



Manual Maestro de Capacitación para capacitadores #Women2030: Reforzando conocimientos, habilidades y capacidades para implementar los ODS sensibles a género



Módulo 4: Incorporación de Género a nivel de las políticas de una organización



This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The content of this document are the sole responsibility of Women2030 and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

Contenido

Introducción:	2
Grupo Objetivo:.....	2
Estructura:	2
Sesión 4.1: Desarrollo organizacional sensible al género para las OSC u ONGs	3
Objetivos de aprendizaje	3
Guía para el/la Facilitador/a o Capacitador/a.....	3
Actividades Claves para incorporar género en el desarrollo organizacional.....	4
Auditoría de género:	4
Estrategias, políticas y estructuras con perspectiva de género.....	5
Gestión de recursos humanos y dotación de personal	5
Desarrollo de capacidades internas para un enfoque de género	6
Información y Comunicación.....	7
SESIÓN 4.2: Integrando género en la planificación para el desarrollo.....	9
Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de proyectos.....	9
Pasos esenciales para incorporar la perspectiva de género	11
Presupuestos con Enfoque de Género	13
¿Por qué es importante el Presupuesto de Género (PG)?	13
Aclaraciones sobre el Presupuesto de Género que es y que no es:	13
Sostenibilidad del Presupuesto de Género.....	14
Los ODS y el financiamiento para la igualdad de género	14
Ejercicios interactivos.....	15
Galería de problemas y clasificación de problemas (de 1 a 1.5 horas)	15
Ejercicio del Diagrama de Venn para el Análisis de Grupos Interesados (1 hora).....	16
Recursos y herramientas sobre habilidades organizacionales.....	17

Introducción:

El objetivo de este módulo es brindar al o a la capacitador/a la información y las herramientas clave para poder guiar a los/as participantes sobre cómo integrar género dentro de las políticas y los procedimientos de sus organizaciones. Esto hará que su trabajo responda mejor a las necesidades y preocupaciones de grupos pobres y marginados en su localidad. El módulo está enfocado en la integración del género dentro de la planificación estratégica, presupuestos, personal, redes y comunicación, y el monitoreo y evaluación de una organización. También tiene una sección más breve sobre gobernanza con enfoque de género, que abarca la incorporación de la perspectiva de género dentro del ciclo del proyecto y en los presupuestos con enfoque de género. La información se presenta en un estilo conciso, y hará referencia a recursos y herramientas desarrolladas por las organizaciones socias del Programa Women2030, así como de agencias externas, para información más precisa.

Grupo Objetivo:

Este módulo está dirigido a participantes involucradas/os dentro de la gestión y la administración de organizaciones pequeñas y medianas para el desarrollo local como organizaciones de la sociedad civil (OSC), organizaciones de base comunitaria (OBC) al igual que colectivos de mujeres y hombres agrupados en pequeñas organizaciones. Se asume que las participantes están familiarizados/as con procedimientos básicos administrativos y de gestión de una organización, y que están interesados/as en aprender a incorporar género dentro de los mismos para llevar a cabo su trabajo de forma más efectiva, equitativa y sostenible. Lo cual significa que los/as participantes transmitirán el aprendizaje, como mentores/as o capacitadores/as a colegas dentro de su organización, así como a otras organizaciones locales dentro de su red local y/o regional.

Estructura:

El módulo se divide en dos sesiones detalladas a continuación, cada una con un conjunto de ejercicios grupales interactivos y enlaces a páginas web donde encontrarán recursos adicionales para obtener información más precisa. En la medida de lo posible, las sesiones deberán ser elaboradas en base a un estilo de información general, lo cual será útil si es necesario plasmar esta información en un Power Point. El texto incluye "**CONSEJOS**" dirigidos a los/as capacitadores/as sobre el uso de ciertas herramientas y ejercicios bajo contexto particulares.

CONSEJO: Se recomienda hacer un buen uso de los ejercicios interactivos para aprovechar al máximo la experiencia de "aprender haciendo" tanto para el/la capacitador/a, como para las/os participantes y/o practicantes.

Se recomienda comenzar con un ejercicio interactivo sobre lo que los/as participantes esperan aprender de este módulo de capacitación (deje que cada participante anote una expectativa/aprendizaje concreto que quiere sacar de este módulo de capacitación en una tarjeta. Luego pegue las tarjetas en la pared o en una pizarra de tal forma que puedan revisarlas durante la sesión de evaluación de esta capacitación).

Sesión 4.1: Desarrollo organizacional sensible al género para las OSC u ONGs

Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión los/as participantes deberán:

- *Conocer algunas consideraciones claves para que la planificación anual de actividades y el presupuesto tengan un enfoque de género dentro de la organización*
- *Conocer algunos puntos claves para integrar género dentro de las políticas y prácticas del lugar de trabajo*
- *Conocer los criterios más importantes sobre el monitoreo y evaluación de organizaciones con perspectiva de género*
- *Estar familiarizados con la comunicación y las redes organizacionales con perspectiva de género*
- *Aprender cómo utilizar los ejercicios interactivos para fomentar prácticas organizacionales que tengan en cuenta cuestiones de género*
- *Familiarizarse con los sitios web y los recursos para acceder a información más detallada sobre los temas mencionados.*

Duración recomendada para la sesión: 4 horas, incluida una hora para ejercicios.

