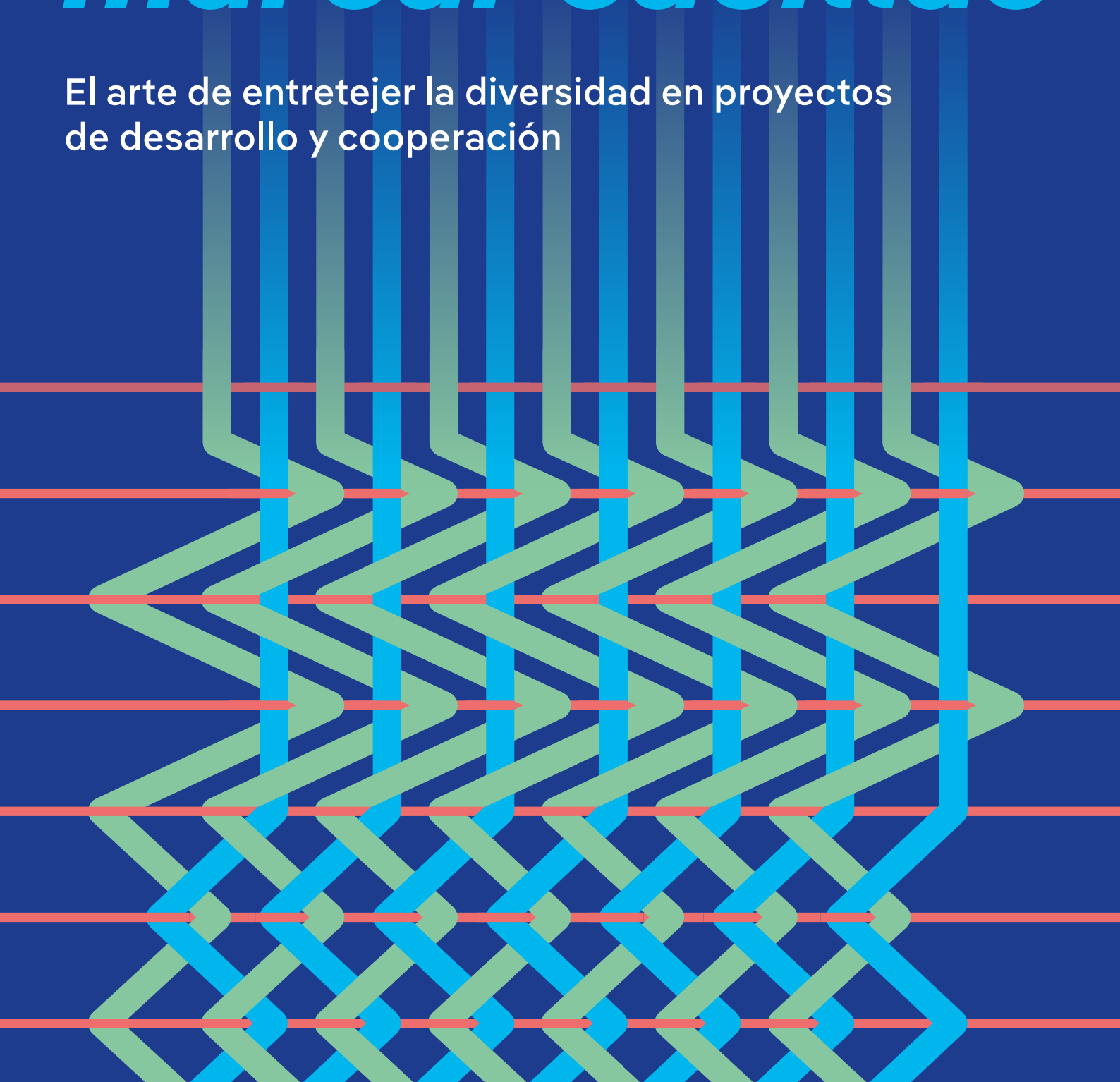
DW Akademie

Edición

Más que marcar casillas

El arte de entretejer la diversidad en proyectos de desarrollo y cooperación



Promovido por el



Aviso legal

Editorial
Deutsche Welle
53110 Bonn
Germany

Publicado
Julio 2026
© DW Akademie

Responsable
Carsten von Nahmen

Edición
Elena Ern
Rodrigo Villarzú

Autora
Vivienne Maria Gager

Revisión
Belén Pardo Herrero

Diseño
Jorge Loureiro

“Más que marcar casillas. El arte de entretejer la diversidad en proyectos de desarrollo y cooperación” © 2026 por Edición de Elena Ern y Rodrigo Villarzú.
Basado en: Vivienne Maria Gager “Beyond Checkboxes. The art of weaving diversity into development and cooperation projects” (2026) publicado por Deutsche Welle (2026).
Traducción y edición: Vivienne Maria Gager y Belén Pardo Herrero.

Un aviso importante: *Al hacer la traducción del texto original en inglés nos hemos encontrado con el reto de usar “lenguaje inclusivo en cuanto al género” sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Hemos optado por eliminar artículos o pronombres innecesarios, adaptar el lenguaje a un uso más neutral y usar términos inclusivos y colectivos.*

Índice

Prólogo 4

Agradecimientos 5

Introducción 6

Marco conceptual 8

1. PLANIFICACIÓN 11
- 1.1 Tejer la base común: reflexión crítica, sensibilización y definición de los hilos irrenunciables 12
- 1.2 Diálogos con organizaciones socias 14
- 1.3 Realizar un análisis de género 17
- 1.4 Indicadores de género 20

2. IMPLEMENTACIÓN 23
- 2.1 Taller de inicio: de la reflexión a la implementación 23
- 2.2 Diseñar actividades inclusivas a través del proyecto 27
- 2.3 Resistencias, tensiones y construcción de resiliencia 36
- 2.4 Crear espacios de monitoreo 44

3. EVALUACIÓN 51
- 3.1 Cierre del proyecto: comentarios y evaluación 51
- 3.2 De la experiencia al conocimiento colectivo: documentación y sistematización 53
- 3.3 Circulación de saberes y aprendizajes 55

Caja de herramientas y recursos 57
- Transversalización de género (Gender mainstreaming) 57
- Sensibilización 58
- Análisis de género 59
- Indicadores sensibles al género 60
- Construyendo espacios seguros 61
- Seguridad y cuidado 62
- Comunicación y guías para un lenguaje inclusivo 63
- Datos desagregados 64
- Evaluación 64

Glosario 66

Anexos 68

Prólogo

A través de distintas culturas, el arte de tejer es mucho más que una técnica artesanal: refleja conocimientos, relatos y sentidos de identidad. Cada hilo tiene su propio color, grosor y textura. Los patrones guardan historias, codifican roles y conectan comunidades. Solo cuando estos hilos diversos se entrecruzan se forma un tejido fuerte, rico y resiliente.

Este manual adopta el mismo enfoque. Los proyectos de desarrollo y cooperación, al igual que los textiles, están compuestos por múltiples hilos. Cuando algunos se omiten, se ignoran o se excluyen, el tejido se vuelve más frágil y pierde riqueza. Los proyectos alcanzan su mayor fortaleza cuando entretejen de manera consciente las distintas identidades, perspectivas y experiencias que configuran la vida de las personas.

Este manual es un recurso enriquecido por experiencias y ejemplos de colaboración con equipos de proyecto y organizaciones socias.

Ofrece un enfoque práctico y adaptable para integrar la perspectiva de diversidad e inclusión en todas las fases de iniciativas de cooperación y desarrollo. Más allá de marcar casillas o cumplir con las cuotas, propone ideas para incorporar esta perspectiva como un principio orientador para la planificación, la implementación, el monitoreo y la evaluación de los proyectos.

El manual está dirigido a personas responsables de proyectos, capacitadoras y formadoras, equipos de terreno y organizaciones socias, independientemente de su experiencia previa en estudios de género. Combina marcos conceptuales con herramientas prácticas: metodologías paso a paso, estudios de caso, ideas inspiradoras para la reflexión y una caja de herramientas con plantillas para talleres y capacitaciones. Incluye además un glosario con definiciones de términos clave.

En última instancia, este manual es tanto un recurso como una invitación: a desaprender patrones arraigados, a reflexionar críticamente y a co-crear proyectos más inclusivos, resilientes y transformadores.



Carsten von Nahmen
Managing Director
DW Akademie

Agradecimientos

La elaboración de este manual ha sido posible gracias a la colaboración, el diálogo y la generosidad de muchas personas.

Mi más sincero agradecimiento a las y los colegas del departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie, donde se desarrollaron los proyectos y actividades que inspiraron este manual. Gracias por la confianza, la reflexión crítica y el compromiso con la creación de espacios donde se pueda explorar y fortalecer una perspectiva de género interseccional. Un agradecimiento especial a Belén Pardo Herrero y Esmeralda Mariel Martínez Gutiérrez, cuyo apoyo y amplios conocimientos han sido inestimables a lo largo de este proceso. Mi gratitud también a Miriam Küller (DW Akademie Policy and Learning) por su apoyo constante y su experiencia en la incidencia y el trabajo en políticas feministas.

Un agradecimiento muy especial a todas nuestras organizaciones socias en América Latina y el Caribe. Este manual refleja un recorrido compartido de aprendizaje y diálogo en distintos contextos, reconociendo los saberes y las estrategias que se han forjado localmente a lo largo de muchos años.

Mi más sincero agradecimiento a Annette Heidues, David Olmos y Ginna Morelo, quienes sentaron las bases y brindaron un apoyo fundamental para la elaboración de este manual.

Por último, este manual también se ha enriquecido con las contribuciones de colegas de otros departamentos de DW Akademie, entre quienes se cuentan las y los integrantes del grupo consultor sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI Consulting Group) de DW Akademie, cuyas reflexiones y experiencias han nutrido este proceso.

Vivienne Maria Gager
Project Officer
Department Latin America and Caribbean
DW Akademie

Introducción

¿Por qué esta guía, y por qué ahora?

A pesar de décadas de avances en materia de derechos, la desigualdad y la marginación siguen estando ampliamente extendidas. Muchas comunidades continúan excluidas de la participación, la representación y el acceso a recursos. Precisamente las personas más afectadas por la discriminación son, con frecuencia, aquellas que son menos consideradas en la planificación y la implementación de proyectos. Esto no solo tiene que ver con la disponibilidad de datos, sino también con los obstáculos prácticos y estructurales que dificultan una participación en igualdad de condiciones.

En DW Akademie trabajamos para fortalecer el derecho humano a la libertad de expresión y el acceso sin restricciones a la información. Incorporar una perspectiva diversa e inclusiva en nuestro trabajo se ha convertido en un componente esencial de nuestras cooperaciones y proyectos.

Informes globales han documentado[1] un creciente retroceso frente a la igualdad de género y las políticas inclusivas, a menudo impulsado por movimientos organizados en contra a los derechos humanos. La evidencia demuestra de manera consistente que la discriminación aumenta significativamente en tiempos de crisis: durante la pandemia de Covid-19, por ejemplo, la violencia doméstica y la violencia ejercida por la pareja se incrementaron en muchas regiones, y mujeres y niñas reportaron sentirse particularmente inseguras en sus propios hogares.[2]

Al mismo tiempo, personas trans y de género diverso continúan enfrentando discriminación extrema, políticas hostiles e incluso asesinatos[3] en distintas partes del mundo, lo que evidencia la fragilidad de los avances en materia de derechos.

Frente a estos desafíos, este manual invita a los equipos de proyecto a fortalecer la participación y la representación. Así como un tejido adquiere resistencia a partir del entrelazado de sus fibras, los proyectos se vuelven más resilientes y transformadores cuando el género y la diversidad se integran de manera reflexiva en todo el proceso. En lugar de tratar la inclusión como un complemento, el manual ofrece herramientas y espacios de reflexión para entretejer estas perspectivas en la toma de decisiones, la planificación y la colaboración con organizaciones socias.

Desarrollada originalmente por el departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie, esta guía recoge experiencias y ejemplos de colaboración con equipos de proyecto y organizaciones socias. Subraya que el género no existe de forma aislada, sino que se entrecruza con otras dimensiones sociales como la clase, la etnia, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. Estas intersecciones pueden producir formas complejas de discriminación o desigualdad; a esto se le denomina "interseccionalidad". Los proyectos que ignoran estas realidades corren el riesgo de reforzar desigualdades en lugar de transformarlas.

1 Equal Measures 2030. (2025) Índice de Género de los ODS 2024. https://equalmeasures2030.org/es/indice-de-genero-de-los-ods-de-2024

2 ONU Mujeres. (2021) La pandemia de COVID-19 y la violencia contra la mujer: qué nos revelan los datos. https://www.unwomen.org/es/noticias/reportaje/2021/11/la-pandemia-de-covid-19-y-la-violencia-contra-la-mujer-que-nos-revelan-los-datos

3 ILGA World (2024). Leyes sobre nosotres: Un panorama global sobre avances y retrocesos legales en materia de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales. https://ilga.org/es/resources/leyes-sobre-nosotres-panorama-global-2024

Cómo utilizar este manual

Este manual está dirigido a todas las personas involucradas en un proyecto: responsables de proyecto, capacitadoras y formadoras, equipos de terreno y organizaciones socias. Comienza con una breve introducción al marco conceptual. El núcleo de la publicación se organiza en torno a las tres fases clave de un proyecto: la planificación, donde los equipos construyen una comprensión compartida y definen objetivos; la implementación, donde las prácticas inclusivas se ponen en marcha y se monitorean; y la evaluación, donde los aprendizajes se recogen y se comparten de manera responsable. La publicación concluye con un glosario de términos esenciales y una colección de plantillas para facilitar la aplicación práctica. Cada capítulo ofrece herramientas, ejemplos y recursos para integrar una perspectiva de género interseccional en el trabajo de proyecto.

Se trata de un recurso concebido para ser adaptado. No es ni pretende ser exhaustivo. Los proyectos son complejos y los contextos dinámicos. Precisamente por ello, la colaboración es fundamental. Los equipos y sus organizaciones socias deberían acordar conjuntamente cómo utilizar el manual y cómo adaptar las metodologías a sus realidades locales.

La metáfora del tejido que inspira esta guía resume su esencia: distintos colores, nudos y estilos representan identidades y dimensiones sociales. Juntos conforman un tejido que se fortalece gracias a su diversidad, y no a pesar de ella. De igual manera, los proyectos que integran una perspectiva de género interseccional son más resilientes, inclusivos y transformadores.

Este manual va más allá de marcar casillas. Es una invitación a desaprender, reflexionar y co-crear, y a asumir la responsabilidad de construir espacios inclusivos y equitativos, incluso en contextos de retroceso o crisis. Sobre todo, es una herramienta que te pertenece: para adaptarla, ponerla a prueba y darle vida en tus proyectos junto con tus equipos y organizaciones socias.

Marco conceptual

Antes de profundizar en los pasos prácticos que propone esta guía, es fundamental comprender algunos conceptos clave relacionados con el marco de género y las definiciones básicas que orientan las políticas de desarrollo. Esto facilitará una comprensión más sólida de los enfoques y metodologías presentados en las siguientes secciones.

Este manual se basa en definiciones consolidadas, elaboradas por instituciones reconocidas a nivel internacional y alineadas con estándares y buenas prácticas en materia de derechos humanos y desarrollo.[4]

Comprender estos conceptos permite a los equipos de proyecto abordar con mayor claridad las complejidades de integrar una perspectiva de género interseccional y tomar decisiones más informadas y efectivas en su trabajo.

A continuación se describen brevemente los términos clave. Para definiciones más detalladas, consulta el Glosario.

Género
El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, expectativas y oportunidades que una sociedad considera apropiados para las personas en función del sexo que se les asigna o se les percibe.

Identidad de género
La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.[5]

Igualdad de género
La igualdad de género es un enfoque basado en derechos que reconoce que todas las personas, independientemente de su género u otras características, tienen los mismos derechos, condiciones y oportunidades.

Interseccionalidad
La interseccionalidad es una perspectiva crítica que reconoce la interacción inseparable de distintas dimensiones de desigualdad. Constituye un elemento central de este marco, ya que entiende que el género no opera de manera aislada, sino que se entrecruza con otras dimensiones sociales como la identidad sexual, la orientación sexual, la raza, la clase, el origen social o nacional, la discapacidad, la situación socioeconómica, la etnicidad o la pertenencia real o percibida a una religión determinada.

Diversidad
La diversidad implica el reconocimiento y el trato respetuoso de todas las personas en consideración de sus múltiples características y marcadores sociales. Estas características pueden incluir, entre otras, el origen étnico o social, el color de piel, la capacidad o discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, la religión o cosmovisión. Cada persona encarna múltiples dimensiones que se entrecruzan, lo que hace que cada experiencia sea única.

Sesgo de género
El sesgo de género es una tendencia sistemática y a menudo inconsciente a favorecer a un género sobre otros, lo que produce un trato desigual, oportunidades limitadas o una representación desproporcionada. Puede manifestarse en forma de estereotipos, discriminación o procesos de toma de decisiones inequitativos.

