

# Cuaderno de la **Diversidad**

Guía para integrar una perspectiva de género y diversidad en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo



*Made for minds.*

---

## Aviso legal

EDITORIAL  
Deutsche Welle  
53110 Bonn  
Germany

AUTORAS  
Annette Heidhues  
Ginna Morelo  
Vivienne Gager

RESPONSABLES  
Carsten von Nahmen  
Rodrigo Villarzú

PUBLICADO  
April 2024

ASESORÍA EDITORIAL  
Constanza Bruno  
Julia Arroyo

EDICIÓN  
David Olmos  
Magnus Kossmann  
Regina Camargo Ponce

© DW Akademie

ILUSTRACIÓN  
Christian Lück

## Contenido

<b>Presentación: Por un diálogo entre iguales .....</b>	<b>4</b>
<b>01 Historias reales .....</b>	<b>6</b>
<b>02 Guía para integrar una perspectiva de género y diversidad en los proyectos .....</b>	<b>8</b>
<b>03 Fase de planificación .....</b>	<b>10</b>
<b>04 Fase de implementación .....</b>	<b>17</b>
<b>05 Fase de evaluación y sistematización .....</b>	<b>22</b>
<b>06 Caja de recursos útiles .....</b>	<b>24</b>

## Por un diálogo entre iguales

Los nuevos desarrollos conceptuales en temas de protección de derechos de todos y todas, en materia de diversidad, resultan relevantes para los proyectos de comunicación y periodismo en estos tiempos. Adquirir conocimientos técnicos relacionados con el tema de género permite un abordaje acertado en su quehacer, pero no es suficiente si los espacios de diálogo en torno a la comprensión no se promueven. Y allí es donde queremos aportar desde DW Akademie América Latina.

Estamos recorriendo un camino de aprendizajes y de reflexión constante. Reflexionar sobre el tema de interseccionalidad, género y diversidad nos convoca a repensar el rol de estos conceptos – en nuestro día a día personal, pero también en el contexto laboral. Estas reflexiones también deben hacerse de forma colectiva, escuchando otras realidades y creando empatía para otros contextos. Se trata de no cerrarnos a lo desconocido, sino de abrirnos a nuevos espacios. Algunas veces este proceso de aprendizaje también nos obliga a desaprender y cuestionar nuestros propios conceptos y realidades.

Hemos preparado este cuaderno, esta guía, que suma a los diálogos constructivos sobre la temática. Es un documento que, en clave de colaboración, propone una metodología para que los proyectos que tocan estas aristas puedan concebirse desde su fase de planeación como verdaderamente integradores y promotores de la igualdad. Las claves se extienden a las fases de implementación y evaluación. Planificar, así como orientar, garantizar el diálogo y aportar a un progreso hacia la igualdad de género y el logro de resultados transformadores, son compromisos que adquirimos con este cuaderno.

Integrar la perspectiva interseccional de género, entonces, nos permite desarrollar proyectos más sostenibles, romper con las relaciones de poder que existen, afinar más nuestra perspectiva de trabajo colectivo/co-creativo e incluir de forma activa un grupo más diverso (y así sus realidades en los proyectos). En general, incluir la perspectiva interseccional de género como punto de partida es un enfoque participativo en sí mismo.

Lo que este cuaderno intenta transmitir es nuestra prioridad de integrar la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género. Se trata de la dignidad humana de todas y cada una de las personas. Esto significa imaginar, pensar, reflexionar e integrar una perspectiva interseccional de género de forma colectiva en todos los procesos de nuestro trabajo como casa periodística, de formación y de desarrollo de medios.

“La integración de la perspectiva de género en todo tipo de actividades es una estrategia mundialmente aceptada para promover la igualdad de género. La integración no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad de género”<sup>1</sup>. Concebir una estrategia de género pasa por la sensibilización, la empatía, la actitud de escucha y el aprendizaje permanente. Queremos que los conceptos de género sean un tema transversal en los proyectos, y a eso le apostamos como

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

equipo que busca siempre que comunidades informadas desde la igualdad y la diversidad sean comunidades empoderadas.



Rodrigo Villarzú

Director DW Akademie América Latina y el Caribe

# 01

## Historias reales

### Historia 1

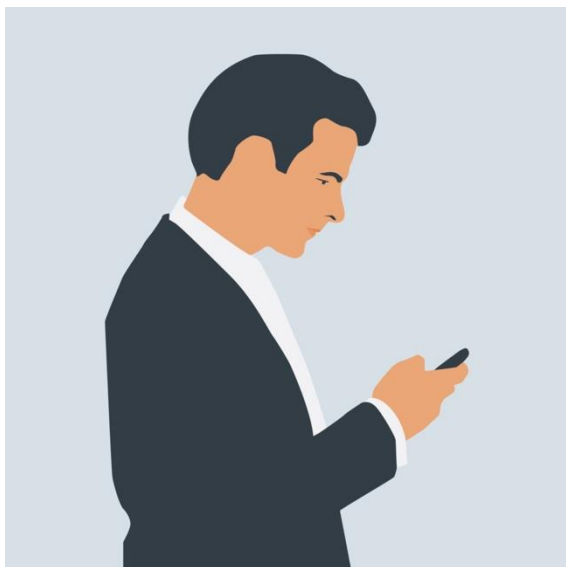
Un periodista indígena cuenta:

—En nuestra comunidad una pareja de chicos hombres se enamoraron y fueron expulsados. La justicia indígena dijo “no nos representan”. Los medios occidentales compartieron la noticia y nos atacaron. Ahora me pregunto: ¿es posible encontrar una solución desde la comunicación? Ni tan occidental que nos aleje, ni tan cerrado que nos haga estar fuera.

