

# EDUCACIÓN Y GÉNERO

## Módulo 5

Gestión institucional con perspectiva de género



Campaña  
Latinoamericana  
por el Derecho  
a la Educación

**Realización:** Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE), en alianza con Red de Educación Popular Entre Mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM) y Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujeres (CLADEM)

**Apoyo a esta iniciativa:** Educación en Voz Alta – Oxfam IBIS

Esta publicación sistematiza contenidos de una capacitación sobre inclusión de la perspectiva de género en políticas institucionales de organizaciones de sociedad civil y en propuestas de políticas públicas, brindada por la CLADE a sus miembros entre septiembre y octubre del 2021.

**Educadoras responsables del contenido del curso:** Natalia Rojas (CLADEM), Citlalli Santoyo (CLADEM) y Mónica Novillo (REPEM), con el apoyo de María Ángela Sotelo (Coordinadora de la Mujer), y en diálogo con Laura Gianneccchini y Nelsy Lizarazo (CLADE)

**Agradecimientos por sus testimonios:** Carlota Yugcha (CEDEAL), Catalina Barros (La Morada de Chile), Cecilia Lazo (Contrato Social por la Educación), Cecilia Viteri (Contrato Social por la Educación), Diana Serafini (Red por el Derecho a la Educación), Ericka Alvarado (RESALDE), Filomena Guillen (CPDE), Desirée López (OMEP), Juan Carlos Sánchez (Foro Dakar-Honduras), Julio Alexander Reyes (FEDH-IPN), Leoncia Pariona (CPDE), Liz Marco (CBDE), María Velandia (REPEM), María Amarilla (CADE), Miguel Marca (CBDE), Nestora Macías (CADEM), Nurima Pabón (REPEM), Paola Ortiz (CADEM), Rosa Sánchez (RESALDE).

Coordinación editorial: Esteban Zapata (Manthra Comunicación)

Sistematización de contenidos y texto: Ana Gabriela Molina (Manthra Comunicación)

Lectura crítica y aportes: Ana Raquel Fuentes, Laura Gianneccchini y Nelsy Lizarazo (CLADE)

Revisión de estilo: Liset Iantigua (Manthra Comunicación)

Diseño gráfico: Fernanda Páez (Manthra Comunicación)

#### **Comité Directivo de CLADE:**

Action Aid

Agenda Ciudadana por la Educación de Costa Rica

Campaña Argentina por el Derecho a la Educación

Campaña Boliviana por el Derecho a la Educación

Campaña por el Derecho a la Educación de México

Federación Internacional Fe y Alegría

Oxfam

Organización Mundial de Educación Preescolar – Región América Latina (OMEP-Latinoamérica)

Reagrupación Educación para Todos y Todas (REPT) Haití

#### **La CLADE cuenta con el apoyo financiero de:**

Educación en Voz Alta / Alianza Mundial por la Educación

KIX / Alianza Mundial por la Educación

Asociación Alemana para la Educación de Adultos (DVV International)

Fundación Educación y Cooperación EDUCO

Open Society Foundations

OXFAM y Danish International Development Agency

UNICEF LACRO

Oficina de la CLADE

Av. Prof. Alfonso Bovero, 430, cj. 10. Perdizes. São Paulo - SP - CEP 01254-000, Brasil

Teléfono: 55 11 3853-7900

E-mail: [clade@redclade.org](mailto:clade@redclade.org)

[www.redclade.org](http://www.redclade.org)

Febrero de 2022

Se permite la reproducción parcial o total de este documento, siempre y cuando no se altere el contenido del mismo y se mencione la fuente.



# Índice

Responsables de la formación	4
Educación y género	5
<b>Gestión institucional con perspectiva de género</b>	6
Transversalizar la perspectiva de género	6
<b>Etapa 0: Análisis de capacidades organizacionales</b>	7
<b>Etapa 1. Diagnóstico</b>	9
<b>Etapa 2: Diseño</b>	11
<b>Etapa 3: Gestión</b>	16
<b>Etapa 4: Evaluación</b>	17
<b>Etapa 5: Mejores prácticas y lecciones aprendidas</b>	18
<b>Etapa 6: Medidas correctivas</b>	20
Puntos claves	22
Evaluación	23
Webgrafía	24

## Responsables de la formación

### Aurora Natalia Rojas Ramos



Lesbiana feminista. Abogada por la Universidad de Guadalajara y maestra en Derechos Humanos y Ciencias Políticas por la Universidad de Manchester, Reino Unido. Académica del Departamento de Estudios Internacionales y del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos de la Universidad Jesuita de Guadalajara (ITESO). Su trabajo se enfoca en la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres, especialmente en el análisis e implementación de políticas públicas encaminadas a la erradicación de las violencias. Colabora en el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres (CLADEM, Jalisco) en el monitoreo de la violencia contra las mujeres en el Estado.