Roles y estereotipos de género
Los roles y estereotipos de género son expectativas, normas y comportamientos socialmente construidos que se asignan a las personas en función de su género percibido. Estos roles influyen en cómo se espera que las personas actúen, se vistan o participen en ámbitos como el trabajo, la vida familiar y las relaciones sociales.

4 Si bien este capítulo se centra en los conceptos fundamentales para comprender y aplicar este manual, al final del documento hay un glosario completo. Ese apartado ofrece la posibilidad de profundizar en términos y conceptos adicionales.

5 ACNUDH (2022). Nacidos libres e iguales: Orientación sexual, identidad de género y características sexuales en el derecho internacional de los derechos humanos (Segunda edición). https://www.ohchr.org/sites/default/files/2023-02/Born_Free_and_Equal_SP_web.pdf

Transversalización de género *(Gender mainstreaming)*

La transversalización de género es una estrategia que busca integrar una perspectiva de género en todas las fases del diseño, la implementación y la evaluación de políticas, programas y proyectos. Su objetivo es reducir desigualdades estructurales y promover resultados equitativos para todos los géneros.

Perspectiva de género interseccional

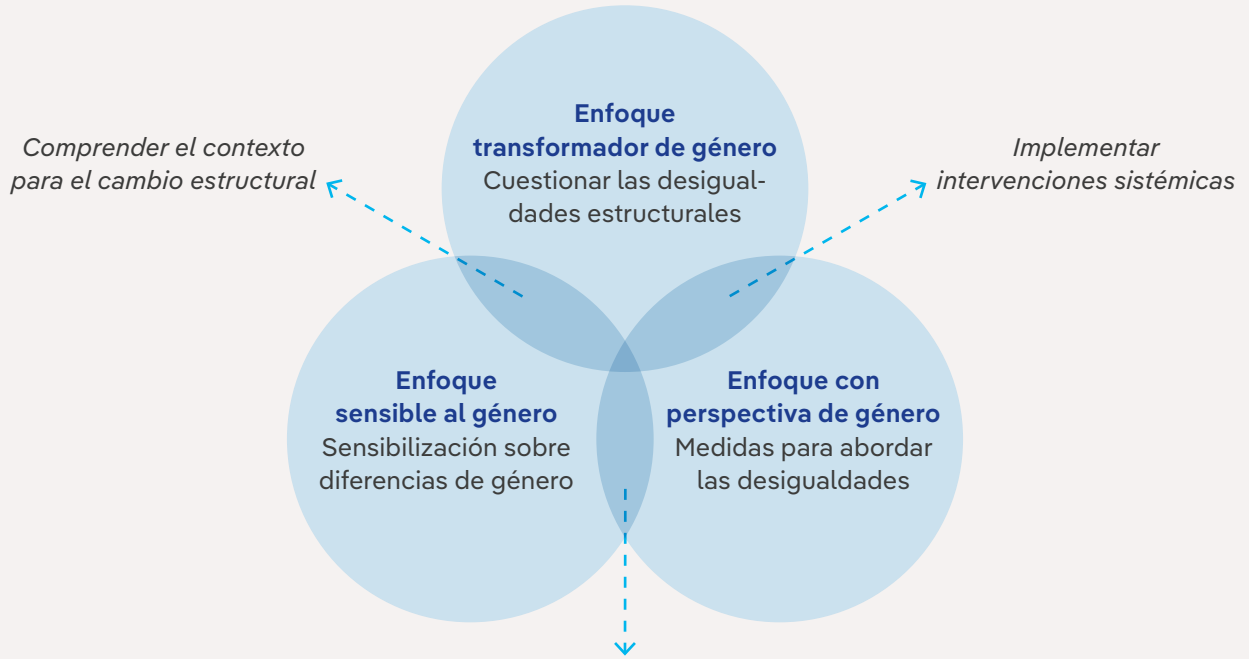
La perspectiva de género interseccional amplía el enfoque tradicional de la transversalización de género al analizar todas las fases de un proyecto desde una mirada intersec-cional. Su propósito es identificar y transformar sistemas superpuestos de opresión y desigualdad, asegurando que los proyectos sean inclusivos y equitativos, especialmente para grupos históricamente marginados o en situación de vulnerabilidad.

Recomendamos explorar distintos enfoques para integrar una perspectiva de género interseccional en los proyectos. El siguiente esquema ilustra tres enfoques complementarios que ofrecen herramientas para abordar cuestiones de género en distintos niveles: **(1) enfoque sensible al género, (2) enfoque con perspectiva de género** y **(3) enfoque transformador de género** y muestra cómo se interrelacionan.

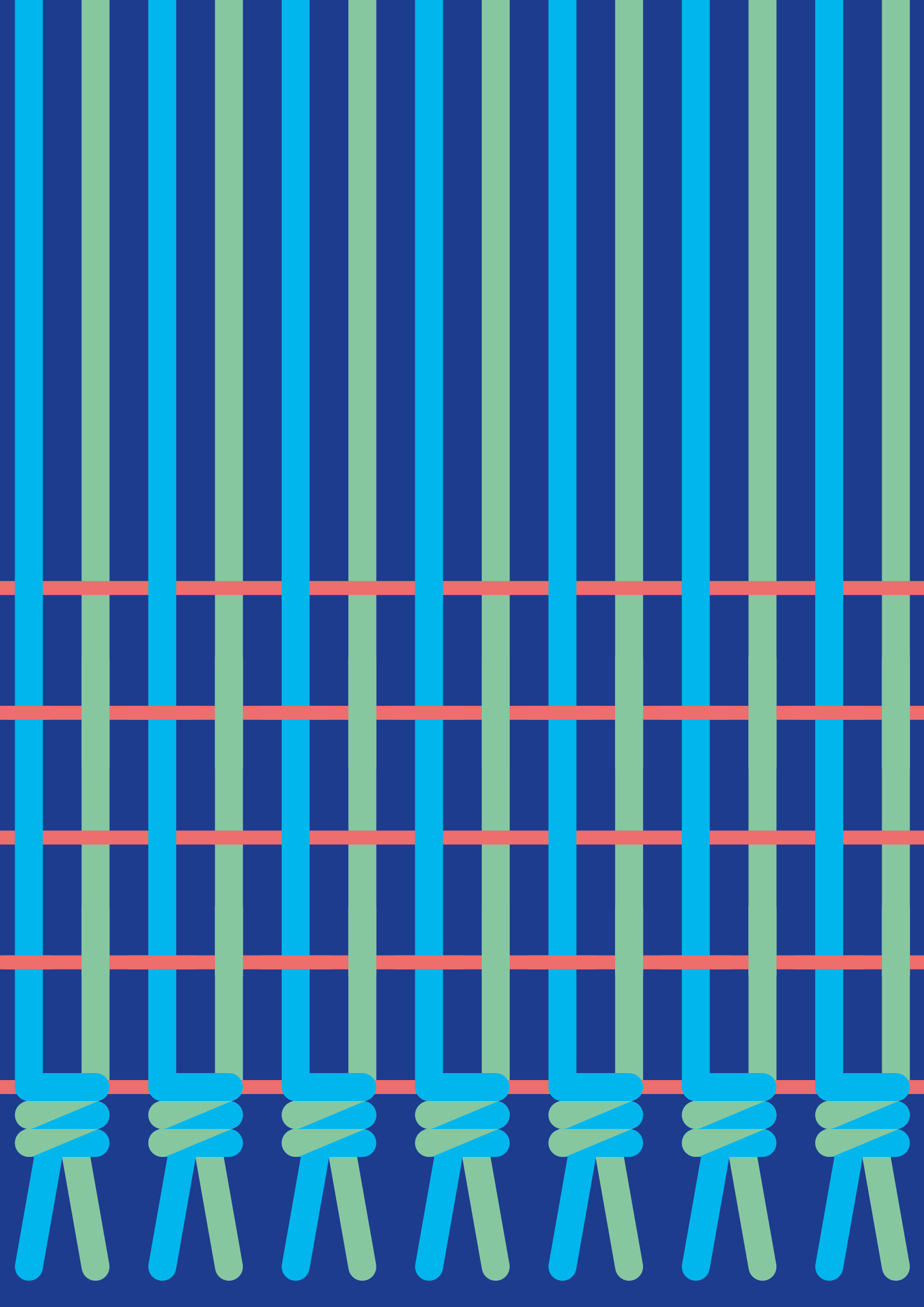
A medida que avance el manual, podrás observar cómo estos enfoques orientan las metodologías y dinámicas propuestas.

Los enfoques sensibles al género se centran principalmente en reconocer diferencias y realizar ajustes, más que en transformar estructuras. Las estrategias con perspectiva de género son más orientadas a la acción y a los resultados que buscan corregir desequilibrios en lugar de simplemente identificarlos. Como muestra el esquema, un enfoque sensible al género puede evolucionar hacia medidas más activas y orientadas a resultados (enfoque responsivo). Los enfoques transformadores de género[6], por su parte, tienen un carácter más sistémico (y ambicioso), ya que aspiran a redefinir las relaciones de género para generar cambios sostenibles a largo plazo. El enfoque interseccional garan-tiza que las experiencias únicas y superpuestas de las personas sean consideradas en todo momento.

6 El manual de ONU Women "Handbook on gender mainstreaming for gender equality results" advierte que el término "transformador de género" suele emplearse en el ámbito de la transversalización de género sin una claridad suficiente sobre su aplicación práctica. Sin embargo, es fundamental subrayar que un enfoque transformador puede referirse tanto a los procesos como a los resultados (incluyendo enfoques, prácticas e intervenciones) que generan cambios estructurales hacia la igualdad de género.



El esquema ilustra cómo los diferentes enfoques de integración de la perspectiva de género se relacionan entre sí en términos de reconocimiento, respuesta y cambio sistémico.



1. Planificación

La fase de planificación sienta las bases de un proyecto transformador. En ella podrás explorar la importancia de la autorreflexión y la sensibilización dentro de tu equipo de proyecto y construir un entendimiento compartido de los conceptos clave, identificar posibles sesgos y definir "líneas rojas" o principios no negociables. A partir de allí, se presentan ideas prácticas para trasladar este diálogo a las organizaciones socias, con el fin de construir una base en común y una comprensión compartida de estos conceptos. El capítulo también ofrece enfoques prácticos para realizar un análisis de género y formular indicadores de género sólidos.

Para integrar estos pasos de manera efectiva, recomendamos identificar a una persona que impulse y acompañe el proceso. Puede ser una persona facilitadora especializada que apoye al equipo en la traducción de principios en prácticas concretas. Este rol, a veces denominado "gender champion" en inglés, también puede asumirse como una responsabilidad compartida entre las organizaciones participantes.

Recomendaciones para equipos pequeños

- **Aprovechar la experiencia externa:** Si no se dispone de una persona experta en diversidad, equidad e inclusión (DEI) dentro de la organización, considera contratar una consultoría externa para sesiones o talleres puntuales.
- **Fomentar el aprendizaje entre pares:** Anima a las personas integrantes del equipo a turnarse en la facilitación de sesiones, utilizando los recursos del manual como base. Esto fortalece el trabajo en equipo y distribuye la responsabilidad. A lo largo del manual encontrarás diversas ideas para ello.
- **Acceder a recursos digitales:** Proporciona al equipo acceso a materiales de formación en línea o herramientas sobre inclusión y género. Estos pueden servir como apoyo complementario cuando no se cuenta con una persona referente en género o DEI. El capítulo *Caja de herramientas y recursos* brinda materiales útiles.

Responsabilidades de la persona facilitadora

- Diseñar e impartir sesiones de capacitación adaptadas a las necesidades del equipo de proyecto (palabras clave: sensibilización y toma de conciencia).
- Moderar discusiones y procesos de diálogo, asegurando que todas las personas del equipo y las organizaciones socias se sientan cómodas para participar (palabra clave: espacios seguros).
- Acompañar al equipo en la identificación de pasos concretos para integrar una perspectiva de género interseccional en todo el proceso del proyecto (palabra clave: monitoreo).

Cajas de inspiración

A lo largo del manual encontrarás "cajas de inspiración", que ofrecen reflexiones, preguntas orientadoras adicionales y ejemplos prácticos para las distintas etapas del proyecto. Estas cajas están diseñadas para estimular ideas y motivar a equipos a adaptar una perspectiva de género interseccional a sus contextos y necesidades específicas.

1.1 Tejer la base común: reflexión crítica, sensibilización y definición de los hilos irrenunciables

Este proceso implica tanto aprender como desaprender. Su propósito es fomentar una comprensión colectiva dentro de la organización y el equipo de proyecto, sentando las bases para un enfoque más consciente y alineado en la integración de una perspectiva de género interseccional a lo largo de todo el proyecto.

El siguiente esquema ofrece una orientación sobre cómo un equipo de proyecto puede construir un entorno seguro e inclusivo para sí mismo.

Bases para la inclusión: hacia un enfoque de género interseccional

Propósito
Crear un espacio de autoconciencia, tanto a nivel individual como colectivo, para identificar sesgos, reflexionar sobre valores y alinearse en torno a principios compartidos. Este espacio marca el tono del proyecto.

Objetivo
Construir un entendimiento común de lo que implica integrar la perspectiva de género interseccional en un proyecto y desarrollar estrategias, tareas y roles dentro del equipo que garanticen su incorporación a lo largo de todo el proceso.

Duración y formato
Aprox. 2 horas; modalidad virtual, híbrida o presencial.

Organización y participación
El taller debería ser organizado por la persona facilitadora designada o por una persona facilitadora externa. Participan las personas integrantes del equipo interno del proyecto. En el capítulo *Caja de herramientas y recursos* encontrarás un ejemplo de matriz de taller.

Resultados esperados
Un entendimiento compartido sobre la relevancia del marco conceptual y la definición de pasos concretos para su implementación.

Pasos y actividades
Los pasos descritos a continuación ofrecen una estructura para la reflexión, el aprendizaje y la definición de compromisos concretos.

1. **Introducción**
   Fomentar un clima de confianza entre las personas participantes, iniciando una reflexión sobre cuestiones de género.

Actividad: Las personas participantes comparten su primer contacto con temas de género utilizando la metodología “Dilo en 3 palabras”. Cada persona escribe un objeto, una persona y un lugar que le recuerden su primera toma de conciencia sobre problemáticas de género o el feminismo. Cada persona explica su elección en 2 minutos.

2. **Establecer el marco teórico**
   Acordar un entendimiento básico sobre la perspectiva de género interseccional y su relevancia para el proyecto.

Actividad: Presentación breve que aborde los conceptos clave, incluyendo definiciones de género, interseccionalidad e inclusión (puedes utilizar el marco conceptual del manual). Compartir ejemplos de cómo los sesgos de género interseccionales se manifiestan en la vida cotidiana.

3. **Mapeo de identidades**
   Invitar a las personas participantes a reflexionar sobre sus identidades sociales (por ejemplo, género, edad, etnia, capacidad, clase social, religión, entre otras)[7] y sobre cómo estas influyen en sus percepciones e interacciones.

Actividad: Utilizar la herramienta "Flor de Identidades" (ver *Caja de herramientas y recursos*), que permite mapear distintos aspectos de la identidad (género, etnia, edad, etc.). A través de una discusión facilitada, explorar las intersecciones y las implicaciones en sus propias identidades.

4. **El proyecto**
   Identificar los puntos de entrada para integrar una perspectiva de género interseccional en el proyecto y en sus distintas fases.

Actividad: Reflexión guiada (con apoyo de una breve presentación) sobre las diferentes fases del proyecto: planificación, implementación y evaluación.

5. **Reflexionar sobre mi propio rol**
   A través de las llamadas "gafas de género", invitar a las personas participantes a identificar cómo su rol, conocimientos e identidad pueden contribuir a una mayor inclusión en el proyecto.

Actividad: Reflexión individual seguida de una discusión grupal en torno a la pregunta: ¿Qué puedo hacer, desde mi rol y mis responsabilidades, si reviso el proyecto con las gafas de género?

6. **Acuerdos y no negociables**
   Establecer compromisos compartidos y límites claros para salvaguardar la integración de una perspectiva de género interseccional durante todo el proyecto.

Actividad: En una discusión guiada, definir las "líneas rojas" que el equipo no desea cruzar. Documentar los acuerdos en forma de manifiesto o lista de compromisos que luego sea firmado por todas las personas participantes.

7 La persona facilitadora debe adaptar la actividad al contexto local. En determinados entornos, abordar dimensiones identitarias como la etnia, la religión o la clase social puede resultar sensible o incluso tabú debido a factores históricos o políticos. Se recomienda evaluar cuidadosamente el contexto, garantizar la participación voluntaria y priorizar la construcción de confianza y respeto mutuo dentro del grupo antes de tratar estos temas.

Adaptar el taller a tu contexto

Los pasos aquí propuestos se basan en experiencias y prácticas desarrolladas en contextos latinoamericanos, y reflejan las realidades y dinámicas que con frecuencia se encuentran en ellos.

