Hacia una Organización Transformadora en materia de Género

Kit de herramientas para la evaluación de las políticas y prácticas de género de las organizaciones

Copyright ©WECF 2022
www.wecf.org
WECF International | Korte Elisabethstraat 6, 3511 JG,
Utrecht, The Netherlands | Téléphone: +31302310300

Autoras
Annabel Kennedy y Audrey Ledanois,
Women Engage for a Common Future (WECF)
Jeanette Sequeira y Juana Vera Delgado,
Global Forest Coalition (GFC)
Saskia Ivens y Nur Hidayati,
ResultsinHealth (RiH)

Ilustración y diseño
© Sonaksha Iyengar (www.sonaksha.com)

Esta publicación ha sido elaborada como parte del programa "Bosques para un futuro justo" de la Green Livelihoods Alliance (GLA). Esta herramienta fue desarrollada por WECF/GFC y RiH bajo la supervisión del Centro de Género de GLA. La herramienta se desarrolló inicialmente en el contexto del estudio de referencia del programa de GLA y, desde entonces, ha sido adaptada por WECF/GFC para su publicación.
Esta publicación fue producida con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de WECF/GFC y en ningún caso debe considerarse que refleja las opiniones del ministerio.

Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

Contenido

1. Introducción 2

2. Autoevaluación de género en tres etapas 5

A. Encuesta para la autoevaluación de género 8

B. Reuniones de Reflexión del Equipo 12

C. Plan de Acción de Género de la Organización 16

3. Pasos siguientes: ¿Cómo medir el progreso y los resultados? 20

Anexos

Anexo 1. Definiciones y glosario de términos 21

Anexo 2. Cuestionario para la autoevaluación de género 26

Anexo 3. Ejemplo de formato de informe 29

Anexo 4. Modelo del Plan de Acción de Género de la Organización 29

ACCIÓN AFIRMATIVA
COMPROMISO COLLECTIVO
Enfoque Participativo

1
Introducción

¿Por qué un kit de herramientas para una autoevaluación organizacional?

Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) tienen un papel crucial en el trabajo para alcanzar la igualdad de género . Trabajan estrechamente con grupos de base y activistas que están en la vanguardia de la lucha por la justicia social, ambiental y climática. Promueven el diálogo y ejercen presión sobre los responsables de elaborar políticas, realizan campañas y llevan a cabo análisis y acciones para visibilizar desigualdades e injusticias. Promueven alternativas y soluciones para un mundo más justo y equitativo.

La igualdad y la justicia de género son fundamentales para lograr el desarrollo sostenible, la resiliencia climática y la conservación de

Notas

1 El término "género" se refiere a los roles, capacidades y responsabilidades construidos socialmente y, por lo tanto, esperados y aprendidos que se atribuyen a las personas de todos los géneros y edades en función de su sexo, identidad y/o expresión de género, o identidad cultural. Género no es lo mismo que sexo, es decir, las características físicas y biológicas que hacen que alguien sea de sexo femenino, masculino o intersexual. El género comprende las expectativas, los roles, las actitudes y los comportamientos de las personas de todos los géneros. Los roles de género cambian a lo largo del tiempo y varían dentro y entre culturas, sociedades y clases, y comprenden diferentes aspectos como el origen geográfico, el estatus social, la raza y la diferenciación por castas.

la biodiversidad. Al abordar y desafiar las causas de fondo de la desigualdad de género, actuamos colectivamente para construir sociedades más inclusivas, sostenibles y justas. Al adoptar un enfoque transformador en materia de género, es decir, un enfoque que trata de hacer frente a las barreras estructurales e históricas que impiden la igualdad de género, las OSC pueden comprender mejor y abordar estas barreras para fortalecer su trabajo y sus objetivos; y buscar la justicia de género.

Este kit de herramientas fue desarrollado para apoyar a las organizaciones, paso a paso, en su camino hacia la transformación en materia de género. Contiene una autoevaluación participativa en tres etapas, diseñada para evaluar los compromisos y las prácticas de la organización, y para mostrar hasta qué punto se integra un enfoque transformador en materia de género. Ayuda al proceso de autorreflexión para evaluar cómo se realizan y practican los enfoques transformadores en materia de género dentro de las propias estructuras y redes de la organización. Proporciona lineamientos para emprender acciones afirmativas a través de un Plan de Acción de Género de la Organización (OGAP) que puede ser implementado y medido a lo largo del tiempo.

Antes de sumergirse en el proceso, debe considerarse lo siguiente:

- Adoptar un **abordaje participativo:** Procurar un proceso inclusivo, en el que estén representadas diversas voces y en el que los miembros del equipo puedan hablar abiertamente sobre cómo perciben los enfoques transformadores en materia de género dentro de la organización. El compromiso colectivo y la apropiación del tema permitirán una mejor comprensión y aceptación en el trabajo hacia la transformación en materia de género.

- Hay que recordar que esta herramienta **no es única para todo el mundo:** sirve de orientación, pero es importante analizar qué es lo que funciona mejor para su organización y su contexto. No duden en experimentar con los conceptos y las herramientas para asegurarse de que se apropien de ellos y los entiendan. Esto les ayudará a desarrollar un OGAP realmente adaptado a las necesidades y objetivos de su organización.

- Consideren la posibilidad de contratar a **un/a consultor/a o facilitador/a con experiencia en cuestiones de género**, que podría ayudarles a dirigir y orientar el proceso. Su análisis puede ayudar a identificar vacíos que quizás no hayan percibido y puede ofrecerles recomendaciones útiles para diseñar el OGAP.

2
Autoevaluación de género en tres etapas

La autoevaluación de género les proporcionará una visión de cómo se está integrando actualmente el género en su organización y en sus proyectos. Les ayudará a comprender dónde hay margen para mejorar y fortalecer la capacidad para transformar las desigualdades de género y las relaciones de poder. La autoevaluación de género tiene tres objetivos principales:

- Recopilar datos sobre la situación actual en su organización y sus proyectos en cuanto a la inclusión e integración de género, con el fin de identificar vacíos, establecer objetivos y metas claras y medibles, y monitorear y evaluar estructuralmente los avances.