### Citlalli del Carmen Santoyo Ramos



Licenciada en Psicología y Maestra en Gestión y Desarrollo Social por la Universidad de Guadalajara, Jalisco-México. Especialista en temas de género, justicia y desarrollo social. Colaboradora del CLADEM (Comité de América Latina y el Caribe para Defensa de los Derechos de las Mujeres, capítulo Jalisco) desde el 2010, en donde ha llevado a cabo proyectos de acompañamiento psicosocial a familiares de víctimas de feminicidio en el programa de litigio estratégico. Profesora certificada de Inside Out Prison Exchange Program y lleva a cabo el diplomado Crimen, Justicia e Inclusión Social en las comisarías de Prisión Preventiva y de reinserción femenil en Puente Grande, Jalisco, con personas privadas de su libertad y estudiantes universitarios.

### Mónica Novillo G.



Comunicadora social boliviana y feminista. Coordinadora General de la Red de Educación Popular entre Mujeres (REPEM). Tiene estudios de postgrado en Género y Políticas Públicas. Ha estado comprometida con los procesos de revisión de Conferencias Internacionales como Rio +20, El Cairo +20 y Beijing +20, formando parte del equipo de Development Alternatives with Women of a New Era (DAWN). Formó parte del grupo Asesor de Sociedad Civil para ONU Mujeres en América Latina. Fue directora ejecutiva de la Coordinadora de la Mujer en Bolivia, copresidenta de la Alianza de Organizaciones de sociedad Civil para la Eficacia del Desarrollo (CPDE por sus siglas en inglés).

# E d u c a c i ó n y g é n e r o

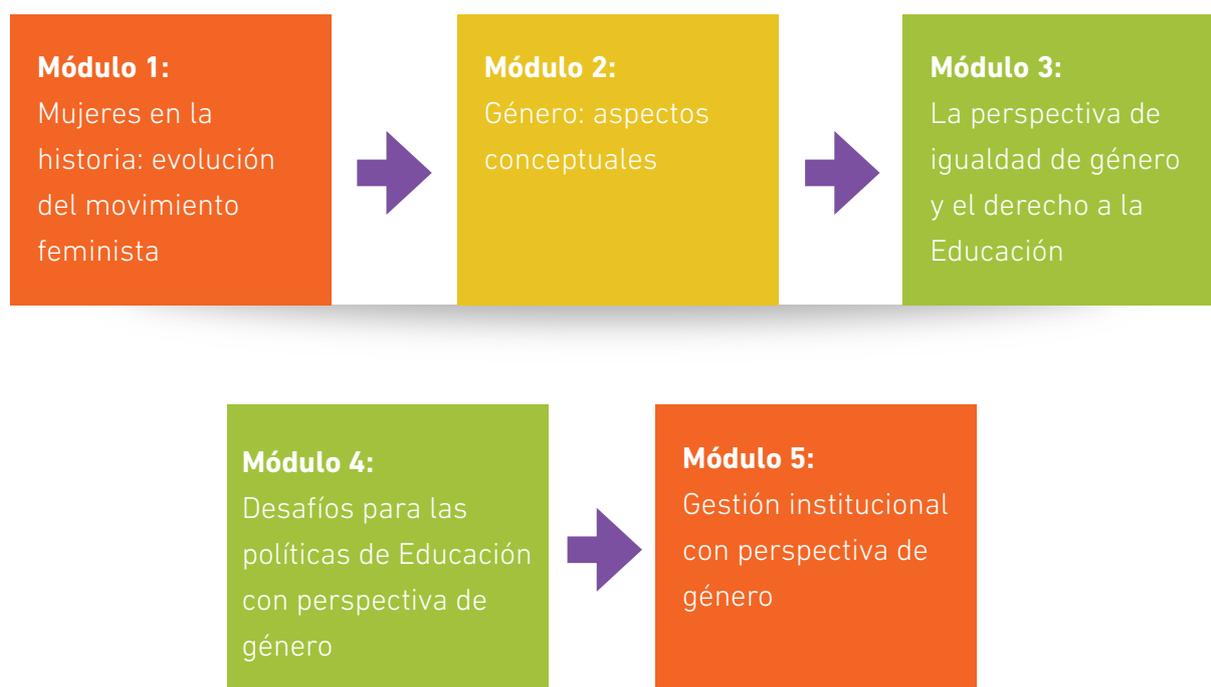
## Introducción

Bienvenidas/os a este curso creado por la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE), el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM) y la Red de Educación Popular entre Mujeres de Latinoamérica y el Caribe (REPEM-LAC).

El curso ha sido pensado como un espacio de formación para mujeres, hombres, jóvenes, adolescentes, diversidades, entre otros, así como para sus organizaciones. La reflexión primordial del curso es pensar la perspectiva de género dentro del movimiento por el Derecho a la Educación. En ese sentido, esperamos que las y los participantes puedan: reconocer estrategias de acción y desarrollar políticas útiles para sus organizaciones, las cuales deberán ser contextualizadas; y transversalizar el género desde una perspectiva crítica.