Tres elementos a tener en cuenta

1. **Contexto organizacional**
   Cada organización cuenta con sus propios valores, jerarquías y prioridades. Incluso si el equipo de proyecto muestra un alto nivel de motivación, la integración de una perspectiva de género interseccional debe articularse con las estrategias y lineamientos institucionales más amplios. Cuando estos no existan, será necesario dialogar explícitamente con la dirección sobre cómo incorporar nuevas prácticas que fortalezcan las estructuras existentes.

2. **Diferentes puntos de partida**
   Las organizaciones socias o equipos internos pueden encontrarse en etapas muy distintas en su entendimiento de género y la diversidad. Introducir estos conceptos requiere empatía y curiosidad, más que presión. Es fundamental dedicar tiempo a escuchar, aprender de las experiencias locales e identificar puntos de entrada compartidos que sean relevantes para todas las personas involucradas.

3. **Dinámicas de poder y sensibilidad**
   Las conversaciones sobre género y diversidad suelen reflejar relaciones de poder más amplias y, en muchos casos, patrones o rastros de la historia colonial y poscolonial. Es importante prestar atención a qué voces están marcando el diálogo y asegurar que todas las perspectivas sean respetadas. El aprendizaje mutuo y la humildad son claves para construir un proceso verdaderamente inclusivo.

1.2 Diálogos con organizaciones socias

Establecer diálogos con organizaciones socias es el inicio del proceso de entretejer distintas realidades en el proyecto. La forma y la profundidad de la conversación dependerán de la relación existente con la organización y del trabajo previo que haya realizado en temas de género y diversidad. En algunos casos, la organización contará con amplia experiencia; en otros, el proceso puede estar comenzando.

Es fundamental alinear la perspectiva de género interseccional con el entendimiento que tenga la organización socia sobre género y diversidad. Introducir estos conceptos requiere empatía y sensibilidad sobre las relaciones de poder y poscolonialismo que pueden atravesar la colaboración.

Existen distintas maneras de iniciar este diálogo. Una opción es realizar primero un análisis de género (que se profundizará en el siguiente subcapítulo). Otra alternativa es organizar un taller colaborativo que combine la planificación estratégica con la reflexión sobre género y diversidad.

A partir de experiencias del departamento Latin America and Caribbean de DW Akademie, el siguiente esquema ofrece una orientación para inspirar el diseño de tu propio taller. En la *Caja de herramientas y recursos* encontrarás una plantilla de matriz para tu planificación.

Taller de inspiración: crear una base común con organizaciones socias

Propósito
Fomentar el diálogo, el entendimiento mutuo y el aprendizaje conjunto con las organizaciones socias. El taller aborda los conceptos de interseccionalidad, género y diversidad, con el objetivo de construir un entendimiento compartido que oriente la implementación estratégica del proyecto.

Objetivo
Reflexionar y dialogar sobre cómo el género y la diversidad influyen en el trabajo del proyecto. La sesión invita a que los equipos participantes identifiquen formas prácticas de integrar estas perspectivas en la planificación y la implementación.

Duración y formato
Aprox. 2 – 4 horas; modalidad virtual, híbrida o presencial (preferentemente presencial si los recursos lo permiten).

Organización y participación
El taller debería ser facilitado por una persona referente en género dentro del equipo (“gender champion” o quien haga parte de la “defensoría de género”) o por una persona facilitadora externa. Participan las organizaciones socias idealmente incluyendo personas responsables de la toma de decisiones si posible, junto con el equipo del proyecto.

Resultados esperados
Fortalecer la base colaborativa del proyecto, permitiendo que organizaciones socias y equipos de proyecto establezcan fundamentos sólidos para una co-creación sostenida.

Pasos y actividades

Los pasos descritos a continuación ofrecen una estructura para la reflexión, el aprendizaje y la definición de compromisos alcanzables que orienten la integración de una perspectiva de género y diversidad interseccional en el proyecto.

1. **Introducción**
   Sentar las bases y crear un espacio seguro para el diálogo y la reflexión sobre cuestiones de género.

Actividad: Ofrecer a las personas participantes una selección de titulares de prensa relacionados con temas de género. Cada persona elige el titular que le resulte más cercano o que despierte su interés. En una conversación abierta, cada participante explica brevemente su elección y lo que significa para ella.

2. **Compartir y dialogar: el contexto importa**
   Generar conciencia contextual proporcionando una comprensión compartida sobre la situación del género y la diversidad en la región o territorio donde se desarrollará el proyecto.

Actividad: Realizar una breve presentación con hallazgos clave provenientes de diálogos previos o estudios relevantes sobre desigualdades de género, desafíos de inclusión y datos significativos. Invitar a preguntas y reflexiones que conecten el contexto con los objetivos del proyecto.

3. **Círculo de diálogo**
   Invitar a una reflexión más profunda sobre las cuestiones de género y diversidad y su relevancia para el proyecto.

Actividad: Utilizar preguntas orientadoras del manual (por ejemplo: "¿En qué momentos del proyecto creemos que las cuestiones de género y diversidad pueden influir en su implementación?") para estructurar la conversación. Facilitar el diálogo en formato de "círculo de palabra", garantizando igualdad de oportunidades para intervenir en un entorno seguro y colaborativo donde puedan emerger perspectivas diversas.

4. **Construir la mochila colaborativa**
   Identificar ideas surgidas del círculo de diálogo y transformarlas colectivamente en pasos concretos alineados con los objetivos del proyecto.

Actividad: A través de una discusión guiada, realizar una lluvia de ideas sobre posibles acciones del proyecto que respondan a las cuestiones de género y diversidad identificadas. Registrar las propuestas en un soporte visual y ordenarlas (por ejemplo: corto, mediano y largo plazo). Resumir las ideas acordadas (no es necesario que estén completamente desarrolladas) y colocarlas simbólicamente (o físicamente) en una "mochila" que pueda retomarse e implementarse a lo largo del proyecto.

5. **Identificar personas claves impulsoras**
   Motivar a las personas participantes a asumir responsabilidad en la integración del enfoque de género y diversidad dentro del proyecto.

Actividad: Facilitar una reflexión individual en la que cada persona identifique los temas que más le interpelan. Posteriormente, abrir un diálogo grupal para identificar quiénes podrían asumir el rol de referentes o personas clave para determinadas iniciativas. Definir los siguientes pasos para estas personas (por ejemplo: apoyo, formación o funciones de coordinación).

Crear espacios más seguros para el diálogo

Fomentar un entorno seguro e inclusivo durante los diálogos con organizaciones socias es fundamental para construir confianza y lograr una colaboración significativa. Crear estos espacios no es un paso aislado, sino un proceso continuo. Requiere autoconciencia, flexibilidad y el compromiso de garantizar que todas las personas, independientemente de su trayectoria o posición, puedan contribuir genuinamente a la conversación.

Cómo promover un entorno seguro e inclusivo

- **Establecer intenciones claras.** Iniciar explicando el propósito del diálogo y acordando reglas básicas sencillas, como la confidencialidad, el respeto por todas las opiniones y la escucha activa.

- **Reconocer distintos niveles de comodidad.** Las personas participan de manera diferente según su experiencia, rol o contexto. Es importante enfatizar en que compartir es voluntario y que decidir no intervenir también es una forma válida de participación.

- **Utilizar técnicas de facilitación inclusivas.** Alternar el orden de intervención o invitar a reflexiones por escrito puede ayudar a garantizar que todas las voces sean escuchadas.

- **Dar ejemplo de transparencia y humildad.** Como persona facilitadora, mostrar curiosidad y disposición para aprender de las demás personas contribuye a que quienes participan se sientan valoradas y perciban que sus aportes son igualmente importantes.

- **Cuidar el lenguaje.** Evitar tecnicismos innecesarios, explicar los términos clave y dejar claro que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que es un proceso de aprendizaje compartido.

Utilizar los conceptos adecuados

Es fundamental considerar el contexto específico y los grupos con los que trabaja cada organización. Por ejemplo, algunos colectivos que defienden los derechos de las mujeres no necesariamente se autodenominan feministas ni emplean categorías como género. Según el contexto y las personas a las que se desea llegar, hablar de “feminismo” o de “perspectivas queer” puede abrir puertas y en otros casos, puede cerrarlas. El aprendizaje se fortalece cuando se actúa con sensibilidad y respeto hacia distintos términos, conceptos y cosmovisiones.

Al mismo tiempo, es igualmente importante cuestionar estereotipos e ideas preconcebidas sobre determinados grupos. Para evitar la victimización o la “folclorización”[8] de personas y colectivos afectados por desigualdades de género, es recomendable incluir a integrantes de estos grupos como personas expertas o asesoras. Por ejemplo, invitar y considerar a lideresas y activistas indígenas que trabajan en estos temas, referentes del feminismo comunitario, feministas afrodescendientes, entre otras

Sugerencias de la Caja de herramientas y recursos:
Al final del manual encontrarás enfoques y materiales adicionales para la creación de espacios más seguros.

8 El término “folclorización” alude a la práctica de extraer y simplificar expresiones culturales e identidades, reduciéndolas a elementos decorativos o estereotipados que borran su significado social y político (por ejemplo, trivializar los saberes, el activismo o el liderazgo de las mujeres dentro de sus comunidades).

1.3 Realizar un análisis de género

Imaginemos que un equipo de proyecto y su organización socia (por ejemplo, una radio comunitaria) se toman un momento antes de comenzar a planificar actividades para reflexionar conjuntamente sobre los aspectos de diversidad del proyecto. El proyecto está dirigido a radios comunitarias:

- ¿Quiénes suelen tener la palabra al aire en las emisoras?
- ¿Quiénes toman decisiones sobre lo que se transmite? ¿Cómo se relaciona esto con la estructura organizativa de la radio?
- ¿Qué historias o perspectivas son menos visibles?

Preguntas como estas pueden iniciar un análisis de género (conjunto).

Un análisis de género ayuda a observar con mayor profundidad cómo se distribuyen el poder, las oportunidades y los roles. Permite identificar quién tiene acceso a recursos y espacios de toma de decisión y quiénes pueden estar quedando fuera. Al examinar normas sociales, comportamientos y expectativas, el proyecto puede visibilizar barreras invisibles que afectan la participación y la representación.[9]

En la práctica, el análisis ofrece una imagen más clara del contexto en el que se desarrollará el proyecto. Ayuda a identificar desigualdades y a diseñar estrategias que promuevan una participación equitativa, evitando reforzar de manera involuntaria estas desigualdades.

Adoptar una perspectiva interseccional fortalece este proceso, recordándonos que la mirada binaria (hombre-mujer) no se limita a “mujeres” y “hombres”, sino que incluye una amplia diversidad de identidades y experiencias. Las desigualdades de género suelen superponerse con otras formas de discriminación, como la etnia, la orientación sexual, el contexto rural o urbano, la edad, la discapacidad o la situación económica o migratoria. Tener en cuenta estas intersecciones permite una planificación más inclusiva y actividades que respondan a la diversidad real de las vidas de las personas.

9 El análisis de género aquí descrito refleja un ideal participativo en el que los equipos del proyecto y los socios analizan juntos las cuestiones planteadas. En la práctica, las dinámicas de poder, las barreras estructurales y la falta de tiempo o recursos pueden dificultar una participación plena.

Cómo realizar un análisis de género con enfoque interseccional[10]

Tener en cuenta el análisis de género

- ¿Qué queremos cambiar a través del proyecto?
- ¿Cuál es nuestra visión una vez finalizado el proyecto?

Fuentes para el análisis de género

Recomendamos utilizar una variedad de fuentes:

- Conocimiento contextual de las organizaciones socias del proyecto,
- Entrevistas con representantes del grupo meta del proyecto,
- Entrevistas con personas expertas en la temática y la región,
- Informes específicos de organizaciones que trabajan en temas de género (por ejemplo, ONU Mujeres, el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, organizaciones de mujeres y LGBTQIA+, medios especializados, entre otros).[11]

10 La interseccionalidad permite desarrollar conceptualizaciones más sólidas y aborda las causas concretas de las desigualdades dentro de los diversos grupos y entre ellos, independientemente del género o la edad. El objetivo general es reforzar las iniciativas de transformación de género que garanticen que nadie se quede atrás. ONU Mujeres denomina a este enfoque «análisis de género basado en la interseccionalidad» (ONU Mujeres, 2025) y es por eso que utilizamos el término «interseccionalidad».

11 Como se mencionó anteriormente, algunas organizaciones pueden tener prioridades o grados de apertura distintos en lo que respecta a la diversidad y la inclusión. Es importante ser consciente de estas realidades, reflexionar sobre la postura propia y buscar formas viables de integrar la participación y la inclusión sin frenar el progreso.

¿Por qué realizar un análisis de género?
Un análisis de género proporciona una base sólida y fundamentada para definir objetivos de manera conjunta. Estos deben considerar los desafíos específicos vinculados a las relaciones de género identificadas y a la situación de mujeres, niñas y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.

Tener en cuenta al realizar el análisis de género
- ¿Qué medidas y actividades son necesarias para garantizar que los cambios deseados beneficien de manera equitativa a todas las personas, especialmente a los grupos marginados o desfavorecidos?
- ¿Cómo deben diseñarse las actividades para asegurar el acceso equitativo (espacios seguros, horarios compatibles, etc.)?
- ¿Cuáles son los riesgos y posibles limitaciones, y cómo pueden abordarse?

A continuación, se presentan preguntas orientadoras que pueden apoyar tu análisis de género. Idealmente, el equipo del proyecto entrevista a las organizaciones socias, personas beneficiarias o actores relevantes a nivel local y regional. También recomendamos colaborar con organizaciones locales, ya que aportan conocimiento contextual de primera mano y, a menudo, cuentan con amplia experiencia en trabajo de género y diversidad. Sus aportes son valiosos no solo para el análisis en sí, sino también para mapear posibles alianzas e identificar oportunidades de colaboración a lo largo del proyecto.

Preguntas orientadoras para un análisis de género con enfoque interseccional

¿Quién hace qué?
División del trabajo basada en género dentro del medio, los grupos o la comunidad beneficiaria (puestos de dirección/liderazgo, periodistas, locutoras/es, equipos técnicos, administración, etc.); división entre tareas remuneradas y no remuneradas; responsabilidades vinculadas a tareas reproductivas y de cuidado (por ejemplo, el cuidado del "clima" dentro del equipo, el trabajo de cuidados en la familia que genera doble carga y limita el tiempo disponible para el trabajo en el medio).

¿Cómo afectan estos aspectos la posibilidad de participar y beneficiarse del proyecto?

¿Quién tiene qué?
Acceso y control sobre recursos; educación y conocimientos; equipamiento técnico y herramientas; tiempo disponible; contactos estratégicos; visibilidad y reconocimiento en la sociedad, en el debate público, en los medios y en la historia; posibilidades de participar, de ser escuchadas/os, de acceder a posiciones de liderazgo; seguridad física y libertad de movimiento sin restricciones ni riesgo de violencia en espacios públicos y/o privados.

¿Cómo afectan estos aspectos la posibilidad de participar y beneficiarse del proyecto?

¿Quién sabe qué?
Acceso a información dentro del medio u organización, en la comunidad o en el grupo de trabajo (por ejemplo, información sobre derechos, seguridad digital, oportunidades de formación). Idiomas en los que la información está disponible.

¿Cómo afectan estos aspectos la posibilidad de participar y beneficiarse del proyecto?

¿Quién decide qué?
Toma de decisiones en el medio, la organización o la comunidad, por ejemplo, decisiones sobre temas a cubrir (la agenda mediática); estrategias y enfoques institucionales; distribución de responsabilidades laborales; decisiones financieras; acceso a posiciones de toma de decisión; posibilidad de influir en las decisiones de otras personas.

¿Cómo afectan estos aspectos la posibilidad de participar y beneficiarse del proyecto?

¿Quién necesita qué?
Necesidades prácticas e intereses estratégicos (por ejemplo, mayor acceso a recursos, conocimientos o formaciones); seguridad física y estrategias de protección digital; apoyo legal o psicosocial; espacios y oportunidades de participación; representación en el discurso público; referentes positivos a través de nuevas narrativas.

¿Cómo afectan estos aspectos la posibilidad de participar y beneficiarse del proyecto?

Diversidad del contexto
- ¿Qué mujeres?
- ¿Qué hombres?
- ¿Qué personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas (por ejemplo, mujeres indígenas, integrantes de otras comunidades)?
- ¿Mujeres jóvenes, niñas, mujeres mayores?
- ¿Mujeres heterosexuales, lesbianas, mujeres cis o trans, personas no binarias, hombres trans?
- ¿Contexto rural o urbano? ¿Situación socioeconómica?
- ¿Quiénes están representadas/os en los análisis y estadísticas disponibles y quiénes no? (Persiste una brecha significativa de datos respecto a personas LGBTQIA+, especialmente de comunidades étnicas y afrodescendientes)

Actores y organizaciones que trabajan en temas de género relacionados con el proyecto
Mapear actores clave a nivel local, regional y nacional, incluyendo organizaciones comunitarias, ONG, entidades gubernamentales e instituciones académicas. Identificar redes o coaliciones existentes que trabajen en igualdad de género e interseccionalidad, especialmente aquellas con experiencia relevante para la temática o el contexto del proyecto.

