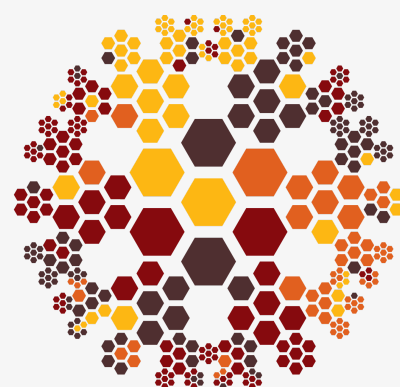


**Círculo de
herramientas**
para la integración
de la perspectiva de
género en el diseño,
implementación y
evaluación de
proyectos
comunitarios.

Basada en el manual:
"Filantropía con perspectiva de género"





Comunalía

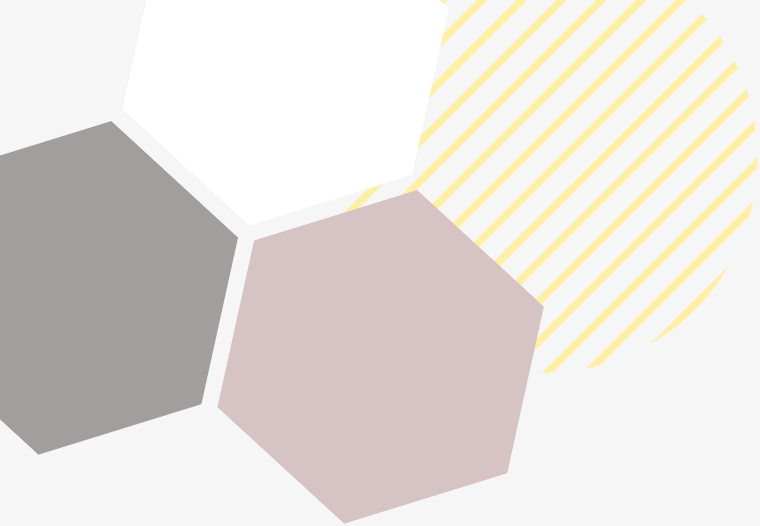
Resultado del proceso de colaboración entre 14 mujeres representantes
de fundaciones comunitarias que participan en Comunalía.
En el marco del proyecto regional “Mujeres, género y filantropía en América Latina y el
Caribe” desarrollado en alianza con WINGS y ELLAS-Mujeres y Filantropía.
Basado en el manual: “Filantropía con perspectiva de género”.

ellas.

Marzo, 2023



Círculo de herramientas para la integración de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de proyectos comunitarios. por COMUNALIA se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Coordinación General
COMUNALIA

Fundaciones Participantes:
COMUNIDAR

Corporativa de Fundaciones

Fundación Comunidad

Fundación Comunitaria Malinalco

Fundación Comunitaria Oaxaca

Fundación Merced Querétaro

Fundación Punta de Mita

Equipo consultor

Ana González Islas

Arturo E. Martínez

Diagramación y diseño

Claudio Elias Villalba

CONTENIDOS

1. Evaluación Pertinencia y adecuación estratégica; validez del diseño; progreso y eficacia del proyecto; adecuación y eficiencia del uso de los recursos; acuerdos de gestión; y orientación al impacto y sostenibilidad.

PÁGINA
9

2. Análisis

Contexto actual

¿Cómo y quién/es tienen el acceso y control sobre los recursos?

Contexto deseado

¿Cómo será la distribución y/o resultados que recibirán las mujeres y niñas con el proyecto o programa?

PÁGINA
12

3. Participación ¿Qué espacios o instrumentos se utilizan para incluir las perspectivas (preocupaciones y/o necesidades) de las mujeres?
¿Quién/es y de qué manera se da seguimiento?

PÁGINA
15

4. Procesos ¿Qué procesos o acciones dirigidas a la promoción de la perspectiva de género se aplicarán?

PÁGINA
18

5. Capacidades Personas tomadoras de decisiones, responsables de asignar/implementar recursos, responsables de operar proyectos o que dirigen actividades ¿cuentan con conocimiento, sensibilidad, habilidades y compromiso en lo relacionado a la perspectiva de género?

PÁGINA
21

Individual

Organización

Alianzas

6. Anexos

- A) Análisis de género en las políticas públicas y participación ciudadana.
- B) Análisis básico de género.
- C) Análisis de viabilidad de soluciones.
- D) Análisis de género en la filantropía comunitaria.
- E) Mi escalera de valores.
- F) Indicador de desempeño de equipo al género (IDEG).
- G) Guía de lenguaje sensible al género.
- H) Ruta de la Interseccionalidad.

PÁGINA
24

7. Glosario

PÁGINA
35

8. Materiales para trabajar

PÁGINA
41

Presentación



Te damos la bienvenida al **Círculo de herramientas para la integración de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de proyectos comunitarios**, creada a través de un proceso colaborativo que integra las visiones, experiencias, trabajo y voz de catorce mujeres representantes de siete fundaciones comunitarias que participan en COMUNALIA. El desarrollo de construcción conceptual fue basado en el manual: "Filantropía con perspectiva de género", adecuando una metodología con enfoque a los Derechos Humanos y adaptada a las necesidades declaradas por las participantes del proceso. A continuación, se detallan las actividades desarrolladas en un periodo de cuatro meses (diciembre 2022 - marzo 2023) en las siguientes etapas:

Planeación

Selección y revisión de la literatura, cronograma y establecimiento de la ruta metodológica.

Identificación de necesidades de las fundaciones asociadas

Diseño y aplicación de un instrumento digital a representantes de las fundaciones inscritas en el proyecto de construcción, para identificar el punto de encuentro en percepciones, necesidades e intereses con la caja de herramientas.

Presentación de objetivos, alcances y metas de la Caja de Herramientas

Un encuentro virtual para incentivar estrategias de creatividad y análisis entre las participantes, generando un diálogo acerca de los conceptos e información del Manual de filantropía con perspectiva de género.

Construcción colectiva entre fundaciones

Dos encuentros virtuales para presentar estrategias en observar, planear y actuar desde el enfoque de género; dando un seguimiento asíncrono a través de un repositorio digital con resúmenes, lecturas y ejercicios entre cada sesión.

Sesiones 1:1

Celebración de encuentros con representantes de cinco fundaciones comunitarias para identificar necesidades generales y específicas, desde sus respectivas áreas de interacción y responsabilidad.

Exploración: Aprendiendo a utilizar la Caja de Herramientas

Presentación de resultados entre participantes del proceso.

Las herramientas orientan un primer paso a la integración de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de proyectos comunitarios. Te invitamos a utilizar el Círculo de Herramientas de manera independiente adaptándolas a tus objetivos y contexto, el orden en como se presentan no es cronológico, ofrece herramientas y técnicas útiles en diferentes etapas del ciclo de proyectos, promoviendo el diálogo y la reflexión en lo individual y colectivo, en rutas actuales y posibles "nuevos" procesos para la incorporación de la perspectiva de género en la participación, organización y toma de decisiones para proyectos comunitarios.

¿Cuáles son los propósitos del círculo de herramientas para la integración de la perspectiva de género?

1

2

3

4

Contextualización	Exploración	Comprensión	Aplicación
Definir e informar los objetivos, dimensiones y habilidades a desarrollar.	Potenciar las habilidades y la información de los procesos a través de actividades experienciales.	Orientar la construcción de reflexiones a través del diálogo y el análisis entre las y los participantes.	Invitar a la ejecución de los aprendizajes desde la cotidianeidad y a evaluar los resultados de cada herramienta.

¿Cuáles son las habilidades que potencia la caja de herramientas?



Recomendaciones para utilizar el círculo de herramientas.



Te invitamos a utilizar la caja de herramientas de manera creativa, interactuando entre tu equipo y con todas las personas que hacen posible el trabajo de la Fundación. El proceso será un viaje de aprendizaje constante, razón por la que proponemos un Círculo de Herramientas, puedes iniciar donde tu horizonte lo decida y regresar cuando sea necesario. Colocamos tres niveles de alcance y desempeño (inicial, intermedio y avanzado), para identificar dónde te encuentras y qué ruta necesitas o deseas iniciar. Determinar el nivel de alcance y desempeño será una "fotografía" a realizar de manera flexible, lo que requiere socializaciones internas y constantes con tu equipo de trabajo, además de externas con donantes, representantes del Consejo o cualquier parte interesada. Los niveles y alcances propuestos son:



Nivel inicial: Primeros pasos en **fomentar la sensibilización** en perspectiva de género entre colaboradoras y colaboradores de la Fundación.



Nivel intermedio: **Diseñar e integrar procesos con perspectiva de género** en el desempeño del equipo de trabajo de la Fundación.



Nivel avanzado: **Evaluar con perspectiva de género** los logros y retos identificados en los resultados de iniciativas y proyectos.

No existe una intención de "alcanzar" un nivel como ideal, todo es perfectible en función de las herramientas que elijas para incorporar la perspectiva de género, ya sea a una área de trabajo, a un perfil particular, a un proyecto, a una iniciativa o a toda una intervención comunitaria. El proceso invita a generar espacios de escucha activa para la reflexión y el diálogo, por lo que te deseamos un viaje fluido y lleno de aprendizajes.

Para su mayor efectividad, puntualmente, te recomendamos:

- 1 **Desarrollar estrategias** de trabajo adecuadas al contexto y necesidades de la Fundación, y de la población que participa con la intervención o proyecto.
- 2 Acordar tiempos y **objetivos de manera colaborada** y gradual.
- 3 **Apoyarte de las hojas de contexto y de recomendaciones** que encontrarás antes de cada herramienta, como opciones y sugerencias para su aplicación.
- 4 **Identificar las palabras resaltadas en color marrón**, son 38 conceptos incorporados en las herramientas y anexos que podrás consultar en el Glosario.
- 5 Revisar las **ideas para la reflexión y acción** que encontrarás con la figura: 🔍
- 6 Al final del documento dispones de las herramientas y anexos para imprimir o trabajar.

Disfruta y vive el proceso.

| ¿Qué encontrarás en cada herramienta?

Contexto de la herramienta

Objetivo de la herramienta, y guía de cómo explorar y desarrollar el contenido.

Recomendaciones de aplicación

Sugerencias para el análisis y la reflexión de su aplicación.

Matriz de la herramienta

Formato propuesto para trabajar o ser adaptado a tu consideración.

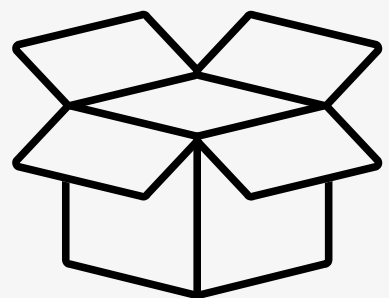
ir más allá...

La metodología de cada herramienta promueve la reflexión y trabajo grupal para que las conversaciones y las acciones se interconecten y enmarquen las capacidades individuales, del equipo, y de todas las personas involucradas en la Fundación para hacer surgir nuevas soluciones. Dedicar tiempo y paciencia para su aplicación es indispensable para "*ir más allá*" de lo que sugerimos como primer paso; te invitamos, además, a fomentar y mantener un diálogo creativo, utiliza material didáctico, pizarras o herramientas virtuales, pon mucho color y entusiasmo a cada actividad. Integra a partir de las experiencias, contextualiza de acuerdo a los perfiles, metas y población participante de cada proyecto, juzga las ideas y no a las personas, elimina etiquetas y cualquier posible distractor. Anímate a proponer otros espacios de reunión, al aire libre tal vez, jugando o haciendo un deporte, la mente y el corazón conectan cuando salimos de nuestra zona de confort; crea y cree pensando "fuera de la caja", colabora para trabajar el Círculo de Herramientas en comunidad.

Infinitas gracias por tu interés,
nos entusiasma mucho contar contigo, así que, ¡aquí vamos!



HERRAMIENTAS



Contexto de la herramienta 1



Evaluación sensible al género



Objetivo

Partir del reconocimiento de que las personas tenemos diferentes roles y responsabilidades dentro de la comunidad, diferente acceso a derechos y a recursos, y así, identificar de qué manera se experimentan discriminaciones y desigualdades distintas. Por lo tanto, la herramienta sugiere un listado de preguntas en seis criterios o dimensiones base para comenzar a registrar, qué y cómo las acciones actuales o por diseñar tienen (o tendrán) un impacto diferente y qué se debería tener en cuenta al realizar evaluaciones.



Exploración

Integra las percepciones de tu equipo incentivando un ejercicio de honestidad con sus respuestas, ya que contribuirán a mejorar los resultados y efectividad de las acciones que de manera individual y/o colectiva llevan a cabo. Cualquiera que sea la actividad de la organización que representas, el ejercicio ayudará a reconocer el impacto real (directo o indirecto, positivo o negativo) de las actividades en las mujeres participantes en algún proyecto o programa, y para identificar vulnerabilidades que no deben ser normalizadas o minimizadas al momento de hacer una intervención comunitaria. Explorarán, además, cómo contribuir desde la Fundación a identificar y abordar necesidades, desafíos y limitaciones específicas, así como oportunidades para el **empoderamiento de las mujeres** y acciones transformadoras.



Desarrollo

Elabora indicadores que permitan la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos. Un proceso de evaluación **sensible al género** implica comprender las desigualdades, las dinámicas de poder y las relaciones sociales y de género, por lo que te sugerimos iniciar con una sesión de “socialización de ideas” entre tu equipo para que en conjunto desarrollen un **“plan para la conversación”** (detallado en las recomendaciones de la herramienta). Un segundo momento puede ser, presentar los hallazgos obtenidos a las personas que forman parte del Consejo y darles a conocer, puntualmente, qué identifican para mejorar y qué necesitan para dar el siguiente paso.