Guía para el/la Facilitador/a o Capacitador/a

Se recomienda concentrarse en la Sesión 1, porque es el tema central de este módulo. Sin embargo, si hay tiempo disponible e interés por parte de los/as participantes, la Sesión 2 puede cubrirse brevemente (recuerde compartir los enlaces para que las participantes puedan acceder a los recursos si desean obtener más información en su tiempo libre para el autoaprendizaje).

Puede decidir cuánto tiempo desea dedicar a ciertos temas, pero:

- ✓ *INTENTE cubrir todos los temas, para no perder ninguna información relevante.*
- ✓ *INTENTE destinar suficiente tiempo para el trabajo interactivo en grupo debido a que es un aspecto crucial del aprendizaje para este módulo.*
- ✓ *INTENTE adaptar cada ejercicio de tal forma que sea más relevante para las participantes y respondan al contexto cultural local.*
- ✓ *INTENTE hacer un buen uso del conjunto de recursos y enlaces virtuales para añadir detalles interesantes a su sesión.*
- ✓ *ASEGÚRESE de que todos los/as participantes tengan voz y de que participen de alguna manera durante la capacitación. Sin embargo, no los fuerce, porque la participación debería estar basada en la voluntad personal de cada participante.*
- ✓ *INTENTE tomar buenas fotos de las interacciones entre los/as participantes durante el taller.*
- ✓ *ASIGNE roles de recapituladores/as, cronometradores/as y tomadores/as de notas, esto no solo ayudara en la facilitación y sistematización de cada sesión, sino que a su vez podrá recurrir a las habilidades y los conocimiento de los/as participantes.*

CONSEJO: Si los/as participantes no se conocen entre ellos, puede realizar el ejercicio rompe hielo introductorio: "Encontrar un amigo" (20 minutos) que se encuentra en la sección de Ejercicios Interactivos del Módulo 3 de este manual de capacitación, o elija otro ejercicio para romper el hielo de los documentos de WECF o de le manual de CpC del GWA mencionados en el Módulo 3 (Recursos y herramientas).

¿Cuán sensible al género es su organización, o sus socios? Todos/as hablamos de lo importante que es la igualdad de género, pero ¿practicamos lo que predicamos? ¿Su personal tiene las mismas oportunidades? ¿Sus proyectos integran consideraciones de género o solo cuando el donante las solicita? Puede ser que aunque esté dispuesto a tomar medidas para que su organización, sus políticas y prácticas sean sensibles al género, pero no sepa cómo hacerlo. Esta sesión puede ayudar a cerrar esta brecha debido a que describe algunas actividades clave que una organización puede emprender para integrar género dentro de su planificación, dotación de personal, presupuestos, actividades de proyectos y comunicaciones.

Una organización amigable con género como con la diversidad, no solo conlleva a que los proyectos y programas sean más equitativos y sostenibles; sino también ayudara a crear una fuerza de trabajo diversa, dedicada y leal; y así se transformara en un verdadero modelo a seguir y una guía para otras partes interesadas.

Actividades Claves para incorporar género en el desarrollo organizacional

Auditoría de género:

También conocida como evaluación organizacional enfocada al género o herramienta de evaluación de capacidades sobre género. A través de una auditoría de género, puede evaluar las prácticas y los procedimientos internos de la organización, evaluar cuán inclusivos y sensibles al género son, y evaluar su impacto en la efectividad del trabajo diario de la organización. Dicha auditoría revela si el sistema está creando espacio para resolver problemas de género en el lugar de trabajo, lo que en última instancia tiene un impacto sobre los objetivos de género dentro del trabajo, al igual que en el entorno.

CONSEJO: La organización WECF cuenta con una herramienta de autoevaluación organizacional (2013) que es útil para que una ONG o una OSC desarrollen y mejoren su trabajo en relación a género. See: www.wecf.eu/download/2015/November/FinalPartnerassessmenttoolSep.2013-final.pdf

GWA tiene un Manual de Desarrollo de Políticas (2003) que incluye una guía paso a paso para las organizaciones interesadas en desarrollar una política de género y realizar una auditoría de género, ver el link: <http://genderandwater.org/en/gwa-products/policy-influencing/policy-development-manual/view>

En los siguientes párrafos discutiremos brevemente las preguntas más importantes que se deben hacer y los aspectos que se deben considerar como parte de una evaluación interna participativa sobre género con el personal. Para que esto dé resultados útiles, la evaluación debe realizarse de forma participativa, en la que se invite al personal de todos los niveles, y donde todos tengan el espacio para expresar abiertamente sus opiniones e ideas. Las preguntas y los puntos se clasifican en temas clave de la gestión sensible al género.