- ¿Qué proyectos actuales o pasados desarrollan? ¿Cuáles son sus prioridades?
- ¿Existen oportunidades de alianzas para el fortalecimiento de capacidades que refuercen los resultados y la sostenibilidad del proyecto?
- ¿Representan grupos y perspectivas diversas, incluyendo comunidades marginadas (por ejemplo, personas LGBTQIA+, pueblos indígenas o personas con discapacidad)?
- ¿Cómo pueden sus conocimientos o redes complementar los objetivos del proyecto?

1.4 Indicadores de género

Los indicadores de género permiten hacer seguimiento a las formas como un proyecto está integrando la equidad de género y la diversidad en su trabajo. Muestran si el proyecto está alcanzando sus objetivos, teniendo en cuenta las necesidades y contribuciones de los distintos grupos involucrados. Al medir resultados relacionados con la equidad, la inclusión y la participación, los indicadores de género facilitan identificar qué está funcionando y dónde pueden ser necesarios ajustes. Cuando se diseñan desde una perspectiva interseccional, también permiten visibilizar cómo el género interactúa con factores como la edad, la etnia, la discapacidad o la situación socioeconómica, contribuyendo a que nadie quede atrás.

Pasos prácticos para formular indicadores de género

Alinear con el análisis de género

- Utilizar los hallazgos del análisis de género para identificar áreas clave donde se requiere cambio.

Por ejemplo, si el análisis evidencia una participación limitada de mujeres en roles de toma de decisión, un indicador podría medir el porcentaje de cargos de liderazgo ocupados por mujeres.

Incorporar la interseccionalidad

- Asegurar que los indicadores capten desigualdades superpuestas mediante la desagregación de datos (por ejemplo, por género, edad, etnia, discapacidad).

Por ejemplo: el porcentaje de mujeres rurales que participan en sesiones de formación, desagregado por edad y situación socioeconómica.

Diferenciar entre indicadores cuantitativos y cualitativos

- **Cuantitativos:** miden cambios numéricos (por ejemplo, aumento en el número de periodistas mujeres que cubren temas relacionados con el proyecto).

- **Cualitativos:** evalúan cambios en percepciones, actitudes o prácticas (por ejemplo, el nivel de comprensión de las personas participantes sobre cuestiones de género y diversidad, medido a través de encuestas posteriores a la capacitación).

Establecer líneas de base y metas

- Definir un punto de partida que permita medir avances.

Por ejemplo: actualmente el 30 por ciento de los contenidos mediáticos incluye perspectivas diversas. La meta es alcanzar el 50 por ciento al finalizar el proyecto.

Consultar a actores claves

- Construir los indicadores junto con organizaciones socias y otras partes interesadas para asegurar su pertinencia y apropiación.

Preguntas orientadoras para el diálogo: ¿Qué resultados, en este contexto, indicarían un avance real en la integración de género y diversidad?

Formulación de indicadores de género significativos

Crear indicadores efectivos y sensibles al género requiere planificación cuidadosa y reflexión continua.

Estrategias clave para asegurar su pertinencia y coherencia

- **Adoptar un enfoque flexible:** los indicadores no deben ser estáticos. A medida que el proyecto evoluciona y surgen nuevos aprendizajes, es importante revisarlos y ajustarlos.

- **Utilizar herramientas inclusivas de recolección de datos:** seleccionar métodos sensibles al género y la diversidad. Encuestas anónimas, grupos focales con participantes diversos o talleres participativos pueden generar información más rica y equitativa (ver *Capítulo 3: Evaluación*).

- **Involucrar asesoría estratégica:** si aún no se ha hecho, considerar la participación de una persona consultora estratégica que acompañe el proceso (idealmente con experiencia en género y/o diversidad).

- **Alinear con los lineamientos de la entidad financiadora:** muchas instituciones financiadoras establecen requisitos específicos en relación con indicadores sensibles al género. Revisar sus directrices desde la fase de planificación facilita el cumplimiento y la coherencia con sus expectativas.

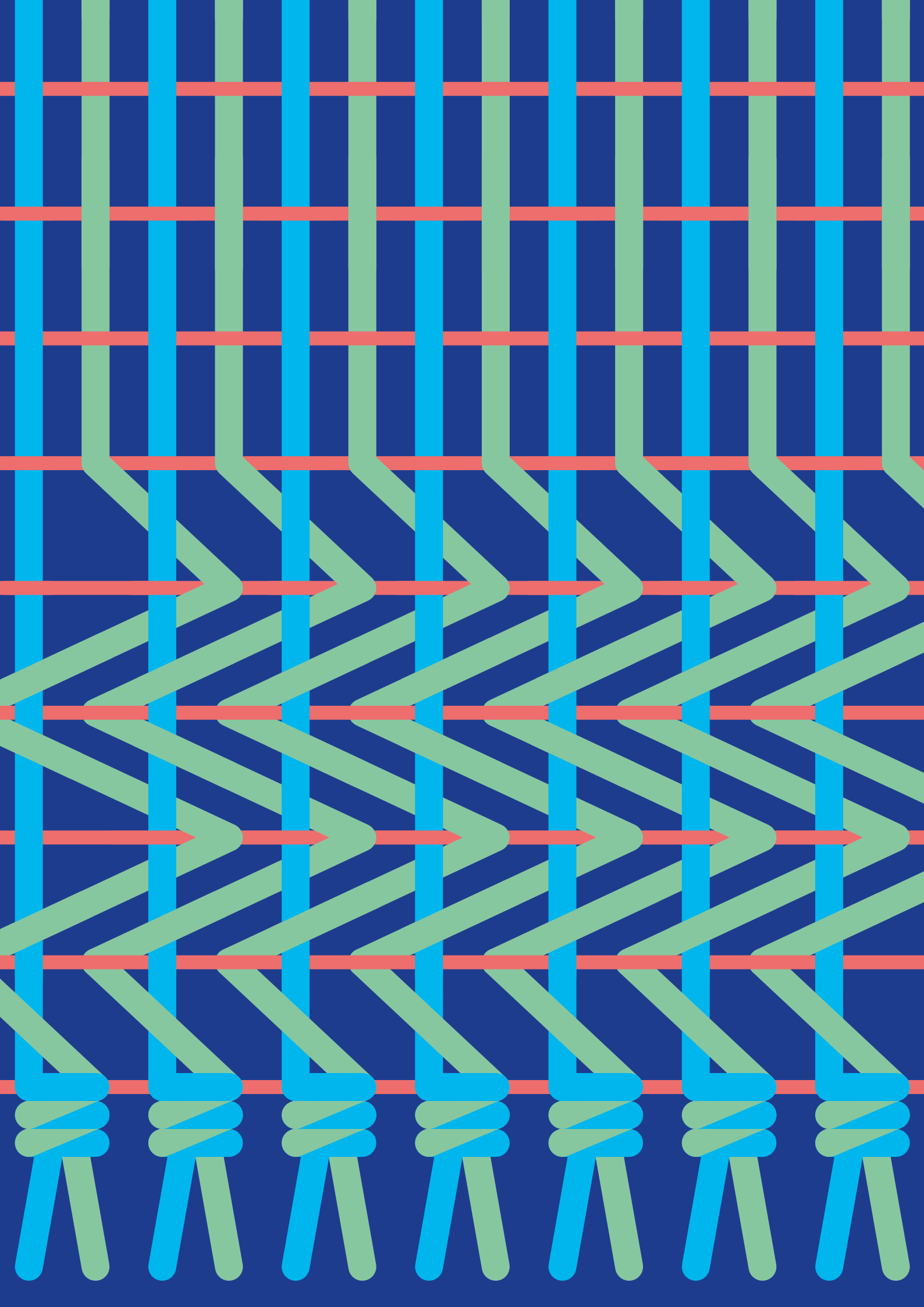
Nota: No todas las entidades financiadoras priorizan activamente la igualdad de género en sus proyectos; esto puede representar un desafío para equipos que buscan integrar enfoques interseccionales y sensibles al género. Este tema se abordará con mayor detalle en el siguiente capítulo. Sin embargo, aquí compartimos algunas estrategias iniciales:

- **Enmarcar la igualdad de género como estrategia:** destacar cómo abordar las desigualdades de género fortalece los resultados, la sostenibilidad y el impacto general del proyecto, alineándose así con los objetivos más amplios del financiador.

- **Reconocer el contexto de retrocesos globales:** los recientes retrocesos en políticas feministas y de diversidad subrayan la importancia de defender los avances logrados y continuar fortaleciendo indicadores sólidos en materia de género.

- **Documentar evidencias de éxito:** utilizar datos de proyectos anteriores o experiencias exitosas de otras organizaciones para demostrar cómo los enfoques sensibles al género han mejorado iniciativas similares.

Sugerencias de la Caja de herramientas y recursos:
Existen múltiples recursos para la formulación de indicadores sensibles al género. Puedes consultar una lista al final del manual.



2. Implementación

La implementación es el momento en que el proyecto toma forma. Los hilos definidos durante la fase de planificación comienzan a entrelazarse, transformando la visión en realidad. Una atención cuidadosa a este proceso ayuda a garantizar que estas conexiones sean sólidas, integrando la inclusión no solo como una intención, sino como un principio incorporado en la práctica.

Este capítulo muestra cómo construir una colaboración segura y basada en la confianza entre las organizaciones socias del proyecto. Ofrece, por ejemplo, un marco para realizar un taller de inicio con enfoque de género que permita alinear objetivos y planificar los próximos pasos concretos. También presenta cómo aplicar una mirada de género al trabajo diario del proyecto: desde el lanzamiento de convocatorias inclusivas y la organización de formaciones, hasta la realización de eventos y la producción de contenidos. Finalmente, el capítulo aborda desafíos frecuentes que pueden surgir durante la implementación, explica cómo recopilar datos desagregados por género y ofrece recomendaciones prácticas para el monitoreo del proyecto.

2.1 Taller de inicio: de la reflexión a la implementación

A medida que el proyecto entra en la fase de implementación, es un buen momento para retomar los compromisos de género y diversidad asumidos durante la planificación. Un taller de inicio ofrece un espacio estructurado y abierto para que todas las personas involucradas se reconecten, reflexionen sobre sus roles y responsabilidades, y planifiquen acciones concretas para los meses siguientes.

Nuevamente, tomando como referencia experiencias desarrolladas en el departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie, el siguiente esquema de taller ofrece pasos que pueden orientar e inspirar el diseño de tu propio taller. En la *Caja de herramientas y recursos* encontrarás una plantilla de matriz.

Taller de inicio: de la reflexión a la implementación

Propósito
Crear un espacio seguro y abierto en el que el equipo del proyecto y las organizaciones socias puedan reconectarse, reflexionar sobre roles y responsabilidades y co-diseñar acciones para los meses siguientes.

Objetivo
Consolidar compromisos compartidos y transformar ideas en actividades concretas y con plazos definidos. El taller permite la escucha mutua, la alineación de expectativas y la planificación conjunta del primer ciclo de implementación.

Duración y formato
Aprox. 2–4 horas; modalidad virtual, híbrido o presencial (preferentemente presencial si los recursos lo permiten).

Organización y participación
El taller es facilitado por una persona del equipo del proyecto en conjunto con la persona referente en género o una persona facilitadora externa.

Resultados esperados
1. Un cronograma afinado de actividades sensibles y adaptadas al género y la diversidad.
2. Entendimiento compartido sobre roles y responsabilidades.
3. Colaboración fortalecida y mayor apropiación de la perspectiva de género.

Pasos y actividades
Los pasos que se presentan a continuación ofrecen ideas metodológicas para fomentar la reflexión, el aprendizaje y la planificación de actividades que integren la perspectiva de género y diversidad.

1. **Establecer las bases**
   Crear un espacio seguro para el diálogo y centrar al grupo en el propósito de la sesión.

Actividad: Preparar una serie de tarjetas con íconos de mujeres referentes (por ejemplo: Frida Kahlo, Malala Yousafzai, bell hooks, Simone de Beauvoir, Cleopatra, Bertha Cáceres, Marielle Franco, Amelia Earhart, Juana Azurduy, entre otras. En el reverso de cada tarjeta escribe una breve descripción de los logros por los cuales se las reconoce como referentes. Cada participante elige una tarjeta que le resuene o despierte su curiosidad. En una discusión abierta, cada persona explica brevemente su elección y por qué le resulta significativa.

Nota: Si hay personas que no participaron en sesiones anteriores, esta actividad puede servir para que cada una se (re)presente (nombre, organización y rol).

2. **Revisitar el cronograma**
   Construir una comprensión compartida de las fases clave del proyecto, con especial énfasis en la fase de implementación.

Actividad: Presentación y recorrido visual del cronograma, seguido de preguntas aclaratorias y aportes adicionales.

Nota: Asegurar que haya espacio suficiente para preguntas, especialmente de quienes se incorporan por primera vez al proyecto o no participaron en talleres previos.

3. **Vaciar la mochila colaborativa**
   Revisar y compartir las ideas generadas y compartidas en la fase de planificación; reflexionar sobre su pertinencia y afinarlas para la implementación.

Actividad: Las personas que participaron en el taller anterior presentan las ideas recopiladas (de la "mochila"). Pueden organizarlas visualmente (por ejemplo, en una línea de tiempo o una "exposición de ideas") e invitar al resto a lanzar preguntas o sugerir ajustes. A continuación, realizar una tarea colectiva: categorizar a las ideas según su marco temporal (corto, mediano y largo plazo.

4. **De las ideas a la acción**
   Desarrollar las ideas seleccionadas en actividades concretas y viables.

Actividad: En grupos pequeños o salas virtuales, elegir 1–2 ideas y utilizar una lista sencilla de planificación: ¿Cuál es la idea? ¿Cuándo queremos implementarla? ¿Cómo la implementaremos? ¿Qué recursos o apoyos se necesitan? Cada grupo registra sus respuestas en un papelógrafo o tablero digital para compartirlas posteriormente.

5. **Galería de acciones**
   Compartir y recibir retroalimentación sobre las actividades propuestas.

Actividad: Los grupos presentan sus planes de acción. En formato de galería, las personas participantes recorren las propuestas (o escuchan presentaciones breves tipo "pitch") y dejan comentarios en tarjetas o notas adhesivas. Variación: Se puede votar según criterios como viabilidad, relevancia o nivel de interés.

6. **Mi rol y mi contribución**
   Fomentar la responsabilidad individual y fortalecer la apropiación según capacidades y posiciones.

Actividad: Invitar a cada persona a reflexionar: "Según mi experiencia, intereses y nivel de decisión, ¿dónde puedo contribuir de manera significativa?" Las personas pueden marcar las actividades en las que desean asumir un rol clave (por ejemplo, con notas adhesivas o símbolos en un tablero visual). Luego, abrir un breve diálogo para identificar patrones y posibles sinergias.

7. **Compromisos finales**
   Confirmar y acordar los próximos pasos, fortaleciendo la responsabilidad compartida.

Actividad: Las personas referentes en género documentan los resultados y compromisos del taller y se encargan de circular un resumen. Asimismo, acompañarán el seguimiento de las actividades acordadas y actuarán como puente entre los equipos.

Profundizando el taller de inicio

Si el taller de inspiración no se llevó a cabo

Puedes utilizar esta sesión para construir una base compartida entre las personas involucradas en el proyecto. Este espacio puede entenderse como una extensión de la fase de planificación y una oportunidad para reconectar, escuchar y reorientar el rumbo del proyecto desde una perspectiva interseccional de género y diversidad.

Sugerencia: Enmarca el taller no solo como un espacio de reflexión, sino también como una sesión de planificación y activación que siente las bases para la implementación.

Crear el espacio adecuado

Un espacio de taller exitoso es aquel en el que predominan la confianza y la reflexión. Este espacio debería:

- Fomentar que las personas reconozcan sus propios sesgos y puntos ciegos.
- Promover el aprendizaje a través del diálogo y la construcción colectiva de conocimiento.
- Permitir la participación sin necesidad de revelar identidades personales (por ejemplo, orientación sexual o identidad de género), al tiempo que se reflexiona sobre las implicaciones de voces ausentes o dominantes dentro del equipo o del proyecto.

Preguntas sugeridas para fortalecer la conciencia individual y colectiva

Para generar mayor conciencia sobre normas y dinámicas dentro del equipo del proyecto y las organizaciones socias, pueden explorarse preguntas como:

- ¿Qué valores y normas sociales en torno al género y la diversidad están presentes en nuestros equipos?
- ¿Cómo influyen estas normas en nuestra colaboración cotidiana (por ejemplo, en la asignación de roles, los tiempos, el reconocimiento o la toma de decisiones)? ¿Qué voces suelen ser más escuchadas?
- ¿Cómo puedo contribuir personalmente a reducir desigualdades, sesgos o exclusiones dentro de nuestro equipo y proyecto?

Preguntas estratégicas y operativas

Para mantener visible y activa la perspectiva de género durante toda la implementación, pueden plantearse preguntas como:

- ¿Cómo garantizamos que esta perspectiva esté integrada en todas las actividades?
- ¿Qué espacios periódicos de reflexión y monitoreo necesitamos establecer?
- ¿Quién es responsable de mantener viva esta perspectiva y de coordinar estos espacios (por ejemplo, personas referentes o puntos focales)?