Recomendaciones para la herramienta 1: Evaluación sensible al género

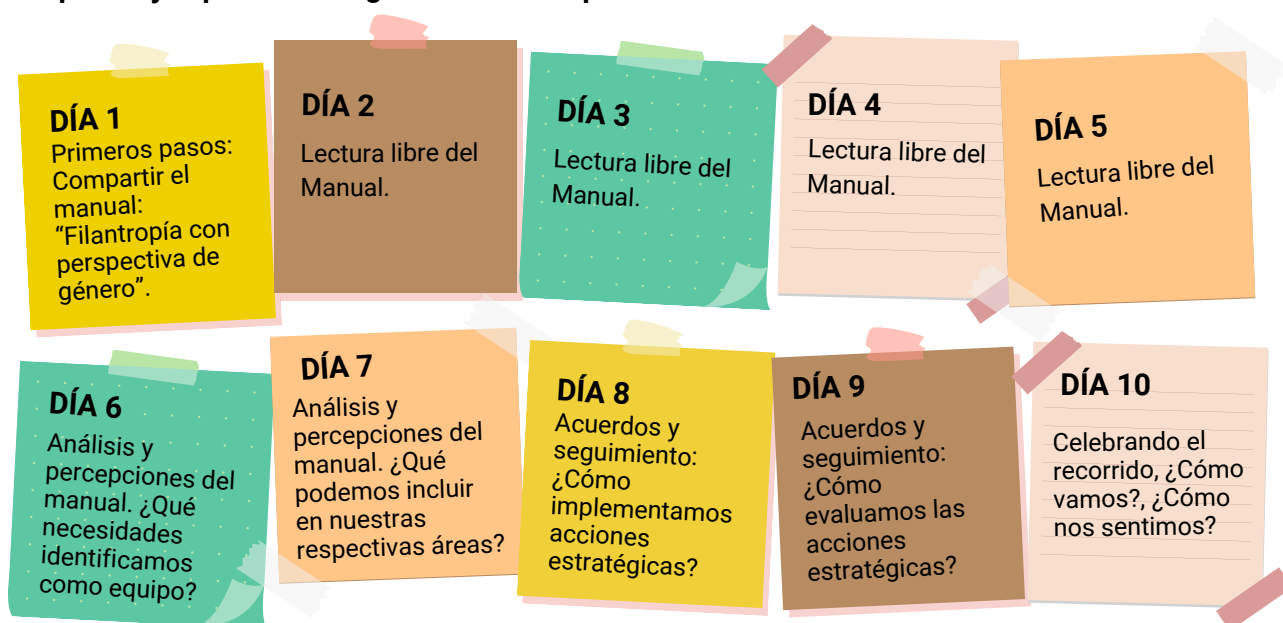
Además de lograr el aprendizaje y favorecer la rendición de cuentas sobre los avances y retos en materia de género, la **evaluación sensible al género** contribuye a que la **población participante** tenga más control y capacidad para **elegir** sobre las decisiones que les afectan directamente.

Genera un “**Plan para la conversación**” que considere aspectos tales como:

- Informar el qué, los cómo y, puntualmente, el para qué.
- Clarificar metas y condiciones de contexto: ¿Dónde se encuentra la Fundación?
- Acordar puntos de medición, tipo y procedimiento.
- Ofrecer apoyo antes y durante el proceso entre todo el equipo.

Del mismo modo, te invitamos a orientar un **cambio organizacional** hacia prácticas internas y externas, que consideren el **Principio de igualdad y no discriminación** como eje de identidad de la Fundación.

Aquí un ejemplo de cronograma del “Plan para la conversación”



Finalmente, genera una lluvia de ideas para acordar objetivos en el análisis de criterios sensibles al género:

- Decidan las tareas prioritarias.
- Planeen en conjunto los cambios necesarios.
- Realicen un plan para determinar los recursos necesarios.
- Establezcan y coordinen reuniones de seguimiento.

Te recomendamos, tomar medidas para evitar la falta de participación y seguimiento sobre los compromisos operacionales en materia de género, siendo fundamental informar a donantes, direcciones, consejos y personas receptoras, acerca de la importante relación entre la **igualdad de género**, el **enfoque multisectorial**, la **interseccionalidad** y otros objetivos de desarrollo y causa como la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, el **empoderamiento de la mujer**, la **participación y toma de decisiones**, entre otros, y por ende, la garantía de los Derechos Humanos.



Consulta la página 26 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer un ejemplo de cómo aplicar el enfoque de Interseccionalidad y el Anexo H, para profundizar en materia de Interseccionalidad.

1 | Evaluación sensible al género

C R I T E R I O S S E N S I B L E S A L G É N E R O	INICIAL	Pertinencia y adecuación estratégica	• ¿Cómo se alinea el proyecto con la propuesta de integración de la perspectiva de género del manual: "Filantropía con perspectiva de género"? • ¿Se incluyó un análisis de género durante la evaluación inicial de necesidades del proyecto?
	INTERMEDIO	Validez del diseño	• ¿El diseño del proyecto considera la dimensión de género en las intervenciones planificadas a través de objetivos, resultados, productos y actividades que apuntan a promover la igualdad de género? • ¿Hasta qué punto los indicadores de resultados del proyecto garantizan la incorporación de la perspectiva de género? • ¿Se llevó a cabo un estudio de base para identificar la división del trabajo entre mujeres y hombres (tanto trabajo remunerado como trabajo no remunerado) sobre el control de los recursos productivos? • ¿Se adapta la estrategia del proyecto a las necesidades y capacidades identificadas de la población participante diferenciada entre mujeres y hombres?
		Progreso y efectividad del proyecto	• ¿Es probable que las mujeres y los hombres participen o se beneficien de manera diferente de las oportunidades que ofrece el proyecto? • ¿Los resultados (efectos de actividades y productos) inciden de manera diferente a mujeres y a hombres? Si es así, ¿por qué y de qué manera? • ¿Qué efectos (esperados/inesperados) es probable que tengan las intervenciones sobre las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y sobre el empoderamiento de las mujeres? • ¿De qué manera los productos y resultados del proyecto contribuyen a la igualdad de género? • ¿El proyecto logró sus objetivos relacionados con el género? ¿Qué tipo de progreso se logró y cuáles fueron los obstáculos? ¿Se eliminó alguna brecha de género? • ¿Existen en el proyecto socios, alianzas o personas tomadoras de decisiones conscientes de los objetivos relacionados al género? ¿Recibieron capacitación y sensibilización en temas de género? • ¿Qué estrategias alternativas hacia la igualdad de género habrían sido posibles o aún son posibles?
		Adecuación y eficiencia en el uso de los recursos	• ¿Cuántos recursos se emplearon en la población participante (niñas, niños, mujeres, hombres)? • ¿Cómo se compara esto con los resultados obtenidos para mujeres y para hombres? • ¿Qué aspecto consideró una evaluación específica de género? • ¿Se asignaron estratégicamente los recursos (fondos, recursos humanos, tiempo, experiencia, etc.) para lograr los objetivos relacionados al género?
		Eficacia de los acuerdos de gestión	• ¿Tiene el equipo de operación del proyecto suficiente experiencia en género? • ¿Se buscó y recibió apoyo técnico de especialistas en género cuando fue necesario? • ¿Se utilizaron las directrices de cómo facilitar la integración de la perspectiva de género en la estructura de la organización sugeridas en las páginas 38 - 40 del manual: "Filantropía con perspectiva de género"? • ¿Cuenta el proyecto con estadísticas desagregadas por sexo que permitan el monitoreo de los resultados relacionados con el género? • ¿El proyecto comunicó efectivamente sus objetivos, resultados y conocimientos (o aprendizajes) relacionados con el género? • ¿Incluyeron mecanismos legales nacionales y/o estatales con el objetivo de la paridad de género (por ejemplo)?
	AVANZADO	Orientación al impacto y sostenibilidad	• ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo en relación a la igualdad de género? • ¿Es probable que los resultados positivos relacionados con el género sean sostenibles?

Contexto de la herramienta 2



Análisis de género



Objetivo

Recopilar datos e información relevante para el programa o proyecto que permita comprender las diferentes necesidades, prioridades y fortalezas, particularmente, de niñas y mujeres que participan en la iniciativa.



Exploración

La matriz sugiere enfocar preguntas hacia las diferentes experiencias de las personas, sus expectativas de vida y desarrollo, así como describir los entornos, las dinámicas e interacciones sociales.

Explora a través de la herramienta, el contexto de las relaciones sociales de la población objetivo y cómo dichas características limitan o brindan oportunidades para abordar la desigualdad (por ejemplo). Un primer paso para la conversación es revisar el archivo de la Fundación y reconocer qué estrategias han sido implementadas en el diseño e implementación de programas o proyectos en términos de **“análisis de género”** y, qué capacidad hay o se requiere para una planificación, implementación y monitoreo **sensible al género**. Puedes incorporar una revisión en conjunto con tu equipo del **Glosario** propuesto en el Manual de filantropía con perspectiva de género, y en el Círculo de Herramientas para crear “un piso común” y familiarizarse con los términos, en ocasiones el no hablar “el mismo idioma” provoca inconsistencia o desinterés por no orientar a una misma vía los esfuerzos de análisis colectivo.



Desarrollo

Te sugerimos hacer un análisis de contexto, eligiendo un tema o población objetivo con la que te encuentres en interés o actualmente trabajando. En la matriz de la herramienta incluimos nueve preguntas “clave”, para concentrar información sobre las diferentes experiencias en determinado entorno o proceso, focalizado a las personas que se asocian al tema que has elegido. Profundiza la reflexión “más allá” de tu área de participación o influencia, con preguntas relacionadas al acceso a los Derechos Humanos, por ejemplo: ¿Cómo afecta una situación de manera diferente a las mujeres que a los hombres?, ¿cómo afecta la misma situación de manera diferente a niñas y a niños? Comparte los resultados y utiliza la **guía sugerida para promover el diálogo entre tus colegas, alianzas o representantes de Consejo** (detallada en la hoja de recomendaciones de la herramienta), para trabajar una línea del tiempo visible para todas las personas, donde invites a escribir brevemente sus respectivas apreciaciones en relación al género dentro de la organización; puedes desglosar la actividad con las siguientes preguntas:

¿Dónde comenzamos? | ¿Dónde estamos? | ¿A dónde queremos llegar?

Recomendaciones para la herramienta 2: **Análisis de género**

A continuación, te presentamos una guía sugerida para promover el diálogo entre tus colegas, alianzas o representantes de Consejo, realizando un rápido **análisis de género** en la organización acerca de los procesos y la cultura que se identifica en la Fundación, sugerimos los anexos E y F como instrumentos de aplicación profunda. Te invitamos a combinar o adaptar la herramienta con temas prioritarios o de interés al público que decidas.



Ideología y valores

Describe los valores de la organización en palabras clave, por ejemplo, qué orientación tienen al futuro en la causa que defienden o promueven. | ¿Se busca un equilibrio entre mujeres y hombres a un nivel de gestión y toma de decisiones? | ¿Hay diferencias entre valores, capacidades y/o oportunidades para mujeres y hombres en las diferentes relaciones y niveles de la Fundación? | ¿Se promueve una **equidad de género**?



Cultura organizacional

¿Cómo se define la cultura organizacional para las personas colaboradoras? | ¿Se identifica una **cultura femenina** o **cultura masculina** en los diferentes niveles o áreas de la Fundación o el Consejo? | ¿Existen campos o áreas de trabajo diferentes para mujeres y hombres? | ¿Existe una **diversidad** de personas en la Fundación?



Personas voluntarias y colaboradoras de la Fundación

¿Qué niveles de jerarquía hay? | ¿En qué niveles están representadas las mujeres y en cuáles los hombres? | ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay respectivamente en los órganos de Dirección? | ¿Qué niveles funcionales hay? | ¿Cuál es la distribución respectiva de mujeres y hombres? | ¿Hay grupos que no existen, por ejemplo población en desventaja de acceso a la igualdad en términos sociales o en términos de sus orígenes (**grupos vulnerados**)?



Actividades

¿Cuáles son las horas de trabajo de las personas en los diferentes niveles? | ¿Hay mucha presión laboral? | ¿A quiénes se les atribuye o quiénes declaran dicha presión? | ¿Se tiene que trabajar fuera del horario laboral habitual? | ¿Estas horas de trabajo afectan de manera diferente a mujeres y a hombres? | ¿Existen esquemas de trabajo flexible acorde a las necesidades de las personas colaboradoras?

2 | Herramienta de análisis de género

	Contexto actual	Contexto deseado
INICIAL	¿Cómo es la distribución del tiempo entre mujeres y hombres?	
	¿Qué grupo o personas tienen acceso a la información?, ¿A través de qué medios?	
INTERMEDIO	¿Quién/es y qué tipo de actividad laboral se desempeña? ¿Quiénes proveen los recursos económicos? ¿Quién/es y en qué los distribuyen?	
	¿Cómo es el acceso a la educación (escolarizada)? Edades, sexo y condiciones de quienes se encuentran en acceso a la educación.	
	¿Existen espacios para la formación (informal y/o formal) de desarrollo de capacidades de las personas?	
	¿Son los servicios de comunicación de fácil acceso y por igual para todas las personas? ¿Qué es diferente?	
AVANZADO	¿A través de qué medios de transporte y en qué condiciones es la movilidad en la localidad?	
	¿El acceso a títulos de propiedad y/o tierra es el mismo para mujeres y hombres?	
	¿Cuál es la división del trabajo entre mujeres y hombres a nivel formal, informal, comunitario y familiar?	

 Revisa el Anexo B para realizar el Análisis de género por problema y, consulta la página 28 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer ejemplos de datos desagregados.

Contexto de la herramienta 3

Participación (voz y diálogo)



Objetivo

Analizar cuáles son las estrategias o métodos participativos que se han utilizado para escuchar (voz) a mujeres y a hombres por separado, o en el mismo espacio. Identificar las formas participativas de recopilar información sobre el acceso a los recursos (por ejemplo) y, cómo se hace para que mujeres y hombres escuchen (diálogo) las perspectivas, inquietudes o necesidades de todas las personas en la comunidad o de la actividad que les involucre.



