que sí, se puede analizar quien tiene influencia hacia esta persona y analizar qué acciones se podrían hacer para o lograr su apoyo o neutralizar su influencia negativa.
  - Si es que no, igualmente se pueden pensar acciones más generales a realizar para lograr que su influencia y/o oposición no siga aumentando o incluso que cambie.
- Viendo las personas que son aliadas, ¿están integradas en las estructuras y participan activamente?
  - Si es que no, se puede pensar qué acciones nos permitirán integrarlas para generar más fortalezas en toda la organización

# HERRAMIENTA 15

## PLAN DE ACCIÓN DE LA RUTA DE TRANSVERSALIZACIÓN

Pasos de la Ruta de mi Organización	Acciones que vamos a realizar para lograr el paso	Cambios que se quieren dar y a quién van dirigidos	¿Cuánto nos tardamos realmente?	Personas y áreas encargadas de coordinar	¿Con cuántos Recursos contamos?	¿Cómo sabemos que se logró? Y cuánto esperamos lograr
Paso 1.	Acción 1.					
	Acción 2.					
	...					
Paso 2	Acción 1.					
....	.....					

# HERRAMIENTA 16

## GUÍA DE CONSTRUCCIÓN INDICADORES

El paso clave para determinar los indicadores de género es la identificación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de estudio, en este caso la organización, por tanto tendremos que volver a los resultados del autodiagnóstico para saber de dónde ser parte y a donde vamos a llegar.

De esta manera, se podrá ir a la herramienta 13. Para analizar la columna “Cambios que se quieren dar y a quién van dirigidos”, asegurándose que esos cambios sean realistas y sobretodo verificables en un plazo de tiempo razonable.

### **A continuación se establece por cada uno de esos cambios:**

- Personas a quien va dirigida la acción desagregada por hombres y mujeres.
- Cuantificación del cambio a alcanzar a través de números concretos (aumenta, disminuye, se logra al menos algo, etc.).
- Periodo para alcanzar ese cambio a largo plazo y anual.
- Cómo obtener ese dato para verificarlo.

## PROPUESTA MODULAR Y TEMÁTICA DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN EN EQUIDAD PARA MUJERES Y HOMBRES

**Enfoque:** Esta es una propuesta de estrategia educativa pensada para educar a hombres y mujeres en la libertad de re-pensar (se) y reflexionar críticamente sobre la realidad interna y externa que les envuelve. Una herramienta de transformación social tanto a nivel personal como colectiva que pretende reconstruir los aprendizajes interiorizados cargados de relaciones de dominación y violencia “naturalizada” entre las personas (sexismo, racismo, xenofobia, clasicismo, adultocentrismo). La idea es construir “otras” formas de “colectividades” que contribuyan a transformar la realidad actual, superando situaciones de pobreza y extrema violencia.

**Participantes:** Se propone realizar dos escuelas, una para personas adultas y otra para personas jóvenes. Es importante diferenciar entre personas adultas y jóvenes, ya que son las y los jóvenes quienes han heredado la(s) violencia(s) de la cultura y son también ellos y ellas quienes reproducen esa misma cultura de la(s) violencia(s).

### 1. Escuela para personas jóvenes:

- Mujeres entre 16 y 25 años
- Hombres entre 16 y 25 años

### 2. Escuela para personas adultas:

- Hombres, mayores de 25 años
- Mujeres, mayores de 25 años

**Metodología:** Para lograr la transformación personal y colectiva, se hace necesario desarrollar y aplicar metodologías como las que representan la Educación Popular y la Investigación Acción Participativa. La Educación Popular, nacida a partir de los trabajos teórico-prácticos de Paulo Freire, plantea el proceso de acción-reflexión como una práctica pedagógica

liberadora dirigida a que las personas tomen conciencia de su situación y den respuestas propias ante la misma. Pero en las relaciones de desigualdad siempre hay dos partes y se debe poder tomar conciencia de ello. Por ello, esta estrategia está pensada para ser desarrollada en paralelo, donde por un lado estamos formando a las mujeres y por el otro a los hombres, generando espacios de intercambio convivencia y trabajo conjunto en alianza, después de cada módulo. Por tanto, es una propuesta que debe utilizar métodos pedagógicos activos, dialogantes y participativos, los cuales deben partir de la experiencia real de cada persona.

Cada proceso educativo está pensado para ser desarrollado en tres momentos diferenciados: el primer bloque engloba un proceso de carácter más general sobre la construcción de género y los derechos de hombres y mujeres; la segunda enfocada hacia el desarrollo y asesoramiento de iniciativas empresariales con enfoque de género y economía solidaria; y una tercera parte para formar a “formadores” y garantizar así la réplica y sostenibilidad de las escuelas. Cada módulo contiene diferentes unidades, las cuales pueden ser consideradas como jornadas de un día o dependiendo de la unidad ser más largas.