2.2 Diseñar actividades inclusivas a través del proyecto

Cada actividad del proyecto representa una oportunidad para reforzar o cuestionar desigualdades existentes. Las siguientes páginas presentan herramientas prácticas para diseñar e implementar actividades inclusivas en todas las etapas del proyecto. Ofrecen ideas y medidas para considerar aspectos clave como seguridad, accesibilidad, visibilidad e inclusión en las actividades más comunes. No obstante, este apartado tiene límites y no pretende abarcar todos los formatos o posibles tipos de actividad.

Lanzar convocatorias inclusivas

Las convocatorias abiertas son momentos clave que determinan quién participa en el proyecto y quién puede quedar excluido de manera involuntaria. Diseñar una convocatoria desde una perspectiva interseccional de género y diversidad garantiza que el proceso no solo sea justo, sino que incluya activamente a personas y grupos que históricamente han enfrentado barreras estructurales de acceso.

Existen dos dimensiones centrales a considerar: el lenguaje utilizado en la invitación y los canales de difusión empleados.

Aspectos que considerar al lanzar una convocatoria o invitación

- ¿El lenguaje de la convocatoria es explícitamente inclusivo?
- ¿Se dirige a personas con trayectorias, identidades y experiencias diversas (por ejemplo, personas LGBTQIA+, comunidades indígenas, personas migrantes, poblaciones rurales, personas con discapacidad)?
- ¿Se ha revisado el texto para evitar lenguaje excluyente o sesgado (por ejemplo, excesivamente académico, heteronormativo o eurocéntrico)?
- ¿Qué canales de difusión se están utilizando? ¿Son accesibles y pertinentes para distintos perfiles de potenciales postulantes? ¿Se incluyen redes comunitarias o alternativas en la estrategia de difusión?

Proceso de selección de participantes

Al seleccionar participantes, considera establecer criterios de diversidad que vayan más allá de cuotas básicas de género. El objetivo no es “marcar casillas”, sino asegurar que el espacio refleje una diversidad real de voces, perspectivas y experiencias de vida:

- Identidad y expresión de género
- Pertenencia étnica (por ejemplo, pueblos indígenas)
- Condición de discapacidad
- Origen rural o urbano
- Edad e inclusión intergeneracional
- Tipo de medio (comunitario, feminista, alternativo, tradicional)
- Idioma(s) hablado(s)
- Situación migratoria

Diseñar, organizar y facilitar formaciones

Las formaciones son espacios poderosos para compartir conocimientos, generar conciencia y construir nuevas prácticas colectivamente. No se trata de crear únicamente “capacitaciones de género”, sino de identificar oportunidades para diseñar y facilitar formaciones que integren principios interseccionales de género y diversidad.

La siguiente “lista de chequeo” invita a las personas responsables del proyecto o personas formadoras a reflexionar sobre el contenido existente, el formato, el estilo de facilitación y la experiencia de las personas participantes.

Lista de chequeo para formaciones[12]

Diseño del espacio formativo

- ¿Está centrado en las personas participantes (considerando distintos estilos de aprendizaje, contextos culturales e idiomas)?
- ¿Existen formas alternativas de participación para quienes puedan ser más reservadas, neurodivergentes o nuevas en la temática?
- ¿La agenda contempla tiempos para reflexión personal, intercambio y retroalimentación?

Selección y preparación de personas facilitadoras

- ¿Las personas facilitadoras están familiarizadas con enfoques interseccionales de género y pueden abordar temas sensibles con cuidado? Si no, ¿qué medidas de apoyo se prevén?
- ¿El equipo de facilitación es diverso en términos de género, edad, origen y trayectoria profesional?
- ¿Las personas facilitadoras cuentan con experiencia en la creación de espacios seguros e inclusivos o han recibido orientación específica al respecto?

Accesibilidad e inclusión

- ¿El espacio (físico o virtual) es accesible física y digitalmente para todas las personas participantes?
- ¿Se han considerado necesidades de cuidado infantil, transporte o traducción?
- ¿La formación es inclusiva para personas con discapacidad, identidades de género diversas y diferentes grupos etarios?

La representación importa

- ¿Los materiales incluyen ejemplos y estudios de caso que reflejen diversas identidades de género, culturas y realidades?
- ¿Se incorporan voces locales y sistemas de conocimiento propios en el enfoque de aprendizaje?

Medidas de seguridad y cuidado

- ¿Existe un código de conducta o acuerdo grupal que establezca expectativas y límites claros?
- ¿Se han identificado puntos focales o mecanismos de apoyo en caso de que alguien experimente incomodidad, acoso o daño durante la formación?
- ¿Se han previsto estrategias de facilitación sensibles para contenidos emocionalmente intensos?
- ¿Las personas facilitadoras están preparadas para abordar emociones emergentes, revelaciones personales o silencios con profesionalismo y cuidado?
- ¿Las herramientas y plataformas digitales utilizadas son seguras y respetan la privacidad, especialmente para personas de comunidades en riesgo o marginadas?

12 Nota: Esta lista de chequeo no es una guía general para el diseño de formaciones. Parte de la base de que los equipos de proyecto y las personas facilitadoras ya cuentan con experiencia, y tiene como objetivo apoyar a quienes facilitan con ideas para diseñar sus espacios de formación desde una perspectiva de género y diversidad interseccional.

El rol de la seguridad en espacios formativos

La seguridad es un principio transversal en las formaciones. Puede incluir seguridad física, emocional y digital, y debe considerarse desde el momento en que comienza la planificación hasta el seguimiento posterior. Si bien todas las formaciones deben aspirar a ser inclusivas y respetuosas, ciertos temas pueden requerir preparación adicional y salvaguardas específicas.

Dependiendo del tema, el formato y la región donde se realice la formación, pueden existir riesgos emocionales o físicos que deban abordarse de manera especial. Aunque este manual promueve la seguridad como principio transversal, es fundamental colaborar con personas expertas cuando se requiera apoyo especializado.

Ejemplo práctico

En un proyecto con 70 periodistas de distintos países de América Latina, se incorporó un equipo especializado en seguridad y acompañamiento (personas expertas en seguridad digital, apoyo psicosocial y facilitación con enfoque informado en trauma). El equipo cocreó un "acuerdo de convivencia" o código de conducta compartido, firmado por todas las personas participantes y el equipo organizador, estableciendo normas y expectativas claras para el entorno formativo. Este enfoque apelaba a la responsabilidad colectiva para crear y mantener un espacio seguro.

Posteriormente, para un grupo seleccionado de periodistas que recibió una beca para cubrir temas sensibles (cómo informar sobre violencia en América Latina desde una perspectiva interseccional de género), se realizaron evaluaciones individuales de riesgo. Se analizaron el contexto, el tema y las posibles vulnerabilidades personales utilizando un sistema de "semáforo". Cada participante recibió un protocolo de riesgo adaptado, que combinaba medidas de seguridad física, prevención del trauma y estrategias de protección digital.

Conclusión: Si tu equipo no cuenta con experiencia interna en seguridad o cuidado emocional, considera invertir en profesionales especializados o utilizar herramientas desarrolladas por organizaciones feministas y de derechos humanos.

Sugerencias de la Caja de herramientas y recursos: Al final del manual encontrarás materiales útiles sobre seguridad y cuidado en formaciones, incluyendo directrices de seguridad y prácticas informadas en trauma.

Organización de eventos: cuidados, visibilidad y representación

Los eventos suelen ser los momentos más visibles de un proyecto. Son espacios donde las personas participantes se conectan, comparten conocimientos e intercambian ideas. También son instancias clave en las que pueden estar presentes representantes de entidades financiadoras u organizaciones socias, lo que los convierte en una oportunidad para demostrar avances e impacto. Al mismo tiempo, los eventos pueden tener un peso institucional importante y una presión implícita por "destacar". Sin embargo, la verdadera inclusión no se limita a quién aparece en el escenario o en el público. Comienza mucho antes de las palabras de bienvenida y se extiende mucho más allá del cierre formal.

A continuación, se presenta una guía para planificar y realizar eventos desde una perspectiva interseccional de género y diversidad, garantizando seguridad, acceso, representación y cuidado en cada etapa. También se aborda el bienestar del equipo del proyecto, que a menudo asume la carga emocional y logística de hacer que todo "funcione".

Antes del evento: logística, invitaciones y seguridad

¿A quién invitamos? ¿Quién necesita viajar?

- ¿A quién se invita y a través de qué canales se les contacta? ¿La invitación es accesible e inclusiva en su lenguaje y formato?
- ¿Se han considerado personas no binarias, trans, LGBTQIA+, pueblos indígenas o personas con discapacidad en la planificación logística?
- Has comprobado:
  - ¿Procesos de visa o restricciones de ingreso que puedan afectar desproporcionadamente a ciertas personas?
  - ¿La existencia de sistemas de apoyo frente a estrés relacionado con viajes, discriminación o acoso?
  - ¿Información clara y contactos disponibles (por ejemplo, en un documento informativo) en caso de imprevistos?
  - ¿Si la lista de horarios de llegada está actualizada y si existen medidas previstas para quienes lleguen antes de lo planificado?

¿Quién participa? ¿Quién habla?

- ¿Quién forma parte del panel? ¿Existe equilibrio en términos de género, pertenencia étnica, edad, trayectoria y roles profesionales?
- ¿Hay personas con experiencia vivida relevante para el tema y no solo aquellas con títulos de alto rango?
- ¿Se invita a mujeres únicamente para hablar sobre temas de género?
- ¿Existe riesgo de tokenismo?[13] ¿Las personas están incluidas de manera significativa y no simbólica?

¿A quién se le escucha? ¿Quién falta?

- ¿Quién modera la conversación? ¿Cuenta con herramientas y sensibilidad para garantizar participación equitativa?
- ¿Existen mecanismos para amplificar voces de comunidades menos representadas o marginadas?
- ¿Cómo se garantiza la accesibilidad (por ejemplo, interpretación en lengua de señas, formatos multilingües, accesibilidad del espacio físico)?

Durante el evento: acceso, participación y seguridad

¿Existe un entorno sensible a las necesidades de las personas participantes?

Algunos eventos pueden abordar temas complejos o sensibles que impactan de manera distinta a quienes participan. En ese caso, considera:

- ¿Se han comunicado claramente los protocolos de seguridad y los puntos de contacto al inicio del evento?
- ¿Las personas saben a quién acudir si se sienten incómodas o experimentan acoso (por ejemplo, un punto focal o persona de referencia para cuidado)?
- ¿Existen mecanismos de respuesta restaurativa o basada en el cuidado si alguien se siente afectada/o (por ejemplo, espacio tranquilo, apoyo entre pares, personal capacitado en enfoque informado en trauma)?
- ¿Se han acordado reglas sobre fotografía y grabación de video, especialmente con grupos sensibles (por ejemplo, sobrevivientes de violencia, personas queer, activistas en riesgo)?

13 El tokenismo es una práctica social que consiste en realizar un esfuerzo, a menudo simbólico y meramente formal, para incluir a personas de un grupo minoritario (por ejemplo, contratar a una sola mujer —un "token"— para que un equipo ya no esté compuesto exclusivamente por hombres).

¿Qué monitorear durante un panel o sesión?

- ¿Las personas moderadoras y facilitadoras promueven activamente la participación inclusiva (por ejemplo, invitando a intervenir a voces más silenciosas, evitando que se monopolice la conversación)?
- ¿El lenguaje utilizado es inclusivo y no discriminatorio (por ejemplo, respeto de pronombres, ausencia de bromas o suposiciones)?
- ¿Se están observando las dinámicas de poder en el escenario y en el público (por ejemplo, quién domina las preguntas y respuestas)?
- ¿Se están cubriendo en tiempo real las necesidades de traducción e interpretación (oral, lengua de señas, escrita)?
- Si surgen temas sensibles (por ejemplo, trauma o discriminación), ¿las personas moderadoras están preparadas para introducirlos con cuidado y permitir que cada quien decida cómo participar, con apoyo emocional básico disponible?

Formato y modalidad: ¿presencial, híbrido o virtual?

- ¿Las personas que participan en línea están igualmente incluidas en las discusiones? ¿La conectividad es suficientemente estable? ¿Se dispone de las herramientas y formatos adecuados?
- ¿Existen protocolos para posibles situaciones de acoso digital?
- ¿El lugar es accesible en términos geográficos, físicos y sociales?

Después del evento: visibilidad y consentimiento

¿Se ha considerado el consentimiento y la representación?

- ¿Las personas participantes han dado su consentimiento explícito para ser fotografiadas, grabadas o citadas públicamente?
- ¿Es necesario anonimizar identidades, citas o aportes, especialmente si se abordaron temas sensibles (por ejemplo, violencia, identidad, activismo)?
- ¿La representación en materiales posteriores (fotografías, redes sociales, informes) respeta la identidad y comodidad de las personas (por ejemplo, uso correcto de pronombres)?
- ¿Los resultados del evento se comparten con todas las personas participantes, incluyendo aquellas con acceso limitado a Internet?

¿Qué narrativas estamos construyendo?

- ¿Qué historia estamos contando sobre el evento? ¿A quién pone en el centro? ¿Reforzamos o cuestionamos narrativas dominantes?
- ¿Se reconoce el trabajo de manera justa (no solo a panelistas u organizadoras/es, sino también a quienes trabajaron tras bambalinas)?
- ¿Existe oportunidad de visibilizar voces diversas que habitualmente no son escuchadas, sin caer en tokenismo o representaciones estereotipadas?
- ¿Presentamos a las personas como sujetas de conocimiento y con agencia sobre sus derechos, o las reducimos a marcadores identitarios o figuras simbólicas?

¿Se ha previsto la retroalimentación?

- ¿Se ofreció un mecanismo seguro y accesible para recibir comentarios (por ejemplo, formularios anónimos o espacios de retroalimentación)?
- ¿Qué valoraron las personas participantes? ¿Qué no funcionó como se esperaba? ¿Alguna persona se sintió excluida o insegura?
- ¿Cómo se integrarán estos aprendizajes en futuros eventos y cómo se harán visibles dentro de la organización?

Cuidar a tu equipo

Si bien es importante cuidar el bienestar de las personas participantes, también es esencial tener en cuenta a tu propio equipo.

Las siguientes preguntas pueden orientar una reflexión sobre el cuidado interno, la responsabilidad compartida y la sostenibilidad emocional dentro del equipo:

- ¿Hemos considerado generar un espacio para hablar sobre la carga emocional y logística que implica este evento?
- ¿Los roles y responsabilidades están claramente distribuidos y todas las personas se sienten acompañadas en sus tareas?
- ¿Somos conscientes de las dinámicas internas de poder (por ejemplo, que el personal junior asuma únicamente tareas “tras bambalinas”, o que mujeres o personas racializadas carguen con funciones de cuidado o logística)?
- ¿Estamos contemplando tiempos para pausas y espacios de revisión antes y después del evento?
- ¿Quién sostiene el espacio para la resolución de conflictos o el apoyo emocional si surgen tensiones?
- ¿Contamos con un plan de descompresión posterior al evento (por ejemplo, una reunión de cierre del equipo, reconocimiento del esfuerzo realizado, espacios de revisión del estado emocional)?

Ejemplo práctico

En un proyecto, una persona participante negra no binaria fue sometida a perfilamiento racial y retenida durante varias horas por autoridades migratorias cuando se dirigía a un evento presencial. El incidente tomó por sorpresa al equipo del proyecto y evidenció una falta de preparación para abordar situaciones de discriminación vinculadas a viajes. El equipo reaccionó con rapidez: una persona acompañó y brindó apoyo a la participante afectada, mientras otras redistribuyeron responsabilidades para cubrir tareas pendientes. Aunque la respuesta fue orientada a la solución, generó altos niveles de estrés en el equipo y puso en evidencia la necesidad de contar con estrategias más claras y planes de contingencia que permitan garantizar el cuidado de las personas participantes sin sobrecargar al equipo organizador.

Conclusión: Es difícil anticipar todo lo que puede salir mal, pero sí es posible planificar el cuidado más allá de la logística. Esto implica contar con protocolos claros de respuesta, incorporar tiempos para revisiones internas del equipo y reconocer el trabajo emocional que supone organizar eventos inclusivos y de alto impacto. Si es necesario, se puede designar dentro del equipo a una persona referente de cuidado, no solo para acompañar a las personas participantes, sino también al equipo organizador. Y, sobre todo, mantener flexibilidad para adaptarse y ajustar procesos según la situación.

Comunicación y representación ética

Las publicaciones, ya sean piezas periodísticas, informes, videos o resúmenes de proyecto, son mucho más que productos de comunicación. Moldean narrativas públicas, refuerzan o cuestionan estereotipos y determinan quién es visible y de qué manera.