Exploración

En el ejemplo de la matriz sugerimos un caso donde el equipo se encuentra en proceso de implementar un proyecto de capacitación, dirigido al personal del servicio público de un pequeño municipio. Te invitamos a identificar, qué posibles factores podrían influir en bloquear las actividades o, qué factores dificultarían la precisión y cobertura de los resultados del proyecto, aquí te damos unas ideas con relación al ejemplo de la herramienta:

La democracia participativa en la toma de decisiones públicas, culturalmente continúa siendo cuestionable en algunos espacios, por lo que hacer un análisis de género durante el diseño de un proyecto puede evitar duplicar esfuerzos. En el ejemplo, el equipo operativo no dimensionó las dificultades para iniciar el proyecto dentro del cabildo a causa de las resistencias en aceptar un proceso de capacitación sobre temas de Derechos Humanos; podría ser necesario o de mayor impacto, una iniciativa orientada (antes que la sensibilización), a hacer efectiva la paridad de la participación política entre mujeres y hombres.

El caso refleja la necesidad de involucrar a otros miembros de la comunidad (estudiantes hombres) para facilitar la intervención. En este punto, te sugerimos explorar con tu equipo, cómo en el ejemplo y en otras situaciones de toma de decisiones, las mujeres responderían de manera muy diferente a las preguntas sobre sus actividades económicas y sociales si los hombres están presentes o, si los hombres responden primero a las preguntas, las mujeres pueden permanecer en silencio, incluso si no están de acuerdo o si se coloca información no exacta.



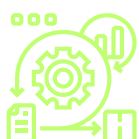
Desarrollo

La matriz de trabajo promueve un análisis a través de tres preguntas asociadas a crear un plan de actividades, el reconocimiento de actitudes o esquemas que bloquean o facilitan la intervención, además, de qué se hace o qué se puede hacer frente a las barreras estructurales que impidan que las mujeres accedan a una igualdad de trato, acceso y resultados.

Genera una conversación entre el equipo responsable de hacer el plan de actividades, la intervención y/o el monitoreo, para reconocer la importancia de elegir tanto un momento, como un lugar que sea conveniente para las mujeres, en entrevistas individuales y grupales o ejercicios participativos de recopilación de información. Las mujeres y los hombres pueden estar menos disponibles durante determinados periodos del año, como los tiempos de cosecha (por ejemplo). Por otro lado, considerar que en las consultas o procesos, las respuestas a las preguntas serán más precisas si las mujeres recopilan información de otras mujeres. Identifica en tu equipo perfiles para facilitar o entrevistar de manera estratégica a las poblaciones con las que se encuentren colaborando.

Recomendaciones para la herramienta 3: **Participación (voz y diálogo)**

Proponemos los niveles: inicial, intermedio y avanzado para potencializar tres habilidades en el diseño y gestión de espacios e instrumentos de participación, que favorezcan el consenso y el diálogo con la población participante. Estas habilidades son:



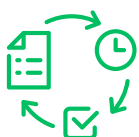
DESARROLLO

El trabajo de la Fundación que representas se encuentra en un proceso de diseño y planeación de intervención alineado a la **sensibilización del género**.



IDENTIFICACIÓN

Se **diseñan procesos** para identificar los alcances y necesidades de la población, los comportamientos y brechas sociales.



GESTIÓN (EVALUACIÓN)

Se ha logrado un diseño, una intervención y, actualmente se evalúan los procesos que favorecen y/o impiden la participación de la población.

¿Cuál es la utilidad de la herramienta?

Encuentra en los resultados de la **Herramienta de análisis de género** (herramienta 2) una oportunidad para identificar qué dimensiones o actividades estás realizando tú y tu equipo en el desarrollo, la identificación o la gestión para la intervención y participación comunitaria; principalmente para prevenir y eliminar la **discriminación por razón de género**, específicamente la **discriminación contra niñas y mujeres**, reconociendo cualquier aspecto de **discriminación directa** y/o **discriminación indirecta**. Te invitamos a revisar el **Anexo A: Análisis de género en las políticas públicas y participación ciudadana** para profundizar en este tema.

Amplía las preguntas en función de los objetivos del proyecto o actividades que estén trabajando, la transición de un nivel a otro implica un proceso de tiempo, dedicación y sobre todo, de constante evaluación. Reconocer objetivamente el nivel de compromiso, experiencia, conocimiento, motivación o recursos, es una oportunidad para realizar un plan de acción **sensible al género**, que integre las principales características y necesidades a solventar. En el ejemplo de respuestas a las preguntas sugeridas, notarás que es necesario diferenciar las intenciones de las realidades, los planes de los hechos actuales y sobre esas diferencias, plantear las metas y los objetivos del plan de acción. El caso sugiere explorar, además de las capacidades internas, las dificultades externas (resistencias de autoridades) y cómo la suma de esfuerzos a través de alianzas (convocatoria a estudiantes) incrementa las posibilidades de abrir y consolidar espacios de diálogo y participación comunitaria.

3 | Participación (voz y diálogo)

Explora: Qué nivel de compromiso, experiencia, conocimiento, motivación o cualquier otro elemento que consideres valioso identificar, se refleja como desempeño **sensible al género** por parte de quienes tienen contacto y mantienen un diálogo con la población participante. El objetivo consiste en reconocer qué necesidades tiene el equipo (internas y/o externas), qué se requiere para garantizar una práctica que incorpore la **perspectiva de género**, facilitando un espacio (por ejemplo) que reconozca e integre la voz y mantenga un diálogo efectivo con la población participante. Al realizar el ejercicio, te sugerimos utilizar un pliego grande de papel para que todas las personas coloquen sus apreciaciones a las preguntas que decidan explorar.

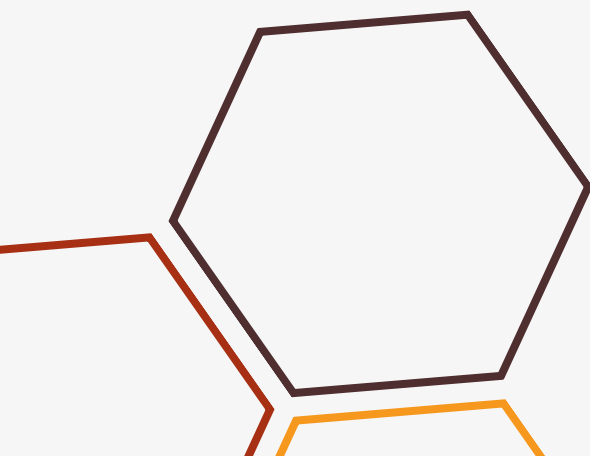
A manera de contexto, encontrarás posibles respuestas a las preguntas sugeridas, basado en un caso supuesto de intervención comunitaria que sirve de ejemplo y se detalla en la hoja de contexto de la herramienta.

NIVEL	Compromiso	Experiencia	Conocimiento	Motivación	Otro:
INICIAL ¿Cómo se desarrolla el plan de actividades (instrumentos, reuniones o convocatorias) sensibles al género?	El equipo hace su mayor esfuerzo al convocar a todas las personas (mujeres y hombres) a las reuniones de planeación del proyecto.	Una persona del equipo ha generado instrumentos de consulta con un enfoque interseccional. Ella puede liderar el proyecto.	Hay capacitación en temas de género, sin embargo, no se han implementado iniciativas en campo.	El equipo se desmotiva porque no hay apoyo de la autoridad local y de acuerdo al contexto, la población requiere ese respaldo.	Recursos: No hay suficiente dinero asignado al equipo operativo del proyecto para mantener las visitas a campo de manera regular.
INTERMEDIO ¿Cómo se identifican las actitudes, la autoridad o el poder de las personas que afectan directa o indirectamente en el proyecto?	Se firmó un acuerdo, aunque no se le ha dado seguimiento.	El cabildo es de nuevo ingreso y sin experiencia previa en el servicio público. El equipo no recibe respuesta a sus invitaciones para celebrar una reunión.	De acuerdo al diagnóstico, las autoridades declaran no tener formación en género. De nuestro equipo se les ofrecerá una capacitación en género impartida por la persona que tiene experiencia en el tema.	Hay dos mujeres en puestos de toma de decisiones, sin embargo, reconocen no tener apoyo de sus compañeros hombres.	Otras alianzas: Se ha hecho contacto con la representante de la comisión de género en el estado para una reunión y presentar la iniciativa, ella se muestra accesible.
AVANZADO ¿Cómo se gestionan los estereotipos o barreras estructurales que puedan impedir que las mujeres, particularmente, se beneficien plenamente del proyecto?	Del equipo operativo todas somos mujeres, y el trato fue diferente cuando se firmó el acuerdo con el presidente del Consejo.	El equipo ha diseñado un plan de capacitación dirigido a las autoridades en el tema de masculinidades.	Necesitamos una persona hombre que imparta el taller diseñado acerca del tema de masculinidades.	Sabemos que lo podemos lograr porque tenemos un plan e indicadores a evaluar.	Otras alianzas: Se ha convocado a hombres estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la universidad del municipio, para participar en el taller de capacitación.

Contexto de la herramienta 4



Procesos	
 Objetivo	Fomentar el análisis de género con el diseño de estrategias específicas que consideren la elaboración y verificación de indicadores sensibles al género, para así, garantizar la igualdad de oportunidades de la población meta del programa o proyecto; y al identificar efectos no deseados y que afecten negativamente, demostrar capacidad operativa para hacer cambios en las actividades (procesos) del proyecto.
 Exploración	En la matriz encontrarás 10 dimensiones sugeridas que podrías alinear a procesos que respondan a la pregunta: ¿Cómo integran y reportan el género en la Fundación donde participas? Adapta o incluye otros elementos que sean de tu interés o para tu equipo. Es importante encontrar la oportunidad de analizar y reflexionar de manera constante en todos los aspectos de la planificación, implementación y revisión (monitoreo o evaluación) de programas y proyectos.
 Desarrollo	La aplicación de la herramienta es recomendada como un instrumento participativo entre todas las personas que intervienen en los programas o proyectos de la Fundación, se sugiere formalizar el uso de la herramienta para que, eventualmente, se integre en un análisis social más amplio de programas y proyectos junto con el análisis de sostenibilidad, de pobreza o de cualquier otro tema de interés o que se trabaje de manera parcial o total desde la organización. Por cada dimensión que decidas explorar y desarrollar de manera específica, te sugerimos regresar al "Plan para la conversación" para integrar los elementos que consideren opcionales, necesarios o urgentes de eliminar o incluir en los procesos de diseño, implementación y/o evaluación.



Recomendaciones para la herramienta 4: Procesos

Proponemos un auto-diagnóstico de incidencia en procesos (intervenciones), de acuerdo a las siguientes características:

INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO
Algunas de las intervenciones pueden incorporar la perspectiva de género y el derecho a la igualdad de manera superficial. <i>¿Qué oportunidades propones para generar alianzas o estrategias para incorporar la perspectiva de género?</i> ¡Socializa tus ideas y haz equipo! siempre hay otras manos para sumar esfuerzos.	La mayoría de las intervenciones incorporan la perspectiva de género, con algunas intervenciones que declaran el derecho a la igualdad como parte de los procesos. ¡Lo estás haciendo bien, sigue adelante!	Todas las intervenciones incorporan la perspectiva de género y están enfocadas a garantizar el trato, el acceso y los resultados en términos de igualdad. ¡Queremos conocer de tus procesos! Comparte los aprendizajes.

Una vez que identifiques las características en los procesos de tu equipo, área o intervención, asocia cada elemento de **integración y reporte**, es decir, cómo se incluye dicho elemento en los procesos de la Fundación y cómo se reporta a la comunidad, a donantes, y en general. Realiza un análisis y determina el nivel (inicial, intermedio o avanzado) en que se encuentra.

Por ejemplo, en *Identificación de brechas de desigualdad de género* ¿qué elementos reconoces?:

Elemento:	<i>Identificar brechas de desigualdad de género.</i>
Integración: (cómo se incluye)	<i>La asignación de recursos para la población participante condiciona demostrar un título de propiedad.</i>
Reporte: (cómo se informa)	<i>Se entrega mensualmente un informe sin la presencia de una persona del comité de ciudadanía, no se fomenta la transparencia.</i>
Análisis: (qué información se toma en cuenta)	<i>Los resultados del proyecto no incluyen un análisis de la calidad de recursos y cómo han beneficiado de manera diferente a niñas y niños.</i>
Nivel de trabajo y desempeño: (Inicial, intermedio o avanzado)	<i>Las oportunidades y los beneficios no son igual para todas las personas.</i>

Comparte cada matriz con tu equipo de trabajo con el fin de socializar ideas para transitar de nivel, diseñando creativamente estrategias y proponiendo acciones concretas y medibles.

 Revisa el Anexo G para conocer cómo puedes integrar un lenguaje sensible al género en tus informes, reportes y comunicación de iniciativas.

4 | Procesos

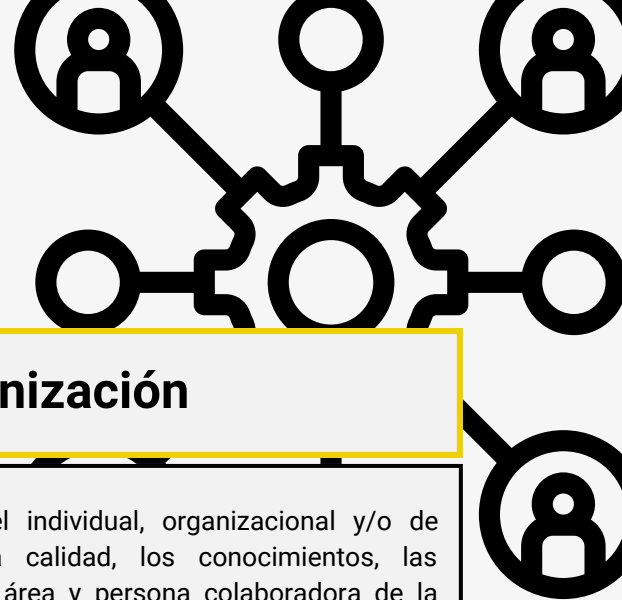


¿Cómo integramos y reportamos el género?	Selecciona el nivel de trabajo o desempeño (inicial, intermedio, avanzado)		
Recopilación y presentación de datos desagregados.			
Uso de las estadísticas desagregadas por sexo para aplicar un "análisis de género" .			
Identificación de brechas de desigualdad de género.			
Identificación de prácticas de desigualdad y discriminación.			
Reconocimiento de necesidades actuales.			
Estrategias inmediatas por diseñar, implementar y realizar una evaluación específica de género .			
Diagnóstico integral y colaborativo entre la población participante.			
Consulta y diálogo permanente con población participante.			
Diseño de actividad (plan, programa o proyecto) para abordar el problema.			
¿Qué tipo de cambio se pretende? (legal, político, cultural, de servicios, otro)			



Consulta las páginas 49 y 50 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer cómo puede aplicarse una mirada de género en un proyecto de educación.