Siguió diciendo:

—Necesitamos tiempo, pero tenemos que dar los primeros pasos.





## Historia 2

Un comunicador, directivo de una organización, cuando se le preguntó por la perspectiva de género en su organización, dijo:

—Damos participación a la mujer. Ahora son más.

—¿Más se traduce en mejor?, le preguntaron.

—No lo sé, dijo.

—¿Por qué?, le insistieron.

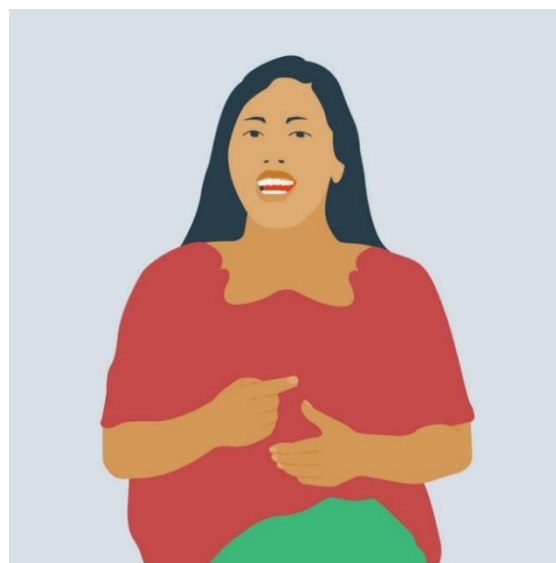
—Porque hablan poco.

—¿Hablan poco o las escuchan poco?

—¿Cómo podemos abrir el espacio sin asustarnos?, respondió.

## Historia 3

—Soy periodista, fui acosada en mi organización. Me sentí violentada. Me atreví a levantar la voz y reclamar, se me pidió silencio.



Los anteriores testimonios surgieron tras diálogos con periodistas y comunicadoras de América Latina, que quisieron compartir sus experiencias solicitando que no fuesen revelados sus nombres. Estos ponen de relieve la importancia que revisten los temas de género e igualdad en estos tiempos y más aún las reflexiones sobre cómo abordarlos o incluir una perspectiva en el trabajo diario. Este abordaje debería ser un imperativo en el desarrollo de cualquier proyecto.

## 02

# Guía para integrar una perspectiva de género y diversidad en los proyectos

Esta guía está pensada para brindar apoyo en la integración de una perspectiva interseccional de género en el diseño, la planificación, la implementación y el seguimiento o monitoreo de proyectos y programas.

No es una receta fija ni un protocolo estricto que se tenga que aplicar exactamente; más bien ofrece ideas y preguntas a tener en cuenta en los diferentes pasos de un proyecto. Estas ideas y preguntas pueden ser adaptados o complementados según la necesidad de cada contexto territorial y cultural y de cada proyecto.

La guía se puede utilizar como marco de orientación tal como es. Sin embargo, para facilitar la integración de la guía en el proceso de desarrollo de los proyectos, sería clave crear un espacio de aprendizaje que podría denominarse Género Lab, que acompañe la integración de la perspectiva de género en los momentos claves:

- Planificación al inicio.
- Implementación, durante el proyecto.
- Evaluación y sistematización al final.

### *¿Qué es el Género Lab?*

Un espacio de capacitación (taller) que posibilita a los equipos conocer el contenido de esta guía y ponerla en práctica durante las diferentes fases de un proyecto.

El Género Lab funcionaría así:

Al inicio del proceso, en la fase de planificación, se presenta la guía y se realizan los pasos descritos a continuación:

- Se realiza un análisis de género.



- Se dialoga con los socios.
- Se definen o revisan los objetivos e indicadores con perspectiva de género.
- Se proporcionan metodologías, materiales y herramientas para que el equipo pueda poner en práctica, de manera autónoma, los pasos de la fase de implementación.
- Al final del proyecto se recogen las experiencias en clave de género y se hace una evaluación y sistematización.

Lo ideal sería que el espacio de aprendizaje Género Lab se construyese en un proceso participativo, involucrando a las personas que ya trabajan temas de género en los diferentes departamentos regionales de la organización responsable.

# 03

## Fase de planificación

### Parte 1

#### **Realizar un análisis de género**

Este debe abordar la realidad que el tema supone para los socios y para sus organizaciones.

#### **¿Cómo se hace un análisis de género en el contexto de las organizaciones con las que se trabajarán los proyectos?**

El análisis de género forma parte del análisis de contexto que se realiza durante la planificación de un proyecto. Es una herramienta que sirve para identificar y documentar desigualdades y diferencias en cuanto a poder, roles, recursos, normas e imaginarios sociales, necesidades e intereses de mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas en un contexto específico (grupo, comunidad, medio, región, sociedad, etc.). Ayuda a comprender mejor el contexto en el que se quiere desarrollar el proyecto y a tomar conciencia de las relaciones de poder que pueden influir en el desarrollo y en la implementación del proyecto.

El análisis de género nos permite realizar un diagnóstico más preciso de la brecha de género y del déficit de diversidad –a veces más, a veces menos visibles– que existen en el ámbito temático y en el contexto concreto en el que se desarrolla el proyecto. Nos ayuda a identificar cuáles son los factores que los causan para que podamos construir estrategias y actividades con las que lograr una participación equitativa y evitar reproducir estas desigualdades.