Los contenidos se han organizado en cinco módulos y cuentan con materiales como videos, presentaciones, grabaciones de sesiones sincrónicas y actividades prácticas. Todas las actividades propuestas surgen de un primer curso creado para la formación de integrantes de la Red CLADE, CLADEM y REPEM-LAC. Al final de todos los módulos, los y las participantes tendrán la capacidad de elaborar una propuesta sobre políticas de género. Ahora, esperamos compartir este conocimiento y mejorar la incidencia en políticas públicas por el Derecho a la Educación.

### Módulos del curso



# Gestión institucional con perspectiva de género

## Introducción del módulo

En este módulo se hará un acercamiento a la transversalización de la perspectiva de género en un proyecto. Cada paso de la formación busca que este enfoque se pueda aplicar en la realidad y que el proyecto sea exitoso. Para esto, se proponen seis pasos que están encaminados a su aplicación, en cada una de las etapas de un proyecto o programa. Este módulo ha sido realizado con base en la guía metodológica del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) del año 2010, y lo presenta María Angela Sotelo, responsable de Planificación, Evaluación, Monitoreo y Gestión del Conocimiento de la Coordinadora de la Mujer.

## Transversalizar la perspectiva de género

Es una estrategia que incluye las experiencias y preocupaciones de hombres y mujeres, como parte fundamental en la gestión de un proyecto en cualquiera de sus fases. Esta puede ser aplicada en todas las áreas relacionadas con el ser humano. A la vez, incluir esta perspectiva facilita reconocer en la práctica lo que implica la transformación de los patrones en hombres y mujeres.

### Conversemos

Vamos a aprender a transversalizar la perspectiva de género a través de herramientas para cada una de las etapas de un proyecto. Mira el cuadro “Ciclo de proyectos” de esta página. Es importante mencionarte que las etapas 6.1. y 6.2. se pueden realizar en los diferentes puntos del ciclo de programas o proyectos, ya que su fin es corregir algún problema.

Organiza tu trabajo con tus compañeras y compañeros.

### Ciclo de los programas o proyectos



## Etapa 0: Análisis de capacidades organizacionales

Es un proceso anterior a la aplicación de la transversalización de género en un proyecto, y sirve para conocer las capacidades de los profesionales, equipos, entre otros, lo cual es necesario para la implementación de un proyecto o política. Esta información debe ser actualizada cada vez que se hagan cambios en los recursos de un proyecto. De igual forma, se debe introducir el género en todo el funcionamiento de las instituciones para que esa transversalización no solo se realice en los proyectos y también sea parte de quien lo elabora.

**Herramienta 0.1. Análisis de las capacidades organizacionales para aplicar este enfoque:** Utiliza como apoyo esta herramienta, que facilita el conocer las capacidades políticas, técnicas y financieras con las que cuenta tu organización para incluir el enfoque de género.

Identifica en cuáles de las siguientes dimensiones de capacidad para analizar una organización se ha incluido el género:

- Visión y estrategia
- Conocimiento
- Marco conceptual
- Gestión de programas y proyectos
- Relacionamiento y actitud organizacional
- Recursos Humanos
- Recursos Financieros



**Herramienta 0.2. Plan de fortalecimiento de capacidades:** Sirve para convertir el análisis de la herramienta 0.1. en un plan que permita reforzar aquellas áreas en las que se ha identificado alguna debilidad.

Utiliza el siguiente cuadro para ello:

Dimensión para fortalecer	Resultado esperado	Acciones	Presupuesto	Responsable(s)	Fechas	Responsable(s) MyE
Recomendaciones:						

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA. Año 2010.

### En la organización ten en cuenta:

La existencia de una política de igualdad de género que estipule en sus normas institucionales aspectos como licencias de paternidad, maternidad, prácticas anti-acoso sexual dentro y fuera de la institución, así como formas de denuncia segura de esto. Los códigos deben ser actualizados y puestos en práctica, porque solo su existencia no es suficiente.

Desde la organización se debe asegurar un acceso igualitario a hombres y mujeres. En ese sentido, el lenguaje utilizado para comunicarnos también debe estar diseñado con descripciones neutrales. En las entrevistas se debe evitar preguntas acerca del estado civil o número de hijos.

Se debe proveer un espacio para que las mujeres puedan amamantar y ofrecer flexibilidad a todos los empleadores para que puedan ejercer su paternidad o maternidad.

Otro modo de cambiar las relaciones de género es permitir el mismo control de los insumos de la institución a todos los empleados. Sin duda, para conocer las medidas más adecuadas a implementar en tu trabajo, es necesario realizar evaluaciones regulares sobre género.

### Glosario

#### Brechas:

En este caso, se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres que no han sido solucionadas.

## Etapa 1. Diagnóstico

Permite el sustento del diseño y la planificación de un proyecto, porque ofrece información cuantitativa o cualitativa importante. La calidad de la información dependerá del nivel de desagregación realizado. Se propone una división por sexo, edad, etnia/raza y otras subcategorías que permitan ahondar en la mayor cantidad de información relevante para lo que se quiera realizar.