**La primera parte consta de 5 módulos** los cuales desarrollan diversos aspectos desde la construcción de las identidades, los derechos, la sexualidad, el desarrollo comunitario y la participación, pasando por un módulo de sanación de las violencias ejercidas y recibidas. Existen unidades que serán diseñadas iguales y otras unidades que serán adaptadas a los aspectos cruciales que deben ser tocados en función de si son mujeres o hombres y en función de las edades.

<b>PARTE I</b>	
<b>Proceso para Mujeres</b>	<b>Proceso para Hombres</b>
<b>Módulo 1. Construyendo identidades de género</b>	
<b>Unidad 1.</b> Conocerse y reconocerse más allá de la etiqueta de género (los procesos de socialización y mandatos de género, reconociendo los mecanismos de control y sanando los mandatos en mí)	<b>Unidad 1.</b> Conocerse y reconocerse más allá de la etiqueta de género (los procesos de socialización y mandatos de género, reconociendo mi poder hegemónico, consecuencias en mi vida de la hegemonía masculina)
<b>Unidad 2.</b> El entramado de las violencias (la violencia que se ejerce dentro del orden patriarcal entre géneros y dentro de ellos, reconociendo las violencias hacia mí, aprendiendo a poner límites, sanando las violencias vividas, descubriendo nuevas formas de relacionarme)	<b>Unidad 2.</b> El entramado de las violencias (la violencia que se ejerce dentro del orden patriarcal entre géneros y dentro de ellos, reconociendo las violencias que ejerzo, descubriendo nuevas formas de relacionarme y sanando las violencias recibidas)
<b>Unidad 3.</b> Derechos humanos de las mujeres. (Reconocer y conocer la lucha de las mujeres por los derechos humanos; mi cuerpo fuente de derechos, etc.)	<b>Unidad 3.</b> Derechos humanos de las mujeres. (Cómo arrebato yo en mi cotidiano los derechos de las mujeres, reconocer y conocer la lucha de las mujeres por los derechos humanos...)
<b>Unidad 4.</b> Nuevos liderazgos y solidaridad entre mujeres (cómo ejerzo mi liderazgo como mujer, con otras mujeres, con otros hombres, la relación entre mujeres; la internalización de la opresión; interseccionalidad...)	<b>Unidad 5.</b> Nuevos liderazgos como hombres (cómo ejerzo mi liderazgo como hombre, con otros hombres, con las mujeres, la interseccionalidad...)
<b>Módulo 2. Reconstruyendo mi ser y sentir personal y colectivo</b>	
<b>Unidad 1.</b> Mis emociones, mi cuerpo y mi ser pensante (la importancia de conectarnos, sentir y mostrar nuestras emociones, ejercicios de sanación colectiva para sanar mi ser mujer)	<b>Unidad 1.</b> Mis emociones, mi cuerpo y mi ser pensante (la importancia de conectarnos, sentir y mostrar nuestras emociones, transformando las emociones que siento cuando ejerzo "poder sobre")
<b>Unidad 2.</b> Hablar y expresar parte de lo prohibido (Sanar mi derecho a hablar y a expresarme)	<b>Unidad 2.</b> Hablar y expresar (me expreso-se expresan)
<b>Unidad 3.</b> Me quiero y me valoro (reconocer mi poder personal y el poder con otras; autoestima)	<b>Unidad 3.</b> Me quiero y me valoro (es machista lo que me da autoestima, como construyo otra autoestima sin estar por encima de las y los demás)
<b>Unidad 4.</b> Sanando mi historia colectiva (ser mujer en El Salvador; la historia de las mujeres de mi familia)	<b>Unidad 4.</b> Sanando mi historia colectiva (ser hombre en El Salvador; la historia de los hombres y mujeres de mi familia)
<b>Módulo 3. Disfrutando de mi sexualidad</b>	
<b>Unidad 1.</b> Mi cuerpo mi primer territorio de lucha (Mi cuerpo y los mandatos hacia el cuerpo y mi libertad)	<b>Unidad 1.</b> Mi cuerpo (los mandatos de género en mi sexualidad, el poder y control que ejerzo hacia la sexualidad de las y los demás)
<b>Unidad 2.</b> El placer como derecho de todas y todos (construyendo un nuevo derecho sexo-afectivo)	
<b>Unidad 3.</b> Las trampas del amor sin enfoque de género (el amor romántico y la renuncia a ser)	
<b>Módulo 4. Mi territorio, cuerpo de lucha colectiva</b>	
<b>Unidad 1.</b> Los liderazgos para nuestro ser colectivo (líderes sociales y valores patriarcales; el cuidado como valor personal).	
<b>Unidad 2.</b> La importancia de la autonomía económica de las mujeres para todos y todas.	
<b>Unidad 3.</b> División sexual del trabajo en las sociedades patriarcales.	
<b>Unidad 4.</b> Introducción a la economía del cuidado.	
<b>Módulo 5. La participación de las mujeres</b>	
<b>Unidad 1.</b> Nuestros derechos, nuestras leyes (conociendo la LIE y LEIV)	
<b>Unidad 2.</b> Participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones (que debemos transformar en nuestras organizaciones).	
<b>Unidad 3.</b> Valores y principios del cooperativismo y el asociativismo	



**La segunda parte**, tiene relación con el acompañamiento a procesos de desarrollo económico, y para ello se recomienda (en el caso de las mujeres) que pudiera ir acompañado de “capital semilla” para “aprender-haciendo”. Esta segunda parte consta de 2 módulos, siendo el último un proceso de acompañamiento empresarial que puede ligarse a los procesos de Mentorías ya realizado por Trías y sus copartes en colaboración con MARKANT.