- Identificar los puntos fuertes y débiles de su organización a la hora de integrar la perspectiva de género en su trabajo y su cultura. Al reflexionar y ser consciente de su propia gobernanza, prácticas y actitudes - elaborando también un plan de acción para mejorar - su organización dará los primeros pasos para comprometerse con la acción transformadora en materia de género.

- La autoevaluación de género ayudará a identificar si las perspectivas de género están suficientemente integradas en su trabajo. Para avanzar un poco más, pueden involucrar a grupos feministas, grupos por la igualdad de género y/o grupos de mujeres con los que ya trabajan o pretenden trabajar, para así identificar las necesidades y prioridades de estos grupos en relación a la integración de la perspectiva de género en el programa y proyectos de la organización. Esto les ayudará a identificar de qué forma pueden fortalecer las condiciones de estos grupos para que participen de manera significativa en sus actividades y campañas.

Este kit de herramientas servirá de guía para realizar la autoevaluación de género en tres etapas. Lo ideal es que la autoevaluación de género sea iniciativa de, o esté apoyada por la dirección de la organización. Si se garantiza su apoyo desde el principio, hay más posibilidades de que las recomendaciones y los planes sobre género se integren en los planes generales de trabajo y actividades, y de que el cambio cultural sea sostenible.

A. Encuesta para la autoevaluación de género

OBJETIVO

La primera etapa de la autoevaluación de género consiste en una encuesta. Esta encuesta les ayudará a identificar puntos fuertes, puntos débiles y vacíos dentro de su organización en cuanto a los enfoques transformadores en materia de género. La encuesta de autoevaluación de género analizará los siguientes aspectos:

- **Compromisos, actitudes y prácticas:** estos aspectos se centran en los compromisos escritos, como las políticas y estrategias que su organización ha desarrollado y cómo éstas incorporan la perspectiva de género; y en las prácticas, como la cultura de trabajo, la infraestructura y las instalaciones, y si estas son transformadoras en materia de género. La encuesta también les ayudará a identificar las discrepancias entre lo que su organización se compromete a hacer y lo que practica.

- **Sistemas de gobernanza, representación y liderazgo:** este aspecto se refiere a quién está representado en cada nivel de gestión de su organización. También pone en evidencia la representación y la división del trabajo entre los diversos grupos de su equipo, programas y actividades.

- **Programación y participación:** este aspecto se refiere a si sus programas o proyectos son transformadores en materia de género, incluyendo la existencia de actividades específicas dirigidas a trabajar asuntos de género dentro de su organización y si se asigna suficiente presupuesto y recursos para este trabajo.

PASOS

1. **Empezar por crear un equipo diverso** de unos cuatro o cinco miembros de la organización que formarán el **Equipo Central para la autoevaluación.**

Para formar el Equipo Central, pueden considerar los siguientes miembros, basándose en las funciones y la representación de los miembros del

equipo en su organización:

- Por lo menos 1 gerente o empleado/a de Recursos Humanos
- 1 especialista en cuestiones de género, si la organización cuenta con ese puesto
- Una diversidad de personas en lo que respecta a sus propias identidades interseccionales (considerando la edad, la condición de indígena, el grupo étnico, la religión, la identidad de género, el nivel educativo, la orientación sexual, etc.)
- Una diversidad de personas en términos de función dentro de la organización (programación, apoyo, otros cargos y rangos, etc.)
- Todos los miembros que tengan algún interés en el tema

Tengan en cuenta también las siguientes observaciones:

- Debe haber una relación de confianza entre los miembros del Equipo Central
- Todos los miembros deben tener suficiente disponibilidad de tiempo
- Algunos de los miembros deben tener suficiente antigüedad/respeto dentro de la organización, para poder presentar las conclusiones tranquilamente, aunque no todos en la organización acepten inmediatamente esas conclusiones.

2. Preparar el cuestionario que desean usar

Pueden utilizar el cuestionario que figura en el Anexo 2 de esta herramienta, que comprende un conjunto de afirmaciones sobre los tres aspectos de la transformación organizacional de género mencionados previamente. Antes de empezar a responder a las afirmaciones, revísenlas con el Equipo Central y asegúrense de que entienden el contenido y de que es adecuado para su contexto. Si no es así, pueden adaptar y añadir nuevas afirmaciones. Si trabajan con un/a consultor/a o experto/a en temas de género, puede ser útil que revise el cuestionario con ustedes para ayudar a afinarlo.

Piensen también en el formato en el que quieren presentar el cuestionario para facilitar el proceso de respuesta. Por ejemplo, pueden utilizar un documento de Excel para registrar las respuestas a cada afirmación (se puede acceder a una plantilla en el Anexo 3). Si se organiza la reunión online, se puede utilizar una herramienta de presentación

para exponer cada afirmación.

3. **Organizar una reunión con el Equipo Central** para responder las preguntas conjuntamente

El cuestionario puede ser respondido de forma presencial, si las condiciones lo permiten, o también online. En el caso de una reunión virtual, se recomienda el uso de una herramienta que permita compartir pantalla.

Antes de la reunión, no olvidar:

- Asignar un/a facilitador/a (un miembro del Equipo Central y/o un/a consultor/a), un/a relator/a y, si es necesario, alguien que pueda prestar apoyo técnico.
- Cuando sea posible, que la persona responsable de Recursos Humanos tenga preparadas las cifras del personal desglosadas por género (generales y por departamento), los niveles de remuneración y que tenga a mano las políticas de la organización.

En organizaciones con menos de 10-15 personas, o si la normativa de COVID-19 u otras circunstancias no permiten que los grupos se reúnan en persona, la autoevaluación podría ser contestada por cada miembro del equipo individualmente. Posteriormente, la persona que esté coordinando la autoevaluación de género reúne las respuestas. Otra posibilidad es que dos personas completen primero la evaluación y luego organicen una reunión en la que guíen a todo el equipo en todas las preguntas.

4. **Registrar las respuestas**

Durante la reunión, se deben anotar las respuestas del cuestionario (véanse las instrucciones y afirmaciones en el Anexo 1) y redactar un acta sobre las discusiones, especialmente sobre los temas clave destacados en el cuestionario.