Contexto de la herramienta 5



Capacidades de la organización



Objetivo

Diseñar un **plan de desarrollo** a nivel individual, organizacional y/o de alianzas, integrando y mejorando la calidad, los conocimientos, las habilidades y el compromiso en cada área y persona colaboradora de la Fundación, para así garantizar que las desigualdades de género no se refuercen en los distintos procesos, servicios o productos generados de programas o proyectos comunitarios.



Exploración

La herramienta pretende que se identifique y reconozca la dinámica de **género** que se vive dentro y fuera de la Fundación, cómo se comprende el **género** y el derecho a la igualdad y qué barreras existen o qué prácticas se llevan a cabo sensibles al género.

Explora desde la **sensibilización**, en repensar las reglas, las prioridades y los objetivos institucionales, y en una redistribución sustancial de los recursos con **perspectiva de género**.



Desarrollo

Comienza por integrar las directrices de tu plan de desarrollo, analiza y define en conjunto con tu equipo, ¿qué quieren asegurar?, ¿qué brechas buscan reducir y/o eliminar?, ¿por quién o quiénes deciden comenzar y por qué?, ¿cómo evaluar y monitorear el proceso?

Algunas ideas para comenzar a realizar tu “**plan de desarrollo**” las encuentras en la hoja de recomendaciones de la herramienta, además, puedes incentivar el generar conocimientos y aprendizajes a partir de:

- Conceptos clave de género.
- Concepto de igualdad de género y análisis de las normas internacionales.
- Concepto de **empoderamiento de la mujer**.
- Enfoque y perspectiva de género.

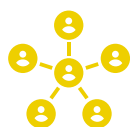
Ampliamente recomendamos la **Investigación para comprender mejor la situación regional y contribuir a aumentar y mejorar los recursos disponibles para las organizaciones de mujeres y del movimiento feminista en la región**. Disponible en: <https://www.ellasfilantropia.org/>

Recomendaciones para la herramienta 5: **Capacidades de la organización**

Es indispensable crear espacios de confianza, acercamiento y reflexión colectiva entre quienes forman parte de la organización, en cualquier nivel operativo, administrativo o de dirección. Te invitamos además, a involucrar parcial o totalmente (de manera gradual) a personas estratégicas que de manera externa o lateral se encuentran colaborando con la Fundación. Aquí te compartimos algunas sugerencias para comenzar a realizar tu **"plan de desarrollo"**.



- Elabora de manera participativa una estrategia de cambio en la cultura organizacional, crea pizarras virtuales, buzones físicos para incorporar ideas, percepciones, inquietudes y experiencias, entre otras.



- Genera espacios formales e informales de reflexión y análisis para que el equipo trabaje desde sus vivencias personales y profesionales todo el tema de género; tal vez un club de lectura mensual sea un primer paso o la organización de un cine debate con películas como *"Out of a Jam"*.



- Lleva la conmemoración de "días internacionales" a "otro nivel", con actividades alternativas que favorezcan la reflexión y el cambio.



- Diseña un plan de capacitación en habilidades de comunicación o liderazgo (con diferentes niveles y adaptado a las diversas necesidades).



- Elabora un plan de trabajo anual por área, que aborde los valores de la organización en el marco de la conmemoración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos o la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (por ejemplo).



- Establece un mes, semana o, "día de la igualdad en la Fundación" y convoca a diseñar y ejecutar actividades en torno al tema.



Consulta la páginas 38, 39 y 40 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer más acerca de cómo integrar la perspectiva de género en la organización.

5 | Capacidades de la organización

Plan de desarrollo: Genera un espacio de diálogo entre las personas que participan dentro de la Fundación Comunitaria para socializar las siguientes dimensiones de capacidades en lo individual, a nivel organizacional y con las alianzas actuales o potenciales.

INDIVIDUAL

Fortalecimiento de capacidades de las y los integrantes de la organización, para promover la perspectiva de género , la diversidad y la inclusión en sus respectivas áreas de responsabilidad laboral.	Aumento de las capacidades y /o cobertura para brindar asistencia técnica u otro tipo de apoyo con perspectiva de género .	Procedimientos formales a través del monitoreo y evaluación del desempeño sensible al género .
Inicial	Intermedio	Avanzado

ORGANIZACIONAL

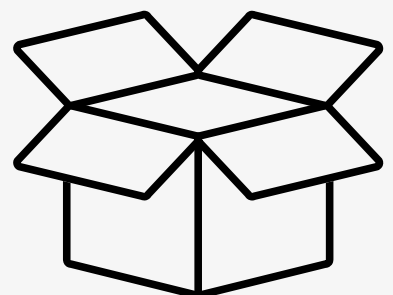
Comunicación sensible al género , libre de estereotipos y discriminación.	Revisión y/o corrección de políticas, procedimientos y prácticas internas para garantizar el principio de igualdad y no discriminación .	Diseño e implementación de mecanismos para aumentar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles y áreas del Consejo, administración, dirección, operación y voluntariado.
Inicial	Intermedio	Avanzado

ALIANZAS

Diseño metodológico y/o conceptual de informes o reportes de experiencias o investigaciones compartidas, con datos y análisis de género .	Aumento en el acceso de las mujeres a los recursos económicos a través de proyectos e iniciativas compartidas.	Diseño de políticas, sistemas, presupuestos y/o procesos compartidos para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos o programas nacionales o regionales.
Inicial	Intermedio	Avanzado



ANEXOS



ANEXO A

Análisis de género en las políticas públicas y participación ciudadana

¿Qué barreras a la participación y productividad de las mujeres se identifican?				
 Culturales	 Discriminación directa en la legislación	 Discriminación indirecta en políticas y servicios	Acceso limitado a las oportunidades, causadas por... (describe cada aspecto)	
			Bajo nivel de educación	
			Alto índice de pobreza	
			Poco o nulo acceso a la salud de calidad	
			Trabajos de crianza y cuidados no remunerados	
			Violencia estructural contra las mujeres	
			Infraestructura y/o servicios inadecuados	
Otro				
Genera un resumen de los resultados dirigidos a la población participante y qué cambios significativos del contexto se lograrían con la implementación del proyecto o programa. Te sugerimos abrir un espacio de diálogo con tu equipo de trabajo para identificar los hallazgos de las Políticas transformadoras que se buscan colocar con la iniciativa.				

🔍 Consulta las páginas 57, 58 y 59 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para identificar casos de desarrollo de capacidades y de liderazgo como ejemplos de políticas transformadoras.

ANEXO B

Análisis básico de género por problema identificado



Problema identificado (escasez, discriminación, violencia, violación de los DD.HH., segregación)	¿A cuántas personas afecta?		¿Cómo afecta?			
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	NIÑAS	NIÑOS
Las mujeres no participan en la organización/ toma de decisiones de la comunidad.						
Acoso y violencia escolar.						
Abandono escolar de niñas, niños y adolescentes.						
Violencia estructural.						
Violencia cultural.						
Violencia simbólica.						
Violencia de género.						

 Consulta la página 46 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para identificar algunas críticas a las que te puedes encontrar y cómo transformarlas en oportunidades para la conversación y sobre esa idea, ampliar las perspectivas acerca de cómo afecta una problemática a mujeres y cómo afecta a hombres.

ANEXO C

Análisis de viabilidad de soluciones:

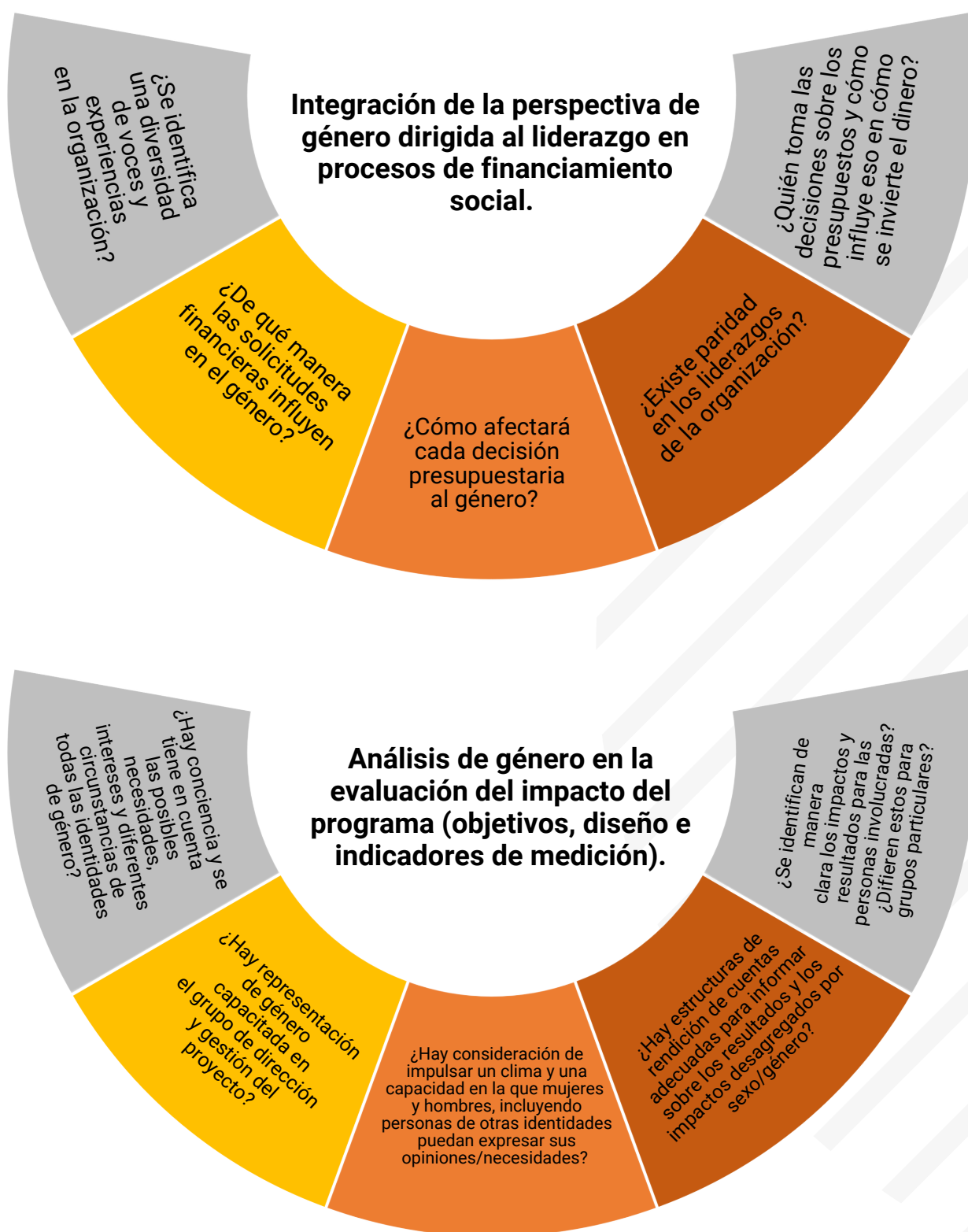
Integra en la planeación de proyectos alguna/s de las siguientes dimensiones para ampliar la posibilidad de incorporar la perspectiva de género. En la descripción de cada apartado encontrarás posibles directrices de análisis, profundiza con información estadística disponible de acuerdo a la población objetivo o tema a trabajar.

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
Población participante	Oportunidades o resultados a hombres y mujeres por igual. ¿Involucra en mayor medida a los hombres? ¿Involucra en mayor medida a las mujeres?
Triada de igualdad	Fomenta la igualdad de trato, acceso y resultados a los objetivos planteados y rompe las formas tradicionales de control de los recursos.
Aumento de ingresos	Mejora las condiciones de vida (empoderamiento económico de las mujeres).
Filantropía comunitaria	Promueve el involucramiento de la población en el compartir y otorgar recursos financieros, mano de obra, conocimientos y/o experiencia.
Técnica y socialmente factible	La solución es adecuada al contexto de la comunidad, y su implementación es técnicamente posible.
Línea de tiempo	¿Es una solución a corto o largo plazo?
Recursos locales	¿Hay recursos disponibles en la comunidad para resolverlo?
Sostenibilidad	¿Se mantendrá el resultado una vez concluido el proyecto?
Participación colectiva	Se trata del total o una parte de la población, ¿el 50% involucra a mujeres?
Toma de decisiones	Promueve la participación de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
Otra	Coloca cualquier otra dimensión útil para el análisis.

 Consulta las páginas 51 y 52 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para integrar a este anexo información de cómo evaluar con perspectiva de género.

ANEXO D

Análisis de género en la filantropía comunitaria



🔍 Consulta la página 30 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer cinco ventajas fundamentales al incorporar en proyectos o programas la perspectiva de género.

Mi escalera de valores

1. Haz una lista de los diez valores que te representan, sin tomar en cuenta el orden o prioridad escríbelos de lado del recuadro amarillo. (*observa los valores de ejemplo*)
2. Realiza un "cruce" vertical por cada valor, ejemplo: entre tu valor 1 y 2 cuál consideras más importante, entre el 1 y el 3 cuál, y así sucesivamente. (*revisa los cruces de ejemplo*)

[illegible][illegible]

4. Escribe tus tres principales valores, y reflexiona con tu equipo de trabajo: ¿De qué manera han llevado el **principio de igualdad y no discriminación** a la vida personal?, ¿Qué posibilidades les ofrece la Fundación para vivir sus valores entre el equipo y sus respectivas responsabilidades?, ¿Cómo se reflejan en tu liderazgo y en tu equipo?