**Herramienta 1.1.: Identificación, causas y efectos de las brechas de género:** Identifica y analiza las brechas de género, causas y efectos para las mujeres, hombres, la sociedad, medios y otros grupos específicos.

Ámbito o sector	Descripción cuantitativa y cualitativa de la situación de mujeres y hombres	Causas de las brechas	Efectos de las brechas
General Salud Educación Economía Acceso a la tecnología			Para las mujeres
Análisis general y conclusiones:			

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA. Año 2010.

**Herramienta 1.2. Priorización y análisis de las brechas de género críticas para el programa/proyecto:** Es una herramienta de segundo nivel de análisis que permite ver las brechas, focalizadas en aquellas que son críticas y prioritarias para el proyecto, desde un enfoque de género y que se puedan cumplir los objetivos y también los resultados.

Priorización de brechas críticas para el Programa/ Proyecto	¿Por qué es una brecha crítica?	¿Qué efectos podría tener sobre el Programa/Proyecto y qué resultados no tomaría en cuenta?
Conclusiones y recomendaciones para el diseño del programa/proyecto:		

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA. Año 2010.

**Herramienta 1.3. Análisis de las causas de las brechas de género desde las capacidades para el ejercicio de los derechos:** Facilita el análisis de las causas que provocan las brechas de género, y su articulación con el enfoque de derechos para el ejercicio y cumplimiento de obligaciones.

N°	Brechas críticas y prioridades	Derechos articulados	Causas	
General Salud Educación Economía Acceso a la tecnología			Brechas de capacidad de las/los titulares derechos para reclamar.	Brechas de capacidad de las/ los portadores de obligaciones para cumplir con estas.
Análisis general y conclusiones:				

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

### Conversemos

Toma en cuenta la propuesta de este curso y elabora conjuntamente tu programa o proyecto desde una perspectiva de género.

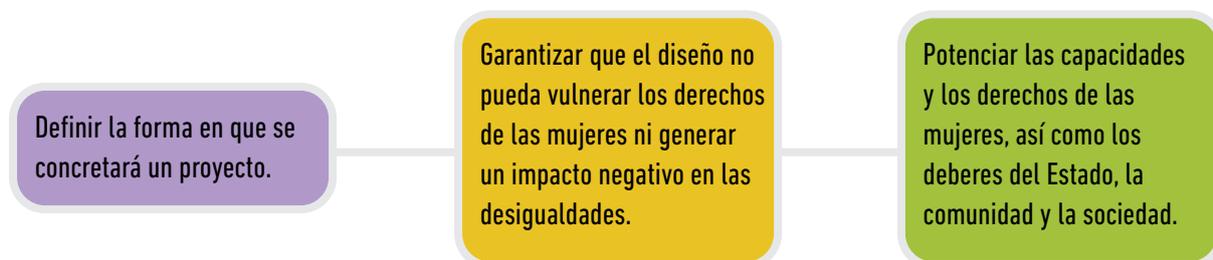
### Enlace

En esas brechas también puedes analizar las actitudes y prácticas, así como los sistemas de gobernanza, representación y liderazgo. Para conocer más sobre estos temas, ingresa en: <https://youtu.be/SKG8kqLPmqs>



## Etapa 2: Diseño

Permite el operativizar un proyecto y se realiza con base en el diagnóstico y lo que se pretende lograr. En este caso, es la transversalización del enfoque de género. Se compone de tres herramientas. Además, permite:



**Herramientas 2.1., 2.2. y 2.3.:** Utiliza las preguntas colocadas en el cuadro de abajo para lograr la definición de los objetivos, resultados, estrategias y componentes.

Definición de los objetivos	Definición de los resultados	Definición de estrategias y componentes
¿La formulación de los objetivos es clara con respecto a la transversalización del enfoque de género? ¿Los objetivos son coherentes y reflejan el análisis de género realizado y las brechas priorizadas? ¿De qué manera cada objetivo aporta a la disminución de las brechas de género? ¿De qué manera cada objetivo aporta a la disminución de las brechas de capacidades de titulares y portadores de derechos, identificadas como causas de las brechas de género? ¿De qué manera la disminución de las brechas de género aporta al logro de los objetivos? ¿Existe algún objetivo específico de género? ¿La formulación de los objetivos es pertinente con el contexto cultural?	¿Los resultados se plantean desagregados por sexo? ¿Los resultados contribuyen de manera clara y articulada al logro de los objetivos y sus dimensiones de género? ¿Los resultados incluyen cambios significativos en las brechas de género priorizadas? ¿Ningún resultado esperado agudiza o significa un riesgo con respecto a las brechas de género? ¿El logro de los resultados contribuirá al empoderamiento de las mujeres y al ejercicio de sus derechos?	¿Las estrategias planteadas se basan en el conocimiento de las características de hombres y mujeres, su situación y las dinámicas de género del contexto y grupo meta? ¿Las estrategias son culturalmente pertinentes y efectivas? ¿Las estrategias garantizan la participación de las mujeres en el proyecto? ¿Las estrategias garantizan la distribución equitativa de los beneficiarios del proyecto? ¿Existe alguna estrategia de sensibilización y participación de los hombres? ¿Las estrategias promueven la redistribución de responsabilidades y la democratización del trabajo doméstico?