Se debe asignar a algunos miembros del Equipo Central para que realicen un breve análisis inicial de las respuestas obtenidas, rellenando un sencillo esquema narrativo (véase el ejemplo del Anexo 3). Este importante paso ayudará al Equipo Central a realizar una primera reflexión sobre el nivel de integración de la perspectiva de género en la organización y a identificar las áreas clave en las que es necesario mejorar. Este breve informe puede servir de base para las Reuniones de Reflexión del Equipo en la Etapa 2.

No hay respuestas correctas o incorrectas

A la hora de completar la encuesta, por favor, recuerden que **no hay respuestas correctas o incorrectas.** El objetivo es identificar áreas en las cuales su organización ya está trabajando con un enfoque de género igualitario y transformador y áreas en las que todavía se puede mejorar y que necesitan más esfuerzo. La autoevaluación de género fue pensada para crear un ambiente de aprendizaje, desarrollo y fortalecimiento mutuo. No es un ejercicio para "juzgar" a las personas o a la organización. Por ello, es importante responder las preguntas honestamente y sin autocensura, ya que esto ayudará a que su organización avance hacia una acción transformadora en materia de género. Responder las preguntas en base a la situación actual también permite ver mejor los avances y celebrar el progreso a lo largo del tiempo.

B. Reuniones de Reflexión del Equipo

OBJETIVO

Tras la finalización de la etapa 1, recomendamos la organización de Reuniones de Reflexión del Equipo (TRM), preferentemente con todos los miembros del personal.

Las Reuniones de Reflexión del Equipo (TRM) tienen un doble objetivo:

- Reflexionar, como organización, sobre los resultados de la encuesta y fomentar la autorreflexión y el diálogo entre todo el personal sobre los temas tratados en la encuesta y sobre otras cuestiones que hayan surgido

- Pensar en formas de contribuir al desarrollo de la organización (asumiendo que habrá áreas y estrategias para mejorar/cambiar), que deberían reflejarse en un Plan de Acción de Género

PASOS

1. Reunión conjunta preliminar

- El Equipo Central puede organizar una reunión conjunta preliminar para debatir y preparar la forma de organizar y facilitar las Reuniones de Reflexión del Equipo. Esta reunión conjunta puede organizarse con y/o ser facilitada por un/a facilitador/a o consultor/a externo/a si así se desea.

- El objetivo de esta reunión conjunta preliminar sería debatir y presentar posibles metodologías que la organización puede utilizar para reflexionar sobre los resultados de la encuesta e identificar los vacíos y áreas para mejorar dentro de su estructura. La reunión también debería servir de orientación para desarrollar el Plan de Acción de Género de la Organización.

- Es importante crear un espacio que facilite un debate abierto y participativo, en el que todos los miembros del equipo se sientan en confianza para compartir sus propias experiencias y contribuir. Piensen en cómo quieren hacer la reunión de reflexión, teniendo en cuenta las preferencias, la disponibilidad y las sensibilidades dentro de su organización. Por ejemplo, tal vez quieran realizar una sesión participativa con todo

el personal u organizar varias sesiones participativas con diferentes miembros del personal.

- Piensen también en cuestiones prácticas: ¿la reunión será organizada de forma presencial o virtual? Esto influirá en los métodos de facilitación que elijan. En el recuadro más abajo encontrarán algunos consejos para la facilitación.

2. Reunión de Reflexión del Equipo (TRM)

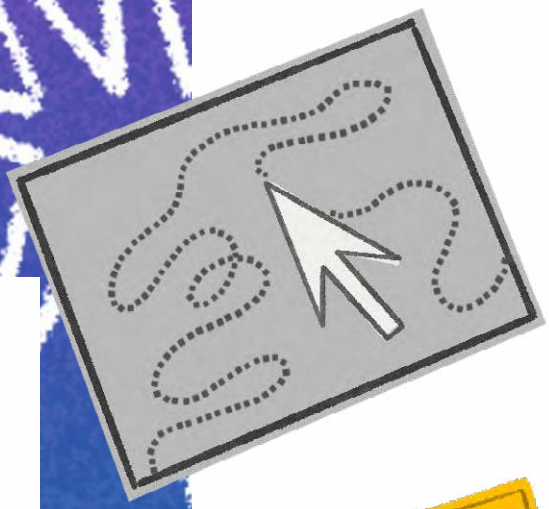
- Sobre la base de los métodos discutidos y acordados en la reunión conjunta preliminar, el Equipo Central (o el/la consultor/a) puede organizar y facilitar una TRM con todo el personal de la organización cuando sea posible. Basándose en los resultados de la evaluación de género y en las sensibilidades dentro de su organización, el/la facilitador/a puede hacer un breve informe sobre las conclusiones del Equipo Central, antes de involucrar a los participantes en discusiones/actividades para reunir sus comentarios y contribuciones, así como sus ideas para el Plan de Acción de Género de la Organización.

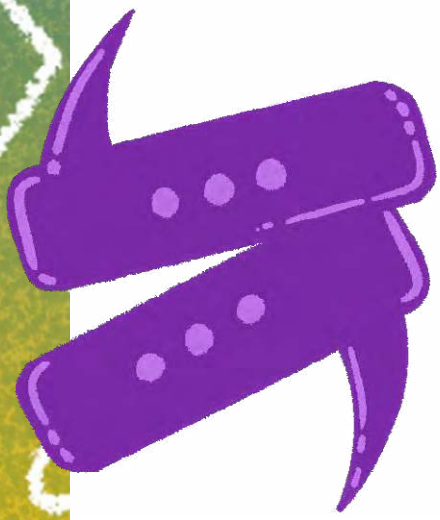
- Asignen un/a relator/a para que redacte un resumen de los resultados de la TRM. Contar con un informe escrito con las reflexiones y recomendaciones del personal será de gran ayuda para el desarrollo del Plan de Acción de Género de la Organización.

- El resultado de la TRM, junto con los resultados de la encuesta, será un aporte importante para el desarrollo del Plan de Acción de Género de la Organización.