En el análisis de género se debe incluir la perspectiva interseccional. Esta se refiere a comprender que las personas no se dividen solo en los grupos binarios de “las mujeres” y “los hombres”, sino que existe una gran diversidad de grupos en cuanto a identidades; por ejemplo, la comunidad LGBTIQ+. Además, incide en que, en la vida de muchas personas, la discriminación y la desigualdad de género se cruzan con otros factores de discriminación y exclusión (como pertenecer a un grupo étnico, vivir

con una discapacidad, pertenecer al contexto rural, tener un estatus económico bajo, ser una persona mayor, ser una persona migrante o desplazada, etc.). La perspectiva de género interseccional trata de tomar en cuenta en el análisis todas estas afectaciones diversas.

### **Teniendo en cuenta el análisis de género:**

- ¿Qué queremos que cambie a través del proyecto?
- ¿Cuál es nuestra visión para la situación después de implementar el proyecto?

### **Fuentes para el análisis de género:**

Para el análisis de género es recomendable utilizar una variedad de fuentes:

- Conocimiento de los socios sobre el contexto.
- Entrevistas con personas del grupo destinatario del proyecto.
- Entrevistas con personas expertas del tema y de la región.
- Informes específicos de organizaciones que trabajan sobre temas de género (p. ej. UN Women, Observatorio de Género de la CEPAL, organizaciones de mujeres/LGBTIQ+, medios especializados en el tema, etc.).
- También existen varias herramientas metodológicas que son útiles para realizar un análisis de género específicamente de un medio o de una organización, por ejemplo, método 3-R y método 4-I, y que se podrían incluir en el Género Lab.

### **¿Cuál es el objetivo del análisis de género?**

Construir objetivos con perspectiva de género y diversidad teniendo en cuenta los resultados del análisis de género, los retos específicos relacionados con las relaciones de género observadas, con la situación de mujeres, niñas y personas LGBTIQ+.

### **Hay que preguntarse cuando se hace el análisis:**

- ¿Qué medidas y actividades son necesarias para asegurar que los cambios aspirados beneficien de la misma manera a todas las personas, especialmente a los grupos marginados?
- ¿Cómo deben estar diseñadas las actividades para que permitan acceso igual a todas las personas (lugares seguros, horarios compatibles, etc.)?
- ¿Cuáles son los riesgos y posibles limitaciones y cómo se pueden enfrentar?

### *Preguntas guía para orientar el análisis de género:*

#### **1. ¿Quién hace qué?**

División sexual del trabajo dentro de los medios, grupos, la comunidad a la que se dirige el proyecto (puestos directivos/posiciones de liderazgo, periodistas, locutores/as, equipos técnicos,

administración, etc.); repartición de tareas remuneradas y no remuneradas; responsabilidad de tareas reproductivas y de acompañamiento (cuidado del “ambiente” en el equipo, trabajos de cuidado en la familia que causan una doble carga y limitación de tiempo disponible para el trabajo en el medio).

¿Cómo afectan los puntos anteriores a la capacidad de participar y beneficiarse del proyecto?

## **2. ¿Quién tiene qué?**

Acceso a recursos y control de los mismos; educación y conocimiento; equipo técnico y herramientas; tiempo disponible; contactos estratégicos; visibilidad y reconocimiento en la sociedad, en el debate público, en los medios de comunicación, en la historia; posibilidades de participación, de hacerse escuchar, de llegar a puestos de liderazgo; seguridad física y libertad de movimiento sin restricciones y sin el riesgo de sufrir violencia en el espacio público y privado.

¿Cómo afectan los puntos anteriores a la capacidad de participar y beneficiarse del proyecto?

## **3. ¿Quién sabe qué?**

Acceso a la información dentro del medio o de la organización, en una comunidad o un grupo con el que se trabaja (p. ej. información sobre derechos, sobre seguridad digital, posibilidades de formación, ¿en qué idiomas está disponible la información?).

¿Cómo afectan los puntos anteriores a la capacidad de participar y beneficiarse del proyecto?

## **4. ¿Quién decide qué?**

Toma de decisiones en el medio, en la organización, en la comunidad; p. ej. decisiones sobre qué temas se cubren (agenda del medio), sobre líneas estratégicas del medio o de la organización, sobre la repartición de tareas y responsabilidades en el trabajo, sobre cuestiones financieras. Acceso a puestos de toma de decisión, por ejemplo, en los medios/organización. Posibilidad de influir en las decisiones de otras personas.

¿Cómo afectan los puntos anteriores a la capacidad de participar y beneficiarse del proyecto?

## **5. ¿Quién necesita qué?**

Necesidades prácticas e intereses estratégicos, p. ej. mejor acceso a recursos, conocimiento, capacitación, etc., estrategias de seguridad física/protección digital, apoyo jurídico o psicosocial, posibilidades y espacios de participación, representación en el discurso público, referencias positivas a través de nuevas narrativas.

¿Cómo afectan los puntos anteriores a la capacidad de participar y beneficiarse del proyecto?

## **6. Para integrar una perspectiva interseccional en todas las preguntas anteriores es importante tener en cuenta la heterogeneidad de cada grupo y preguntarse:**

¿qué mujeres? ¿qué hombres? ¿qué personas con identidades de género diversas? (Por ejemplo: ¿Mujeres indígenas, afro, mestizas? ¿Mujeres jóvenes, niñas o mayores? ¿Mujeres heterosexuales,

lesbianas, cis o trans, personas no-binarias? ¿Mujeres con o sin discapacidad? Contexto rural o urbano, estatus social y económico, etc. ¿Quién está representado en los análisis y estadísticas disponibles y quién no? Por ejemplo, faltan muchos datos sobre la situación de las personas LGBTIQ+, especialmente de grupos étnicos y afro).