1. _____
2. _____
3. _____

ANEXO F

IDEG: Indicador de desempeño de equipo al género

Instrucciones:

1. De cada dimensión, lee las afirmaciones y decide en qué porcentaje consideras se encuentra el trabajo actual de tu equipo, tu desempeño o el total de la Fundación.
2. Suma cada porcentaje y divídelo entre 3. El resultado señálalo con un punto de acuerdo a la línea que corresponda en la *tela de araña*. Une los ocho puntos y reflexiona con los resultados de tu equipo: ¿dónde se encuentran?, ¿qué dimensiones deberían comenzar a fortalecer? Cambia los criterios y dimensiones según las necesidades identificadas.

No.	Pregunta	0%	25%	50%	75%	100%
1	Diseño, identificación y diagnóstico					
1.1	En las iniciativas, hay seguridad de que la información relativa a las mujeres la han aportado las propias mujeres.					
1.2	Se identifican obstáculos de contexto con relación al ejercicio de los derechos económicos, políticos, y civiles de las mujeres.					
1.3	Se describen las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los entornos familiar, político y productivo.					
2	Diseño: Marco lógico					
2.1	Se valida la planificación con las mujeres y con los hombres a quienes va a incidir el proyecto.					
2.2	Están reflejados los intereses, necesidades, y roles de mujeres y hombres en la participación de la iniciativa y/o proyecto.					
2.3	Se analizan los efectos perjudiciales que puedan tener las mujeres con el proyecto, al considerar las actividades productivas y reproductivas.					
3	Ejecución: Personal					
3.1	El personal del proyecto ha trabajado previamente con perspectiva de género .					
3.2	Se ha planificado algún curso de género para TODO el personal de la organización.					
3.3	Existe un equilibrio de género en la plantilla de colaboradoras/es en la organización.					
4	Ejecución: Operatividad					
4.1	El proyecto asegura el acceso y control de parte de las mujeres de las tecnologías y recursos materiales del proyecto.					
4.2	La participación de las mujeres se estructura organizativamente de manera formal y bien remunerada.					
4.3	De haber modificaciones en la carga de trabajo (aumenta), también se incrementa la remuneración.					

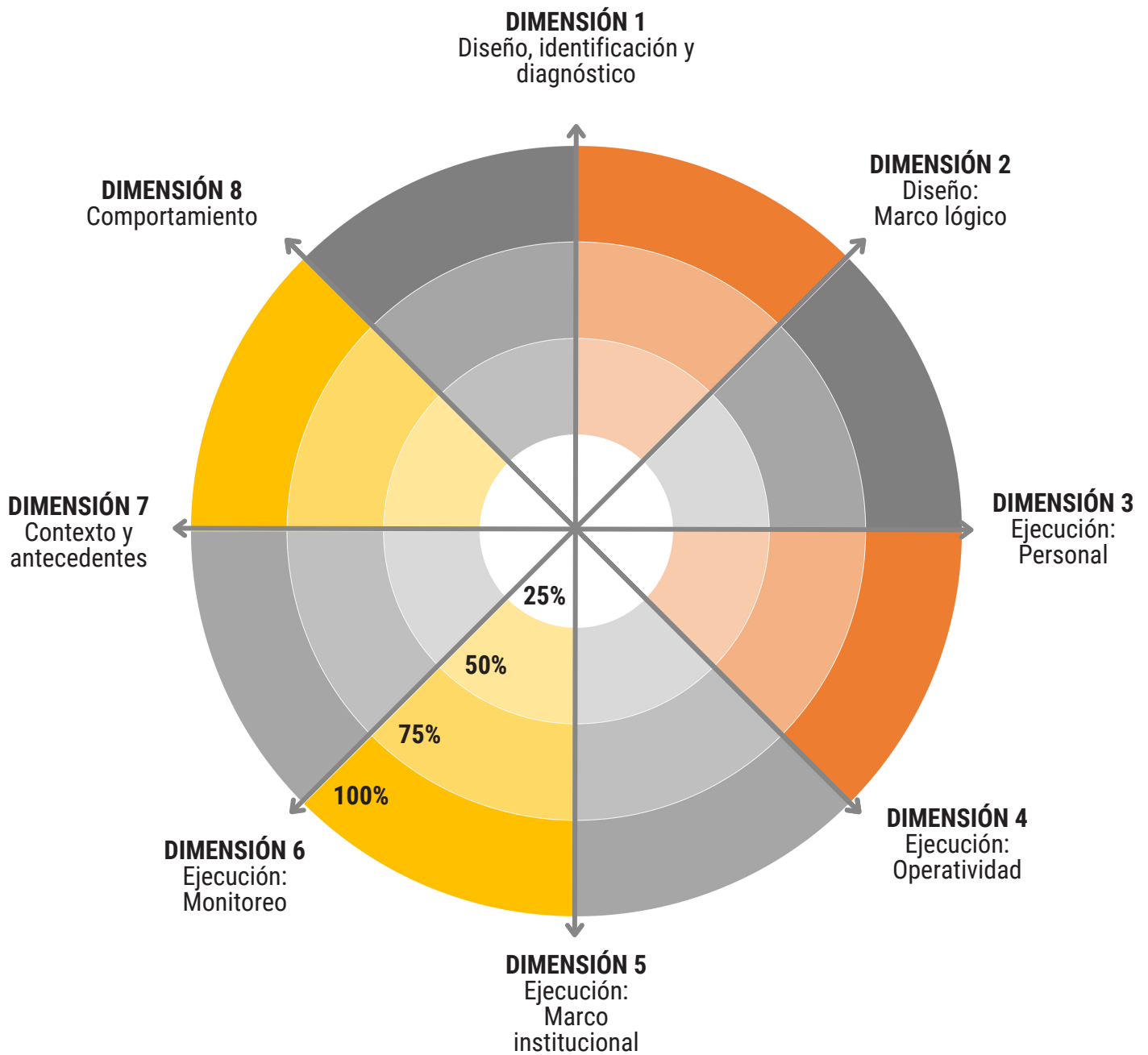
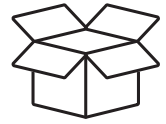
ANEXO F

IDEG: Indicador de desempeño de equipo al género

No.	Pregunta	0%	25%	50%	75%	100%
5	Ejecución: Marco Institucional					
5.1	Existe voluntad institucional para integrar la perspectiva de género en los proyectos.					
5.2	La cultura institucional permite que se converse sobre temas de género a un nivel alto de importancia.					
5.3	Existe presupuesto específico para temas de género a nivel institucional: Ej. Formación de personal, áreas de lactancia etc.					
6	Ejecución: Monitoreo					
6.1	Se cuenta con una recopilación de datos desagregados por sexo en el proyecto.					
6.2	El diseño en términos de referencia para las contrataciones del proyecto cuenta con procedimientos para integrar la perspectiva de género .					
6.3	Se ha integrado la revisión de impactos del proyecto sobre las necesidades e intereses de las mujeres.					
7	Contexto y antecedentes					
7.1	Las iniciativas y/o proyectos contemplan políticas gubernamentales sobre Derechos Humanos.					
7.2	Se identifican contextos socio-culturales (visiones, expectativas, obstáculos) de la comunidad.					
7.3	Se corrigen los desequilibrios de género a través de la satisfacción de las necesidades de mujeres y hombres.					
8	Comportamiento					
8.1	La comunicación verbal y escrita con lenguaje sensible al género se percibe en todo el personal de la organización.					
8.2	La comunicación externa de la organización refleja una imagen libre de estereotipos y discriminación.					
8.3	La comunicación interna de la organización refleja una imagen libre de estereotipos y discriminación.					

ANEXO F

|Tela de araña: IDEG



Consulta las páginas 64 y 65 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer: Cómo puedes adoptar un liderazgo en la filantropía con enfoque de género y de esta manera, encontrar otras dimensiones en el ejercicio propuesto en este anexo.

ANEXO G

Guía de lenguaje sensible al género

¿Por qué utilizar un lenguaje sensible al género?

Para abordar la desigualdad de género, se recomienda evitar hablar en términos masculinos genéricos, excluyendo a las mujeres o reflejando suposiciones de **estereotipos de género**.

El lenguaje **sensible al género** se relaciona con el uso del lenguaje escrito y hablado para que las mujeres y los hombres reciban un trato, acceso y resultados de igualdad en términos de valor, dignidad, integridad y respeto.

El uso de un lenguaje sensible al género busca:

- Hacer que sea más fácil ver diferencias importantes entre las necesidades de mujeres y hombres;
- Cuestionar las suposiciones inconscientes que las personas tienen sobre los roles de género;
- Sensibilizar sobre cómo el lenguaje afecta nuestro comportamiento;
- Hacer que las personas se sientan más cómodas expresándose y comportándose en formas que antes no se consideraban "típicas" de su género; eliminando cualquier posibilidad de discriminación por **expresión de género** o **identidad de género**.

Escala de inclusión en el lenguaje:

EVITAR	CONSIDERAR CUIDADOSAMENTE	FAVORECER
Lenguaje sexista, discriminatorio por género o con sesgo de género	Lenguaje de género neutro	Lenguaje sensible al género

¿Dónde nos encontramos?

Usa la siguiente guía para hacer un diagnóstico general en la comunicación de quienes integran la Fundación.

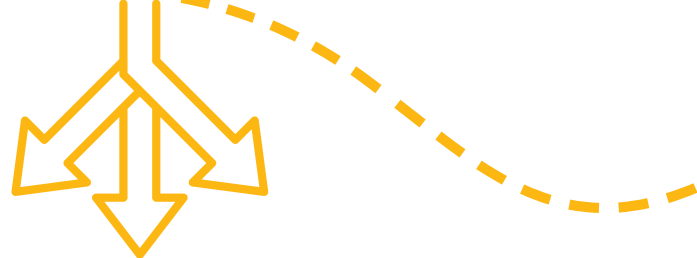
¿Identifican y analizan los estereotipos para evitar reproducirlos a través del lenguaje escrito y/o verbal?	
¿Diseñan e implementan activamente formas inclusivas tanto para mujeres como para hombres?	
¿La comunicación refleja que mujeres, hombres y quienes se identifican con un género no binario son personas independientes de igual valor, dignidad, integridad y respeto?	
¿Evitan términos que puedan ser condescendientes o menospreciadores hacia un género?	
¿Evitan usar "hombre" o "él" para describir las experiencias de todas las personas?	
¿Incorporan las consideraciones del Manual: "Filantropía con perspectiva de género"?	
¿El lenguaje utilizado evita la subordinación, colocando a un género como personas inferiores?	
¿La comunicación facilita que las mujeres sean visibles en la vida pública?	

¿Quieres saber más?

Consulta la Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>

ANEXO H

Ruta de la Interseccionalidad



Considera la siguiente ruta de preguntas, como un primer ejercicio para incorporar un enfoque interseccional en las etapas de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de un proyecto o iniciativa. El objetivo es orientar una reflexión para identificar características y posibles barreras de estructura, identidades, discriminaciones y/o exclusiones; sin embargo, es necesario reconocer que las preguntas son sugeridas y no exhaustivas. Te invitamos a profundizar y adaptar de acuerdo con las necesidades de contexto de la intervención comunitaria y de la Fundación que representas.



Reconocimiento de la participación individual y del equipo:

- ➔ ¿Qué identidades, privilegios y/o posiciones de poder reconoces en ti y como equipo en relación con los temas de la iniciativa ?
- ➔ ¿Tú o algún miembro del equipo pertenece al grupo o población participante de la iniciativa?
- ➔ ¿Directamente afecta a alguien del equipo el problema o problemas por los que se trabaja?



Exploración de identidades:

- ➔ ¿Qué identidades específicas se cruzan en las mujeres que participan o participarán en el proyecto? (por ejemplo, mujer afromexicana, madre soltera, mujer migrante, etc.)
- ➔ ¿Hay subgrupos de mujeres o identidades que pasan o han pasado desapercibidas? (por ejemplo, mujeres trans, mujeres jóvenes, mujeres adultas mayores, mujeres con discapacidad, entre otras)
- ➔ ¿Cómo se integran o integrarán las identidades identificadas en el diseño del proyecto?



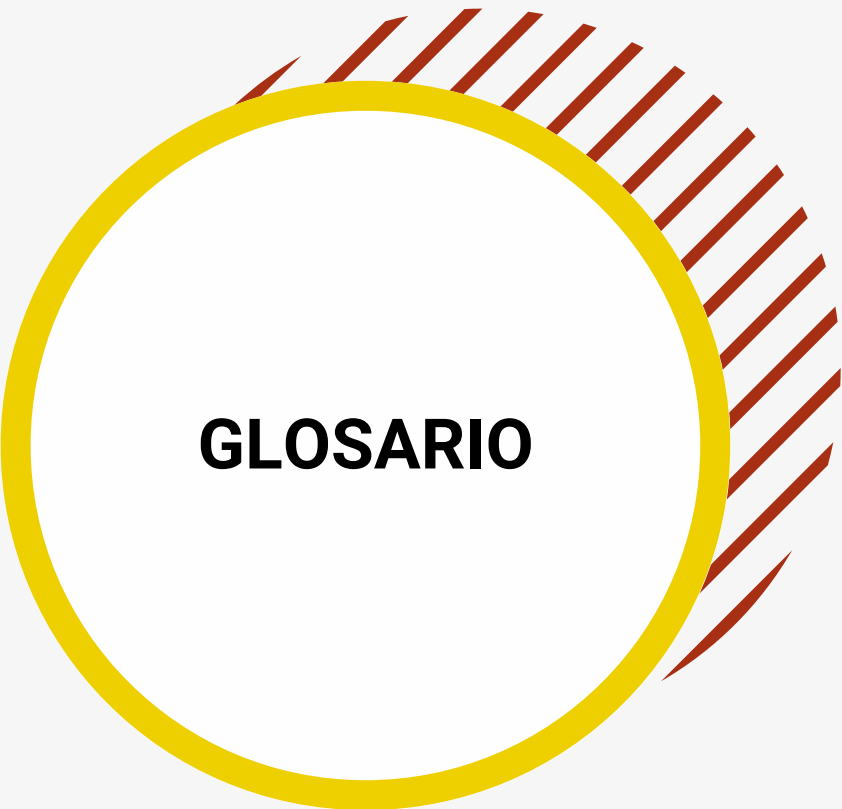
Condiciones de contexto:

- ➔ ¿Cuáles y cómo son las condiciones sociales, políticas, económicas y/o culturales que están impactando a la población participante?
- ➔ ¿Es el problema o tema a cubrir con el proyecto identificado desde hace tiempo o es emergente?
- ➔ ¿Qué políticas, prácticas, leyes o condiciones deben detenerse, revocarse o implementarse para eliminar las brechas identificadas?