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

**Herramienta 2.4. Mapeo y análisis desde el enfoque de género con actores influyentes:** Elabora un análisis detallado de los actores relevantes que están involucrados en el programa o proyecto para:

1. Identificar, en función de su perfil, antecedentes e intereses que podrían viabilizar u obstaculizar la aplicación del enfoque.
2. Desarrollar medidas concretas que permitan minimizar o potenciar la incidencia de cada actor en el proyecto, para garantizar el enfoque de género.

Actores en orden de relevancia	¿Es un conductor para la transversalización del enfoque?	¿Por qué?	¿Es un obstaculizador para la transversalización del enfoque?	¿Por qué?	Medidas para potenciar/minimizar su influencia
Conclusiones y sugerencias:					

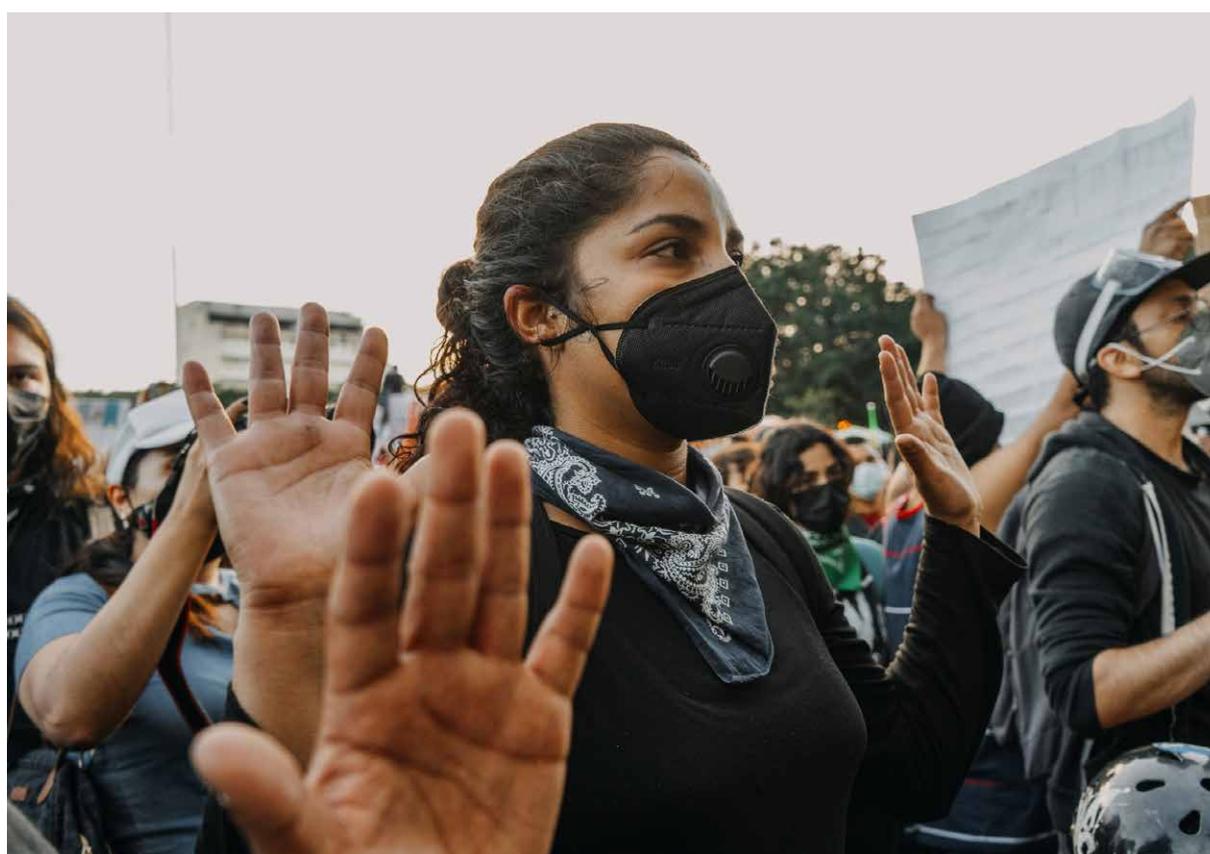
Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

**Herramienta 2.5. Mapeo y análisis de catalizadores y de inhibidores (internos y externos) para la transversalización del enfoque de género:** Dirigida a identificar, potenciar o minimizar los aspectos y situaciones internas y del entorno, que se presentan como oportunidades para la implementación del enfoque. En esta herramienta también se analizan las amenazas. La idea es que con esta herramienta se puedan minimizar los problemas.