Estrategias, políticas y estructuras con perspectiva de género

Tener algunos proyectos sobre género o mujeres no convierte automáticamente a una organización en una organización de género. El compromiso por la igualdad de género debe estar reflejado en todo nivel. Un primer paso es que este compromiso este explícito dentro de las políticas y los documentos, con disposiciones para su aplicación (presupuesto, tiempo del personal, experiencia). Para comenzar, se debe preguntar lo siguiente:

- ¿El género forma parte de los planes estratégicos y anuales? ¿Está incluido dentro de la visión, misión y objetivos de la organización? ¿Se reconocen las desigualdades de poder?
- ¿Las políticas se desarrollan de una forma inclusiva y sensible al género?
- ¿Existe una política sobre género, la cual es efectiva?
- ¿El personal conoce los aspectos de género dentro de su trabajo y lo aplican (en relación al tiempo o capacidades)?
- ¿La organización cuenta con expertos/as en género, quienes puedan trabajar de manera integrada con otros colegas y departamentos según lo que sea necesario?
- ¿Existe una asignación presupuestaria para el tiempo adicional y las actividades específicas que se necesitan para una planificación y una estructura con enfoque de género?

Ejercicio corto de grupo: Análisis de un plan estratégico o una planificación anual

Divida la clase en grupos más pequeños. Juntos/as analicen el plan estratégico de una de las organizaciones presentes. (Especialmente visión, misión, objetivos)

¿Se integra género en todos los niveles? ¿Cuáles son las ventajas de haber integrado género? ¿Cuáles son las desventajas? ¿Qué falta, que se puede hacer de forma diferente?

Gestión de recursos humanos y dotación de personal

Las buenas prácticas dentro de la gestión de personal con enfoque de género son esenciales para crear una organización con igualdad de oportunidades, donde el personal se sienta como en casa, este comprometido y se atreva a opinar. Algunos aspectos clave que se debe tomar en cuenta son:

- ¿Existe igualdad de oportunidades de empleo? Mediante el uso de procedimientos de reclutamiento y la promoción de acciones afirmativas, puede dar prioridad a grupos que generalmente son discriminados como las mujeres, las minorías étnicas y las personas con discapacidad.
- Designar a mujeres para roles técnicos y gerenciales, no solo en puestos que se ajusten a los patrones de roles tradicionales, como los puestos de secretaría o de apoyo.
- Promover el salario igualitario y el acceso equitativo a oportunidades para su desarrollo profesional tanto para el personal femenino como masculino.
- Desarrollar objetivos cuantificables y desagregados por género para supervisar el progreso dentro de la dotación de personal¹.
- Ofrecer posibilidades de capacitación como parte de su trabajo tanto a mujeres como a hombres locales para que puedan ser promovidos a funciones de mayor responsabilidad.
- Incluir las competencias de género y las actitudes de género (de todo el personal) en el proceso de evaluación del desempeño.
- Al reclutar voluntarios locales para proyectos basados en la comunidad, asegúrese de que las mujeres no terminen con cargas de trabajo extra o aún más pesadas de las que ya tienen las cuales no compensen los beneficios de los ingresos adicionales o la mejora de los servicios.
- ¿Las prácticas de trabajo favorables a la familia, como los arreglos de trabajo flexible, las licencias de maternidad y de paternidad, y las asignaciones para el cuidado de niños, permiten igualmente que tanto mujeres como hombres puedan seguir trabajando a lo largo de su ciclo de vida?
- ¿Existen políticas y procedimientos sobre el acoso sexual que sean de conocimiento de todos y que sean aplicadas?

Desarrollo de capacidades internas para un enfoque de género

En una organización sensible al género, todo el personal, incluido el personal de apoyo, debe conocer la visión y la misión de la organización y la importancia de la igualdad de género. Asegúrese de que todo el personal respalde las elecciones de la organización y actúe de acuerdo con ella. No se puede convencer a las personas de la necesidad de la igualdad de género si, por ejemplo, el conductor del vehículo de la organización hace bromas sexistas o molesta a las mujeres más jóvenes. Para lo cual algunos de los aspectos más importantes que se pueden discutir aquí son:

- ¿La organización cuenta con sistemas y procesos para compartir lecciones y buenas prácticas? ¿Se reconocen buenas prácticas para abordar cuestiones de género y estas son premiadas?

1

- ¿Se brindan oportunidades de formación para mujeres, tales como asertividad o capacitación en liderazgo?
- ¿Tiene personal capacitado en género y en análisis de género? El personal técnico y gerencial también necesita una capacitación exhaustiva en materia de género y planificación participativa, implementación, monitoreo y métodos de recopilación de datos.
- Asegúrese de que los horarios de capacitación y de las visitas de campo sean convenientes para las mujeres y/o los hombres (tanto de los/as participantes como del personal) para que no interfiera en el desarrollo de su trabajo.

Ejercicio corto de grupo: Una promoción positiva frente a una negativa

Este ejercicio se puede hacer con personal de diferentes niveles, incluido el personal de apoyo, quienes trabajaran en pequeños grupos. El objetivo es que el personal sea más consciente de lo que significa una promoción "negativa" y que piensen sobre cómo pueden desarrollar una promoción "positiva" sobre género en su lugar. Escriba las siguientes 2 declaraciones en una pizarra:

“Sé que el género no es un problema en nuestro país. Simplemente trabajamos en ello porque el financiador lo requiere.”

“Le digo a la gente que trabajo en una organización sobre medio ambiente, si les cuento sobre la parte de los derechos de las mujeres no me van a tomar en serio o se burlarán.”

Cada miembro del personal escribe dos o tres ejemplos en los que su persona o alguien más hayan negado la importancia de la igualdad de género.

Todos presentan sus ejemplos. Discutan en grupo lo que se debe hacer o decir en su lugar.