Consejos para facilitar las reuniones virtuales

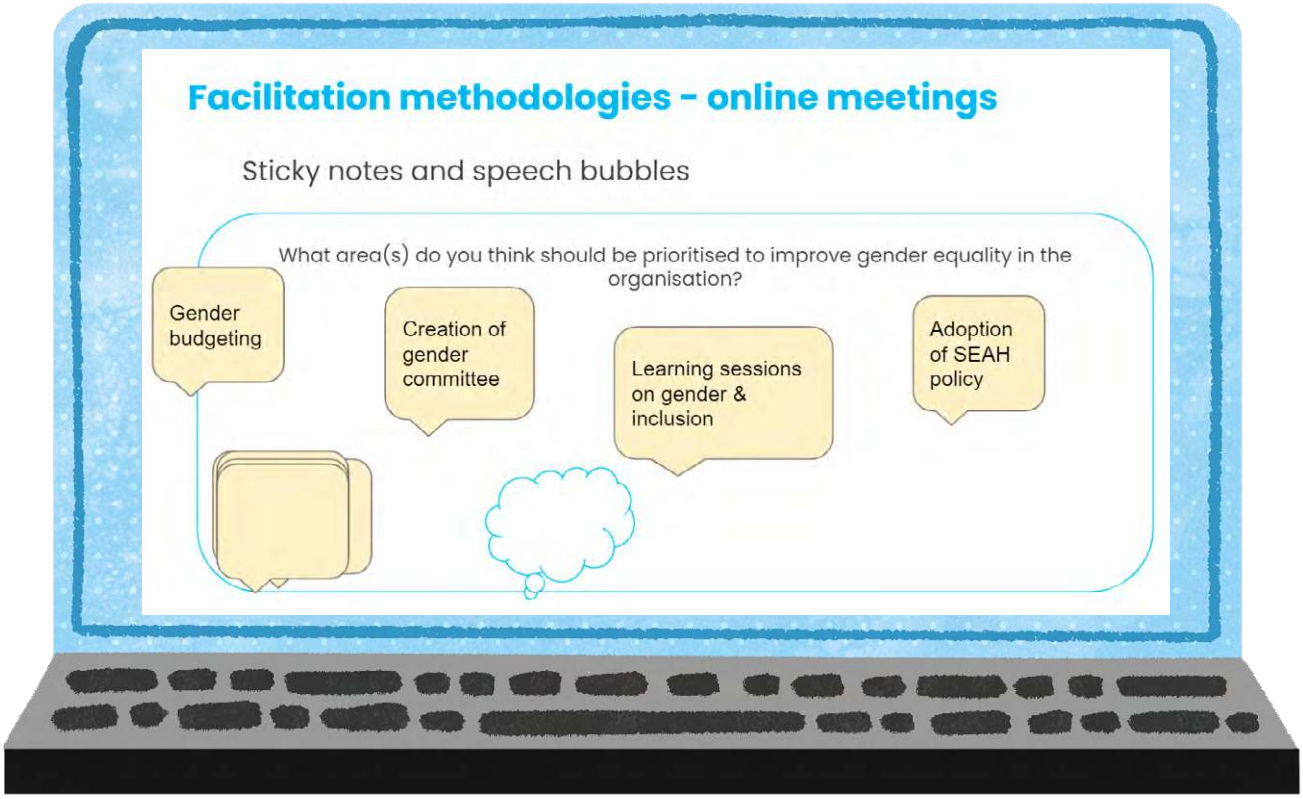
Si tienen que organizar su TRM online, igualmente pueden realizar una sesión participativa y esclarecedora utilizando herramientas de colaboración. Por ejemplo, utilizando GoogleSlides, pueden facilitar un ejercicio de líneas continuas, en el que los participantes pueden dar su opinión sobre una afirmación moviendo el cursor a lo largo de una línea. Esto les ayudará a conocer las tendencias dentro de la organización e iniciar un debate. También pueden pedir que los participantes escriban sus ideas en notas adhesivas virtuales y burbujas de diálogo (ver ejemplos más abajo). Otras herramientas virtuales (gratuitas) también pueden ser útiles para reunir opiniones, como Jamboard, Mentimeter, o las encuestas y grupos de trabajo de Zoom. Asegúrense siempre de que el ejercicio tenga un objetivo claro y de que las preguntas o afirmaciones estén formuladas con la suficiente claridad como para obtener opiniones y contribuciones significativas.