PARTE II	
Proceso para Mujeres	Proceso para Hombres
<b>Módulo 1. Las iniciativas económicas desde y para las mujeres</b>	
<b>Unidad 1.</b> La economía feminista y los emprendimientos solidarios desde una mirada de género*	
<b>Unidad 2.</b> Empoderamiento y participación**	
<b>Unidad 3.</b> Mercado de trabajo, economía y género.	
<b>Unidad 4.</b> (In) Visibilización y valoración del trabajo de cuidados. El cuidado como parte fundamental para avanzar (el reparto de tareas de cuidado, las responsabilidades sobre el conjunto de la vida, conciliación y corresponsabilidad).	
<b>Módulo 2. Mi proyecto de vida laboral (SOLO PARA MUJERES)</b>	
<b>Unidad 1.</b> Mi plan de negocios para llegar a ser (construcción de un mapa de vida personal y valorización competencias personales formales y no formales, recursos –internos y externos***, Análisis situación y posición socio-económica, así como relación de “cuidos” dependientes; Identificar necesidades y expectativas; construcción planes de negocios acordes a la realidad, análisis de la cadena de valor -producción y comercialización-; determinación necesidades de formación; evaluación motivación).	
<b>Unidad 2.</b> Finanzas y gestión de recursos con enfoque de género (finanzas básicas; ahorro, presupuesto, costos, punto de equilibrio; búsqueda de financiamiento; los créditos...).	
<b>Unidad 3.</b> Puesta en práctica y asesoramientos	

*\*Desde esta perspectiva se pretende en primer lugar visibilizar el sesgo androcéntrico de los paradigmas económicos dominantes los cuales han “invisibilizado” las actividades históricamente realizadas por las mujeres y que responden a la satisfacción básica de las necesidades humanas – entendidos como el conjunto de necesidades que hay que satisfacer para el sostenimiento de la vida humana- y de esta forma plantear la necesidad de una reorganización del trabajo y por tanto el “emprendedurismo” que implique la organización social del cuidado.*

*\*\*Solo en sociedades donde los trabajos de cuidados no estén determinados por sexo, género, raza o cualquier otra categoría social, entonces puede tener sentido el ideal de igualdad o justicia social... Toda sociedad ofrece y requiere cuidados y, por tanto, debe organizarlos de tal manera que pueda dar respuesta a las dependencias y necesidades humanas manteniendo el respeto por las personas que lo necesitan y sin explotar a las que están actuando de cuidadoras” (Martha Nussbaum)*

*[https://www.youtube.com/watch?feature=player\\_detailpage&v=OwJffvIPsjQ](https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=OwJffvIPsjQ)*

*\*\*\* Para ello se sugiere trabajar de acuerdo a analizar cómo organiza “un día normal” identificando las tareas cotidianas, indicando, para cada una, cómo se realiza, qué competencias son necesarias, dónde la lleva a cabo, etc.*

La **tercera parte** está dirigida a preparar a formadores y formadoras, garantizando así la réplica y sostenibilidad de las escuelas.

PARTE III	
Proceso para Mujeres	Proceso para Hombres
<b>Módulo 1. Formación de formadores y formadoras</b>	
<b>Unidad 1.</b> Metodologías desde la Educación Popular Feminista	
<b>Unidad 2.</b> Desarrollo de capacidades y habilidades para ser formador/a (la escucha, ponerse en los zapatos de la otra -empatía-, asertividad, comunicación activa, etc.)	
<b>Unidad 3.</b> Sanando las experiencias de ser profesor/a y ser alumno/a y sobretodo las violencias que hemos recibido por ser mujer	
<b>Unidad 3.</b> Metodologías y estrategias de manejo de grupos y resolución de conflictos	
<b>Unidad 4.</b> Seguimiento pedagógico a la escuela y sus módulos para poder facilitar (adaptación para las réplicas a partir de las guías de facilitación creadas).	
<b>Unidad 5.</b> Evaluación de procesos formativos con enfoque de género.	

## HERRAMIENTA 18

### DEFINICIÓN FUNCIONES DE LOS COMITÉS

La función de estos Comités ha de ser en dos vías: a lo interno y a lo externo.