Dimensiones	Oportunidades	Efectos de las brechas
Normativa		
Organizativa		
Capacidades		
Servicios		
Constelación de actores		
Gobernabilidad		
Donantes		
Otros		

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
¿El diseño ha contemplado el análisis de aspectos que favorecen la transversalización del enfoque?			
¿El proyecto aprovecha al máximo los aspectos positivos para transversalizar, a través de sus estrategias?			
¿El proyecto promueve sinergias, complementaciones y alianzas estratégicas con actores clave a favor de derechos, equidad de género e igualdad?			
¿El diseño ha contemplado el análisis de los factores que inhiben en enfoque?			
¿La articulación con actores y alianzas busca minimizar las amenazas?			

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.



**Herramientas 2.6., 2.7. y 2.8.:** Utiliza las preguntas colocadas en el cuadro de abajo para analizar lo que se propone.

Análisis de capacidades y sostenibilidad desde el enfoque de género	Análisis de recursos humanos y financieros para la transversalización del enfoque de género	Desarrollo y gestión de conocimientos sobre la transversalización del enfoque de género
<p>El programa/proyecto:</p> <p>¿Prevé la generación de capacidades individuales, colectivas y organizacionales de las mujeres, para incrementar sus posibilidades de decisión y acción para la resolución de sus problemas?</p> <p>¿Contempla el impulso de políticas y normativas a favor de las mujeres?</p> <p>¿Contempla el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones gubernamentales encargadas de velar por los derechos de las mujeres?</p> <p>¿Prevé el desarrollo/fortalecimiento de los servicios para garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos?</p> <p>¿Fortalece la participación de las mujeres en la definición y gestión de los servicios?</p> <p>¿Fortalece las capacidades de vigilancia, exigibilidad y propuesta de las mujeres?</p> <p>¿Considera una estrategia de sostenibilidad que permita mantener los cambios positivos en las brechas de género, el ejercicio de los derechos, la situación y condición de las mujeres?</p>	<p>¿El presupuesto garantiza los recursos necesarios para la transversalización del enfoque de género?</p> <p>¿Es posible señalar/estimar un porcentaje del presupuesto global que aporte directa y visiblemente a la reducción de las brechas de género?</p> <p>¿Se han previsto recursos financieros para implementar medidas de acción afirmativa?</p> <p>¿Todos los recursos humanos vinculados a la gestión e implementación del proyecto están sensibilizados sobre la relevancia de la transversalización del enfoque de género?</p> <p>¿El equipo técnico responsable de implementar el proyecto está capacitado para operacionalizar la transversalización del enfoque de género?</p>	<p>¿El diseño del programa/proyecto contempla actividades de desarrollo y gestión de conocimientos vinculados al género?</p> <p>¿Se prevé la sistematización de la experiencia desde una mirada de género?</p> <p>¿Se contemplan mecanismos de intercambio de experiencias y aprendizajes?</p> <p>¿Se prevé que la experiencia sirva como insumo de conocimiento para el diseño de políticas públicas?</p> <p>¿Se han previsto recursos para actividades de desarrollo y gestión de conocimientos?</p>

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

## Glosario

**Marco lógico:**

Es una herramienta que facilita la conceptualización, diseño y ejecución de un proyecto (CEPAL, 2015).

**Herramienta 2.9. Transversalización del género en el marco lógico:** Se utilizan preguntas de verificación que permitan la concreción del diseño en la definición de objetivos, resultados y actividades, para analizar y garantizar el enfoque.

Preguntas de verificación	Sí	No	Argumentos y comentarios
<b>Resumen narrativo de intervención</b>			
¿Se visibiliza concreta y explícitamente el enfoque de género?			
<b>Indicadores objetivamente verificables</b>			
¿Se ha desagregado por sexo cada indicador que puede ser verificado?			
¿A cada indicador general se le puede añadir uno específico?			
¿El indicador corresponde de manera clara y expresa con su realización?			
<b>Fuentes de verificación</b>			
¿Las fuentes de verificación garantizan la información suficiente y pertinente desagregada por sexo, en función a los indicadores?			
<b>Supuestos</b>			
¿Son las condiciones externas necesarias para garantizar la dimensión de género en los objetivos, resultados y actividades?			
<b>Conclusiones y sugerencias:</b>			

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

### Explora

Responde a las preguntas propuestas en las diferentes herramientas y ve realizando tu proyecto.

1. ¿Qué preguntas son más útiles para tu proyecto?
2. ¿Qué personas del equipo deben estar involucradas en este análisis?

## Etapa 3: Gestión

Aporta para la implementación del programa y garantiza su aplicación a través de la existencia de las condiciones de gestión necesarias y suficientes. En esta etapa se verifican los supuestos implícitos y explícitos en el diseño, relativos al enfoque de género. La idea es poder observar si la gestión facilita la aplicación del programa.

**Herramienta 3.1. Análisis de la gestión desde el enfoque de género:** Analiza la gestión desde el enfoque de género con la ayuda de este cuadro.

Aspectos	
Liderazgo	
Equipo de trabajo	
Planes operativos	
Monitoreo	
Toma de decisiones	
Participación de destinatarios	
Alianzas estratégicas	



# Etapa 4: Evaluación

Permite conocer el grado de cumplimiento de lo planificado en términos de género y del cumplimiento de los objetivos y los resultados, así como el costo-beneficio. Aquí, se enfatiza en los insumos y recomendaciones que ayuden a realizar ajustes y reorientar.