Preguntas para orientar a los equipos de proyecto y personas creadoras de contenidos

Si tu proyecto incluye la producción de contenidos mediáticos o publicaciones (ya sea por parte de organizaciones socias o como parte de tu propia estrategia de comunicación), este es un momento clave para hacer una pausa y preguntarse: ¿Qué historia estamos contando y quiénes forman parte de ella? Las y los periodistas son responsables de su propia investigación y decisiones editoriales, sin embargo, es posible ampliar suavemente la mirada invitando a la autorreflexión a través de preguntas como:

- ¿Qué historias estamos contando y qué experiencias se reflejan en nuestra investigación periodística?
- ¿Cómo se representa a los grupos marginados? ¿Como víctimas, como sujetos de derechos o como agentes de cambio?
- ¿A quiénes recurrimos para testimonios? ¿Están presentes voces de niñas, mujeres, personas LGBTQIA+, comunidades racializadas, liderazgos indígenas o personas con discapacidad?
- ¿A quiénes entrevistamos como personas expertas en un tema? ¿Cómo se les presenta?
- ¿Las comunidades o personas son solo objeto de relato o participan activamente en la construcción de la narrativa?
- ¿Qué lenguaje utilizamos para hacer visible la diversidad?
- ¿Evitamos enfoques sensacionalistas, especialmente cuando abordamos trauma, violencia o identidades sensibles?



#CambiaLaHistoria

Para quienes trabajan específicamente con contenidos mediáticos o productos editoriales, un recurso valioso es la Guía editorial para el abordaje de la violencia basada en género. Esta publicación surge del proyecto *#CambiaLaHistoria,* una iniciativa conjunta del departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie y su organización socia, el medio feminista salvadoreño Alharaca, con el apoyo del Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania. La guía ofrece recomendaciones prácticas sobre cómo representar la violencia basada en género de manera ética, evitar la re-traumatización, retratar a sobrevivientes con dignidad y transformar narrativas alejándolas de estereotipos. En muchos sentidos, complementa el enfoque de este manual al promover una narrativa más inclusiva, responsable y transformadora:
https://akademie.dw.com/en/a-73156557

Al documentar para entidades financiadoras o instituciones

La documentación dirigida a entidades financiadoras o instituciones, como informes, historias de impacto o productos de monitoreo, suele responder a formatos definidos por expectativas externas. Sin embargo, estos materiales también pueden reflejar los compromisos éticos y el enfoque interseccional del proyecto. En lugar de presentar la diversidad como una casilla que hay que marcar o basarse en narrativas emotivas sobre las dificultades, es importante destacar los procesos, las dinámicas de poder y la naturaleza colaborativa del trabajo.

Las siguientes recomendaciones pueden ayudar a capturar el impacto del proyecto de manera más ética:[14]

- Evitar el uso de fotografías o citas sin consentimiento claro e informado. Asimismo, evitar imágenes que reproduzcan estereotipos.
- No convertir identidades (por ejemplo, activista queer o periodista indígena) en “prueba de diversidad”.
- Destacar el empoderamiento y la colaboración en las historias de impacto.
- Incluir reflexiones sobre el proceso y las dinámicas de poder, no solo sobre los resultados.
- Invitar a participantes u organizaciones socias a revisar los materiales antes de su publicación externa.

14 Al describir el impacto, céntrate en cómo el proyecto ha apoyado el liderazgo local, la autonomía y el cambio estructural. Evita presentar a los beneficiarios como receptores pasivos de ayuda o progreso. En su lugar, haz hincapié en el aprendizaje compartido y en los resultados creados conjuntamente que reflejan las contribuciones de todos los actores involucrados.

Cambiar la mirada: narrativas inclusivas e interseccionales

Aparecer en fotografías no siempre implica empoderamiento; todo depende de quién controla el encuadre. Las publicaciones inclusivas van más allá de la representación simbólica y cuestionan qué voces, historias y saberes se legitiman.

En los últimos años, los marcos de política exterior y de desarrollo feminista han ganado espacio a nivel internacional. Estos enfoques promueven lo que en inglés se conoce como "las 3 R" y en español corresponde a DRR: derechos, representación y recursos.[15] Esto implica no solo incluir a personas marginadas en nuestros productos de comunicación, sino también cuestionar las estructuras que las excluyen y transformar quién decide cómo se cuentan las historias.

Este enfoque aplica tanto a publicaciones de proyecto como al periodismo y a los informes dirigidos a entidades financiadoras. Ya sea curando una galería de fotografías, redactando un informe final o editando una guía colaborativa, considera los siguientes aspectos:

- Utilizar lenguaje inclusivo y no sexista (por ejemplo, "personas participantes", "el equipo", "comunidades involucradas").
- Evitar reforzar estereotipos mediante palabras o imágenes (por ejemplo, mujeres únicamente en roles de cuidado o hombres como únicos tomadores de decisión).
- Representar diversidad en términos de edad, etnia, género, discapacidad, corporalidades, territorio y experiencias de vida, y no solo un tipo limitado de "diversidad".
- Evitar el tokenismo o la inclusión simbólica. Preguntarse si se muestra a las personas por lo que aportan o solo por lo que representan.
- Garantizar consentimiento informado para imágenes, citas o testimonios, especialmente al trabajar con grupos históricamente marginados.
- Reconocer a todas las personas que contribuyen, incluyendo quienes trabajan tras bambalinas (edición, traducción, coordinación).

Sugerencias de la Caja de herramientas y recursos:
Al final del manual encontrarás materiales seleccionados sobre trabajo editorial inclusivo, cobertura informada en trauma y diseño visual con enfoque de género.

15 El estudio de la DW Akademie de 2024, titulado «Una perspectiva feminista sobre el desarrollo de los medios de comunicación internacionales» (en original «A feminist take on international media development»), pone de evidencia el papel fundamental que desempeña el desarrollo de los medios de comunicación en la aplicación de políticas de desarrollo feministas y ofrece valiosas perspectivas sobre cómo puede traducirse esto en el trabajo de los proyectos locales: https://akademie.dw.com/en/a-feminist-take-on-international-media-development/a-68470502

2.3 Resistencias, tensiones y construcción de resiliencia

Incorporar un enfoque interseccional de género en un proyecto rara vez es un proceso fluido o lineal. Como en el tejido, se trata de un proceso continuo que implica tensiones y requiere ajustes constantes. Al mismo tiempo, la presión por "mostrar impacto" puede conducir a acciones superficiales o meramente formales, en lugar de promover transformaciones profundas.

Superar los desafíos

Cuando comenzamos a incorporar nuestra perspectiva interseccional de género en el departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie, descubrimos sus numerosas ventajas. Sin embargo, también fuimos conscientes de que pueden surgir dudas, evasiones o silencios cuando se cuestionan rutinas establecidas. Lo importante es cómo respondemos y cómo nos mantenemos firmes sin desanimarnos.

La empatía es siempre un buen punto de partida para comprender de dónde provienen las resistencias iniciales y ayuda reconocer sus formas más comunes.



Esta actividad del taller utiliza un enfoque creativo para introducir una perspectiva de género interseccional en un proceso de planificación estratégica. Al invitar a las personas participantes a ponerse unas gafas reales a modo de "gafas de género", el ejercicio fomenta la reflexión sobre cómo la perspectiva influye en lo que vemos, cuestionamos o pasamos por alto

© Benedikt Borchers

Formas de resistencia o dudas iniciales en un proyecto

Organizaciones socias implementadoras

- **Conciencia limitada o falta de confianza**
  No todas las organizaciones socias están familiarizadas con los marcos de género o interseccionalidad. Para algunas puede ser un tema nuevo, mientras para otras puede percibirse como una agenda externa o impuesta. Las dudas pueden surgir por falta de exposición previa, incomodidad política o temor a "hacerlo mal".

- **Tensiones culturales o dinámicas de poder**
  En ciertos contextos, especialmente rurales o indígenas, pueden existir concepciones distintas sobre género, identidad y roles comunitarios. Estas perspectivas pueden entrar en tensión con los marcos del proyecto y requerir un delicado equilibrio entre abordar desigualdades y evitar enfoques eurocéntricos o extractivistas. Escuchar primero, honrar las perspectivas locales e identificar objetivos compartidos es clave.

- **Contradicciones internas**
  Una organización socia puede apoyar la igualdad de género en teoría, pero enfrentar resistencias en la práctica; por ejemplo, cuando se disputan roles de liderazgo o cuando jerarquías informales silencian ciertas voces. También pueden surgir tensiones de personas que se sienten amenazadas por cambios en las dinámicas de poder.

Personas participantes

- **Resistencias personales o ideológicas**
  Algunas personas pueden cuestionar o rechazar discusiones sobre género o diversidad. Esto puede deberse a falta de familiaridad, estereotipos internalizados, creencias religiosas o posicionamientos políticos. A veces la resistencia se manifiesta en comentarios hostiles, despectivos o en oposición activa dentro de talleres o espacios formativos.

- **Exclusión estructural**
  En muchos casos, la ausencia de ciertos grupos (por ejemplo, mujeres, personas LGBTQIA+, comunidades marginadas) no responde a una decisión individual, sino a barreras estructurales: falta de acceso a la información, roles de género restrictivos o suposiciones sobre quién está calificado para participar.

Entidades financiadoras

- **Cambios en el clima político**
  El respaldo institucional a políticas feministas y de diversidad puede cambiar rápidamente con transformaciones políticas. Lo que se exige en un ciclo gubernamental puede dejar de priorizarse en el siguiente. Esto genera incertidumbre para los equipos que buscan mantener coherencia en sus valores y mensajes.

- **La igualdad de género como casilla a marcar**
  Varias instituciones financiadoras han avanzado en su enfoque hacia la igualdad de género. Existe un reconocimiento creciente de que la inclusión va más allá del equilibrio numérico (por ejemplo, que el 50 por ciento de participantes sean mujeres) y requiere abordar dinámicas y procesos de poder subyacentes. Aun así, los equipos pueden sentirse presionados a demostrar una "diversidad visible" en lugar de invertir en cambios estructurales a largo plazo.

Dentro de la organización

- **Barreras internas**
  Incluso cuando personas responsables de proyectos o parte de la dirección están comprometidas con la igualdad de género y la diversidad, pueden carecer de apoyo dentro de la organización. Esto puede generar autocensura y frustración en quienes impulsan el trabajo.

Estos desafíos no significan que hayas perdido el rumbo; a menudo indican que se está trabajando en algo relevante. El trabajo transformador rara vez está exento de fricciones. La incomodidad, el desacuerdo o la duda suelen señalar que se están cuestionando dinámicas profundas de poder, identidad y cambio.

En lugar de forzar o retroceder, puede ser útil detenerse y preguntarse: ¿De qué se trata realmente esta tensión? ¿Qué necesidades están en juego? ¿Qué espacio existe para el diálogo o la adaptación sin renunciar a nuestros valores?

Preguntas orientadoras para abordar resistencias y dudas iniciales

Propósito

Preguntas orientadoras para ayudar a responsables de proyectos, personas referentes en género o facilitadoras/es a abordar resistencias iniciales con determinación, claridad y cuidado.

Objetivo

Proveer herramientas de reflexión que permitan comprender, gestionar y responder a distintas formas de resistencia sin comprometer valores ni generar daño.

Resultados esperados

Estas reflexiones no constituyen un guion ni una solución única. Están pensadas para apoyar el diálogo sensible al contexto, la adaptación estratégica y la resiliencia del equipo. Pueden utilizarse para reflexión interna, conversaciones en equipo, diálogo con organizaciones socias o momentos de pausa crítica ante tensiones emergentes.

1. **Posicionamiento institucional**
   - ¿Cómo puedo vincular los esfuerzos de género y diversidad del proyecto con los valores, políticas o compromisos públicos ya existentes en nuestra organización?
   - ¿Qué recursos o departamentos internos (por ejemplo, diversidad e inclusión, recursos humanos o comités éticos) pueden apoyar este trabajo?
2. **Entender la resistencia**
   - ¿De dónde proviene la resistencia? ¿De una persona, una estructura, una norma institucional?
   - ¿Se basa en falta de información, miedo al cambio, incomodidad con el lenguaje o temor a perder poder/control?
   - ¿Es una resistencia dañina (por ejemplo, discriminatoria o insegura) o forma parte de un proceso de aprendizaje?
3. **Responder sin perder el rumbo**
   - ¿Puedo reformular el mensaje o el lenguaje sin comprometer los valores centrales?
   - ¿Qué principios compartidos o narrativas locales pueden tender puentes (por ejemplo, derechos humanos, principio de no causar daño, equidad, cuidado)?
   - ¿Hemos escuchado primero antes de intentar explicar o persuadir?
4. **Decidir si profundizar**
   - ¿Es este el momento adecuado para confrontar, pausar, reformular o redirigir?
   - ¿Es más estratégico avanzar ahora o construir apoyo de manera gradual?
   - ¿Estoy sola/o en esto? ¿Quién puede apoyar o amplificar este esfuerzo?
5. **Seguridad y cuidado**
   - ¿Hay alguien en riesgo (emocional, físico o reputacional)?
   - ¿Qué estructuras de cuidado o escalamiento existen?
   - ¿Me siento con los recursos y el apoyo necesarios para sostener esta tensión o necesito respaldo (por ejemplo, supervisión, dirección o mediación)?
6. **Reflexión y documentación**
   - ¿Qué estamos aprendiendo de estos desafíos? ¿Cómo podemos compartir estos aprendizajes con colegas?
   - ¿Podemos documentar este momento como parte del proceso y no solo como un “problema” por resolver?
   - ¿Qué me gustaría que una persona colega supiera si enfrentara una situación similar en el futuro?

Estas preguntas no están vinculadas a un formato específico de taller. Según el contexto, pueden requerir reflexión individual, conversaciones entre pares, sesiones facilitadas o consulta con personas expertas externas. La forma es flexible; lo esencial es crear un espacio donde las tensiones puedan nombrarse, analizarse y transformarse en aprendizaje en lugar de evitarse. No dudes en buscar asesoramiento especializado si es necesario.

Enfrentar desafíos, construir resiliencia

Enfrentar desafíos no se trata de ganar una discusión, sino de mantenerse firme en el propósito y los valores.

Ejemplos prácticos

En un proyecto en Bolivia, activistas LGBTQIA+ enfrentaron comentarios hostiles durante un taller conjunto con comunicadores locales. A pesar de los intentos de diálogo por parte del equipo de facilitación, el comportamiento no cambió. El equipo decidió solicitar a esas personas que abandonaran el espacio, una decisión difícil pero necesaria para proteger la seguridad y dignidad de todas las personas, en coherencia con el principio de "no causar daño".

A partir de esa experiencia, el equipo consultó a una organización socia en Ecuador para conocer otras estrategias de manejo de resistencias. La organización ecuatoriana compartió que, en sus formaciones con audiencias críticas o conservadoras, habían adaptado el lenguaje. En lugar de hablar de igualdad de género o diversidad, utilizaban términos como derechos humanos y dignidad. Esto les permitió mantenerse fieles a sus valores y, al mismo tiempo, tender puentes con sectores escépticos.

Un proyecto en Brasil demuestra que sostener el compromiso puede generar cambios duraderos. Allí, el equipo defendió la inclusión de una lideresa que había sido desplazada por colegas masculinos en una organización socia. Aunque la entidad financiadora no lo exigía, el equipo insistió en su participación porque la representación importaba. Su persistencia dio frutos y fortaleció el proyecto.

Algunas estrategias prácticas

- **Reconocer la complejidad**
  No toda resistencia es hostil; la incomodidad puede ser señal de crecimiento. Sin embargo, no todas las oposiciones pueden resolverse mediante el diálogo. Es importante saber cuándo establecer límites y cuándo respetar los de otras personas.

- **Ajustar el lenguaje**
  Utilizar términos como derechos humanos, inclusión o responsabilidad compartida puede abrir puertas, pero debe hacerse de manera consciente y no como estrategia de evasión.

- **Construir alianzas discretas**
  Las personas que trabajan en igualdad de género y diversidad a menudo se sienten aisladas. Los intercambios informales entre equipos u organizaciones pueden brindar gran apoyo.

- **Registrar y reflexionar**
  Documentar las adaptaciones realizadas, lo que funcionó y por qué. Estos aprendizajes son valiosos para informes, procesos de aprendizaje e incidencia, incluso si los cambios parecen pequeños.

Datos desagregados: ¿por qué son importantes?

"Solo podremos comprender plenamente la desigualdad que sufren las mujeres, las niñas y otros grupos vulnerables si recopilamos datos desglosados por género. A pesar de los avances recientes, aún faltan muchos de los datos desglosados por género necesarios." [16]

Los datos pueden ayudarnos a hacer seguimiento del progreso, demostrar impacto y tomar mejores decisiones. Sin embargo, con demasiada frecuencia, la recolección convencional de datos se centra en lo que es fácil de contar y no en lo que realmente importa. Contar cuántas mujeres participaron es un punto de partida, pero sin una desagregación más profunda corremos el riesgo de reproducir invisibilidades. ¿Quiénes son esas mujeres? ¿Qué voces siguen ausentes? ¿Qué realidades quedan ocultas detrás de los promedios?

Analizar los datos desde una perspectiva interseccional implica formular preguntas más matizadas, utilizar métodos mixtos (cuantitativos y cualitativos) y reconocer que los números por sí solos rara vez capturan el panorama completo. La siguiente sección propone reflexiones clave para pasar del conteo formal o "marcar casillas" hacia un monitoreo inclusivo, inspirado en lo que académicas feministas han denominado justicia de datos o feminismo de datos.