#### Hacia lo externo

Sensibilizar a más mujeres para que se integren en los procesos de desarrollo socio-económico impulsados desde la organización para mejorar su calidad de vida (situación y posición de las mujeres) logrando un mayor desarrollo económico y social personal, familiar y comunitario.

Llegar a las mujeres, adultas y jóvenes, que muchas veces son familiares de los “miembros” de las organizaciones, cooperativas y/o emprendimientos y que aun participando no tienen acceso a los recursos ni a la toma de decisiones.

Los mecanismos pueden ser varios y será parte del plan de trabajo de cada Comité (por ejemplo, a través de la escuela, réplicas, charlas, campañas y/o acompañamientos específicos).

#### Hacia lo interno

El objetivo es incidir en la propia organización para que garantizar la efectiva participación de las mujeres en la organización y donde los intereses y necesidades estratégicas de las mujeres (con toda su diversidad) sean escuchados e incorporados.

Se deben desarrollar mecanismo de acompañamiento entre mujeres en dos sentidos:

**a) hacia lo colectivo**, para la puesta en marcha de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades “efectiva” y equidad de género.

En este sentido es importante tener en cuenta que no sólo basta con tener “cuotas” para la participación de las mujeres en los espacios de decisión, sino que se debe acompañar a las mujeres que acceden a esas “cuotas” en habilidades y capacidades que les permitan estar y enfrentar posibles situaciones de exclusión producto de las resistencias.

**b) hacia lo personal**, para gestionar las contradicciones, la soledad y frustración vivida. Así como compartir las dificultades que las mujeres tenemos al incidir en la transformación de la realidad familiar, comunitaria y organizacional.

Para la conformación de estos comités es importante, iniciar con talleres donde las mujeres que participan puedan elaborar su propio diagnóstico de necesidades e intereses que han priorizado de acuerdo a su realidad y territorio, después del proceso formativo de la escuela.

Posteriormente cada Comité elaborará su plan de trabajo, el acompañamiento y puesta en marcha de estos planes deben ser incorporados en el desarrollo de la Política de igualdad de oportunidades y equidad de género, que se estará trabajando desde la estructura de equidad.

Por tanto, es bien importante que los diferentes Comités de Mujeres que se organicen y fortalezcan en la organización, se articulen entre sí para estar representados en el Comité de Igualdad de oportunidades y/o equidad, los cuales, como ya se ha dicho son mixtos. Esta articulación se irá complejizando en función de los diferentes niveles organizativos, seguramente sea más fácil su participación en el nivel más local o primer nivel, que, en los segundos y terceros niveles, en ellos se debe lograr también la máxima representación de estos Comités.

## GUÍA DE CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA

### Lo primero que se debe saber es ¿qué es una política?

<< Un conjunto de principios orientadores de carácter ético y estratégico que guían y dan sentido a una organización para incorporar la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres >>.

Es decir, recoge los fundamentos básicos para la transversalización del enfoque de género en el quehacer de la organización en un plazo de tiempo determinado. Como toda política se basa en normas y requiere de recursos humanos especializados, medios materiales y financieros para su implementación, además de métodos de persuasión para generar un clima favorable para su aplicación.

### ¿Pero qué es lo que debe incluir esta política?

Aunque no hay fórmulas exactas, la estructura de una política puede contener los siguientes aspectos:

**I. Marco general** (conceptual, jurídico, institucional) sobre la que descansa nuestra forma de entender la equidad de género.

**El Conceptual** define la forma de entender la equidad y Transversalización por parte de la Organización, así como otros conceptos claves que definen el trabajo de la organización. No se trata solo de copiar y pegar conceptos, sino de que todas y todos los participantes en la formulación de la política entiendan de que se está hablando (revisar misión, visión y estatutos, así como otras políticas de la organización).

**El Jurídico**, toma en cuenta los compromisos internacionales suscritos por sus países y el reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades y equidad de género en los instrumentos nacionales (Constitución política, leyes, políticas, planes de desarrollo).

**El institucional**, enmarca la equidad en la misión y visión institucional.

**II. Principios y valores**, se describen con detalle los principios y valores institucionales de acuerdo a la misión y visión de la organización, pero siendo revisada para incorporar las necesidades de hombres y mujeres. Verifica si en la misión y visión se refleja la igualdad de oportunidades y equidad de género como objetivo para guiar el trabajo de tu organización.

- Si responde a intereses, demandas y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.
- Si visibiliza a mujeres y hombres.
- Si hay congruencia entre lo que se plantea en la misión y lo que se hace.

### III. Objetivos (generales y específicos).

A partir de los principales problemas identificados en el diagnóstico y las propuestas orientadas a modificar las desigualdades encontradas en el funcionamiento interno de la institución y/o servicios que brinda a la ciudadanía y el Plan de Transversalización, se priorizan los principales problemas u obstáculos, así como sus propuestas de cambio y se ordenan según nivel de importancia o viabilidad.