**Herramienta 4.1. Análisis de la gestión desde el enfoque de género:** Revisa si en los siguientes aspectos tu proyecto ha logrado incluir efectivamente el enfoque de género.

Aspectos	
Términos de referencia	
Equipo de evaluación	
Preguntas de evaluación	
Metodología de evaluación	
Informe	
Socialización	
Toma de decisiones	



## Etapa 5: Mejores prácticas y lecciones aprendidas

Facilita la recopilación de las experiencias, aprendizajes y conocimientos básicos para la transversalización del enfoque. La idea es que se pueda potenciar el crecimiento y fortalecimiento organizacional, mejorar el desempeño y proporcionar insumos para orientar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y no incidir negativamente en las brechas de género.

**Herramienta 5.1. Lecciones aprendidas:** Es el aprendizaje que ha surgido de la experiencia que puede servir para orientar acciones a futuro.

Reflexionar sobre la experiencia	
Hacer un balance entre aciertos y desaciertos	
Analizar la brecha entre los resultados planificados y los logrados	
Mirar la ruta trazada y compararla con la recorrida	
Identificar las relaciones clave causa-efecto	
Identificar lo que se sabe que antes que no se sabía, de modo tal que en el futuro se pueda avanzar, de mejor manera y con menos recursos, hacia el logro de los objetivos trazados.	

Las lecciones aprendidas deben responder a tres preguntas	
1. ¿Qué volveríamos a hacer, tal cual lo hicimos la vez pasada, en relación con la transversalización del enfoque de género?	
2. ¿Qué no volveríamos a hacer de la misma manera en relación con la transversalización del enfoque de género?	
3. ¿Qué haríamos, que no hicimos la vez pasada, para potenciar la transversalización del enfoque de género?	



Buenas prácticas	
Basadas en el aprendizaje permanente y de mejora continua. Implican un proceso analítico y comparativo, que permite la innovación, el escalamiento y la eficiencia.	

Criterios claves de buenas prácticas	
1. Innovación y creatividad	
2. Replicabilidad	
3. Sostenibilidad	
4. Cooperación/alianzas	
5. Efectividad/impacto	
6. Eficiencia/implementación	

## Etapa 6: Medidas correctivas

Se refiere al análisis del diagnóstico y diseño del proyecto. Este debe ser realizado con una mirada de género. Después, se aplican los cambios al plan, con la idea de corregir los problemas y que se pueda fortalecer la organización. De igual forma, sirve para realizar ajustes y correcciones que apoyen la potenciación de un impacto positivo.

**Herramienta 6.1. Lecciones aprendidas:** Es el aprendizaje que ha surgido de la experiencia que puede servir para orientar acciones a futuro.

Aspecto	Preguntas de verificación	Sí	No	¿Qué medidas correctivas se proponen?
Diagnóstico	¿Se basa en la información desagregada por sexo? ¿Identifica y analiza las brechas de género y sus causas?			
Objetivos	¿Transversalizan el enfoque de género? ¿Contemplan algún objetivo específico de género?			
Resultados	¿Transversalizan el enfoque de género? ¿Incluyen clara y específicamente la reducción de la brecha de género? ¿No generarán efectos negativos sobre las brechas de género?			
Estrategias y componentes	¿Transversalizan el enfoque de género? ¿Contemplan medidas para la participación y distribución equitativas de beneficios a mujeres y hombres? ¿Las estrategias son culturalmente pertinentes?			
Actores	¿Analizan y toman en cuenta la participación e influencia de distintos actores involucrados en el proyecto, con respecto al género?			
Factores que influyen	¿Analizan y toman en cuenta factores influyentes (internos, externos, positivos y negativos) que afectan al logro de la equidad de género e igualdad de oportunidades?			
Capacidades y sostenibilidad	¿Generación de capacidades de las mujeres para incrementar el ejercicio de sus derechos? ¿Generación de capacidades normativas, institucionales y de servicios que viabilicen el ejercicio de los derechos? ¿Se utiliza una estrategia de sostenibilidad que garantice la permanencia de los resultados del proyecto en términos de género?			

**Herramienta 6.2. Plan de medidas correctivas:** Es un plan de medidas correctivas que se nutren de propuestas elaboradas, como consecuencia del análisis de la herramienta (6.1.). En este caso, se examina cada medida correctiva y el fortalecimiento de capacidades.

Etapa	Medidas correctivas	Medidas de fortalecimiento de capacidades organizacionales requeridas	Acciones	Responsables	Período
Diagnóstico					
Objetivos					
Resultados					
Estrategias y componentes					
Actores					
Factores que influyen					
Capacidades y sostenibilidad					
Recursos					
Gestión del conocimiento					
Marco Lógico					

Fuente: Cuadro con base en la propuesta del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Año 2010.

### Explora

Responde a las preguntas propuestas y luego propón un problema que quieras solucionar.