## 7. ¿Qué actores y organizaciones trabajan el tema de género en relación con el contexto/tema del proyecto y pueden ser posibles aliados para el proyecto?

### Parte 2

#### Realizar diálogos con los socios de proyecto

El acercamiento al diálogo sobre género entre la propia organización/proyecto y las organizaciones socias puede ser de muchas maneras, dependiendo de la relación que se tiene con el socio, la intensidad con la que el socio trabaja el tema, etc. Algunas veces se dará el caso de que el socio ya tiene mucha experiencia en temas de género, otras veces no.

La idea principal de este espacio de diálogo con los socios es que se posibiliten la reflexión conjunta y el aprendizaje mutuo en un espacio de confianza y que se pongan en diálogo ideas, conceptos, percepciones y experiencias con el fin de construir un “piso común” en el tema de género.

Como organización responsable, en este proceso es importante tener en cuenta también cómo nuestras estructuras influyen en las estructuras del socio.

Los diálogos podrían desarrollarse en medio de un taller. A continuación, una batería de preguntas a tener en cuenta para el taller.

#### *Perspectiva de género: conceptos básicos*

¿Qué entendemos por una “perspectiva de género y diversidad” en nuestro contexto, en nuestra organización, desde lo personal?

Se abriría con un diálogo sobre conceptos y sobre cómo entendemos estos concretamente en relación con el contexto en el que trabajamos; “género”, “diversidad”, “interseccionalidad”, “nuevas masculinidades, nuevas feminidades, androcentrismo, ginocentrismo, igualdad de género en clave de Derechos Humanos.

<b>Género</b>	Atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se
---------------	---

	<p>construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización<sup>2</sup>.</p>
<p><b>Igualdad de género en clave de DDHH</b></p>	<p>La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico<sup>3</sup>.</p>
<p><b>Diversidad</b></p>	<p>Se refiere a los diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, etnicidades, nacionalidades, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, salud, estatus socioeconómico, habilidades y otras características personales específicas. Las características de la diversidad varían de persona a persona y se entrecruzan, haciendo que cada persona sea única. Estas diferencias deben ser reconocidas, comprendidas, respetadas y valoradas por ACNUR en cada contexto y operación para poder atender eficazmente las necesidades de todas las personas de interés. Respetar la diversidad significa reconocer y valorar esas diferencias y crear un entorno protector, inclusivo y no discriminatorio en el que se respeten los derechos de todas las personas<sup>4</sup>.</p>
<p><b>Interseccionalidad</b></p>	<p>La interseccionalidad es un análisis que tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres y personas LGBTIQ+. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad<sup>5</sup>.</p>
<p><b>Nuevas masculinidades</b></p>	<p>Nuevas formas de entender la masculinidad y las relaciones de género conforman un espacio importante para abordar los asuntos de género desde un enfoque integrador. La</p>

<sup>2</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20>

<sup>4</sup> <https://www.acnur.org/media/politica-sobre-edad-genero-y-diversidad>

<sup>5</sup> <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20>

	<p>promoción del empoderamiento de las mujeres en conjunto con los hombres genera una nueva configuración de la “masculinidad tradicional” que permite transformar las normas, actitudes y comportamientos que preservan las relaciones desiguales entre hombres y mujeres<sup>6</sup>.</p>
<p><b>Nuevas feminidades</b></p>	<p>Nuevos niveles de consciencia de género de las mujeres, a partir del camino que vienen recorriendo gracias a las olas reivindicativas del movimiento nacional e internacional de las mujeres por sus derechos. “Nuevas feminidades” aún no es una categoría definida formalmente, sin embargo, se viene desarrollando en aras de una transformación cultural que permita desmontar posturas propias del sistema patriarcal de género.</p>
<p><b>Androcentrismo</b></p>	<p>Es una manera de mirar el mundo que entiende que el hombre es el centro de todas las cosas. En coherencia, la mirada, la realidad y las experiencias del hombre se consideran universales y generalizables a todas las personas, mientras que las de las mujeres son invisibilizadas y/o consideradas complementarias. Lo que Simone de Beauvoir denominaba “la alteridad de las mujeres”. La mujer como “la otra”, las complementaria al hombre, que es quien ocupa la centralidad<sup>7</sup>.</p>
<p><b>Ginocentrismo</b></p>	<p>Mecanismo para la defensa contra el androcentrismo. Es una forma específica de sexismo, en el que al hombre se le denomina a menudo inferior. Implícitamente se establece el ser humano como mujer y el punto de vista femenino como el universalmente válido<sup>8</sup>.</p>

*Dinámicas/ejercicios interactivos para la sensibilización y autorreflexión sobre género e interseccionalidad* (vea capítulo 06 Caja de recursos útiles).

<sup>6</sup> <https://www.undp.org/es/venezuela/noticias/nuevas-masculinidades-como-instrumento-para-el-abordaje-de-la-violencia-basada-en-genero>

<sup>7</sup> <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/>

<sup>8</sup> <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/>

## *Género y diversidad en la organización*

- ¿Qué relevancia tiene el tema de género y diversidad para el trabajo en la organización?, ¿en el trabajo interno de la organización?, ¿en el trabajo de proyectos?
- ¿Cómo están repartidas las funciones en la organización (puestos de liderazgo, coordinación de proyectos, etc.)?
- ¿Existe un protocolo de género o algo parecido en la organización?
- ¿Qué recursos se dedican al tema de género y diversidad en la organización?
- ¿Cuáles son los temas centrales que trabaja la organización y de qué manera influye en estos temas la desigualdad de género?
- ¿Cuáles son las dificultades, retos, experiencias, logros de la organización relacionados con temas de género y diversidad?