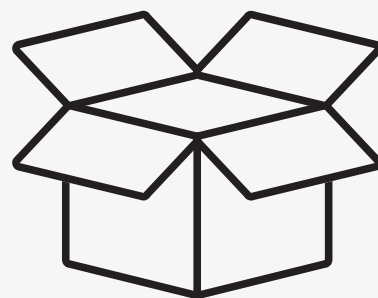
Te alentamos a que dediques tiempo suficiente a explorar las dimensiones de la **Interseccionalidad**, puedes integrarlo en tu *Plan para la conversación* disponible en la Herramienta 1. Recomendamos el recurso proporcionado por Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIAOW), con el nombre: Everyone Belongs: A toolkit for applying intersectionality* para ampliar los conocimientos en el tema.



*http://also-chicago.org/also_site/wp-content/uploads/2017/03/Everyone_Belongs-A-toolkit-for-applying-intersectionality.pdf



GLOSARIO



Términos y conceptos utilizados durante el proceso de elaboración de la caja de herramientas.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	El plan de acción adoptado por las Naciones Unidas en 2015 para “las personas, el planeta y la prosperidad” incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Basado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
Análisis de género	El análisis de género es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos de género afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en determinadas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres, su acceso y control de los recursos y las limitaciones que enfrentan entre sí. Se debe integrar un análisis de género en todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales para garantizar que las injusticias y desigualdades basadas en el género no se vean intensificadas por las intervenciones y que, cuando sea posible, se promueva una mayor igualdad en las relaciones de género.
Brecha de género	La brecha en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en cuanto a sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios.
Cultura femenina / masculina	Una cultura masculina promueve valores como la asertividad, el heroísmo, el reconocimiento social, el éxito y las recompensas materiales. Por el contrario, en una cultura femenina, los valores más apreciados son el consenso, la cooperación, la modestia, la calidad de vida, el cuidado y la crianza.
Datos desagregados por sexo	Información diferenciada en función de lo que corresponde a las mujeres y a los hombres en relación a sus roles.
Discriminación contra niñas y mujeres	La discriminación contra niñas y mujeres significa, directa o indirectamente, tratarlas diferente que a los niños y a los hombres, de una manera que les impida disfrutar de sus derechos. La discriminación puede ser directa o indirecta.
Discriminación directa	Es generalmente más fácil de reconocer ya que la discriminación es bastante obvia. Por ejemplo, en algunos países, las mujeres no pueden poseer propiedades legalmente; tienen prohibido por ley aceptar ciertos trabajos; o las costumbres de una comunidad pueden no permitir que las niñas accedan a la educación superior.
Discriminación indirecta	Puede ser difícil de reconocer. Se refiere a situaciones que tal vez parecen imparciales pero que resultan en un trato desigual a niñas y mujeres. Por ejemplo, un trabajo para un oficial de policía puede tener criterios mínimos de altura y peso que las mujeres podrían encontrar difíciles de cumplir. Como resultado, es posible que las mujeres no puedan convertirse en agentes de policía.
Discriminación por razón de género	De acuerdo al Artículo 1 de la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", la discriminación por razón de género se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Diversidad	Diferencias en los valores, actitudes, perspectiva cultural, creencias, antecedentes étnicos, orientación sexual, identidad de género, habilidades, conocimientos y experiencias de vida de cada individuo en cualquier grupo de personas.
Empoderamiento de la mujer	El empoderamiento de las mujeres se refiere a que las mujeres logren el poder y control sobre sus propias vidas. Implica la sensibilización, el desarrollo de la confianza en ellas mismas, la expansión de opciones, un mayor acceso y control sobre los recursos y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad. El proceso de empoderamiento es tan importante como la meta y facilita la articulación de las mujeres de sus necesidades y prioridades y un papel más activo en la promoción de estos intereses y necesidades.
Enfoque multisectorial	El enfoque multisectorial se refiere o involucra a más de un sector de la sociedad (como departamentos gubernamentales, OSC, académicos u otros grupos comunitarios).
Equidad de género	Equidad de trato para mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Una meta de equidad de género a menudo requiere medidas para corregir los desequilibrios entre los sexos, en particular para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. La equidad puede entenderse como el medio, donde la igualdad es el fin. La equidad conduce a la igualdad.
Estadísticas desagregadas por sexo	Las estadísticas desglosadas por sexo son datos recopilados y tabulados por separado para mujeres y hombres. Permiten medir las diferencias entre mujeres y hombres en diversos aspectos sociales y dimensiones económicas y son uno de los requisitos para obtener estadísticas de género. Tener datos por sexo no garantiza, por ejemplo, que los conceptos, definiciones y métodos utilizados en la producción de datos estén concebidos para reflejar los roles, relaciones y desigualdades de género en la sociedad, por lo que la recopilación de datos desagregados por sexo representa solo una de las características de las estadísticas de género.
Estereotipo de género	El estereotipo de género es una creencia generalizada, simplificada y esencialista sobre los hombres y/o las mujeres. Esencialista significa que la justificación de esta creencia se hace a través de la naturaleza de hombres y mujeres, en lugar de considerar influencias socioculturales.
Evaluación específica de género	Se centra en el enfoque que se ha seguido para lograr la igualdad de género. Dicha evaluación contribuye significativamente a comprender qué funciona bien y dónde están las dificultades, lo que permite afinar el enfoque de incorporación de la perspectiva de género en acciones futuras.
Expresión de género	Características y comportamientos externos que pueden percibirse como masculinos, femeninos y/o neutrales según las normas sociales y culturales. Estos generalmente se expresan a través de la ropa, el cabello, el lenguaje corporal, entre otros.

Género	El género se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y las relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto dado. Son específicos del contexto/tiempo, por ello, modificables.
Grupos vulnerados	Personas pertenecientes o percibidas como parte de grupos en situación de desventaja o marginación.
Identidad de género	La experiencia de género interna e individual profundamente identificada por una persona, puede corresponder o no a las expectativas sociales basadas en el sexo asignado al nacer.
Igualdad de género	Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tomen en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de personas. La igualdad de género no es un problema de las mujeres, sino que debe ocupar y comprometer plenamente a hombres y mujeres.
Paridad de género	Término para la representación equitativa de mujeres y hombres en un área determinada, por ejemplo, la paridad de género en el liderazgo organizacional o la educación superior. Trabajando hacia la paridad de género (representación equitativa) es un elemento clave para lograr la igualdad de género y una de las estrategias junto con la incorporación de la perspectiva de género.
Incorporación de la perspectiva de género	La transversalización de género es poner al descubierto las diferentes realidades y necesidades de mujeres, hombres y otros géneros y diseñar políticas para construir sociedades con más justicia de género. Se trata de una estrategia dual: por un lado, se crean y desarrollan acciones específicas dirigidas a mujeres y géneros vulnerados y, por otro, se diseñan, implementan y evalúan políticas globales para identificar y anticipar impactos en toda la sociedad.
Interseccionalidad	La interseccionalidad aborda la necesidad de dar cuenta de múltiples motivos de identidad al considerar cómo las personas navegan por el mundo. Identifica categorías como género, raza, clase, capacidad y sexualidad que pueden superponerse en los individuos para crear experiencias de opresión o privilegio que son únicas.
Lenguaje sensible al género	Es la igualdad de género manifestada a través del lenguaje. La igualdad de género en el lenguaje se logra cuando las mujeres y los hombres, y aquellas personas que no se ajustan al sistema de género binario, son abordadas a través del lenguaje como personas de igual valor, dignidad, integridad y respeto. Hay diferentes maneras en que las relaciones de género pueden expresarse con precisión, como evitar el uso de un lenguaje que se refiera explícita o implícitamente a un solo género y garantizar, a través de alternativas inclusivas, el uso de un lenguaje inclusivo y sensible al género.

Participación y toma de decisiones	La participación de las mujeres en la vida pública, específicamente en la toma de decisiones públicas, se considera una medida clave del empoderamiento de las mujeres y una estrategia para lograr la igualdad de género. La toma de decisiones se refiere a diferentes áreas de la vida pública, como el arte, la cultura, los deportes, los medios de comunicación, la educación, la legislación, los gobiernos, órganos legislativos, y partidos políticos.
Perspectiva de género	La perspectiva de género es un instrumento de aproximación a la realidad cuestionando las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, y las relaciones sociales en general, que ayuda a ver si las necesidades de mujeres y hombres son igualmente consideradas y atendidas. Permite reconstruir conceptos, examinar actitudes e identificar sesgos y condicionamientos de género, para después considerar y modificar a través del diálogo, la reflexión y el análisis.
Políticas transformadoras	Políticas que adopten enfoques tanto receptivos como preventivos y son transformadores de género, lo que significa que crean oportunidades para desafiar activamente las normas de género, promover posiciones de influencia social y política para las mujeres en las comunidades y abordar las desigualdades de poder entre personas de diferentes géneros, abordando las causas profundas de la opresión y la violencia contra las mujeres y las niñas.
Principio de Igualdad y no discriminación	La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por cualquier motivo.
Segregación	La segregación es la distribución desigual de los diferentes grupos sociales en los espacios de convivencia e interacción de una población, basada principalmente en la ocupación, los ingresos y la educación, así como en el género y la etnia.
Sensibilización	Difusión de información o apertura de espacios de diálogo y reflexión sobre un tema, a través de campañas publicitarias, educativas o dirigidas por organizaciones comunitarias.
Sensible al género	Políticas y programas que tienen en cuenta las particularidades de la vida tanto de mujeres como de hombres, con el fin de eliminar desigualdades y promover la igualdad de género, incluida una distribución equitativa de los recursos, por lo tanto, abordando y teniendo en cuenta la dimensión de género.

Sensibilización del género	El proceso que tiene como objetivo mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen en nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y apoyan los mecanismos que (re) producen la desigualdad. Desafía los valores y las normas de género al explicar cómo influyen y limitan las opiniones que se toman en consideración y la toma de decisiones. Además, la sensibilización tiene como objetivo estimular una sensibilidad general hacia las cuestiones de género.
Trabajo no remunerado	Trabajo que produce bienes y servicios pero que no conlleva una remuneración directa u otra forma de pago como el trabajo doméstico y de cuidados.
Violencia cultural	Aspectos de la cultura y la vida social, (religión, ideología, idioma, arte, leyes y ciencia, por ejemplo), que pueden usarse para justificar o legitimar la violencia directa o estructural, haciendo que la violencia directa y estructural parezca, o incluso se sienta, correcta o no equivocada.
Violencia estructural	La violencia estructural generalmente está dirigida a las mujeres y se mantiene a través de la socialización de género, los estereotipos de género y una amenaza constante de violencia, todo lo cual identifica a las mujeres como inferiores, influyendo en sus acciones a todos los niveles. La violencia estructural es entendida como explotación social y desigualdad de poder (y en consecuencia, desigualdad de oportunidades en la vida), que pasan a formar parte del orden social. En cuanto a la violencia contra las mujeres, la desigualdad estructural y el desequilibrio del poder crean las condiciones para la subordinación social de las mujeres.
Violencia simbólica	Violencia suave, invisible y omnipresente que se ejerce mediante la cognición y el reconocimiento erróneo, el conocimiento y el sentimiento, generalmente con el consentimiento involuntario o la complicidad de las personas dominadas.
Violencia de género	La violencia basada en género es un término general que designa cualquier acto dañino perpetrado en contra de la voluntad de una persona y que se basa en la atribución socialmente asignada. Los ejemplos incluyen violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual, violencia doméstica; tráfico; matrimonio forzado/temprano; prácticas tradicionales nocivas como la mutilación genital femenina; entre otros. Existen diferentes tipos de violencia basada en género, que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

MATERIALES PARA TRABAJAR



1 | Evaluación sensible al género

C R I T E R I O S S E N S I B L E S A L G É N E R O	INICIAL	Pertinencia y adecuación estratégica	• ¿Cómo se alinea el proyecto con la propuesta de integración de la perspectiva de género del manual: "Filantropía con perspectiva de género"? • ¿Se incluyó un análisis de género durante la evaluación inicial de necesidades del proyecto?
	INTERMEDIO	Validez del diseño	• ¿El diseño del proyecto considera la dimensión de género en las intervenciones planificadas a través de objetivos, resultados, productos y actividades que apuntan a promover la igualdad de género? • ¿Hasta qué punto los indicadores de resultados del proyecto garantizan la incorporación de la perspectiva de género? • ¿Se llevó a cabo un estudio de base para identificar la división del trabajo entre mujeres y hombres (tanto trabajo remunerado como trabajo no remunerado) sobre el control de los recursos productivos? • ¿Se adapta la estrategia del proyecto a las necesidades y capacidades identificadas de la población participante diferenciada entre mujeres y hombres?
		Progreso y efectividad del proyecto	• ¿Es probable que las mujeres y los hombres participen o se beneficien de manera diferente de las oportunidades que ofrece el proyecto? • ¿Los resultados (efectos de actividades y productos) inciden de manera diferente a mujeres y a hombres? Si es así, ¿por qué y de qué manera? • ¿Qué efectos (esperados/inesperados) es probable que tengan las intervenciones sobre las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y sobre el empoderamiento de las mujeres? • ¿De qué manera los productos y resultados del proyecto contribuyen a la igualdad de género? • ¿El proyecto logró sus objetivos relacionados con el género? ¿Qué tipo de progreso se logró y cuáles fueron los obstáculos? ¿Se eliminó alguna brecha de género? • ¿Existen en el proyecto socios, alianzas o personas tomadoras de decisiones conscientes de los objetivos relacionados al género? ¿Recibieron capacitación y sensibilización en temas de género? • ¿Qué estrategias alternativas hacia la igualdad de género habrían sido posibles o aún son posibles?
		Adecuación y eficiencia en el uso de los recursos	• ¿Cuántos recursos se emplearon en la población participante (niñas, niños, mujeres, hombres)? • ¿Cómo se compara esto con los resultados obtenidos para hombres y para mujeres? • ¿Qué aspecto consideró una evaluación específica de género? • ¿Se asignaron estratégicamente los recursos (fondos, recursos humanos, tiempo, experiencia, etc.) para lograr los objetivos relacionados al género?
	AVANZADO	Eficacia de los acuerdos de gestión	• ¿Tiene el equipo de operación del proyecto suficiente experiencia en género? • ¿Se buscó y recibió apoyo técnico de especialistas en género cuando fue necesario? • ¿Se utilizaron las directrices de cómo facilitar la integración de la perspectiva de género en la estructura de la organización sugeridas en las páginas 38 - 40 del manual: "Filantropía con perspectiva de género"? • ¿Cuenta el proyecto con estadísticas desagregadas por sexo que permitan el monitoreo de los resultados relacionados con el género? • ¿El proyecto comunicó efectivamente sus objetivos, resultados y conocimientos (o aprendizajes) relacionados con el género? • ¿Incluyeron mecanismos legales nacionales y/o estatales con el objetivo de la paridad de género (por ejemplo)?
		Orientación al impacto y sostenibilidad	• ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo en relación a la igualdad de género? • ¿Es probable que los resultados positivos relacionados con el género sean sostenibles?