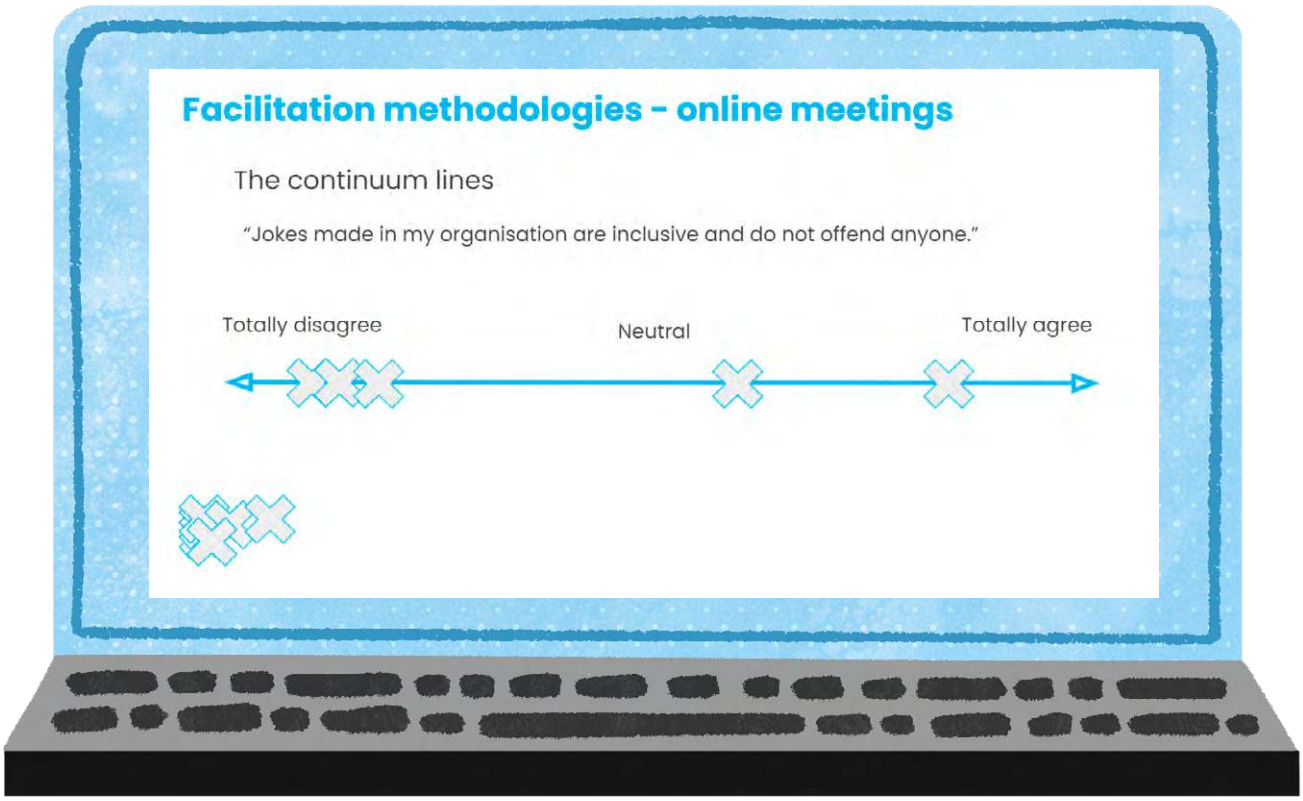


Pueden consultar el Kit de herramientas para la organización feminista: Planificación de reuniones virtuales elaborada por WECF y WEDO. Allí encontrarán sugerencias de otras herramientas y métodos de facilitación virtual.

Sticky notes and speech bubbles



The Continuum Lines



C. Plan de Acción de Género de la Organización

OBJETIVO

La última etapa de la autoevaluación de género es el desarrollo de un Plan de Acción de Género de la Organización (OGAP). El OGAP debe incluir objetivos concretos, estrategias y actividades (presupuestadas) para lograr la transformación en materia de género.
Cuando elaboren el OGAP piensen a largo plazo. Lo ideal es que muestre tanto los efectos (el resultado directo de una acción o actividad, por ejemplo, una meta) como los resultados (a medio y largo plazo, por ejemplo, un cambio de comportamiento), y que esté vinculado o integrado en sus planes anuales o sus planes estratégicos plurianuales.
El OGAP puede ser un documento escrito, un archivo de Word o Excel, un video o cualquier herramienta que la organización considere útil. El OGAP se compartirá con todos los miembros del personal, incluyendo a los de planificación, para garantizar que se disponga del presupuesto correspondiente para aplicar el OGAP. Un/a consultor/a puede facilitar el desarrollo y la revisión del OGAP.

PASOS

1. **Designar a alguien para que elabore un borrador del OGAP:** Pueden pedirle a alguien del Equipo Central que redacte el borrador del OGAP, con el apoyo de un/a consultor/a o experto/a en género si es necesario.
   Para garantizar un abordaje participativo, la persona que desarrolle el borrador del OGAP puede elaborar un cronograma con momentos para reflexión colectiva e intercambio de opiniones.

2. **Piensen en los vacíos que han identificado y decidan si quieren abordarlos y cómo:** Utilicen los resultados de la TRM para identificar y priorizar los principales vacíos que desean llenar. Si hay muchos vacíos, es posible que tengan que priorizar aquellos sobre los que quieran actuar.

3. **Sueñen en voz alta con la**

organización que les gustaría ser y escriban sus objetivos relacionados al tema de género (internos y externos): Para el objetivo y la motivación, intenten encontrar palabras inspiradoras para describir las aspiraciones que tienen para la organización en materia de género. Utilicen esto para la introducción de su OGAP. El OGAP contribuirá a alcanzar estas aspiraciones.

4. **Decidan qué áreas quieren incluir** En el caso de los Planes de Acción de Género de la Organización, podrían incluirse las siguientes áreas clave:

- Políticas de género
  - Por ejemplo: políticas de género, políticas de licencias por maternidad y paternidad, políticas sobre violencia de género.
  - ¿Las cuestiones de género e inclusión son integradas en toda la organización? ¿También en la planificación y la programación? Por ejemplo: ¿hay presupuesto y/o horas asignadas específicamente a la integración de género?; ¿se integra el género en los indicadores y objetivos del programa?
- Actitudes a nivel organizacional (por ejemplo, compromiso con la causa de género, bromas, equilibrio entre el trabajo y la vida privada)
  - Por ejemplo: actualización regular de las políticas y capacitación del personal nuevo en estas políticas, horarios flexibles, opciones de trabajo a distancia, mecanismos de reclamo, compromiso de la alta dirección con el cambio transformador en materia de género y la justicia de género.
  - Esto debería reflejarse en si: ¿se utilizan realmente los mecanismos de reclamo, los horarios flexibles, etc.? El personal y los altos directivos, ¿practican lo que predican? No basta con que estos instrumentos existan oficialmente, la cultura organizacional puede impedir que se utilicen o que las personas actúen de forma diferente al compromiso que han asumido.
- Prácticas transformadoras en materia de género, incluidas las relacionadas con los recursos humanos, la violencia de género, el acceso a un salario equitativo

y decente, la participación de personas con diferentes identidades interseccionales/falta de acceso histórica a espacios de decisión, la especialización y la capacitación en materia de género

- Género integrado en la programación de la organización
- Compromiso con los grupos/redes/movimientos por los derechos de las mujeres
- Desarrollo e implementación de estrategias de lobby y defensa de la justicia de género
- Protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso sexual (SEAH)
- Imagen institucional: publicaciones sobre género, resúmenes sobre políticas, videos, ensayos fotográficos, estudios de caso, historias, etc.