## *Perspectiva de género en el proyecto*

- ¿Por qué nos parece importante incluir una perspectiva de género y diversidad en el proyecto?
- ¿A quién(es) incluye este “nosotros”, quién está representado en este espacio, quién no?
- ¿Qué papel tiene la perspectiva de género para los donantes?
- ¿Existen aportes o requerimientos de parte de los donantes/entidades financieras respecto al tema de género que son útiles a tener en cuenta?
- ¿En qué puntos creemos que el tema de género y diversidad puede influir en la implementación del proyecto? Por ejemplo: estructuras y normas sociales patriarcales y racistas, imaginarios y narrativas, roles de género tradicionales, acceso limitado de algunos grupos a ciertos ámbitos sociales, desigualdades económicas, entre otros.
- Hay que tratar de ser lo más concreto posible. Por ejemplo: ¿qué roles e imaginarios de género dominan en el contexto en el que queremos hacer el proyecto, qué consecuencias concretas tienen estos para la vida de las personas?

Es importante tener en cuenta las especificidades del contexto o de los grupos con los que cada organización trabaja, respetar las necesidades y particularidades y la diversidad de interpretaciones culturales del tema de género. Por ejemplo, existen grupos de mujeres que hacen un trabajo en pro de los derechos de las mujeres, pero no se autodenominan “feministas” o no usan las categorías de “género”. A veces hablar de “feminismo” o de “perspectivas queer/cuir” puede abrir puertas, otras veces las puede cerrar, dependiendo del contexto y de a quienes queremos llegar. Ser sensibles y respetuosos frente a diferentes términos, concepciones, cosmovisiones y ser inclusivos en la construcción de conclusiones.

A la vez es importante cuestionar estereotipos e ideas fijas que existen sobre ciertos grupos. Para evitar la victimización o “folclorización” de grupos y personas afectadas por la desigualdad de género además es recomendable involucrar a personas que forman parte de estos grupos como expertas o asesoras. Por ejemplo, activistas indígenas que son lideresas en estos temas, perspectivas desde el feminismo comunitario, feminismo afro, entre otros.



## **¿Cómo se hace la fase de planificación?**

Taller: Diálogos sobre Género

Sensibilización y (auto-)reflexión. Se realizarán dinámicas interactivas que permiten la autoreflexión sobre actitudes, concepciones, estereotipos, “puntos ciegos” que todas y todos tenemos. Es recomendable que esta parte esté acompañada por una persona facilitadora.

- Duración: tres días. Dos horas cada día
- Formato: virtual
- Organización: por el equipo que ejecuta el proyecto

## **¿Quiénes hacen la fase de planificación?**

El equipo de la organización de ejecución del proyecto con los socios de la fase de proyecto.

Incluir personas en puestos directivos/de decisión de los socios en este espacio, no sólo las personas que después van a ejecutar el proyecto.

## **¿Qué actividades se pueden desarrollar?**

Diseñar las actividades con perspectiva de género y diversidad, es decir, de manera que permitan la participación de todas las personas de igual manera y aporten a lograr los objetivos definidos.

También puede ser interesante incluir en este diálogo personas que forman parte de los grupos a los que se dirige el proyecto (p. ej. periodistas, activistas, otros multiplicadores) para asegurarse de que su perspectiva sea tomada en cuenta en la planificación del proyecto.

## **¿Cuándo se hace la fase de planificación?**

- (1) Desde el inicio del proceso de planificación (diseño del proyecto).
- (2) En el taller creativo se desarrolla el primer momento de escucha.
- (3) En el taller de planificación.

# 04

## Fase de implementación

### **El objetivo principal de esta fase es:**

Formular los efectos deseados teniendo en cuenta el análisis de género. Formular indicadores con perspectiva interseccional de género y diversidad que miden si las actividades contribuyen a lograr los objetivos definidos y efectos deseados.

Existen varios recursos sobre cómo formular indicadores con enfoque de género (vea apartado “Recursos” al final de este documento). Importante tener en cuenta las especificidades y requerimientos de la entidad financiera, algunas entidades tienen guías específicas para la formulación de indicadores con enfoque de género, como, por ejemplo “GIZ (2014)” en la lista de recursos, donde se incluye información detallada sobre indicadores con enfoque de género.

### **¿Cómo podemos medir estos cambios –de manera cualitativa y cuantitativa–?**

Importante: incluir la perspectiva interseccional, es decir, desglosar los indicadores no sólo por género sino teniendo en cuenta otros factores.

Por ejemplo, no sólo preguntar: ¿cuántas mujeres participaron? Sino también:

- ¿Cuántas mujeres de grupos étnicos o de la comunidad afro participan?
- ¿Cuántas mujeres del contexto rural/urbano?
- ¿Cuántas mujeres lesbianas, mujeres trans, personas queer?
- ¿Mujeres de qué edades?
- ¿De qué estatus social?
- ¿Mujeres con discapacidad?
- ¿En qué funciones participan, de qué forma se involucran (aporte, rol, poder de decisión, etc.)?

## ¿Quiénes hacen esta fase?

Un equipo diverso. Y para ello se deben incluir expertos/as externos/as diversos. Importante tener en cuenta no sólo el género (mujeres, hombres, personas con identidades de género diversas) sino también otras dimensiones de desigualdad. Por ejemplo, pertenencia a grupos indígenas o afro, a la población LGBTIQ+, jóvenes/mayores, contexto rural/urbano, entre otros.