Primero, una breve definición de términos:

Datos desagregados

Desglosar los datos en subcategorías (por ejemplo, identidad de género, edad, etnia, discapacidad, territorio) para comprender mejor los patrones de inclusión o exclusión. Los datos desagregados permiten identificar desigualdades ocultas y visibilizar inequidades dentro de los propios grupos que de otro modo pasarían desapercibidas y facilitan una planificación más precisa para responder a los desafíos específicos de grupos subrepresentados.

Feminismo de datos

Término acuñado por Catherine D'Ignazio y Lauren F. Klein que invita a examinar cómo el poder, los privilegios y las desigualdades estructurales influyen en qué se cuenta, quién lo cuenta y con qué propósito. Este enfoque cuestiona el mito de la neutralidad en las prácticas de datos y propone centrar la experiencia vivida, las voces marginadas y la justicia en el diseño, la recolección y la interpretación de la información.

Los datos desagregados permiten ir más allá de promedios generales y revelar experiencias diferenciadas según dimensiones como género, etnia, edad, discapacidad, clase social, estatus migratorio, entre otras. Sin ellos, corremos el riesgo de diseñar proyectos dirigidos a un sujeto "neutral" ficticio o de aplicar soluciones universales que no responden a realidades diversas. Sin embargo, aquí surge una paradoja: los datos son fundamentales para visibilizar desigualdades, pero contar personas también puede reducirlas a categorías. Puede fijar identidades, imponer etiquetas que no coinciden con la autoidentificación o incluso exponer a participantes a riesgos (por ejemplo, declarar ser una persona trans en un contexto donde los derechos trans no están garantizados).

16 Traducción de la frase original en inglés "We will only fully understand the inequality experienced by women, girls, and other vulnerable groups if we collect the data. Despite recent progress, much of the gender-disaggregated data needed is still missing.", en Data on Gender: Seeing the true picture. UN Women (2023). https://data.unwomen.org/features/data-gender-seeing-true-picture

Guía práctica para el uso de datos desagregados

Propósito
A continuación, se presentan puntos de entrada prácticos para recolectar y trabajar con datos desglosados a lo largo del proyecto. Las preguntas orientativas buscan reflexionar sobre *quién* está representado en los datos, *cómo* se recopilan y *qué* permiten ver o dejar de ver

Objetivo
Brindar herramientas concretas para diseñar procesos de recolección de datos inclusivos, éticos y basados en una perspectiva interseccional de género

Expected outcome
Una comprensión clara de cómo distintas identidades y experiencias influyen en la participación, las barreras y los resultados del proyecto.

¿Cuándo recolectar datos desagregados?

Fase del proyecto	Tipo de datos	Propósito
Preparación	Datos demográficos a nivel comunitario, diagnóstico de necesidades (cualitativas y cuantitativas)	Identificar barreras estructurales, orientar la convocatoria y adaptar actividades
Selección de participantes	Autoidentificación voluntaria (género, edad, etnia, etc.)	Garantizar representación diversa e identificar brechas de acceso
Durante las actividades	Formatos de registro de participación y monitoreo inclusivo	Ajustar la facilitación y asegurar participación equitativa
Cierre de actividades	Encuestas de cierre y retroalimentación	Evaluar impacto en distintos grupos
Evaluación final e informe	Reflexiones agregadas y anonimizadas	Documentar alcance, visibilidad y dinámicas de poder

¿Quién está representado?
La desagregación siempre debe responder a los objetivos del proyecto y al contexto local. No todas las categorías son pertinentes ni seguras de recopilar. Siempre que sea posible, invita a la autoidentificación voluntaria y permite que las personas decidan qué información desean compartir.

Preguntas orientativas para la reflexión:
- ¿Cuál es el rango de edad de las personas participantes?
- ¿Hay personas con discapacidad representadas de manera significativa?
- ¿Participan personas de distintos contextos (zonas rurales/urbanas, comunidades indígenas u otros grupos vulnerabilizados)?
- ¿Hay personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas (por ejemplo, lesbianas, trans o queer)?
- ¿En qué roles participan? ¿Como colaboradoras, tomadoras de decisión o lideresas?

Formas y métodos para recolectar datos

1. **Formularios de inscripción**
   Utilizar lenguaje inclusivo y respetuoso demuestra que todas las personas están siendo consideradas. Ofrece opciones flexibles de autoidentificación y evita usar una única categoría de "Otro".

2. **Encuestas anónimas**
   Garantiza privacidad y transparencia. Explica claramente por qué se recopilan los datos y cómo serán utilizados.

3. **Discusiones facilitadas en grupo**
   Utiliza preguntas abiertas para obtener información cualitativa (por ejemplo, "¿Te sentiste representada/o/x en este espacio?" Fomenta la honestidad y recibe la retroalimentación crítica con apertura.

4. **Cuestionarios de cierre**
   Incluye una o dos preguntas reflexivas como: "¿Qué podría haber hecho este espacio más inclusivo?". Puede incluirse como parte del cierre de cualquier taller o formación.

5. **Entrevistas semiestructuradas**
   Recoge experiencias más profundas y matizadas, dando voz directa a las personas participantes. Ejemplo: "¿Te sentiste escuchada/o/x en este espacio?"

Sugerencias de la Caja de herramientas y recursos:
Al final del manual encontrarás materiales prácticos para formular preguntas respetuosas y adaptadas al contexto.

Los datos nunca son neutrales

Quién es contado, cómo y con qué propósito importa. Las identidades son complejas, fluidas y a menudo sensibles. Reducirlas a casillas puede resultar dañino.

Los enfoques feministas en datos recomiendan considerar tres aspectos clave:

- **Consentimiento:** Los datos deben compartirse de manera voluntaria y segura. Ninguna persona debería sentirse presionada a definirse dentro de categorías predeterminadas.

- **Contexto:** Ser consciente de qué es relevante, posible y seguro preguntar en el entorno de proyecto. No todo debe medirse.

- **Cuidado:** Evitar convertir a las personas en estadísticas para impresionar a entidades financiadoras. Usar los datos para comprender mejor realidades complejas, no para simplificarlas.

Ejemplo práctico

Un proyecto de DW Akademie en Pakistán ilustra la importancia de adaptar la recolección de datos al contexto nacional. El equipo se centró en recopilar información sobre grupos marginados únicamente cuando era proporcionada de forma voluntaria. Se evitó solicitar datos que pudieran poner en riesgo a las personas encuestadas. Por ejemplo, aunque algunas pertenecían a minorías religiosas perseguidas, no se les pidió especificar cuál. Este enfoque permitió incluir personas de minorías religiosas sin exponerlas.

Asimismo, el equipo fue cuidadoso al formular preguntas sobre identidad de género. En Pakistán, muchas mujeres trans no se identifican como mujeres, sino como personas trans o como pertenecientes a un tercer género. Para reflejar esta realidad, el equipo incluyó la categoría “persona no binaria” en sus cuestionarios.

También decidieron no preguntar por orientación sexual, ya que únicamente la heterosexualidad es legal en ese contexto.

Conclusión: Trabajar con datos desagregados significa diseñar formas respetuosas de reflejar las realidades de las personas con las que trabajamos. Si tienes dudas, pregúntate: ¿Esto nos ayuda a apoyar mejor a las personas o simplemente estamos llenando una línea del informe? Consulta con organizaciones socias o personas expertas que conozcan el contexto local. Recuerda siempre: el principio de “no causar daño” es central.

2.4 Crear espacios de monitoreo

La implementación de un proyecto no es lineal: los contextos cambian, los cronogramas evolucionan y las dinámicas de equipo crecen o se transforman. Por ello, recomendamos crear espacios periódicos de reflexión, intercambio y ajuste de las actividades planificadas, mirándolas siempre desde una perspectiva interseccional de género. Estos espacios de seguimiento permiten preguntarnos si seguimos avanzando por el camino que imaginamos al inicio.

Los chequeos de género e inclusión no están ligados a plantillas rígidas ni a un calendario fijo. Los equipos de proyecto pueden confiar en su intuición y utilizar estos espacios de manera estratégica, según como se vaya desarrollando el proceso.

Puede ser útil crear un espacio de chequeo cuando

- Se incorporan nuevas personas al equipo o cambian los roles internos.
- Hay un cambio de liderazgo o modificaciones en organizaciones socias.
- Antes o después de actividades clave (talleres, eventos públicos, evaluaciones).
- En preparación para informes, diálogos con entidades financiadoras o revisiones estratégicas.

Patio Inclusivo

En el departamento de Latin America and Caribbean de DW Akademie se creó el *Patio Inclusivo,* un encuentro abierto y voluntario que se realiza cada dos meses, donde integrantes del equipo reflexionan y dialogan sobre género, interseccionalidad y diversidad en su trabajo de proyecto.

Algunos equipos prefieren establecer espacios específicos para pausar y "limpiar sus gafas de género". Otros se sienten más cómodos integrando la reflexión en reuniones habituales, por ejemplo, dedicando una reunión mensual a revisar aprendizajes recientes. Ambas opciones son válidas. La elección depende de lo que el equipo considere más adecuado y de si cuenta con los recursos necesarios para sostener espacios de aprendizaje colectivo.

¿Quién participa en estos espacios?

- Los chequeos internos permiten revisar dinámicas propias del equipo.
- Los espacios con organizaciones socias pueden visibilizar tensiones, puntos ciegos o aprendizajes prácticos desde el terreno.

La siguiente sección ofrece ideas para organizar espacios internos de reflexión con el equipo del proyecto: el momento de "limpiar las gafas de género". Posteriormente se presentan orientaciones para organizar intercambios con organizaciones socias. Ambos enfoques se basan en experiencias concretas de proyectos en América Latina. En la *Caja de herramientas y recursos* encontrarás plantillas para ambos formatos.



© Vivienne Maria Gager

*El **Árbol de la discriminación** es una forma colaborativa de explorar cómo se relacionan las distintas formas de discriminación. Este método puede ayudar a las personas participantes a comprender cómo funciona la discriminación como un sistema, al visualizar las hojas y los frutos como comportamientos y las raíces como creencias o normas.*

Limpiar nuestras gafas de género (Espacio de chequeo para equipos de proyecto)

Propósito
Apoyar al equipo en el proceso continuo de reflexión sobre cómo se está integrando la perspectiva interseccional de género en el proyecto. Ofrece una estructura para pausar, realinear y adaptar, especialmente cuando cambian equipos, prioridades o contextos

Objetivo
Reflexionar colectivamente sobre cómo se está implementando y monitoreando la perspectiva interseccional de género a lo largo del proyecto.

Duración y formato
Aprox. 2 horas. Puede realizarse de forma virtual, híbrida o presencial. Según la dinámica del equipo, las actividades pueden utilizarse como estructura para chequeos mensuales, no solo como taller aislado.

Organización y participación
Idealmente preparado por la persona referente en género, en colaboración con (o con aportes de) la coordinación del proyecto. Dirigido al equipo interno.

Nota: No se trata de un taller clásico, sino de un espacio orientado al diálogo: conversaciones abiertas y cocreadas que requieren cuidado, claridad y facilitación activa.

Resultados esperados
Una comprensión compartida y actualizada sobre cómo se está integrando la perspectiva interseccional de género, qué se ha implementado y dónde se necesitan ajustes.

Pasos y actividades
El diseño del taller descrito ofrece seis pasos flexibles que pueden guiar a los equipos en su proceso de reflexión.

1. **Introducción y creación de un espacio seguro**
   Establecer un clima de confianza que favorezca el diálogo abierto.

Actividad: Recordar brevemente el objetivo del encuentro y los acuerdos sobre el espacio seguro establecidos durante el taller Bases para la inclusión (*Capítulo 1: Planificación, Parte 1: Tejer la base común: reflexión crítica, sensibilización y definición de los hilos irrenunciables*). Si hay nuevas personas, invitar al grupo a presentar los conceptos y valores compartidos (por ejemplo, ¿qué significa la perspectiva interseccional de género para este proyecto?).

2. **Limpiar las gafas de género**
   Revisar los acuerdos anteriores y reflexionar sobre lo que ha funcionado, lo que ha cambiado y lo que puede ser necesario replantearse.

Actividad: Recuperar las ideas originales de implementación y los acuerdos del equipo. A través de una conversación guiada, invita a cada persona a compartir sus reflexiones sobre actividades recientes: (1) ¿Qué ha funcionado bien? (2) ¿Dónde hemos tenido dificultades? (3) ¿Existen puntos ciegos o situaciones imprevistas?

3. **(Re)ajustar nuestras expectativas**
   Con base en la reflexión anterior, revisar los acuerdos y reajustar o añadir nuevas ideas mientras se evalúa la viabilidad de las propuestas.

Actividad: Compartir el cronograma (en una pizarra, un póster o una presentación) y próximas actividades (por ejemplo, un plazo de tres meses). De forma individual, reflexionar sobre qué se necesita para avanzar de manera inclusiva. Luego, como equipo: (1) Definir nuevos hitos alineados con el cronograma; (2) Identificar apoyos o recursos necesarios; (3) Reconocer límites y oportunidades.

Nota: Esta reflexión puede revelar áreas de incomodidad o incertidumbre que pueden abordarse en el paso 5.

4. **Definir próximos pasos**
   Después de (re)ajustar las expectativas, el equipo transforma los aprendizajes en compromisos concretos.

Actividad: Con base en la discusión anterior, el equipo elabora colectivamente una lista breve de acciones con claridad sobre: (1) Qué se hará; (2) Quién liderará; (3) Qué apoyo se necesita. Para esto se puede utilizar una estructura simple de tres columnas (ideas – persona responsable – apoyo) usando notas adhesivas para estructurar los aportes.

5. **Profundización temática**
   Este paso se centra en elaborar un tema específico identificado en chequeos anteriores; garantiza la continuidad y responde directamente a las necesidades y preguntas que han surgido con el tiempo.

Actividad: Facilitar una breve presentación (30–45 minutos) con momentos de reflexión activa.

Ejemplos: Dinámicas de poder con organizaciones socias, o cómo abordar micromachismos dentro del proyecto.

6. **Cierre**
   Cerrar con cuidado y asegurar seguimiento.

Actividad: Invitar a cada persona a compartir una breve reflexión final: ¿Qué me llevo de este espacio? Resumir acuerdos y tareas, documentarlas y compartirlas con el equipo.

Chequeos con organizaciones socias implementadoras

Crear espacios intencionales de reflexión con organizaciones socias puede fortalecer la colaboración, generar confianza y abrir diálogos sobre género e inclusión que vayan más allá de los indicadores o exigencias formales. Estos encuentros no necesitan ser evaluaciones formales. Pueden diseñarse como espacios de aprendizaje compartido y conversación honesta.

Si el proyecto incluyó espacios tempranos de co-creación *(Capítulo 1: Planificación, Parte 2: Diálogos con organizaciones socias)* este chequeo es su continuación natural: permite revisar compromisos asumidos y evaluar cómo se han traducido en la práctica y si hay que ajustarlos:

- Las dinámicas de poder pueden ser distintas: claridad, cuidado y respeto son fundamentales.
- El lenguaje debe ser accesible, especialmente si existen diferentes marcos conceptuales.
- La sesión puede diseñarse en conjunto con las organizaciones socias para reflejar prioridades mutuas.

Preguntas orientadoras para el intercambio con organizaciones socias

- ¿Qué ha funcionado bien hasta ahora en relación con género e inclusión?
- ¿Existen tensiones, desafíos o puntos ciegos que debamos nombrar?
- ¿Cómo se están escuchando e incluyendo distintas voces?
- ¿Hay próximas actividades donde necesitemos fortalecer la mirada de género?
- ¿Qué apoyos o recursos podrían fortalecer este trabajo?
- ¿Podemos planificar un espacio conjunto de aprendizaje (por ejemplo, una formación compartida)?

Encontrar el momento adecuado

Monitorear la inclusión implica crear espacios continuos de reflexión y aprendizaje mutuo, no simplemente revisar indicadores. Cuando se basan en confianza, cuidado y corresponsabilidad, estos espacios permiten pausar, observar y ajustar el rumbo.

No se requieren respuestas perfectas, pero puedes orientarte con preguntas como:

- ¿Cómo avanzamos respecto a nuestros objetivos de género e inclusión?
- ¿Han surgido dinámicas inesperadas relacionadas con desigualdades de género?
- ¿Estamos observando efectos no deseados?
- ¿Cómo sostenemos la duda, la incomodidad y la complejidad?

La reflexión regular es ideal, aunque en la práctica a menudo se posterga. Sin embargo, hay momentos que la hacen evidente: un cambio, una tensión, una oportunidad que señala que es el momento de detenerse. Los siguientes ejemplos muestran respuestas eficaces a situaciones que se produjeron en proyectos llevados a cabo en América Latina.