Revisa el Anexo C para realizar el Análisis de viabilidad de soluciones.

2 | Herramienta de análisis de género

	Contexto actual	Contexto deseado
INICIAL	¿Cómo es la distribución del tiempo entre mujeres y hombres?	
	¿Qué grupo o personas tienen acceso a la información?, ¿A través de qué medios?	
INTERMEDIO	¿Quién/es y qué tipo de actividad laboral se desempeña? ¿Quiénes proveen los recursos económicos? ¿Quién/es y en qué los distribuyen?	
	¿Cómo es el acceso a la educación (escolarizada)? Edades, sexo y condiciones de quienes se encuentran en acceso a la educación.	
	¿Existen espacios para la formación (informal y/o formal) de desarrollo de capacidades de las personas?	
	¿Son los servicios de comunicación de fácil acceso y por igual para todas las personas? ¿Qué es diferente?	
AVANZADO	¿A través de qué medios de transporte y en qué condiciones es la movilidad en la localidad?	
	¿El acceso a títulos de propiedad y/o tierra es el mismo para mujeres y hombres?	
	¿Cuál es la división del trabajo entre mujeres y hombres a nivel formal, informal, comunitario y familiar?	

3 | Participación (voz y diálogo)

Explora: Qué nivel de compromiso, experiencia, conocimiento, motivación o cualquier otro elemento que consideres valioso identificar, se refleja como desempeño **sensible al género** por parte de quienes tienen contacto y mantienen un diálogo con la población participante. El objetivo consiste en reconocer qué necesidades tiene el equipo (internas y/o externas), qué se requiere para garantizar una práctica que incorpore la **perspectiva de género**, facilitando un espacio (por ejemplo) que reconozca e integre la voz y mantenga un diálogo efectivo con la población participante. Al realizar el ejercicio, te sugerimos utilizar un pliego grande de papel para que todas las personas coloquen sus apreciaciones a las preguntas que decidan explorar.

NIVEL	Compromiso	Experiencia	Conocimiento	Motivación	Otro:
INICIAL ¿Cómo se desarrolla el plan de actividades (instrumentos, reuniones o convocatorias) sensibles al género ?					
INTERMEDIO ¿Cómo se identifican las actitudes, la autoridad o el poder de las personas que afectan directa o indirectamente en el proyecto?					
AVANZADO ¿Cómo se gestionan los estereotipos o barreras estructurales que puedan impedir que las mujeres, particularmente, se beneficien plenamente del proyecto?					

4 | Procesos



¿Cómo integramos y reportamos el género?	Selecciona el nivel de trabajo o desempeño (inicial, intermedio, avanzado)		
Recopilación y presentación de datos desagregados.	☐	☐	☐
Uso de las estadísticas desagregadas por sexo para aplicar un "análisis de género" .	☐	☐	☐
Identificación de brechas de desigualdad de género.	☐	☐	☐
Identificación de prácticas de desigualdad y discriminación.	☐	☐	☐
Reconocimiento de necesidades actuales.	☐	☐	☐
Estrategias inmediatas por diseñar, implementar y realizar una evaluación específica de género .	☐	☐	☐
Diagnóstico integral y colaborativo entre la población participante.	☐	☐	☐
Consulta y diálogo permanente con población participante.	☐	☐	☐
Diseño de actividad (plan, programa o proyecto) para abordar el problema.	☐	☐	☐
¿Qué tipo de cambio se pretende? (legal, político, cultural, de servicios, otro)	☐	☐	☐



Consulta las páginas 49 y 50 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer cómo puede aplicarse una mirada de género en un proyecto de educación.

5 | Capacidades de la organización

Plan de desarrollo: Genera un espacio de diálogo entre las personas que colaboran dentro de la Fundación Comunitaria para socializar las siguientes dimensiones de capacidades en lo individual, a nivel organizacional y con las alianzas actuales o potenciales.

INDIVIDUAL

Fortalecimiento de capacidades de las y los integrantes de la organización, para promover la perspectiva de género , la diversidad y la inclusión en sus respectivas áreas de responsabilidad laboral.	Aumento de las capacidades y /o cobertura para brindar asistencia técnica u otro tipo de apoyo con perspectiva de género .	Procedimientos formales a través del monitoreo y evaluación del desempeño sensible al género .
Inicial	Intermedio	Avanzado

ORGANIZACIONAL

Comunicación sensible al género , libre de estereotipos y discriminación.	Revisión y/o corrección de políticas, procedimientos y prácticas internas para garantizar el principio de igualdad y no discriminación .	Diseño e implementación de mecanismos para aumentar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles y áreas del consejo, administración, dirección, operación y voluntariado.
Inicial	Intermedio	Avanzado

ALIANZAS

Diseño metodológico y/o conceptual de informes o reportes de experiencias o investigaciones compartidas, con datos y análisis de género .	Aumento en el acceso de las mujeres a los recursos económicos a través de proyectos e iniciativas compartidas.	Diseño de políticas, sistemas, presupuestos y/o procesos compartidos para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos o programas nacionales o regionales.
Inicial	Intermedio	Avanzado

ANEXO A

Análisis de género en las políticas públicas y participación ciudadana

¿Qué barreras a la participación y productividad de las mujeres se identifican?				
 Culturales	 Discriminación directa en la legislación	 Discriminación indirecta en políticas y servicios	Acceso limitado a las oportunidades, causadas por... (describe cada aspecto)	
			Bajo nivel de educación	
			Alto índice de pobreza	
			Poco o nulo acceso a la salud de calidad	
			Trabajos de crianza y cuidados no remunerados	
			Violencia estructural contra las mujeres	
			Infraestructura y/o servicios inadecuados	
Otro				
Genera un resumen de los resultados dirigidos a la población participante y qué cambios significativos del contexto se lograrían con la implementación del proyecto o programa. Te sugerimos abrir un espacio de diálogo con tu equipo de trabajo para identificar los hallazgos de las Políticas transformadoras que se buscan colocar con la iniciativa. 				

ANEXO B

Análisis básico de género por problema identificado

Problema identificado (escasez, discriminación, violencia, violación de los DD.HH., segregación)	¿A cuántas personas afecta?		¿Cómo afecta?			
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	NIÑAS	NIÑOS

🔍 Consulta la página 46 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para identificar algunas críticas a las que te puedes encontrar y cómo transformarlas en oportunidades para la conversación y sobre esa idea, ampliar las perspectivas acerca de cómo afecta una problemática a mujeres y cómo afecta a hombres.

ANEXO C

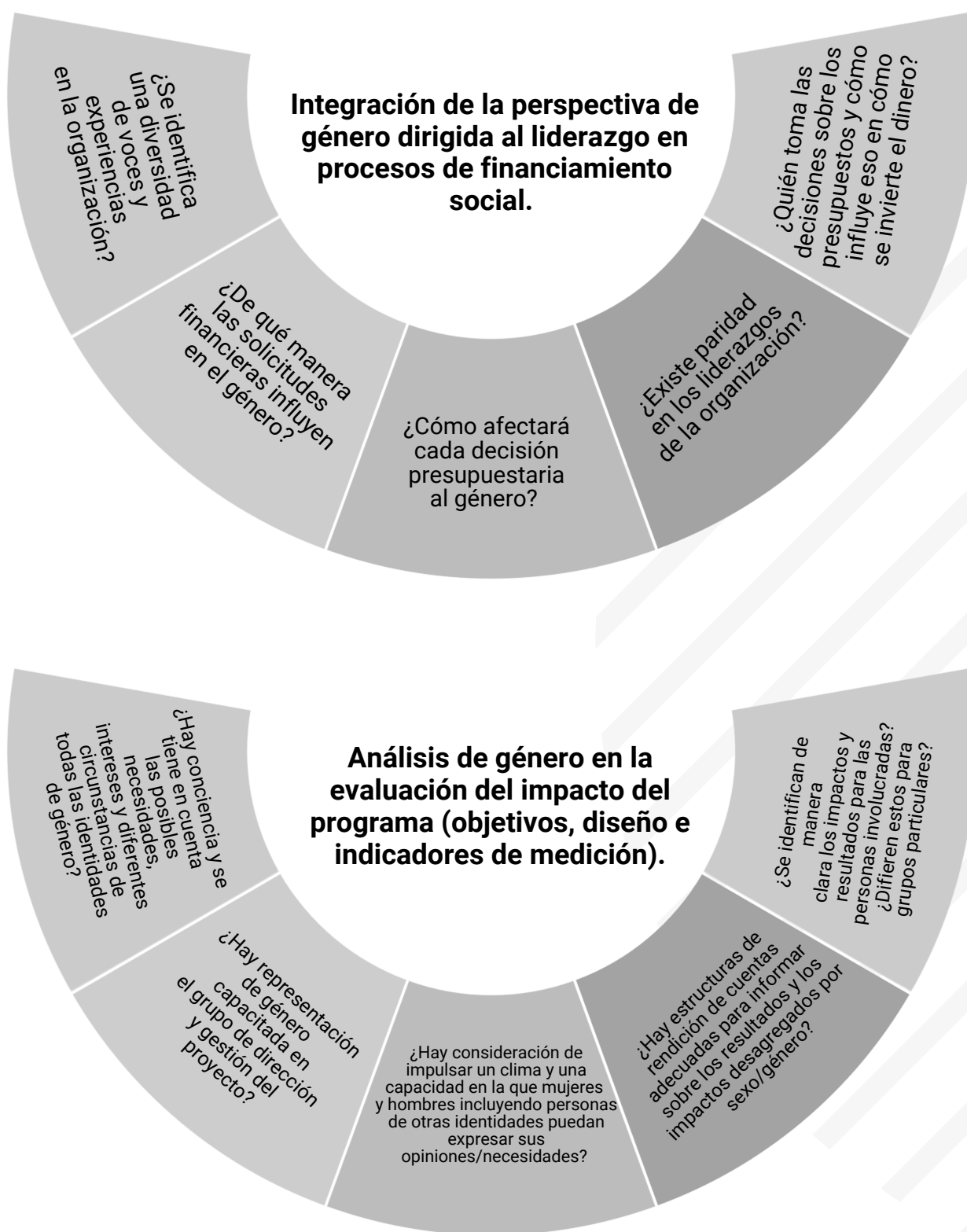
Análisis de viabilidad de soluciones:

Integra en la planeación de proyectos alguna/s de las siguientes dimensiones para ampliar la posibilidad de incorporar la perspectiva de género. En la descripción de cada apartado encontrarás posibles directrices de análisis, profundiza con información estadística disponible de acuerdo a la población objetivo o tema a trabajar.

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
Población participante	Oportunidades o resultados a hombres y mujeres por igual. ¿Involucra en mayor medida a los hombres? ¿Involucra en mayor medida a las mujeres?
Triada de igualdad	Fomenta la igualdad de trato, acceso y resultados a los objetivos planteados y rompe las formas tradicionales de control de los recursos.
Aumento de ingresos	Mejora las condiciones de vida (empoderamiento económico de las mujeres).
Filantropía comunitaria	Promueve el involucramiento de la población en el compartir y otorgar recursos financieros, mano de obra, conocimientos y/o experiencia.
Técnica y socialmente factible	La solución es adecuada al contexto de la comunidad, y su implementación es técnicamente posible.
Línea de tiempo	¿Es una solución a corto o largo plazo?
Recursos locales	¿Hay recursos disponibles en la comunidad para resolverlo?
Sostenibilidad	¿Se mantendrá el resultado una vez concluido el proyecto?
Participación colectiva	Se trata del total o una parte de la población, ¿el 50% involucra a mujeres?
Toma de decisiones	Promueve la participación de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
Otra	

ANEXO D

Análisis de género en la filantropía comunitaria



🔍 Consulta la página 30 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer cinco ventajas fundamentales al incorporar en proyectos o programas la perspectiva de género.

ANEXO E

Mi escalera de valores

Instrucciones:

1. Haz una lista de los diez valores que te representan, sin tomar en cuenta el orden o prioridad escríbelos de lado del recuadro con relleno.
2. Realiza un "cruce" vertical por cada valor, ejemplo: entre tu valor 1 y 2 cuál consideras más importante, entre el 1 y el 3 cuál, y así sucesivamente.