Es recomendable definir una o dos personas en el equipo encargadas de mantener el enfoque en el tema durante todo el proyecto y durante la evaluación (p. ej. una persona de la organización responsable y una de la organización socia).

- ¿Quiénes forman el equipo?
- ¿Qué diferentes experiencias están representadas?
- ¿En qué roles y funciones?
- ¿Qué perspectivas nos faltan y cómo podemos complementar el equipo con personas asesoras o expertas externas que aportan otras perspectivas?

## ¿Qué se hace en esta fase?

Un taller de género o un espacio de intercambio con el equipo coordinador del proyecto al inicio del proyecto que incluya una parte de sensibilización y una parte más operativa para la implementación del proyecto.

Se debe hacer un taller de género al inicio del proceso (autoorganizado o con acompañamiento externo) porque permite crear un punto de partida compartido en el equipo, un piso común respecto al tema de género y diversidad, lo que facilita mantener la perspectiva de género durante todo el proceso del proyecto.

El taller puede crear un punto de partida común que posibilita tomar referencia al tema de género durante el resto del proceso (aún cuando el tema principal del proyecto no sea género y diversidad).

Importante: Tener en cuenta la multiplicidad de perspectivas y acercamientos al tema según cada contexto.

## *¿Cuáles son las partes del taller?*

### **Sensibilización:**

- ¿Qué valores y normas sociales de género y diversidad encontramos en nuestra organización y nuestro equipo?
- ¿Cómo influyen en el trabajo en equipo? Por ejemplo: repartición de tareas y funciones, tiempos, reconocimiento, ¿toma de decisiones y opiniones tomadas en consideración?
- ¿Qué puedo aportar yo para evitar desigualdades, discriminaciones, limitaciones de espacio en nuestro equipo y nuestro proyecto?

### **Consideraciones estratégicas/operativas:**

- ¿Cómo nos aseguramos de que no se pierda la perspectiva de género en las diferentes actividades?
- ¿Qué espacios de monitoreo y reflexión sobre el desarrollo del proyecto en clave de género necesitamos y queremos establecer?
- ¿Quién(es) del equipo se encarga(n) de mantener la perspectiva, hacer un monitoreo del proceso en clave de género y organizar estos espacios?

### **¿Cómo debe ser el espacio donde se hace el taller?**

Uno donde predomine la confianza que posibilite aprendizaje y autorreflexión, que permita a cada uno/a reconocer los propios “puntos ciegos” y que ayude a construir una base de confianza y un piso común con relación al tema.

### **Espacios de intercambio - check ups (monitoreo)**

Incluir la perspectiva de género en el proceso de monitoreo del proyecto que se orienta en los objetivos e indicadores.

Puede ser útil abrir espacios. Por ejemplo, en las reuniones de equipo hay que dedicar un breve “check up” en el equipo respecto al tema de género y diversidad.

Estos espacios pueden ser guiados por la(s) persona(s) del equipo encargada(s) de mantener el enfoque en el tema.

- ¿Cómo vamos respecto a las actividades para alcanzar los objetivos?
- ¿Cómo vamos con el tema género en general?
- ¿Han surgido asuntos o dificultades inesperados que tienen que ver con ciertas dinámicas o desigualdades de género?
- ¿Observamos efectos o resultados no previstos o no deseados?
- ¿Cómo podemos enfrentar estos asuntos?

### **Si la organización es un medio de comunicación y hay que pensar en producción de piezas, se debe:**

Incluir una perspectiva interseccional de género y diversidad en la producción de piezas periodísticas en el marco del proyecto, por ejemplo, en el lenguaje utilizado, en la selección de personas a entrevistar, en la consulta de expertas/os, etc. Fomentar esta perspectiva entre las y los participantes del proyecto.

A la hora de construir productos y publicaciones sobre el proyecto usar lenguajes sensibles e inclusivos y elegir imágenes que reflejen la diversidad. Tener en cuenta experiencias previas de todas las partes involucradas en el proyecto en el uso del lenguaje inclusivo, representación de la diversidad, etc.

- ¿Qué historias contamos y las experiencias de quiénes reflejamos en nuestra investigación periodística?
- ¿Cómo retratamos este grupo (como víctima, como sujetos de derechos, cómo agentes de cambio)?
- ¿A quiénes acudimos para conseguir testimonios?
- ¿A quiénes entrevistamos como personas expertas para un tema?
- ¿Qué lenguaje utilizamos para visibilizar la diversidad?

Por supuesto, cada periodista debe ser dueña/o de su investigación. Sin embargo, invitar a las y los periodistas que participan en un proyecto a hacerse estas preguntas puede ampliar la perspectiva sobre la propia práctica y sobre la reproducción de estereotipos en los medios de comunicación.

Cuando diseñamos publicaciones y otros productos finales sobre el proyecto:

- ¿Cómo podemos lograr que nuestro lenguaje sea inclusivo, de manera que muchas personas se sientan representadas?
- ¿Qué imágenes podemos usar que representen la diversidad en el proyecto/en el contexto?
- ¿Qué imágenes evitar para no reproducir estereotipos?

### *¿Qué hay que tener en cuenta al lanzar una convocatoria abierta?*

#### **Aspectos a tener en cuenta cuando se convoca el taller**

- ¿La convocatoria está formulada de una manera que se dirige (expresamente) a personas, periodistas, medios diversos?
- ¿Incluye también grupos minoritarios y con menos acceso a este tipo de eventos?
- ¿Cómo logramos que la convocatoria llegue a una diversidad de personas/medios/organizaciones? (qué canales de difusión usar, a qué contactos y redes recurrir, etc.)