#### **IV. Ejes estratégicos/ líneas de acción estratégicas/lineamientos/ líneas permanentes**

Para cada problema priorizado y sus propuestas de cambio el equipo formula líneas de acción que representan las soluciones o alternativas dentro del período establecido para la política. Se hace una priorización a partir de los siguientes criterios:

- Viabilidad de implementación conforme la situación institucional (voluntad política para impulsar los cambios,

nivel de desarrollo de capacidades, recursos humanos y materiales disponibles, entre otros aspectos).

- Líneas que sean más generales, aquellas que sean consideradas muy específicas pueden retomarse como acciones en el plan de implementación de la política. (es importante que la política recoja tan sólo líneas estratégicas englobadoras, ya que es preferible que luego éstas sean plasmadas de forma más concreta cada año en el plan operativo anual -POA-).
- Líneas que contribuirían en mayor medida, al logro de los objetivos de la política para transformar las desigualdades encontradas en el funcionamiento interno de la institución y en los servicios que brinda a la población.

#### **V. Sistema de monitoreo y evaluación**

Se debe dar respuesta a la manera en que se va a dar

seguimiento a la Política en cada una de sus líneas estratégicas definiendo con claridad indicadores de género; fuentes de obtención de información/medios de verificación y responsabilidades... Aquí tampoco se parte de cero, puesto que ya se había diseñado un Sistema de Indicadores de Seguimiento al Plan de Transversalización (paso 6), así que, lo mejor es retomarlo y, siempre de manera participativa, profundizarlo y ampliarlo en función de los resultados de la política.

#### **VI. Metodología para la implementación de la política o estrategia de implementación**

Hay que clarificar al máximo todos los aspectos necesarios para la implementación de la política como, por ejemplo: qué instancias asumirán la coordinación y seguimiento; si será necesaria la creación de comisiones especializadas; el establecimiento de alianzas y coordinaciones internas e interinstitucionales.

Igualmente, debemos revisar las estructuras creadas y dejar institucionalizadas las áreas especializadas dentro de la estructura organizacional para que promuevan la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles de la organización.

# HERRAMIENTA 20

## PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Componentes del Plan Estratégico (PEI)	Acciones	Resultados que se esperan (Cambios)		GRUPOS de Población a la que se destina estas acciones		Presupuesto x Grupo	
		Hombres	Mujeres	Grupos Meta	Número Total	Total	Por grupo meta
				Hombres			
				Mujeres			
				Hombres jóvenes			
				Mujeres jóvenes			
				Mujeres Madres Solteras			

# HERRAMIENTA 21

## EJEMPLO PLAN PARA LA -PIEG-

OBJETIVOS POLÍTICA	ACCIONES POLÍTICA	A quién van dirigidos (N° hombres y mujeres)	RESULTADOS QUE SE ESPERAN	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	ÁREAS RESPONSABLES	FINANCIACIÓN	INDICADORES (Logro e impacto)
Objetivo 1.	Acción 1.						
	Acción 2.						
	....Etc.						
Objetivo 2	Acción 1.						
....	....						

## EJEMPLOS DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Propuesta inicial de Líneas de Acción	Ejemplos de Acciones
<b>A.</b> Incentivar procesos de sensibilización y formación especializada en género, igualdad de oportunidades y equidad de género, en distintas fases y grupos meta	A.1 Diseño, Implementación y Evaluación de un Plan de Formación según fases y grupos metas
	A.2 Espacios de Debate para crecer
<b>B.</b> Asegurar la incorporación de la perspectiva o enfoque de género, igualdad de oportunidades y equidad de género en la estructura, funcionamiento y cultura institucional <sup>1</sup>	B.1 Favorecer la creación de una política de RRHH con enfoque de género <sup>2</sup>
	B.2 Promover procesos de conciliación y corresponsabilidad <sup>3</sup>
	B.3 Equidad de género en la apuesta estratégica institucional
	B.4 Generar procesos, protocolos, criterios para evaluar el impacto de género en los programas, así como en las sub-contrataciones (véase TdR, planes y presupuestos)
	B.5 Favorecer el desarrollo de una cultura de calidad y transparencia en la gestión, con enfoque en género, igualdad de oportunidades y equidad de género <sup>4</sup>
	B.6 Diseñar e implementar un mecanismo de evaluación, monitoreo y seguimiento que revise el Plan Estratégico Institucional para incorporar el Enfoque de género, igualdad de oportunidades y equidad de género y asesore en la formulación de los planes Operativos de cada área o dirección <sup>5</sup>
<b>C.</b> Creación de pensamiento educativo en género, igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresarialidad (investigaciones) <sup>6</sup>	C.1 Enfoque de género, Igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresarialidad/ comercio Justo etc...
	C.2 Profundizar en el análisis de relaciones de poder y liderazgos.
<b>D.</b> Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna y externa en género, igualdad de oportunidades y equidad de género.	D.1 Diseño y publicación de un librito para socializar el diagnóstico y la Política de género <sup>5</sup>
	D.2 Diseño y Creación de un sistema de comunicación o área en la intra-net para la difusión y discusión del plan de la política
	E.3 Diseño de una Estrategia de Comunicación hacia el exterior
	E.4 Diseño de un protocolo o guía de lenguaje no sexista
<b>E.</b> Definir, diseñar y socializar funciones de la estructura de género	E.1 Creación y especialización de las estructuras de equidad, sus funciones y articulaciones con el organigrama institucional
	E.2 Establecer los canales de coordinación interna y externa
<b>F.</b> Garantizar financiación para el desarrollo del Plan que incluya presupuesto para las estructuras de género.	F.1 Proceso de presupuestar con enfoque de género a nivel Institucional
	F.2 Establecer una estimación de los costos que supone el desarrollo del Plan