Información y Comunicación

Las OSC que trabajan para el desarrollo pueden contribuir potencialmente a la promoción de la igualdad de género a través de la forma en que se comunican con mujeres y hombres de diferentes edades, razas, orientaciones sexuales, religiones, etc. y desde diferentes lugares. Pero también pueden validar los estereotipos de género que empeoran los prejuicios y la discriminación contra grupos específicos de mujeres y hombres. Por lo tanto, es muy importante ser consciente de esto al comunicar, informar, educar y movilizar a personas como parte de su trabajo². Algunos puntos importantes que debe considerar son:

² Consulte también la introducción 'Género y medios' escrita por GWA en el Juego de herramientas de capacitación en medios de Women2030 (el enlace se encuentra en la sección 'Recursos y herramientas' de este módulo)

- Maneje la información, la comunicación y el desarrollo de capacidades tomando en cuenta los roles de género. Por ejemplo, no realice un taller general de género para todos los niveles del personal si existen diferencias entre los grados de educación, estado civil y costumbres religiosas que puedan limitar la participación libre y total de algunas mujeres y hombres.
- Intente involucrar a mujeres y hombres de grupos insuficientemente representados (del área rural, pobres, minorías étnicas, discapacitados, LGBT) para informar y documentar sus propias vidas y causas, a través de fotografías, videos, testimonios y comunicados de prensa sobre sus propias comunidades. Esto revelará nuevas perspectivas que ayudan a analizar las viejas ideas.
- Evite el uso de estereotipos en la comunicación escrita y oral. Por ejemplo, evite el uso de fotos que muestren a mujeres que hacen tareas domésticas y hombres que operan máquinas. En cambio, muestra fotos de mujeres en acción, especialmente en sectores donde tienden a ser invisibles (como agricultoras, políticas o ingenieras, por ejemplo). No hable de "gente local" sino de "campesinas locales pobres" o "trabajadoras agrícolas pobres".
- Intente aumentar el acceso de las mujeres y las niñas a los equipos y a los medios virtuales (como cámaras, teléfonos inteligentes e Internet) para reducir la brecha digital de género.
- Instruya al personal a respetar las tradiciones, la cultura, las lenguas nativas, y a utilizarlas como un medio para cerrar brechas entre diferentes mujeres y hombres con quienes trabajan, ya que esto puede resonar con las comunidades de base, y ayudar a silenciar la oposición de los sectores conservadores de la sociedad.

SESIÓN 4.2: Integrando género en la planificación para el desarrollo

Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión las/os participantes deberán:

- *Conocer cómo integrar género dentro del ciclo del proyectos*
- *Tener una noción sobre que es el presupuesto de género*
- *Familiarícese con los sitios web y los recursos para acceder a información más detallada sobre los temas mencionadas.*

Duración recomendada de la sesión: 2 horas

Esta sesión trata sobre cómo asegurar que las preocupaciones y prioridades sobre género estén incorporadas en dos actividades concretas dentro de la planificación para el desarrollo:

1. La gestión de un proyecto para el desarrollo; La OSC puede influir directamente en la forma en que gestionan un proyecto del que son responsables;
2. En la planificación de presupuestos para políticas de desarrollo, programas, proyectos y acciones relacionadas; Esto puede ser influenciado directamente por la OSC de acuerdo a la forma en que asignan su propio presupuesto; e indirectamente en la forma en que abogan por cambios en los fondos asignados por los financiadores y los gobiernos.

Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de proyectos³

Un proyecto combina una gama específica de recursos y actividades que se disponen para generar resultados claramente definidos dentro de un presupuesto determinado y un período de tiempo específico. Comparado con un programa, un proyecto es más específico y tiene objetivos y marcos de tiempo claramente definidos. Un proyecto se puede entender mejor como una "solución a un problema". Ejemplos de un proyecto podrían ser "Mejorar el comportamiento higiénico de los hogares en un área rural/urbana particular dentro de 'Agua, Saneamiento e Higiene' (ASH) o una "Reforestación comunal".

Los proyectos para el desarrollo son más que solo recursos y actividades, el elemento crucial en cualquier proyecto son las personas, son los factores que impulsan el logro de la eficiencia económica, la sostenibilidad ambiental y la equidad social. Pero las personas no son un grupo homogéneo. Tanto mujeres como hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género, edad, etnia, posición social y económica, etc. Es importante estar informado y reconocer estas diferencias e identificar sistemáticamente las consecuencias

³ Adaptado del Manual de la GWA ToT de 2002 'Gender mainstreaming in Integrated Water Resources Management' (Module 3) ('Incorporación de la perspectiva de género en la gestión integrada de los recursos hídricos' (Módulo 3))

que un proyecto (propuesto) puedan tener sobre los diferentes grupos de mujeres y hombres. Esta información se debe usar para ajustar el proyecto de tal forma que llegue al grupo objetivo deseado y que este se beneficie con el proyecto y así evitar posibles resultados negativos tanto para ellos, para los otros actores interesados o para el entorno local.

Al incorporar género dentro de su proyecto, usted debe:

- Asegurar el interés y la apropiación tanto de mujeres como de hombres locales de las intervenciones, entendiendo sus necesidades e intereses específicos, y el alcance de su participación.
- Maximizar el uso del conocimiento y de los recursos locales.
- Desarrollar la confianza tanto de las mujeres como de los hombres para generar y mantener mejoras dentro de su situación.
- Asegurar la sostenibilidad de las mejoras generadas por el proyecto en especial después de su conclusión.