1										
1										
2	2									
1	2									
3	3	3								
1	2	3								
4	4	4	4							
1	2	3	4							
5	5	5	5	5						
1	2	3	4	5						
6	6	6	6	6	6					
1	2	3	4	5	6					
7	7	7	7	7	7	7				
1	2	3	4	5	6	7				
8	8	8	8	8	8	8	8			
1	2	3	4	5	6	7	8			
9	9	9	9	9	9	9	9	9		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	

3. Suma el número de cruces por cada valor y coloca el resultado de cada uno de los 10 valores. En caso de tener doble o triple empate, decide nuevamente entre esos y coloca en el ranking final el orden del valor 1 (el que más priorizas) al 10 (el que menos).

NÚMERO DE VALOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÚMERO DE CRUCES										
RANKING FINAL										

4. Escribe tus tres principales valores, y reflexiona con tu equipo de trabajo: *¿De qué manera han llevado el **principio de igualdad y no discriminación** a la vida personal?, ¿Qué posibilidades les ofrece la Fundación para vivir sus valores entre el equipo y sus respectivas responsabilidades?, ¿Cómo se reflejan en tu liderazgo y en tu equipo?*

1. _____.

2. _____.

3. _____.

ANEXO F

IDEG: Indicador de desempeño del equipo al género

Instrucciones:

1. De cada dimensión, lee las afirmaciones y decide en qué porcentaje consideras se encuentra el trabajo actual de tu equipo, tu desempeño o el total de la fundación.
2. Suma cada porcentaje y divídelo entre 3. El resultado señálalo con un punto de acuerdo a la línea que corresponda en la *tela de araña*. Une los ocho puntos y reflexiona con los resultados de tu equipo: ¿dónde se encuentran?, ¿qué dimensiones deberían comenzar a fortalecer?. Cambia los criterios y dimensiones según las necesidades identificadas.

No.	Pregunta	0%	25%	50%	75%	100%
1	Diseño, identificación y diagnóstico					
1.1	En las iniciativas, hay seguridad de que la información relativa a las mujeres la han aportado las propias mujeres.					
1.2	Se identifican obstáculos de contexto con relación al ejercicio de los derechos económicos, políticos, y civiles de las mujeres.					
1.3	Se describen las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los entornos familiar, político y productivo.					
2	Diseño: Marco lógico					
2.1	Se valida la planificación con las mujeres y con los hombres a quienes va a incidir el proyecto.					
2.2	Están reflejados los intereses, necesidades, y roles de mujeres y hombres en la participación de la iniciativa y/o proyecto.					
2.3	Se analizan los efectos perjudiciales que puedan tener las mujeres con el proyecto, al considerar las actividades productivas y reproductivas.					
3	Ejecución: Personal					
3.1	El personal del proyecto ha trabajado previamente con perspectiva de género .					
3.2	Se ha planificado algún curso de género para TODO el personal de la organización.					
3.3	Existe un equilibrio de género en la plantilla de colaboradoras/es en la organización.					
4	Ejecución: Operatividad					
4.1	El proyecto asegura el acceso y control de parte de las mujeres de las tecnologías y recursos materiales del proyecto.					
4.2	La participación de las mujeres se estructura organizativamente de manera formal y bien remunerada.					
4.3	De haber modificaciones en la carga de trabajo (aumenta), también se incrementa la remuneración.					

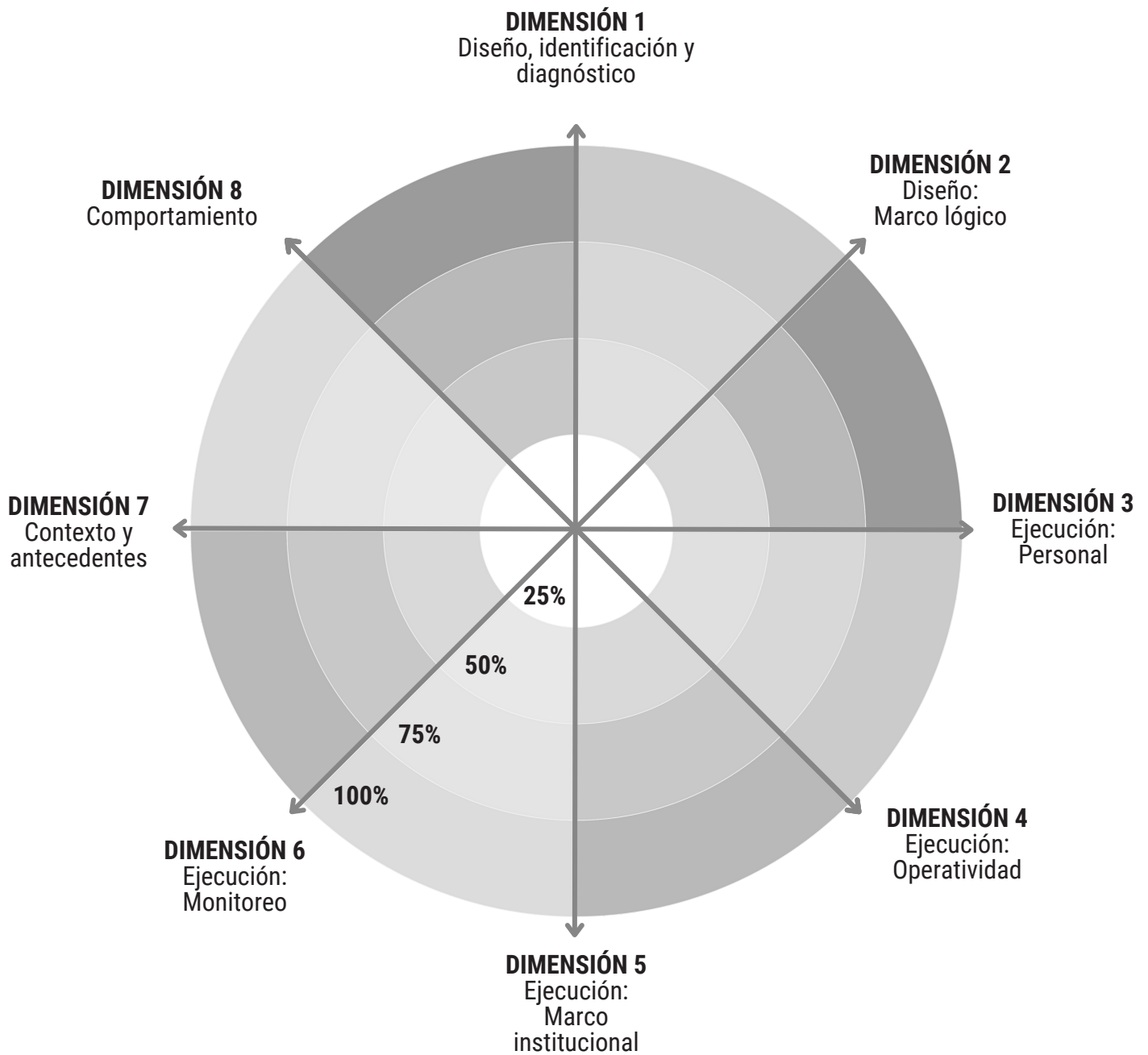
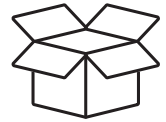
ANEXO F

Indicador de desempeño al género de equipo

No.	Pregunta	0%	25%	50%	75%	100%
5	Ejecución: Marco Institucional					
5.1	Existe voluntad institucional para integrar la perspectiva de género en los proyectos.					
5.2	La cultura institucional permite que se converse sobre temas de género a un nivel alto de importancia.					
5.3	Existe presupuesto específico para temas de género a nivel institucional: Ej. Formación de personal, áreas de lactancia etc.					
6	Ejecución: Monitoreo					
6.1	Se cuenta con una recopilación de datos desagregados por sexo en el proyecto.					
6.2	El diseño en términos de referencia para las contrataciones del proyecto cuenta con procedimientos para integrar la perspectiva de género .					
6.3	Se ha integrado la revisión de impactos del proyecto sobre las necesidades e intereses de las mujeres.					
7	Contexto y antecedentes					
7.1	Las iniciativas y/o proyectos contemplan políticas gubernamentales sobre Derechos Humanos.					
7.2	Se identifican contextos socio-culturales (visiones, expectativas, obstáculos) de la comunidad.					
7.3	Se corrigen los desequilibrios de género a través de la satisfacción de las necesidades de mujeres y hombres.					
8	Comportamiento					
8.1	La comunicación verbal y escrita con lenguaje sensible al género se percibe en todo el personal de la organización.					
8.2	La comunicación externa de la organización refleja una imagen libre de estereotipos y discriminación.					
8.3	La comunicación interna de la organización refleja una imagen libre de estereotipos y discriminación.					

ANEXO F

|Tela de araña: IDEG



Consulta las páginas 64 y 65 del Manual: Filantropía con perspectiva de género para conocer: Cómo puedes adoptar un liderazgo en la filantropía con enfoque de género y de esta manera, encontrar otras dimensiones en el ejercicio propuesto en este anexo.

ANEXO G

Guía de lenguaje sensible al género

¿Por qué utilizar un lenguaje sensible al género?

Para abordar la desigualdad de género, se recomienda evitar hablar en términos masculinos genéricos, excluyendo a las mujeres o reflejando suposiciones de **estereotipos de género**.

El lenguaje **sensible al género** se relaciona con el uso del lenguaje escrito y hablado para que las mujeres y los hombres reciban un trato, acceso y resultados de igualdad en términos de valor, dignidad, integridad y respeto.

El uso de un lenguaje sensible al género busca:

- Hacer que sea más fácil ver diferencias importantes entre las necesidades de mujeres y hombres;
- Cuestionar las suposiciones inconscientes que las personas tienen sobre los roles de género;
- Sensibilizar sobre cómo el lenguaje afecta nuestro comportamiento;
- Hacer que las personas se sientan más cómodas expresándose y comportándose en formas que antes no se consideraban "típicas" de su género; eliminando cualquier posibilidad de discriminación por **expresión de género** o **identidad de género**.

Escala de inclusión en el lenguaje:

EVITAR	CONSIDERAR CUIDADOSAMENTE	FAVORECER
Lenguaje sexista, discriminatorio por género o con sesgo de género	Lenguaje de género neutro	Lenguaje sensible al género

¿Dónde nos encontramos?

Usa la siguiente guía para hacer un diagnóstico general en la comunicación de quienes integran la Fundación.

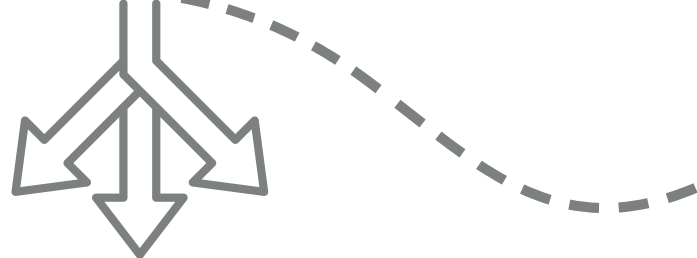
¿Identifican y analizan los estereotipos para evitar reproducirlos a través del lenguaje escrito y/o verbal?	
¿Diseñan e implementan activamente formas inclusivas tanto para mujeres como para hombres?	
¿La comunicación refleja que mujeres, hombres y quienes se identifican con un género no binario son personas independientes de igual valor, dignidad, integridad y respeto?	
¿Evitan términos que puedan ser condescendientes o menospreciadores hacia un género?	
¿Evitan usar "hombre" o "él" para describir las experiencias de todas las personas?	
¿Incorporan las consideraciones del Manual: "Filantropía con perspectiva de género"?	
¿El lenguaje utilizado evita la subordinación, colocando a un género como personas inferiores?	
¿La comunicación facilita que las mujeres sean visibles en la vida pública?	

¿Quiéres saber más?

Consulta la Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>

ANEXO H

Ruta de la Interseccionalidad



Considera la siguiente ruta de preguntas, como un primer ejercicio para incorporar un enfoque interseccional en las etapas de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de un proyecto o iniciativa. El objetivo es orientar una reflexión para identificar características y posibles barreras de estructura, identidades, discriminaciones y/o exclusiones; sin embargo, es necesario reconocer que las preguntas son sugeridas y no exhaustivas. Te invitamos a profundizar y adaptar de acuerdo con las necesidades de contexto de la intervención comunitaria y de la Fundación que representas.



Reconocimiento de la participación individual y del equipo:

- ➔ ¿Qué identidades, privilegios y/o posiciones de poder reconoces en ti y como equipo en relación con los temas de la iniciativa ?
- ➔ ¿Tú o algún miembro del equipo pertenece al grupo o población participante de la iniciativa?
- ➔ ¿Directamente afecta a alguien del equipo el problema o problemas por los que se trabaja?



Exploración de identidades:

- ➔ ¿Qué identidades específicas se cruzan en las mujeres que participan o participarán en el proyecto? (por ejemplo, mujer afromexicana, madre soltera, mujer migrante, etc.)
- ➔ ¿Hay subgrupos de mujeres o identidades que pasan o han pasado desapercibidas? (por ejemplo, mujeres trans, mujeres jóvenes, mujeres adultas mayores, mujeres con discapacidad, entre otras)
- ➔ ¿Cómo se integran o integrarán las identidades identificadas en el diseño del proyecto?



Condiciones de contexto:

- ➔ ¿Cuáles y cómo son las condiciones sociales, políticas, económicas y/o culturales que están impactando a la población participante?
- ➔ ¿Es el problema o tema a cubrir con el proyecto identificado desde hace tiempo o es emergente?
- ➔ ¿Qué políticas, prácticas, leyes o condiciones deben detenerse, revocarse o implementarse para eliminar las brechas identificadas?

Te alentamos a que dediques tiempo suficiente a explorar las dimensiones de la **Interseccionalidad**, puedes integrarlo en tu *Plan para la conversación* disponible en la Herramienta 1. Recomendamos el recurso proporcionado por Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIAOW), con el nombre: Everyone Belongs: A toolkit for applying intersectionality* para ampliar los conocimientos en el tema.



*http://also-chicago.org/also_site/wp-content/uploads/2017/03/Everyone_Belongs-A-toolkit-for-applying-intersectionality.pdf



Comunalia

Marzo, 2023