<sup>1</sup> Una revisión de los documentos internos ya existentes haciendo propuestas de cambios que mejoren su coherencia con la voluntad de reconstruirnos como organización en pro de la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Entre estos documentos se deben diferenciar aquellos que hacen referencia a la misma estructura institucional (procedimentales, protocolos, normativas), la política (planes, políticas, POAs...), la cultura (manuales de comunicación) de aquellos que son propuestas que surgen de los programas que desarrolla en las áreas productivas o de empresarialidad.

<sup>2</sup> Procesos de selección de personal, más transparentes y con criterios de género; procesos de ascenso laboral y políticas de incentivos;

<sup>3</sup> Conciliar el tema de "dependencias" en la familia, el tema de las enfermedades y el auto-cuido.

<sup>4</sup> Se debe contar con personal especializado en género para poder construir un sistema de indicadores que permitan medir el impacto de género en cada ámbito de acuerdo a sus planes operativos, pero también en el seguimiento del Plan Estratégico Global.

<sup>5</sup> Es necesario generar procesos de articulación entre lo administrativo, planificación y las unidades técnicas o gremiales/mesas/coordinaciones respectivas para generar un sistema integrado de planificación, seguimiento y monitoreo capaz de mostrar tendencias.

<sup>6</sup> Se ha colocado algunos temas a modo de ejemplo.

## PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA MUJERES

**a) Medidas equiparado ras:** Revisar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, corrigiendo la infra-representación de las mujeres en la toma de decisiones.

Para ello se puede proponer acciones más específicas como:

- **a.1)** Asegurar una presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos de participación y decisión.
- **a.2)** Fomentar la participación y asesoramiento por parte de asociaciones y/o personas expertas en género a la hora de formular actuaciones concretas para un determinado contexto y/o situación.
- **a.3)** Promover aumentar los niveles de formación y capacitación de las personas encargadas de diseñar intervenciones para asegurar la consecución de la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- **a.4)** Institucionalización de mecanismos para la distribución equitativa en el control de los recursos y acceso a ellos (tierras, materias primas, acceso a las membresías para poder tomar decisiones...).

**b) Medidas promocionales:** <<Visibilizar la contribución de las mujeres en el desarrollo socioeconómico productivo y reproductivo >>.

Poner en marcha las estrategias necesarias para tomar mucho más en cuenta la realidad de las mujeres no solo como empresarias, formándolas para que cuenten con su plan de negocios y para que puedan acceder a un crédito, sino para verlas de manera integral, tomando en cuenta sus circunstancias socioeconómicas concretas. Se trata por tanto de poner en marcha procesos para que el fortalecimiento empresarial sea efectivo y logre modificar las desigualdades de género, modificando la condición y la posición de las mujeres para que puedan acceder a esa empresarialidad de manera más equitativa.

A través de:

- **b.1)** Investigación y desarrollo de programas de Servicios Financieros para mujeres, con condiciones adaptadas o “grupos solidarios” con análisis de los impactos reales en la autonomía y calidad de vida de las mujeres.
- **b.2)** Programas de asesorías, asistencias técnicas y orientación adaptados a la empresarialidad de mujeres:
  - 2.1)** Acciones que reconozcan el papel de las mujeres en la recolección y que se establezca un pago diferenciado en la cooperativa, más allá de la unidad familiar.
  - 2.2)** Acciones que costeen en las empresas el servicio de cuidado, o presupuestos familiares como “servicios básicos” al nivel de los gastos indirectos administrativos.
  - 2.3)** Estrategia empresarial centrada en lograr un enfoque territorial y de alianzas para potenciar cadenas de valor.
- **b.3)** Acompañamiento al proceso de Mentorías, estableciendo un programa de seguimiento, adaptando la metodología de Mujeres Markant (Bélgica).
- **b.4)** Intercambios de experiencias de mujeres empresarias en El Salvador, a nivel de la región y en el ámbito internacional Sur y Norte.
- **b.5)** Fomentar mapeo de la cadena de valor amplia en cuanto a las redes empresariales entre mujeres y/o comunitarias que se pueden potenciar en la localidad o con otros grupos de mujeres.