En el Anexo 4 se incluye un ejemplo de modelo.

5. **Finalicen y presenten con orgullo el OGAP:** Finalicen el borrador con sus colegas del Equipo Central y asegúrense de obtener también el apoyo de la dirección. Pidan a la dirección que participe en la presentación del OGAP y publíquenlo, con orgullo, en los canales de comunicación interna y externa.

3

Pasos siguientes: ¿Cómo medir el progreso y los resultados?

Tengan en cuenta los siguientes aspectos para el seguimiento y la evaluación de los progresos de su organización a medida que desarrollen e implementen su Plan de Acción de Género:

- Una vez al año, reúnan al Equipo Central para completar el cuestionario. Pueden compararse las puntuaciones con las del año anterior. Evalúen en qué aspectos se han hecho mejoras y a qué áreas hay que dedicarles más atención.

- Designen a alguien del personal o a un equipo como responsable de la implementación de las estrategias y actividades del OGAP. Hagan un seguimiento de la implementación como parte de su planificación y programación diaria. Una vez al año, elaboren un informe sobre el progreso del OGAP y asegúrense de que se discuta en la comisión directiva o en el consejo de administración de su organización. Este informe debe incluir también recomendaciones sobre cómo fortalecer aún más la implementación del OGAP.

- Identifiquen los momentos en los que deseen evaluar el progreso del OGAP y organicen reuniones de autorreflexión. Por ejemplo, si el OGAP está integrado en el plan estratégico plurianual, podrían reflexionar sobre los avances y las áreas para mejorar durante las revisiones intermedias o finales de dicho plan. Adapten su OGAP en función a las conclusiones de la revisión.

Anexos

ANEXO 1. DEFINICIONES Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación listamos algunas teorías y frases recurrentes con las que se encontrarán durante el proceso de autoevaluación. Las definiciones pueden variar en el tiempo y según los contextos culturales, sociales, políticos y económicos. Les invitamos a que investiguen por su cuenta sobre estos temas, ya que no existe una definición única para ninguno de ellos.

Género: El término "género" se refiere a los roles, capacidades y responsabilidades construidos socialmente y, por lo tanto, esperados y aprendidos que se atribuyen a las personas de todos los géneros y edades en función de su sexo, identidad y/o expresión de género, o identidad cultural. Género no es lo mismo que sexo, es decir, las características físicas y biológicas que hacen que alguien sea de sexo femenino, masculino o intersexual. El género comprende las expectativas, los roles, las actitudes y los comportamientos de las personas de todos los géneros. Los roles de género cambian a lo largo del tiempo y varían dentro y entre culturas, sociedades y clases, y comprenden diferentes aspectos como el origen geográfico, el estatus social, la raza y la diferenciación por castas.

Igualdad de género: Hay igualdad de género cuando las personas de todos los géneros y edades tienen el mismo valor social, los mismos derechos y las mismas responsabilidades; y tienen el mismo acceso a los medios para ejercer esos derechos y responsabilidades (medios que incluyen, pero no se limitan a: recursos, educación, voz y poder de decisión y otras oportunidades). Esto no significa que las personas de todos los géneros sean iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen de si alguien ha nacido de sexo masculino, femenino o intersexual, ni de su identidad cultural, de clase o de casta.

Equidad de género: La equidad de género implica que haya justicia en la representación, participación y

beneficios ofrecidos a las personas de todos los géneros. El objetivo es que todos los grupos tengan la misma oportunidad de satisfacer sus necesidades, que tengan el mismo acceso a las oportunidades para alcanzar todo su potencial como seres humanos, y que puedan contribuir a lograr una sociedad progresista con justicia social, ambiental y climática. Debido a la marginalización histórica y a la insubordinación de las mujeres, puede ser necesario poner en marcha medidas especiales para lograr esta justicia. Por ejemplo, pueden aplicarse medidas de acción afirmativa como cuotas para las mujeres. Las estrategias de equidad de género tienen como objetivo lograr la igualdad de género.

Justicia de género: Enfoque socio-jurídico que busca eliminar todas las formas de desigualdad de género y reconoce una realidad injusta en cuanto a la distribución del poder y de los recursos materiales y simbólicos, incluyendo la redistribución de los riesgos climáticos y medioambientales.

Enfoque transformador en materia de género: Un enfoque transformador en materia de género es un enfoque que cuestiona las raíces de la desigualdad de género y aborda aspectos como los roles, las normas y los comportamientos de género. Un buen enfoque transformador en materia de género aplica un marco interseccional y visibiliza las identidades interseccionales: las formas de discriminación y privilegio dependen de las múltiples identidades sociales y políticas de una persona, incluido el género y, además, la casta, la raza, la clase, la sexualidad, la religión, la diversidad funcional, el aspecto físico, la edad, etc. Además, reconoce los sistemas históricos y sociales/coloniales de opresión, y la valorización y reorganización del trabajo de cuidados como algo fundamental para la sostenibilidad de la vida, los pueblos indígenas y comunidades locales, la naturaleza, la biodiversidad y el territorio/paisaje.

Diversidad: Diferencias en los valores, actitudes, perspectiva cultural, creencias, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, habilidades, conocimientos y experiencias de vida de cada individuo en cualquier grupo de personas.

Interseccionalidad: La interseccionalidad es un marco analítico, desarrollado por Kimberlé Williams Crenshaw, para entender cómo se combinan los aspectos de

las identidades de género, sociales, culturales y políticas de una persona para producir diferentes formas de discriminación o privilegios que crean jerarquías sociales. Ejemplos de estos aspectos son la casta, la raza, la clase, la sexualidad, la religión, la diversidad funcional, el aspecto físico, la edad, el estatus social o legal, etc.

Análisis/evaluación de género: Un análisis sobre género es una herramienta para examinar las diferencias entre los papeles que desempeñan las personas de todos los géneros, los diferentes niveles de poder que tienen (incluso en la toma de decisiones), las diferentes oportunidades y dificultades a las que se enfrentan, las diferentes estrategias que desarrollan para resistir y contrarrestar las desigualdades e injusticias, y cómo estas diferencias repercuten en sus vidas y medios de subsistencia.