#### **Proceso de selección de participantes**

Tener en cuenta el tema de género y otros factores de diversidad en el proceso de selección de participantes y medios que participan en el proyecto o en un curso.

- ¿Cuántos hombres, mujeres, personas con identidades de género diversas? ¿Cuántas de ellas son indígenas, afro?
- ¿Personas con discapacidad?
- ¿Del contexto rural/urbano?
- ¿De qué edades?
- ¿De medios comunitarios/medios tradicionales?
- ¿Otras dimensiones de diversidad a tener en cuenta?

No siempre se tiene toda la información y no siempre las personas quieren compartirla (p. ej. su orientación sexual). Sin embargo, tener en cuenta la perspectiva de la diversidad puede ayudar a

darnos cuenta de si hay perspectivas que faltan o si hay perspectivas mayoritarias que podrían ser dominantes en el proyecto, en los debates, en los productos.

Cuánto más diverso son el grupo de participantes y los medios/las organizaciones de los que vienen, más posibilidades existen para que se cree un espacio de diálogo e intercambio de experiencias diversas y de aprendizaje mutuo (construcción colectiva de saberes).

# 05

## Fase de evaluación y sistematización

Para integrar una perspectiva de género y diversidad en todos los pasos de la evaluación se requiere:

- Un diálogo interno en el equipo/entre la organización responsable y los socios sobre aprendizajes centrales, logros, efectos esperados e inesperados, cosas a mejorar en términos de género y diversidad, etc.
- Se recogen las experiencias de la implementación del proyecto, y especialmente de incluir la perspectiva de género, y se sistematizan. Esta sistematización puede tener diferentes formatos, la idea es que sea accesible y útil para futuros proyectos (de forma escrita, como memoria sonora, audiovisual, etc.). De esta manera se crea un repositorio de experiencias de cómo se puede incluir la perspectiva de género y diversidad en todas las fases de un proyecto.
- Se deben recoger aprendizajes y recomendaciones centrales, recomendaciones para futuros proyectos, experiencias a repetir/no repetir, etc.
- Hay que hacer transferencia de conocimientos. Definir de qué forma se debe gestionar y compartir el conocimiento adquirido con otros: con los grupos que participaron en el proyecto, con otros socios, a nivel interno de la organización responsable y con otros departamentos regionales, con las entidades financieras, con un público más amplio.

*Al hacer la evaluación se pueden responder las siguientes preguntas:*

### **Sobre objetivos, indicadores y efectos del proyecto: resultados**

- ¿Se lograron los objetivos del proyecto (indicadores) en tanto perspectivas de género?
- ¿Cuáles fueron los efectos?
- ¿Hubo efectos inesperados (positivos o negativos) vinculados con las desigualdades o dinámicas de género?
- ¿Qué exactamente causó estos efectos?
- En el caso de los efectos negativos, ¿cómo podrían ser evitados en el futuro?
- En el caso de los efectos positivos, ¿qué podemos aprender de esta experiencia para el futuro?

Importante tener en cuenta tanto los impactos externos (centrados en el desarrollo del proyecto y el efecto hacía fuera) como los impactos internos (a nivel del equipo de proyecto, a nivel de la organización responsable y las organizaciones socias internamente o entre ellas). Es recomendable diferenciar entre impactos externos e internos en el proceso de evaluación.

### **Sobre el equipo**

- ¿Se logró diversidad en el equipo?
- ¿Quién se involucró en qué función? (rol, aporte, poder de decisión, etc.)

### **En clave de aprendizajes y recomendaciones**

- ¿Cuáles son los aprendizajes más importantes en materia de género y diversidad?
- ¿Cuáles son las experiencias a repetir/no repetir?
- Partiendo de lo anterior, ¿cuáles son las recomendaciones para futuros proyectos?

### **Transferencia de conocimientos**

¿Cuáles podrían ser buenas formas para compartir estos conocimientos y aprendizajes adquiridos (experiencias, aprendizajes, recomendaciones) con los grupos que participaron en el proyecto, con otros socios, a nivel interno de la organización responsable y con otros departamentos regionales, con las entidades financieras, con un público más amplio?

Por ejemplo, en forma de informes internos, publicaciones o artículos narrativos/historias, material audiovisual, en el grupo interno de la organización responsable de intercambio sobre género, en un taller interno, en un evento público, etc.



# 06

## Caja de recursos útiles

### Dinámicas y ejercicios de sensibilización y autorreflexión

#### **Dinámica Dibuja el género de tu vida**

##### *Dinámica*

Objetivo de la dinámica:

- Reflexionar acerca de los imaginarios sociales que has construido sobre lo que es un hombre y una mujer.
- Reflexiona sobre si el hombre y la mujer de tu vida que dibujaste y describiste son la imagen y semejanza de la discriminación de género.
- Analizar las expresiones discriminatorias entre varones y mujeres y cómo impactan en tu vida diaria y en tu ámbito laboral.

##### *Desarrollo*

Quien coordine el taller deberá formar grupos o pedirles a las personas participantes que dibujen su género preferido o el género de su vida y describan sus cualidades y aptitudes, es decir, cómo les gustaría que fuese y actuara. Al final socializar respuestas y abrir la discusión.