Para facilitar la integración del género en un proyecto, se necesita:

- Tener en cuenta que hay diferentes etapas dentro de la gestión del proyecto (también llamado ciclo del proyecto) y cuales son.
- Tener en cuenta que existen ciertas herramientas mediante las cuales se puede identificar y anticipar potenciales problemas o inquietudes sobre género en las diferentes etapas del ciclo del proyecto.
- Desarrollar indicadores de género que generen datos desagregados por sexo y género para monitorear el desarrollo del proyecto para que sea sensible al género

La figura a continuación⁴ ofrece una breve descripción general de las diferentes etapas del ciclo de gestión de proyectos y las herramientas para incorporar género dentro de cada una de estas etapas.

CONSEJO: El Manual de GWA para CpC (2002, Módulos 3 y 4) contiene información útil sobre el análisis de género, indicadores sensibles al género y la recopilación de datos en un proyecto, herramientas para la incorporación de la perspectiva de género y listas de verificación o guías al igual que estrategias para incorporar género dentro de las diferentes etapas del ciclo de gestión del proyecto.

El informe 2014 de EWA-WECF "*Género en el desarrollo sostenible: Colección de ejercicios de Capacitación para Capacitadores/as (CpC)*" también tiene ejercicios que explican herramientas como el análisis de actores interesados o el mapeo de recursos a través del trabajo en grupo.

Vea la sección **Recursos y herramientas** de este Módulo para acceder a estos documentos.

⁴ De la GWA Módulos de Capacitación (2013) 'Capacity Building Workshop: Gender Mainstreaming in Climate Change and Adaptation for Regional Staff of the MRC Climate Change and Adaptation Initiative' (Taller de Desarrollo de Capacidades: Incorporación de la Perspectiva de Género en el Cambio Climático y Adaptación para el personal regional de la Iniciativa de cambio climático y adaptación del MRC)

Ciclo de Gestión del Proyecto



Pasos esenciales para incorporar la perspectiva de género

Algunos pasos para integrar género en los proyectos para el desarrollo incluyen:

- Realizar un análisis de género:
Utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar información desagregada por sexo y género sobre la diversidad de la población meta y del área objetivo, los mismos que pueden afectar los logros y resultados del proyecto. Esto incluye información sobre:
 - Actividades (¿quién hace qué?);
 - Recursos con los que cuentan tanto mujeres como hombres (¿quién tiene qué?),
 - ¿Qué influye en los convenios relacionados con el acceso y el control de los recursos? (leyes, políticas, costumbres religiosas, normas sociales); y
 - ¿Cómo se distribuyen los recursos públicos y quiénes acceden a los mismos?
- Aplicar un enfoque de empoderamiento:
Esto permite que grupos marginados y de mujeres se empoderen a sí mismos/as, económica, cultural, política y físicamente. Estos son los cuatro aspectos interactivos del empoderamiento. Reconocer el trabajo de mujeres y hombres por igual dentro de la planificación, implementación y presentación de informes. Especialmente en los casos en los que realizar un Análisis de Género es muy complicado, como se mencionó anteriormente, esta podría ser una forma más sencilla de garantizar que los grupos marginados, incluidas las mujeres, participen dentro de la gestión de proyectos.

NOTA: La organización GWA utiliza un Enfoque de Empoderamiento como metodología de campo y marco para el análisis. El marco se presenta en el Módulo 1 de este manual de capacitación: *Género, Conceptos e Incorporación del Género en los ODS*. Ver también

<http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/empowerment-for-gender-equality>

- **Utilizar procesos de planificación participativa:** asegurando la expresión de ideas que tomen en cuenta el equilibrio de género, que refleje las opiniones de las mujeres y los hombres sobre la necesidad de la intervención que está planificada para ellos, las opciones tecnológicas, la administración y la gestión de las actividades del proyecto, buscando una participación equitativa que no solo considere género sino también otras variables como edad, capital y nivel de educación, etc.
- **Asegurar el alcance de la información y que sea comprendida tanto por hombres como por mujeres:** para lo cual se debe considerar el contexto cultural y buscar canales de comunicación que lleguen a mujeres y hombres, asegurándose de que la información sea presentada de tal forma que permita a mujeres y hombres participar en la toma de decisiones, para que esta toma de decisiones y elecciones sean informadas.
- **Garantizar que las mujeres y los hombres (incluidos aquellos de los grupos pobres y marginados) obtengan beneficios y recursos del proyecto a través de:**
 - La inclusión de mujeres y hombres en las diversas etapas de los proyectos para el desarrollo incluyendo la planificación y el desarrollo de infraestructura, operación y mantenimiento de tecnología (bombas de agua, calentadores solares, etc.), administración de sistemas de ingresos locales (tarifas de agua) y cambio de comportamiento (gestión de la higiene, violencia de género).
 - Garantizar de que todo lo que se haga permita que las mujeres y los hombres, pobres y de otros grupos marginados se empoderen a sí mismos.
 - Asegurarse de que las intervenciones para el desarrollo promuevan el acceso a recursos productivos (tierra, agua, crédito, semillas, servicios de extensión, etc.) tanto para mujeres como para hombres, y especialmente para los grupos pobres y marginalizados.
 - Sensibilizar para alentar a las mujeres y a los grupos marginados para que sean **agentes de cambio** (con conocimiento y capacidades), y no solo ser beneficiarios pasivos de las intervenciones de desarrollo.