Punto Focal de Género o grupo de trabajo sobre género: El Punto Focal de Género o el grupo de trabajo sobre género es un miembro clave o un grupo de miembros de una organización que se ocupa de la estrategia de integración del género y de la capacitación de sus colegas para incorporar la perspectiva de género en su trabajo, en términos de contenido y procesos.

Compromiso y prácticas: Compromiso debe hacer referencia al compromiso escrito, como políticas, así como al compromiso real en términos de actitudes y prácticas. Es importante examinar el nivel organizacional, el nivel de programación y el compromiso externo (movimientos, redes, estrategias de presión y activismo).

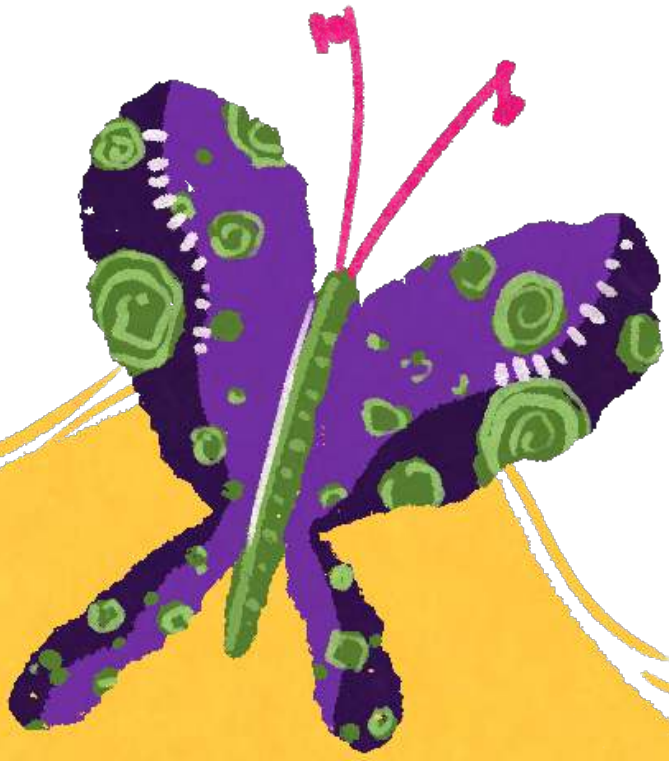
Indicadores (de desempeño) de género: Los indicadores (de desempeño) de género son indicadores que ayudan a evaluar o medir los efectos de (los cambios en) una política, un programa o un proyecto sobre igualdad de género y/o empoderamiento de las mujeres. En el caso de los programas y proyectos, se identifican a nivel de producto, resultado e impacto, junto con las fuentes o medios de verificación adecuados. Pueden ser cuantitativos o cualitativos. Se requiere información de referencia, también para ayudar a establecer objetivos. Los indicadores de igualdad de género deben integrarse en el marco general del PMEL de un proyecto o programa.

Estrategia de género: Estrategias transformadoras para mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Plan de Acción de Género (GAP): Un Plan de Acción de Género presenta el plan de trabajo con los pasos a seguir para mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Normalmente se abordan los puntos débiles y/o las desigualdades que se identificaron a través de los análisis de género y/o la autoevaluación de género (auditorías).

Incorporación de la perspectiva de género: Es el proceso sistemático de reconocer y tener en cuenta las cuestiones de género (como las diferencias entre las condiciones, los roles y las necesidades de las personas de todos los géneros) en las actividades básicas de los proyectos y programas, incluyendo la identificación/diagnóstico, el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación. La incorporación de la perspectiva de género también tiene en cuenta las posibles consecuencias de las intervenciones previstas para las personas de todos los géneros.

La integración de la perspectiva de género no requiere necesariamente un presupuesto adicional para su implementación, ya que la atención a la perspectiva de género debe integrarse en las actividades regulares y considerarse al elaborar el presupuesto. Sin embargo, es posible que se necesite un presupuesto adicional, por ejemplo, para obtener conocimientos especializados (apoyo) para hacer que las actividades regulares sean más sensibles a los asuntos de género/ transformadoras para mejorar la capacidad del personal de integrar la perspectiva de género. A veces, también pueden ser necesarios gastos adicionales para llegar a las personas de todos los géneros y reducir las desigualdades. Por ejemplo, organizando reuniones que consideren a las personas que tienen obligaciones parentales o de cuidado.



Lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es una forma de expresión que evita el uso de un lenguaje hiriente, discriminatorio o excluyente. El lenguaje inclusivo relacionado al género se utiliza para tener impacto y empoderar a las personas de todos los géneros. También se utiliza para promover la igualdad de género, al mismo tiempo que se evitan los sesgos y prejuicios contra un género y el binarismo.

Recomendamos que todas las organizaciones que quieran ir más lejos en la transformación en materia de género adopten un lenguaje inclusivo. Los siguientes recursos sirven como guía hacia una comunicación inclusiva:

- Guía de la OIM sobre comunicación inclusiva (en inglés)
- Actividades y recursos sobre lenguaje inclusivo en cuanto al género de la ONU
- Feministas jóvenes quieren un cambio en el sistema – Kit de herramientas global para el proceso y alcance (en inglés; ver sección "Language matters", página 20)

ANEXO 2. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE GÉNERO

- Junto al Equipo Central, responder a las siguientes afirmaciones, que abordan los tres aspectos de la transformación en materia de género dentro de la organización: actitudes y prácticas; sistemas de gobernanza, representación y liderazgo; programación y compromiso.