#### **Recursos para análisis de género del contexto**

- CEPAL
- UN Women/ONU Mujer
- OHCHR – Human Rights Data Explorer de la OHCHR
- GIZ (2013): Fact sheet Genderanalyse

### **Recursos para indicadores con enfoque de género:**

- GIZ (2014): La equidad de género vale la pena: Guía para la elaboración de un sistema de seguimiento basado en resultados sensible al género: [https://gender-works.giz.de/?wpfb\\_dl=34](https://gender-works.giz.de/?wpfb_dl=34)
- Unesco (2018). Guía didáctica Construyendo feminidades y masculinidades alternativas, diversas e igualitarias. En: [https://www.unescoetxea.org/dokumentuak/guia\\_fem.pdf](https://www.unescoetxea.org/dokumentuak/guia_fem.pdf)
- UN Women (2001). Incorporación de la perspectiva de género. Conceptos y definiciones. En: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), ACNUR: Política sobre edad, género y diversidad, 8 Marzo 2018, UNHCR/HCP/2018/1, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5b48f83c4.html> [Accesado el 29 Julio 2022]
- UNDP (2020). Nuevas masculinidades como instrumento para el abordaje de la violencia basada en género. En: <https://www.undp.org/es/venezuela/news/nuevas-masculinidades-como-instrumento-para-el-abordaje-de-la-violencia-basada-en-g%C3%A9nero>
- Swissaid (2017). Nuevas masculinidades y feminidades rurales. Una experiencia en el Caribe Colombiano. En: <https://www.semillas.org.co/es/nuevas-masculinidades-y-feminidades-rurales-una-experiencia-en-el-caribe-colombiano>
- UNDP (2020): Gender responsive indicators. Gender and NDC planning for implementation (ofrece orientación en la formulación de diferentes tipos de indicadores con enfoque de género en acciones y programas en el marco de programas nacionales / contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC): <https://www.ndcs.undp.org/content/ndc-support-programme/en/home/impact-and-learning/library/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-for-implementation.html>
- Oxfam (2014): Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators (en inglés): <https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/ml-quick-guide-to-gender-indicators-300114-en.pdf>
- CIVICUS: Guidelines for gender mainstreaming in project stages (Identification, Design, Implementation, Evaluation / Monitoring): <https://www.civicus.org/index.php/es/centro-de-medios/recursos/manuales/607-guidelines-for-gender-mainstreaming-in-project-stages>

### **Estrategias de género y planes de acción de otras organizaciones de cooperación:**

- Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania (2016): Development Policy Action Plan on Gender Equality. <https://www.bmz.de/resource/blob/23742/753ec81d6b57da695b1fc4550ac521d8/Strategi>

epapier363a\_Development%20Policy%20Action%20Plan%20on%20Gender%20Equality%202016%E2%80%932020

- San Martín, M. (2018). La violencia no es exclusiva de género. En: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12093/13777>
- Cisneros, S. (2020). El valor de la diversidad de género en el trabajo. Futuro a Fondo. En: <https://www.futuroafondo.com/es/noticia/valor-de-diversidad-de-genero-en-trabajo>
- GIZ (2019): Estrategia de género de la GIZ: Gender reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action. Con glosario.
  - o (versión en español): <https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/2020/01/giz-2019-es-estrategia-genero-version-web-con-marcadores.pdf> en inglés: <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2019-en-gender-strategy.pdf>
  - o en alemán: <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2019-de-genderstrategie.pdf>
- GIZ/Ana Rabea Weis (2015): La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo. Conceptos básicos y buenas prácticas (con ejemplos de diferentes países): [https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_cooperacion\\_internacional\\_al\\_desarrollo.pdf](https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf)
- Gender Action Plan III de la UE (2020-2025): [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_2184](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184)
- Swiss Agency for Development and Cooperation: How to mainstream gender in project cycle management: [www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Toolbox/Methodic/Gender%20in%20PCM.pdf](http://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Toolbox/Methodic/Gender%20in%20PCM.pdf)

### **Guías para el uso del lenguaje inclusivo:**

- Universidad del País Vasco/Pikara Magazine (2020): “Uso inclusivo del castellano” (versión extendida) y “Guía Rápida: Uso inclusivo del castellano”: <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/hizkera-inklusiboagida>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina (2019): (Re)Nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_para\\_una\\_comunicacion\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_-\\_mmgyd\\_y\\_presidencia\\_de\\_la\\_nacion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf)

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República de Argentina (2018): Manual de comunicación inclusiva: Violencia contra las mujeres. Buenas prácticas para comunicadoras y comunicadores: <http://ovcmsalta.gob.ar/wp-content/uploads/2020/04/GE%CC%81NERO-AC.pdf>.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República de Argentina (2018): Manual de comunicación inclusiva: Diversidad Sexual. Buenas prácticas para comunicadoras y comunicadores: <http://www.unlc.edu.ar/wp-content/uploads/2020/03/Manual-de-comunicacion-inclusiva.pdf>

### **Otros recursos:**

- Gender Knowledge Platform: plataforma web del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania y GIZ sobre diferentes temáticas relacionadas con el enfoque de género en la cooperación internacional. Ofrece datos, recursos y una lista de personas expertas (página disponible en inglés y alemán): <https://gender-and-development.de/en/>
- GIZ Gender Website - con informaciones y recursos sobre el tema de género en el trabajo de la GIZ: <https://gender-works.giz.de/>
- "I know Gender/Yo sé de género: How-To Series": El centro de capacitación de ONU Mujeres (UN Women Training Centre) ofrece una serie de cursos de auto-aprendizaje en línea sobre temas de género en la cooperación internacional. Son cursos cortos (50 min.) en inglés, español y francés y son gratis. <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/?lang=es>