Presupuestos con Enfoque de Género⁵

Un presupuesto, ya sea nacional, local o de una organización, muestra las prioridades de la agencia. El presupuesto de género (PG) proporciona una forma de evaluar el impacto de los ingresos y gastos del gobierno (local) tanto en mujeres como en hombres, en niñas y en niños. Estas iniciativas también se conocen como "presupuestos de mujeres", "presupuestos enfocados al género" y "presupuestos con perspectiva de género".

¿Por qué es importante el Presupuesto de Género (PG)?

- El PG puede ayudar a mejorar la gobernanza económica y la gestión financiera. Al mirar los presupuestos a través de una lente de género, se ve claramente dónde la recolección y distribución de los recursos financieros públicos es desigual e ineficiente. También muestra cómo la discriminación afecta al desarrollo nacional.
- El PG puede proporcionar retroalimentación a los gobiernos sobre si se satisfacen las necesidades de los diferentes grupos de mujeres y hombres, niñas y niños.
- Para aquellos que están fuera del gobierno, como las organizaciones de defensa y las organizaciones de la sociedad civil, el PG puede usarse para fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación.
- También deberían proporcionar datos que puedan ser utilizados para la incidencia.
- Para quienes trabajan tanto dentro como fuera del gobierno, el trabajo presupuestario de género proporciona información que permite una mejor toma de decisiones sobre cómo deben revisarse las políticas y prioridades al igual que los recursos que se necesitan para lograr los objetivos que buscan la igualdad de género.
- Las iniciativas presupuestarias ciudadanas sensibles al género complementan las estrategias anticorrupción.
- Pueden ser usados para informar sobre el progreso del gobierno en el cumplimiento de los compromisos, recomendaciones y planes de acción nacionales e internacionales relacionados con el género (como por ejemplo, políticas nacionales de género, los ODS y la CEDAW).

Aclaraciones sobre el Presupuesto de Género que es y que no es:

- El PG no se trata de dividir el dinero del gobierno 50-50 entre mujeres y hombres. Esto puede parecer igual, pero a menudo no es equitativo o justo. En cambio, el PG analiza el presupuesto total del gobierno desde una perspectiva de género para evaluar cómo abordará las diferentes necesidades de mujeres y hombres, niñas y niños, y de los diferentes grupos de mujeres y hombres, niñas y niños. Por ejemplo, en el área de la salud, las personas de ambos sexos tendrán necesidades similares

⁵ Adaptado de Budlender, D., Hewitt, G., 2006. 'Engendering Budgets: A Practitioners' Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets' ('Presupuestos en Género: Una guía para profesionales sobre la comprensión y la implementación de presupuestos con perspectiva de género')

- con respecto a la influenza y la malaria, pero las mujeres tendrán mayores necesidades que los hombres en términos de salud reproductiva.
- De manera similar, el PG no tiene como objetivo crear presupuestos separados para abordar las preocupaciones sobre las mujeres o sobre género. Las asignaciones especiales para mujeres y género a veces son útiles para abordar necesidades específicas, pero son de uso limitado si el resto del presupuesto sigue privilegiando a algunos ciudadanos por encima de otros.
 - El PG trata de garantizar que cuando los recursos son escasos, los recursos disponibles se utilizan para ayudar a aquellos que son menos capaces de mantenerse por sí mismos. Estimula las nuevas prioridades dentro de los sectores y no solo un aumento en el gasto público general.
 - Contar con una línea presupuestaria separada dentro de los presupuestos de proyectos destinados a actividades que tengan en cuenta las cuestiones de género, como, por ejemplo, la contratación de un/a experto/a en género para desarrollar una estrategia de género, no es un presupuesto de género, sino una asignación del presupuesto a una actividad de género específica. Si la proporción del presupuesto asignado a otras actividades con enfoque de género es muy marginal, esto no puede ser considerada como una iniciativa de presupuesto de género.

Sostenibilidad del Presupuesto de Género

A lo largo de los años, se han realizado iniciativas de PG en varios países, sin embargo, cuando las iniciativas han sido ejercicios puntuales, a veces un solo taller para el personal del gobierno, y sin un seguimiento apropiado suelen ser ineficaces. Tampoco es útil que gran parte del trabajo del PG depende de la asistencia externa. El Presupuesto de Género tiene un impacto potencial si es continuo en lugar de una sola vez, y si es impulsado por los grupos locales en lugar de por los financiadores.

CONSEJO SOBRE LOS RECURSOS: ¿Cómo implementar presupuestos de género?

Mucha información útil sobre este tema, así como sobre algunos marcos comunes utilizados para el Presupuesto de Género por las OSC, pueden encontrarse en la publicación del 2006 'Engendering Budgets: A Practitioners Guide to Understanding and Implement Gender-Responsive Budgets' ('Introducción de Género a los Presupuestos: una guía para comprender e implementar presupuestos sensibles al género') de Debbie Budlender y Guy Hewitt.