**c) Medidas transformadoras:** <<incidir en los roles y estereotipos que dificultan el desarrollo de unas relaciones de género igualitarias>>, por ejemplo:

- **c.1)** Campañas de sensibilización\*:
  - 1.1)** en los espacios asociativos y/o cooperativas, para promover la ruptura de los estereotipos de



género en las ocupaciones y roles que cumplen las mujeres en las diferentes cooperativas, asociaciones y MIPYME.

**1.2)** en la comunidad, sobre la división desigual de las responsabilidades del cuidado y las tareas del hogar, o situaciones de violencia que puedan estar viviendo dado los estereotipos de género.

- **c.2)** Procesos de formación específicos y adaptados a las condiciones y situación de las mujeres, para el desarrollo empresarial. Todo ello de acuerdo a los diagnósticos (brechas digitales, conocimientos prácticos de agronomía, formación en gestión empresarial, comercio justo, relaciones internacionales en la comercialización etc...).
- **c.3)** Integrar en los procesos de asesoramiento empresarial "procesos de sensibilización al grupo familiar" (esposo/a e hijos/as o padres de las mujeres u hombres que participan en las iniciativas económicas) para incidir en cambiar las condiciones de desigualdad en el ámbito familiar que sobretodo frenan las oportunidades de las mujeres para poder salir de un proceso de empresa de subsistencia a un proceso de empresarialidad. Para ello las organizaciones deben asumir los "hogares" como unidad de producción, y por tanto, aunque se apoye a las mujeres u hombres empresarios, no se puede seguir fragmentándoles con un análisis socio-económico que separa la parte productiva de la reproductiva, ya que esta separación tiene implicaciones directas en la vida de las mujeres,

su salud y posibles violencias vividas de forma solapada.

Implica la no visibilización de los costos de transacción en las relaciones personales, la inversión de fuerza de trabajo y el costo que para las mujeres representa el trabajo reproductivo, como subsidio a la economía y a la sociedad en general.

En otras palabras, se debe incluir en todos los planes de negocios la parte de la reproducción y la unidad de mantenimiento del "hogar", así como el cuidado de personas dependientes, sea una iniciativa dirigida por hombres o por mujeres.

El aporte y el valor económico de las funciones reproductivas en las cuentas familiares y las cuentas públicas o presupuestos de las propias iniciativas deben ser visibilizadas para realmente llegar a la corresponsabilidad real y permitir un desarrollo igualitario.

- **c.4)** Establecer concursos y premios de equidad de género.

Existen experiencias como la Fundación Alares la cual lleva ya nueve años impulsando la construcción de una sociedad igualitaria e incentivando las buenas prácticas en las empresas con sus Premios a la Conciliación; La Fundación Másfamilia, que concede la certificación europea EFR (empresa familiarmente responsable) y premia a las compañías más conciliadoras, ha lanzado el movimiento testimonial #miempresaconcilia\*\*.

\*<http://www.rednacionaldemujeres.org/index.php/comunicados-de-la-red/item/319-sin-mi-puno-y-con-mi-letra>

\*\* <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-certificacion-conciliacion-empresa-familiarmente-responsable-efr-acredita-20161223140106.html>

## COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS: LAS FERIAS DEL CONOCIMIENTO

Las ferias del conocimiento son espacios donde mediante técnicas muy diversas se comparten las experiencias vividas, se trata de que la gente que llega pueda participar en cualquiera de estas técnicas, se lleve la información que se quiere transmitir y reflexione en cuanto a la temática.

### Algunas de las técnicas que pueden ser usadas en las ferias son:

- Stand/puestos de información/cabinas. Ofrecen la oportunidad de entrar en contacto individual con cada persona o grupo que quiere presentar la experiencia pudiendo hablar directamente con ellos/as.
- Afiche/placa exposición. Los afiches se explican por sí mismos y suelen incluir elementos textuales y gráficos que describen los procesos y/o experiencia. Todos estarán presentes en un momento determinado durante la feria.
- Demostración en línea. Breves presentaciones que incluirán una demostración en línea o la presentación de unos 15 minutos cada una. Usted tendrá la oportunidad de reunir la información pertinente en un plazo corto de tiempo y de entrar en contacto con la persona que presenta la experiencia. Existen plataformas que permiten las video-conferencias grupales (<https://zoom.us/>)
- Vídeo de demostración. Esta será una oportunidad para mostrar películas de vídeo que documenten las experiencias interesantes. La duración de la película debe estar entre 10 y 20 minutos.
- Rincón de las experiencias. Se trata de que hay personas que, en primera persona, cuenten la experiencia vivida y los cambios experimentados gracias a ella.
- Talleres. Espacios donde las personas entran a participar con una exposición o debate posterior (o una pregunta y un período de respuesta).
- Crazy Corner. La «esquina de una locura» consiste básicamente en un tablón de anuncios de gran tamaño. Usted puede hacer «preguntas locas» (inesperadas y constructivas) y encontrar respuestas. Además, se pueden aportar «respuestas locura» que pueden abrir las mentes de la gente.
- Chill-out Corner. Es un lugar para descansar con un refrigerio y sillas cómodas para sentarse. Será un lugar para hablar y discutir con gente conocida.
- Chat / Talk Show. Una sesión interactiva donde las personas discuten un tema o responden a preguntas de los anfitriones y el público.
- Asistencia entre compañeros/as. Reúne a un grupo de compañeros/as para obtener información sobre un problema, proyecto o actividad y extraer lecciones de conocimiento de los participantes y la experiencia.