Para cada afirmación, elegir una de las siguientes respuestas:

- ☐ Sí, mucho
- ☐ Sí, bastante
- ☐ Sí, en cierta medida
- ☐ No/Absolutamente no
- ☐ No sé - sería bueno analizarlo más a fondo dentro de la organización

Actitudes y prácticas (a nivel organizacional)

a. Los/as empleados/as de todos los géneros, con diferentes identidades interseccionales, y de todos los rangos dentro de la organización, utilizan los mecanismos existentes en la organización para posibilitar un equilibrio digno entre la vida laboral y la personal (considerar las opciones formales o informales de horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo a distancia, trabajo a tiempo parcial, la forma en que se organiza el trabajo de campo, las licencias por maternidad y paternidad, la licencia menstrual, etc.)

b. Contamos con una política contra la Explotación sexual, el Abuso y el Acoso sexual (SEAH) en la organización

c. Los/as empleados/as conocen el mecanismo formal de reclamo en vigor y se sienten libres de utilizarlo (o, en ausencia de un mecanismo formal, los/as empleados/as sienten que pueden elevar un reclamo a las personas correspondientes dentro de la organización)

d. La forma en que se organizan los talleres, los intervalos y las sesiones (voluntarias) después del trabajo es inclusiva para todo el mundo: todas las personas se sienten bienvenidas y sienten que se respeta su disponibilidad

e. Las bromas dentro de la organización son inclusivas: no hieren a nadie y menos a las mujeres y a las personas de grupos minoritarios

f. Mi organización crea un entorno de trabajo en el que los/as empleados/as se sienten incluidos/as

g. Nuestros materiales de comunicación y promoción (página web, noticias, folletos, etc.) demuestran y/o representan los puntos de vista de una gran diversidad de personas, personas de todos los géneros y de grupos subrepresentados

h. En nuestra organización, somos conscientes y activamente tratamos de evitar que se reproduzca la división de tareas por género en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos son: quién prepara los espacios de reunión, quién es responsable de tomar notas, quién facilita las reuniones y/o qué voces se escuchan

i. Cuando nuestra organización se comunica externamente - por ejemplo, en entrevistas y comunicados de prensa - nos aseguramos de que se elija por igual a mujeres y hombres como portavoces y representantes

j. Disponemos de instalaciones limpias, seguras y cómodas para la salud menstrual y la lactancia. Eso puede incluir (y no se limita a), el acceso a jabón, agua limpia del grifo, productos menstruales, un espacio tranquilo y privado para amamantar/extraer leche materna, etc.

Sistemas de gobernanza, representación y liderazgo en mi organización

k. Mi organización se toma en serio la contratación y la promoción (en todos los niveles jerárquicos) de personas (mujeres/hombres/otros) de grupos históricamente subrepresentados (piense en representatividad indígena, etnicidad, sexualidad, edad, estado civil, con/sin hijos, rural/urbano, etc.)

l. Mi organización promueve activamente el equilibrio entre los géneros y garantiza que las mujeres con diferentes identidades interseccionales estén bien representadas en todos los niveles de los sistemas de gobernanza

m. En los programas en los cuales participamos, mi organización promueve activamente el equilibrio de género y la representación de mujeres con diferentes identidades interseccionales en todos los

niveles de gobernanza

n. Las mujeres que participan en estos sistemas de gobernanza sienten que sus contribuciones son valoradas y adoptadas por las demás personas

o. Mi organización cuenta con un comité, grupo de trabajo o punto focal de género y/o diversidad

Programación y compromiso

p. Mi organización intenta activamente facilitar un proceso que permita cambiar las normas y actitudes que perjudican la igualdad de oportunidades para las personas de todos los géneros. También intenta eliminar todas las formas de desigualdad y violencia de género en su trabajo (reciente o previsto)

q. Mi organización intenta activamente combatir los sistemas de opresión a los que se enfrentan las mujeres/hombres de grupos históricamente subrepresentados en su trabajo (reciente o previsto)

r. Al aplicar la perspectiva de género en su trabajo (reciente o previsto), mi organización toma la decisión consciente de facilitar activamente un proceso en el que se redistribuye el poder y el acceso a los recursos (tierra, bosques, agua, financiamiento, etc.), algo que también se relaciona con la justicia redistributiva

s. Durante el diseño de un programa, mi organización lleva a cabo un sólido análisis/evaluación de género con perspectiva interseccional y un enfoque transformador, y/o mi organización busca el apoyo, para el diseño o la implementación, de uno o más de los siguientes grupos: grupos/redes o movimientos de derechos de las mujeres; grupos que trabajan con un enfoque transformador en materia de género o de justicia de género y que trabajan para desmantelar las estructuras de opresión (colonial); especialistas en cuestiones de género

t. En nuestro trabajo (reciente o previsto) de lobby y activismo, mi organización busca activamente eliminar todas las formas de desigualdad de género y de violencia de género para distribuir el poder y el acceso a los recursos

u. Mi organización está muy bien informada y capacitada para facilitar procesos y abordar cuestiones de género y sistemas

de opresión histórica y social/ colonial en el contexto de nuestro trabajo

- Registrar todas las respuestas (ver ejemplo de plantilla en el Anexo 3). Hacer un resumen de las conclusiones del Equipo Central en el informe. Prestar especial atención a los temas más destacados y discutidos por el Equipo Central, ya que esos temas pueden ser tratados en las Reuniones de Reflexión del Equipo.

ANNEX 3. EJEMPLO DE FORMATO DE INFORME

Puede descargar el formato de informe aquí.

El formato de informe puede utilizarse para registrar las respuestas de la encuesta de autoevaluación.

La escala proporcionada guiará al equipo central para expresar sus percepciones u opiniones con respecto a las afirmaciones de la encuesta.

La escala también ayudará a medir los progresos, si la encuesta forma parte del proceso de seguimiento y evaluación de la organización.

Anime al equipo central a añadir una breve explicación de sus respuestas

ANNEX 4. MODELO DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN

Hemos desarrollado una plantilla con algunas áreas de interés que consideramos importante que se debe incluir en un OGAP. Estas áreas, por ejemplo, podrían ser: políticas de Género para a nivel orgnanizativo, recursos humanos, y estrategias/ actividades programáticas (para el grupo objetivo). Queremos indicar, que no todas las áreas son necesariamente aplicables a todas las organizaciones.

Estas áreas pueden ser adaptadas y adoptados de acuerdo al contexto local. Por eso le aconsejamos considerar esta plantilla como una guía.

wecf International

Global Forest Coalition

Results inHealth
Evidence, Innovation and Practice