Vea la sección [Recursos y herramientas](#) para acceder a esta publicación

Los ODS y el financiamiento para la igualdad de género

Un estudio reciente encontró que las brechas de financiamiento para la implementación de planes de acción nacionales sobre la igualdad de género llegan al 90% (ONU Mujeres, 2015). La movilización de recursos financieros suficientes para la implementación plena de los

compromisos nacionales para la igualdad de género se ve obstaculizada por una serie de factores que incluyen:

- (1) La falta de evidencia sobre las brechas de género y la falta de compromiso político correspondiente para asignar recursos a género;
- (2) La falta de coherencia entre las políticas fiscales y los objetivos de igualdad de género, junto con una débil capacidad para integrar género en los procesos nacionales de planificación y de formulación de presupuestos;
- (3) Insuficiente priorización de la igualdad de género en otras fuentes de financiamiento, como la Asistencia Oficial al Desarrollo (AOD), financiamiento privado e innovador; y
- (4) La falta de mecanismos de responsabilidad pública y monitoreo al igual que para solicitar rendiciones de cuentas a los actores públicos y privados.

CONSEJO: *Financiamiento transformador para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres* es una de las iniciativas emblemáticas y programáticas de ONU MUJERES, diseñada para garantizar que ONU MUJERES apoye a los Estados Miembros para movilizar financiamiento requerido para la implementación del ODS 5 y los objetivos relacionados con la igualdad de género. ONU MUJERES ha identificado cuatro resultados prioritarios para movilizar el máximo de recursos de todas sus fuentes para lograr la igualdad de género en todos los niveles. Para leer más sobre estas prioridades y otros detalles del programa, descargue el resumen del recurso de ONU MUJERES en:

En inglés:

<http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/fpi%20brief-gender-financing.pdf?v=1&d=20160125T163802>

En español: <http://prod.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

Ejercicios interactivos

Los ejercicios para la Sesión 1 se han incluido en el texto de dicha sesión. Los ejercicios que figuran a continuación han sido tomados del informe de EWA-WECE, 2014 "Género en el desarrollo sostenible: Colección de ejercicios de Capacitación para Capacitadores/as (CpC)". Este informe también tiene muchos más ejercicios que pueden ser útiles para la identificación participativa y la planificación de un proyecto.

Galería de problemas y clasificación de problemas (de 1 a 1.5 horas)

Propósito: este ejercicio se divide en dos pasos.

En primer lugar, el ejercicio de la galería de problemas permitirá a los/as facilitadores/as identificar los problemas de mujeres y hombres dentro de la comunidad. La expectativa es

que las mujeres y los hombres reporten diferentes problemas, debido a que tienen diferentes preocupaciones que pueden deberse a la división del trabajo por género y/o de las relaciones existentes entre géneros.

En segundo lugar, la "clasificación de problemas" proporcionará a los/as participantes información sobre las prioridades diferenciadas de mujeres y hombres dentro de la comunidad, con el objetivo de resaltar las necesidades de género existentes.

Metodología:

Las/os participantes mujeres y hombres deben reunirse en grupos separados.

- ✓ A cada grupo se le pide que haga una lista de todos los problemas que experimentan actualmente.
- ✓ De esta lista, las/os participantes deben elegir los cinco problemas que consideran más importantes.
- ✓ Luego, los/as facilitadores deben alentar una discusión entre los/as participantes, para ver si los miembros de un grupo (por ejemplo, los hombres) pueden relacionarse con los problemas enumerados por el otro grupo (el de las mujeres, por ejemplo).
- ✓ Después se le pide a cada participante que vote por los problemas que él o ella sientan que son los más importantes, entre los problemas identificados.
- ✓ Los/as facilitadores deben contar los resultados y alentar una breve discusión entre participantes, para ver si todos están de acuerdo con las prioridades definidas.

Ejercicio del Diagrama de Venn para el Análisis de Grupos Interesados (1 hora)

Propósito: Este ejercicio permitirá a los/as facilitadores identificar los diferentes grupos, organizaciones, instituciones y personas importantes y activas dentro de la comunidad, y evaluar cómo se relacionan entre sí (en términos de provisión de servicios, flujos de información, cooperación, etc.).

El análisis de grupos interesados destacará las diferencias en la participación pública, el prestigio y la toma de decisiones, en función del género y la condición social.

Metodología:

Las participantes mujeres y hombres deben separarse en lo posible.