## EL COHERENCIÓMETRO

Para poder hacer evaluaciones más continuas y no sólo al final de proceso, podemos hacerlo de una forma más creativa y participativa. Esta herramienta podemos decidir aplicarla antes de poner en marcha acciones para evaluar si todos y todas creemos será pertinente o ya una vez realizada para valorar si se logró lo que esperábamos con ella.

Es una técnica muy simple, que nos ayudará a medir las acciones que estamos llevando a cabo de acuerdo a los objetivos que nos habíamos marcado y sobre todo a los cambios que pretendíamos se dieran para lograr modificar las situaciones de desigualdad percibidas. Para ello confeccionamos una matriz, a lo largo de un gran “termómetro” o “cinta métrica” o cualquier elemento de medición que sea más apropiado y significativo para las personas con las que vamos a realizar el ejercicio.

En el eje superior horizontal pondremos los grandes objetivos del Plan de Transversalización, del cual deriva la política construida colectivamente en el paso 11. Encima de este colocaremos los cambios que pretendíamos realizar con esos objetivos y más arriba las “desigualdades” para no perder de vista el objetivo último.

En el eje vertical de la izquierda, colocamos las acciones previstas.

A continuación, en grupos les hacemos “pasar” por cada espacio y poner tantos “positivos” (+++) como coherencia tenga la acción con el susodicho objetivo. Igual colocar “caritas felices” si logra impactar en los cambios, modificando la situación de desigualdad que hay arriba de cada objetivo. Le pondremos negativos (---) o “caritas tristes” o “con fiebre” si no modificó la situación y “caritas de susto” si no sólo no la modificó, sino que la profundizó.

Así, viendo la puntuación recibida por una acción a lo largo de todos y cada uno de los objetivos y cambios, se ve claramente si es oportuno realizarla, cuál puede ser su fuerza transformadora, o si incluso, es contraproducente.

Se pueden hacer modificaciones y añadir más elementos en la evaluación. Por ejemplo, no solo medimos la acción, sino también la forma de realizarla, quién la organiza, la participación e implicación de diferentes estructuras de la organización o de personas, etc. Por eso se puede poner también dentro de las casillas, todo tipo de cuestiones a tener en cuenta.

DESIGUALDADES vistas en el Diagnóstico.	Des-valoración del ser mujer entre las mismas mujeres	Actitudes Machistas “naturalizadas” por parte de los hombres	Falta de visibilidad del rol de las mujeres en la OB	Etcétera*
OBJETIVOS del PLAN y de la PEIG	Incentivar procesos de sensibilización y formación especializada en género, Igualdad de oportunidades y No Discriminación, en distintas fases y grupos meta			Etc.
ACCIONES del Plan realizadas				
Escuela de Formación para mujeres líderes	++++ 😊			
Escuelas de formación para hombres líderes		---- 😞	---- 🤒	
Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura.		++++	+++	

\*Puede agregar más columnas si lo necesita

## APUNTES

A large area of horizontal dotted lines for taking notes, consisting of 30 rows of evenly spaced, light blue dotted lines.

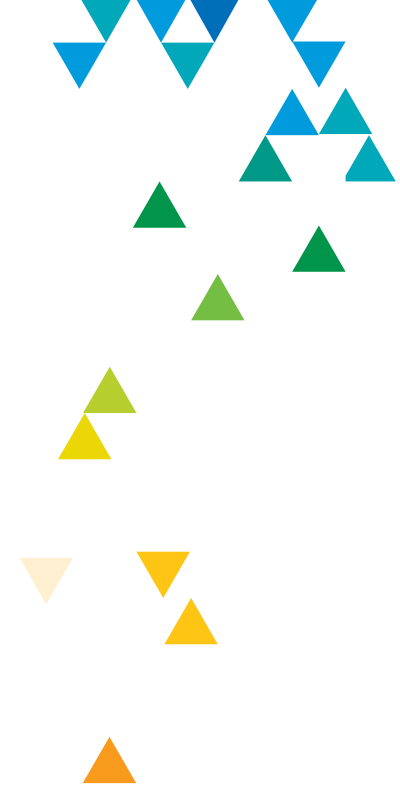
# APUNTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.

## APUNTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, arranged in a regular grid pattern across the page.





[www.trias.ngo](http://www.trias.ngo) / en

CENTROAMÉRICA

Trias Centroamérica 