1. ¿En qué partes de un proyecto sueles tener más problemas?
2. ¿En qué partes del proyecto ha sido más difícil incluir la perspectiva de género?

Piensa en un problema de tu contexto que quieras solucionar, y aplica todo lo aprendido en el módulo para estructurar un proyecto que lo resuelva.

# E d u c a c i ó n y g é n e r o

## Puntos claves

- ▶ La transversalización de la perspectiva de género es una estrategia que incluye las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres, para generar proyectos que puedan transformar esa realidad.
- ▶ Los programas o proyectos se componen de cinco etapas: Análisis de las capacidades, diagnóstico, diseño, gestión, evaluación, mejores prácticas y lecciones aprendidas, y análisis y medidas correctivas.
- ▶ Todos los pasos presentados en este módulo tienen como finalidad incluir la perspectiva de género, de forma transversal, en un proyecto o programa y que se logre aplicar con eficacia.
- ▶ La etapa cero refiere la realización de un análisis de la organización y observar cuáles son los cambios necesarios tanto físicos, legales, técnicos, de relaciones de poder a llevar a cabo en las instituciones, y que luego sean plasmados también en los proyectos.
- ▶ La etapa uno de un proyecto permite realizar la planeación y diseño de un proyecto, en el que se deberá incluir información cuantitativa y cualitativa.
- ▶ En la etapa dos, de diseño de un proyecto, se busca operativizar este a través de definir lo que se pretende lograr y cómo hacerlo.
- ▶ La etapa tres es para implementar un programa y garantizar su aplicación.
- ▶ La etapa cuatro, evalúa el grado de cumplimiento de aquello que se planificó.
- ▶ La etapa cinco, es una recopilación de las experiencias, aprendizajes y conocimientos que permitieron la transversalización del enfoque de género. Esto servirá para proyectos futuros.
- ▶ La etapa seis está conformada por medidas correctivas que pueden ser aplicadas en cualquier parte del proyecto y en cualquier momento. Estas medidas son fundamentales para que se puedan solucionar los problemas de un proyecto. Esta etapa siempre se realiza.

## Preguntas finales

1. ¿Qué categorías, además de la de género, te permitirían visibilizar las violencias que viven las mujeres, adolescentes y niñas en tu contexto?
2. ¿Qué cambios debes implementar en tu organización y en las formas de hacer proyectos para incluir el enfoque de género?

## Para terminar, evalúo mi conocimiento

Este cuestionario introductorio tiene como objetivo evaluar tus conocimientos y experiencias, y los de la organización a la que perteneces, sobre educación, género y políticas educativas. Esto te ayudará a identificar los nuevos aprendizajes que obtuviste en estos cinco módulos.

1. ¿Por qué es importante esta capacitación de género para ti y para la organización que integras?
2. ¿Qué entiendes por perspectiva de género?
3. ¿Qué es para ti la discriminación?
4. ¿Qué entiendes por androcentrismo?
5. ¿Qué es educación no sexista?
6. ¿Qué es la brecha de género?
7. Menciona dos instrumentos de derechos internacionales de las mujeres que sea relevante para el trabajo dentro de la organización.
8. ¿Por qué es importante hablar de los derechos específicos para las mujeres?
9. ¿Qué corriente de pensamiento feminista reconoce tu organización?
10. ¿Te has sentido discriminada/o por ser mujer, hombre o por tu identidad sexo-genérica?
11. ¿Dentro de tu organización existen políticas institucionales en los siguientes temas?
  - Acoso escolar
  - Violencia de género
  - Acoso y hostigamiento sexual
  - Educación no sexista
  - Explotación sexual
  - Abuso sexual infantil / Violencia sexual
  - Derechos humanos de las mujeres
  - Otros (señala cuáles)
12. Señala si dentro de tu organización has recibido capacitación sobre los siguientes temas:
  - Acoso escolar
  - Violencia de género
  - Acoso y hostigamiento sexual
  - Educación no sexista
  - Explotación sexual
  - Abuso sexual infantil / Violencia sexual
  - Derechos humanos de las mujeres
  - Otros (señala cuáles)
13. ¿Has participado en políticas de transversalización de la perspectiva de género dentro de tu organización?
14. ¿Tu organización impulsa alguna acción de incidencia en políticas públicas de género o vinculadas a los derechos humanos de las mujeres?



## W e b g r a f í a

CEPAL. 2015. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y evaluación de proyectos y programas. Chile. Accedido el 9 de enero del 2022. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). 2010. Guía Metodológica. Transversalización de género. Bolivia. Accedido el 9 de enero del 2022. Disponible en: <https://www.bivica.org/files/transversalizacion-genero.pdf>

International Book Project. 2020.Flickr. Pakistán.







Campaña  
Latinoamericana  
**por el Derecho  
a la Educación**



Campaña  
Latinoamericana  
por el Derecho  
a la Educación

Con el apoyo de:

EDUCACIÓN en VOZALTA  
promoción y responsabilidad social

**GPE** Transformando  
la educación