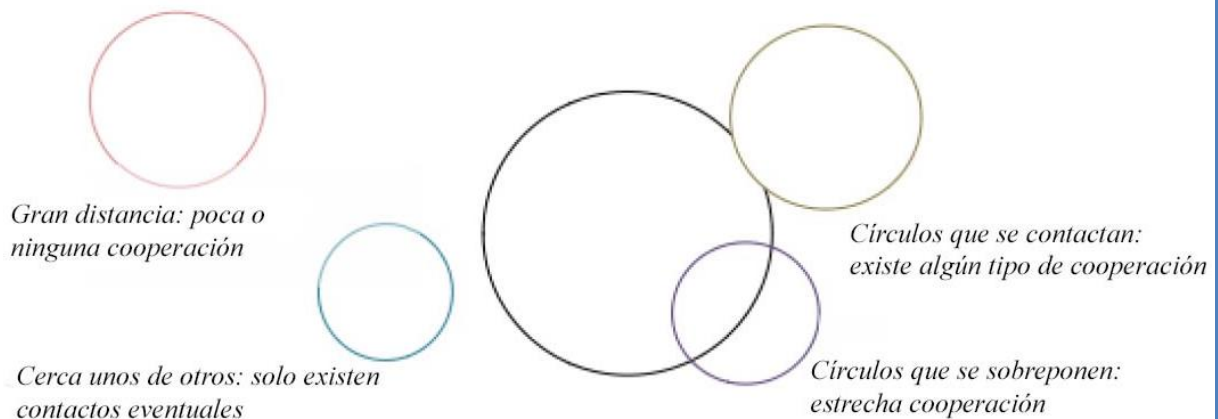
Se les pide a los/as participantes que dibujen un diagrama de Venn (vea la imagen a continuación):

- Un círculo grande en el medio representa la comunidad, aldea o grupo de beneficiarios (o el individuo), mientras que los Grupos Interesados están representadas por otros círculos de diferentes tamaños.
- Cuanto más importante sea el Grupo Interesado, más grande debería ser el círculo.
- El grado de contacto y/o de cooperación entre la comunidad (o el individuo) y las diversas partes interesadas está representado por la distancia entre círculos: por ejemplo, si el individuo está en contacto constante con una institución o un grupo, el círculo que representa debe colocarse dentro de su

propio círculo. La superposición de círculos indica una cooperación estrecha, los círculos cercanos pero que no se tocan indican contactos sueltos o espontáneos, etc.

- Si ciertas instituciones o grupos excluyen un género (por ejemplo, clubes de hombres), deben marcarse con un símbolo especial.
- Lo mismo para las instituciones o grupos que excluyen a las personas pobres.
- El poder, el empoderamiento y la falta de poder causados por el aislamiento se hacen visibles.

Ejemplo de cómo se ve un diagrama de Venn en un análisis de grupos interesados:



Recursos y herramientas sobre habilidades organizacionales

1. **Organisational Self-assessment Tool**, WECF, 2013. *This is a useful tool for a NGO or CSO to develop and improve its work.*
(Herramienta de autoevaluación organizacional, WECF, 2013. Esta es una herramienta útil para que una ONG o una OSC desarrolle y mejore su trabajo.)
www.wecf.eu/download/2015/November/FinalPartnerassessmenttoolSep.2013-final.pdf
2. **Policy Development Manual**, GWA, 2003. *A step-by-step guideline for organisations interested in developing a gender policy and doing a gender scan or audit*
(Manual de Políticas para el Desarrollo, GWA, 2003. Una guía paso a paso para las organizaciones interesadas en desarrollar una política de género y hacer un análisis o una auditoría de género)
<http://genderandwater.org/en/gwa-products/policy-influencing/policy-development-manual/view>
3. **Women2030 Media Training Toolkit**, GFC, 2017 (with introductory note by GWA on Gender and Media)

(Women2030 Herramienta de Capacitación en Medios, GFC, 2017 (con la nota introductoria de GWA sobre Género y Medios)

<http://globalforestcoalition.org/women2030-media-training-toolkit/>

4. **ToT on Gender Mainstreaming in IWRM, GWA (2002): Module 3 on Mainstreaming Gender in the Project Cycle, and Module 5: Gender Mainstreaming in Organizations and Policy Process.**

(CpC sobre la incorporación de la perspectiva de género en GIRH, GWA (2002): Módulo 3 sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto, y Módulo 5: Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones y proceso político.)

<http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/tot-modules>

5. **Gender in Sustainable Development: Collection of Exercises for Training of Trainers (ToT), EWA and WECF, March 2014**

(Género en el desarrollo sostenible: Colección de ejercicios para la formación de formadores (ToT), EWA y WECF, marzo de 2014)

<http://www.wecf.eu/english/publications/2014/gendertrainingmanual.php>

6. **'Engendering Budgets: A Practitioners' Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets' by Debbie Budlender and Guy Hewitt, 2006.**

('Presupuestos de género: Guía para practicantes sobre la comprensión y la implementación de presupuestos con perspectiva de género' por Debbie Budlender y Guy Hewitt, 2006)

<http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/e/n/g/engendering-budgets-a-practitioners-guide-to-understanding-and-implementing-genderresponsive-budgets>

7. **40 Tools for Institutional Development and Organisational Strengthening, MDF Training and Consultancy BV, 2004 Includes several tools including a Gender Checklist (pg 94-102) which assesses organizational performance from a gender perspective**

(40 Herramientas para el Desarrollo Institucional y el Fortalecimiento Organizacional, MDF Capacitación y Consultoría BV, 2004 Contiene varias herramientas que incluyen Listas de Verificación de Género (pg 94-102) para evaluar el desempeño organizacional desde una perspectiva de género)

www.build.mk/docs/users/max/40t.pdf

Recursos en Internet sobre habilidades organizacionales

El sitio web de **ONU Mujeres para Financiamiento de Género** tiene mucha información útil y recursos sobre financiación de género

En inglés: <http://gender-financing.unwomen.org/en>

En español: <http://gender-financing.unwomen.org/es>