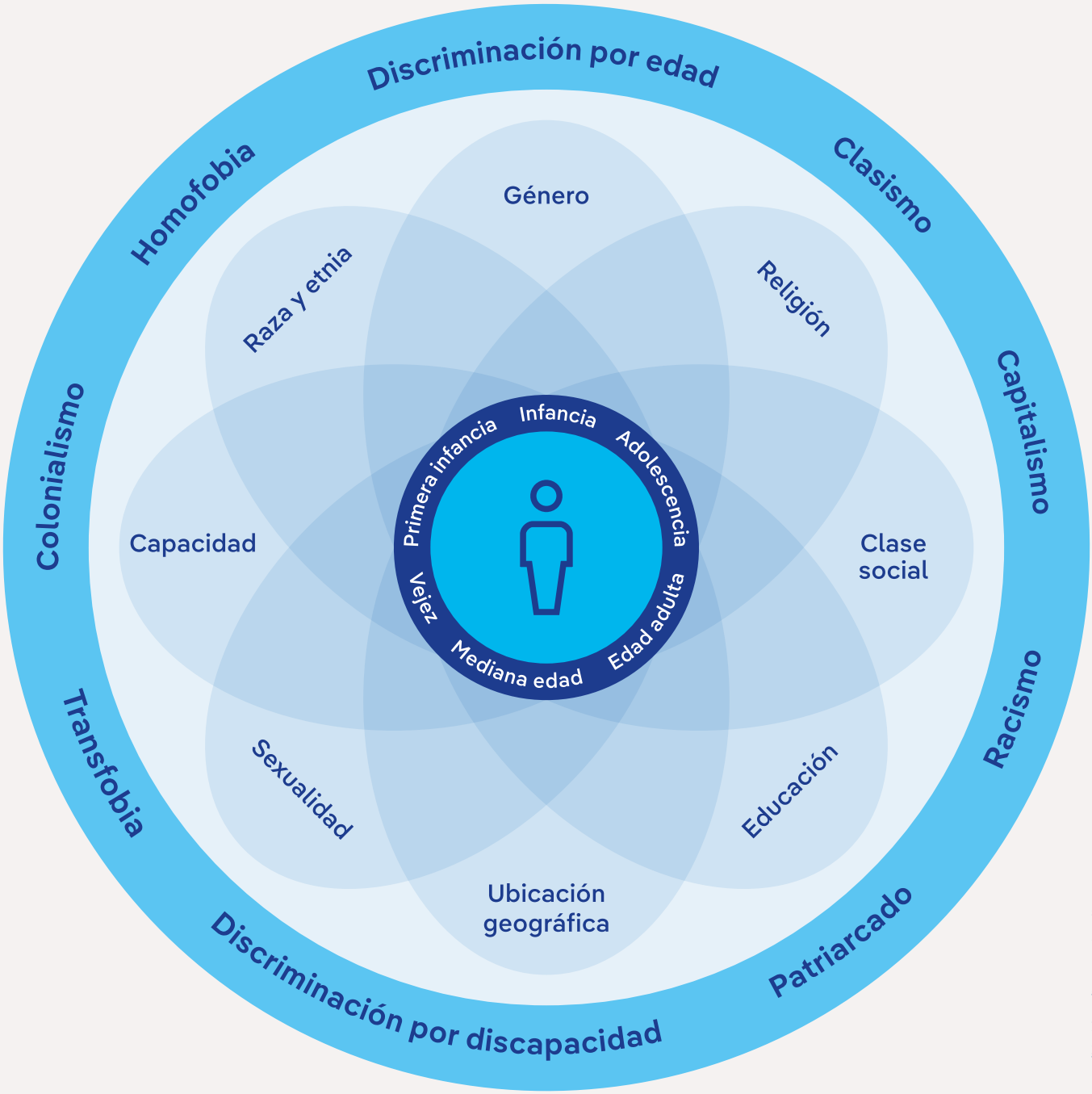
Ejemplos prácticos

1. **Cambio de liderazgo**
   Un equipo había construido una base sólida de confianza y conciencia de género. Cuando cambió la coordinación, surgió incertidumbre. Un espacio de monitoreo permitió presentar el trabajo previo y definir colectivamente los próximos pasos. Funcionó tanto como proceso de integración como reafirmación del compromiso.

2. **Incorporación de personal externo**
   En otro proyecto, un equipo temporal externo se sumó para apoyar actividades clave. Aunque ya tenían conocimientos sobre género, la coordinación organizó junto con la persona experta en género un espacio específico para construir una comprensión compartida de conceptos clave como interseccionalidad. Esto fortaleció coherencia y confianza.

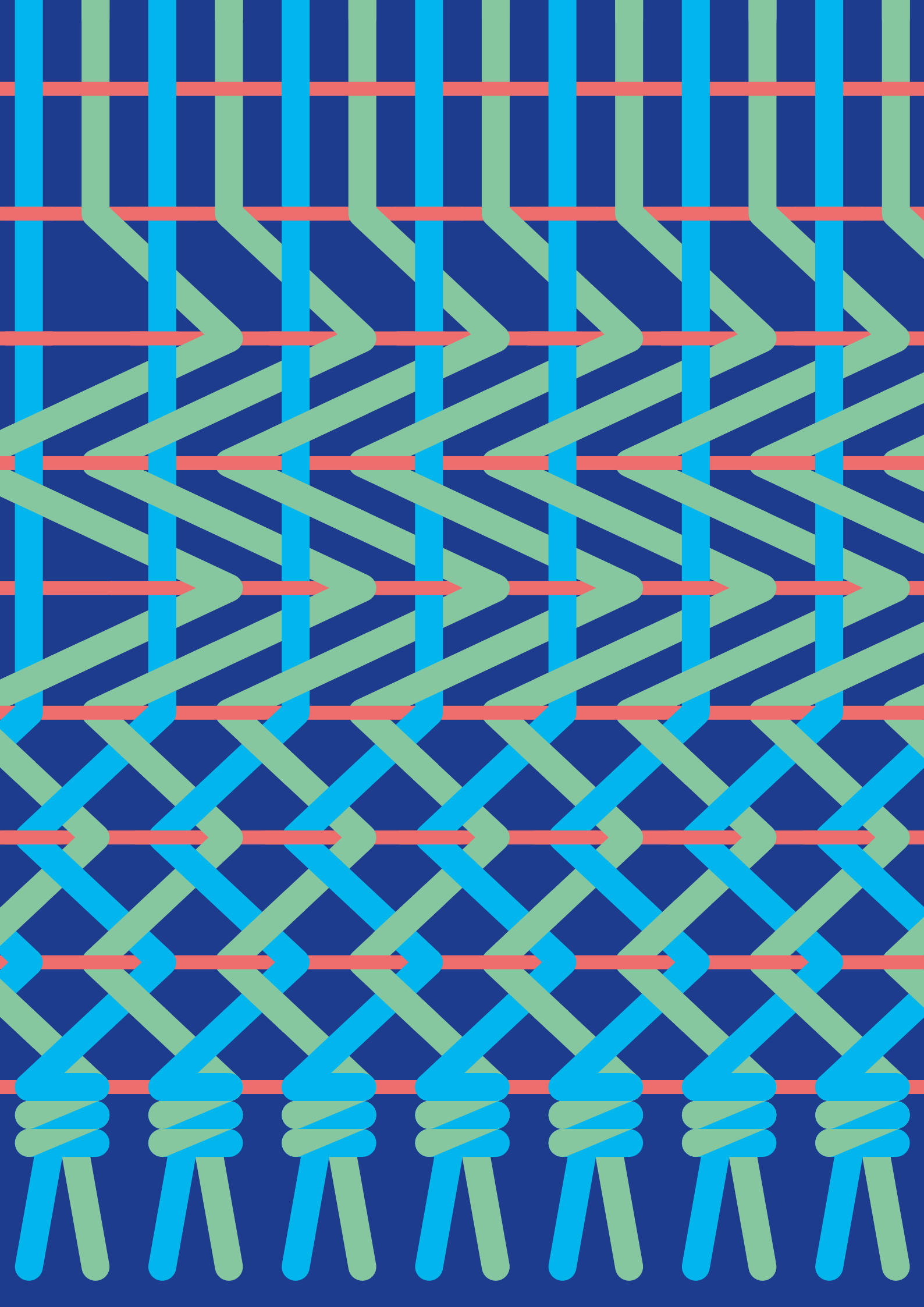
3. **Tensiones en torno a temas específicos**
   Durante un chequeo rutinario se mencionaron comportamientos sexistas sutiles (micromachismos). La persona experta en género facilitó una sesión para analizar el concepto y el equipo creó un protocolo colectivo de respuesta para futuras situaciones.

Conclusiones: Estos ejemplos muestran que el momento perfecto suele revelarse a través del cambio, la incomodidad o el crecimiento. Lo importante no es seguir el calendario, sino crear el espacio cuando realmente se necesita.



*La **Flor de la identidad** muestra cómo las identidades coexisten y evolucionan con el tiempo. Esta representación resulta útil para introducir el marco de la interseccionalidad*

© JASS, https://justassociates.org/big-ideas/intersectionality



3. Evaluación

La evaluación es la etapa final de un proyecto y un momento para tomar distancia y leer el tejido que se ha construido. Es una oportunidad para preguntarnos: ¿Qué aprendimos sobre inclusión, poder y transformación? ¿Qué funcionó y qué no? y ¿Cómo podemos honrar y compartir ese aprendizaje de manera útil, colectiva y accesible?

Este capítulo ofrece orientaciones para documentar experiencias y aprendizajes a través de procesos de sistematización significativos y sensibles al contexto. También propone estrategias de transferencia de conocimientos que valoran la experiencia vivida y fortalecen prácticas futuras.

3.1 Cierre del proyecto: comentarios y evaluación

Antes de cerrar un proyecto, recomendamos hacer una pausa para reflexionar. No solo para evaluar resultados, sino también para reconocer el proceso, las relaciones y los aprendizajes que lo hicieron posible. Este momento crea un espacio de diálogo interno dentro del equipo y entre organizaciones socias, permitiendo reflexionar colectivamente sobre logros, efectos inesperados y áreas de mejora en relación con género y diversidad. El siguiente diseño de taller ofrece un enfoque práctico para esta reflexión.



Crear un espacio seguro no siempre es fácil. En esta actividad del taller, organizada en colaboración con el departamento de Latin America and the Caribbean de la DW Akademie, se invitó al equipo a compartir qué es lo que les resulta importante para sentirse seguras y seguros. El resultado fue una obra de arte creativa que acompañó al equipo a lo largo de todo el taller.

© Vivienne Maria Gager

Taller de cierre: evaluar género e inclusión

Propósito

Apoyar a los equipos de proyecto y a sus organizaciones socias en una evaluación final sobre cómo se ha integrado la perspectiva interseccional de género. Ofrece un espacio estructurado pero flexible para la reflexión abierta y colaborativa.

Objetivo

Revisar logros, desafíos y vacíos en los esfuerzos del proyecto por integrar perspectivas interseccionales de género y diversidad.

Duración y formato

Aprox. 1.5—2 horas; de forma virtual, híbrida o presencial (preferiblemente presencial si los recursos lo permiten). El tiempo puede ajustarse según la duración del proyecto (por ejemplo, un proyecto de dos años puede requerir más tiempo de reflexión).

Organización y participación

Idealmente diseñado por la persona referente en género del proyecto, debe incluir tanto al equipo interno como a representantes de las organizaciones socias.

Resultados esperados

Un espacio colaborativo y basado en la confianza donde las personas participantes puedan reflexionar abiertamente sobre logros y desafíos, identificando aprendizajes y acciones concretas para futuros procesos transformadores en materia de género.

Pasos y actividades

El diseño de este taller ofrece seis pasos flexibles que pueden guiar a los equipos a través de la reflexión y el aprendizaje compartido para una sesión final de evaluación y retroalimentación.

1. **Introducción y creación de un espacio seguro**
   Crear una atmósfera de confianza que fomente el diálogo honesto.

Actividad: Presentar brevemente los objetivos, contenidos y formato del taller, y recordar las reglas de convivencia o acuerdos para el trabajo conjunto.

2. **Revisar los acuerdos iniciales**
   Retomar los compromisos asumidos al inicio del proyecto y contextualizarlos dentro del proceso vivido.

Actividad: Mostrar los acuerdos originales (en una presentación o formato visual). Este ejercicio permite refrescar la memoria sobre las expectativas iniciales y conectarlas con los avances logrados a lo largo del proyecto. También abre la puerta a pensar en posibles proyectos de seguimiento o en cómo compartir los aprendizajes generados.

3. **Reflexión I: Logros y avances**
   Un momento para destacar fortalezas y éxitos relacionados con la integración de la perspectiva interseccional de género.

Actividad: En una pizarra, cartel o espacio en el suelo, invitar a cada persona a reflexionar individualmente sobre: ¿Qué funcionó bien durante el proyecto? ¿Qué consideramos un éxito? ¿De qué nos sentimos orgullosas/os? Luego, cada persona comparte su reflexión con el grupo, abriendo el espacio para el diálogo colectivo.

4. **Reflexión II: Desafíos**
   Un momento para visibilizar obstáculos, dificultades o aspectos que no salieron como se esperaba.

Actividad: En una pizarra, cartel o espacio en el suelo, invitar a reflexionar individualmente sobre: ¿Cuáles fueron los puntos críticos o tensiones? ¿Qué podría haberse hecho mejor? ¿Qué nos generó frustración? Después, compartir en grupo y abrir el espacio de conversación.

5. **Reflexión III: Oportunidades**
   Un momento para identificar áreas de crecimiento, nuevas ideas o mejoras potenciales. Captura posibilidades prometedoras para el futuro (sueños, ideas, oportunidades).

Actividad: En una pizarra, cartel o espacio en el suelo invitar a reflexionar individualmente sobre: ¿Qué potencial vemos hacia adelante (por ejemplo, un proyecto de seguimiento)? ¿Qué ideas podemos desarrollar (por ejemplo, estrategias de transferencia de conocimiento)? Luego, compartir en grupo y dialogar.

6. **Cierre**

Cerrar con cuidado, recogiendo reflexiones finales.

Actividad: Facilitar una conversación final para extraer conclusiones (aunque sean provisionales) y subrayar el carácter transversal del enfoque de género en los procesos de evaluación y sistematización.

3.2 De la experiencia al conocimiento colectivo: documentación y sistematización

Los proyectos generan conocimiento no solo a través de sus resultados, sino también durante su implementación. ¿Cómo documentar y sistematizar toda esa información, incluidos los desafíos enfrentados y las soluciones encontradas? Idealmente, estos aprendizajes se comparten y se ponen a disposición en formatos útiles y accesibles para futuros proyectos. Una sistematización transparente ayuda a construir memoria institucional, orienta la planificación futura y puede convertirse en una herramienta poderosa de incidencia, especialmente frente a entidades financiadoras.

De la reflexión a la sistematización

Propósito
Identificar un conjunto de preguntas orientadoras que ayudan a equipos a transformar aprendizajes en una base estructurada y compartible de conocimiento. Las preguntas guían el proceso considerando propósito original, público destinatario, ética, roles, accesibilidad y recursos.

Objetivo
Tomar decisiones transparentes y sensibles al contexto para recoger aprendizajes desde un enfoque inclusivo de sistematización.

Planificar desde el inicio
- ¿Hemos asignado suficiente tiempo, presupuesto y personal para documentar y compartir aprendizajes?
- ¿Existe espacio en el cronograma para la reflexión y la retroalimentación colectiva más allá de la evaluación formal?
- ¿Incluimos la documentación o la transferencia de conocimiento en los objetivos o indicadores del proyecto?

Colaboración con organizaciones socias
- ¿Cómo podemos crear espacios colaborativos con organizaciones socias para reflexionar y sistematizar experiencias de manera conjunta?
- ¿Estamos recogiendo múltiples voces, incluyendo las de socios, equipos locales y participantes, y no solo las de personas expertas externas?
- ¿El proceso respeta la reciprocidad y evita extraer información sin devolver algo a cambio?

Qué y cómo documentar
- ¿Cuáles fueron los logros más relevantes, las brechas y las sorpresas?
- ¿Qué debería repetirse en futuros proyectos? ¿Qué debería evitarse?
- ¿Qué dinámicas internas (por ejemplo, toma de decisiones, distribución de roles, procesos de aprendizaje) es importante registrar?

Compartir el conocimiento
- ¿Quién debería tener acceso a los resultados? (¿Participantes? ¿Comunidades locales? ¿Entidades financiadoras? ¿Público en general?)
- ¿Qué formatos son más inclusivos y accesibles para los públicos que queremos alcanzar?
- ¿Hemos pensado en una estrategia de difusión (por ejemplo, eventos, redes sociales, talleres)?

Nota: La sistematización es mucho más que el cierre administrativo de un proyecto. Es una forma de reconocer el trabajo realizado, los aprendizajes acumulados y la complejidad de cada paso. Cuando se realiza de manera consciente, se convierte no solo en memoria institucional, sino también en una base sólida para futuras colaboraciones, procesos de incidencia y alineación estratégica.

Conclusión: La sistematización debe planificarse desde el inicio. Muchos equipos enfrentan dificultades para documentar lo que realmente importa, no porque carezca de valor, sino porque no se aseguraron desde el comienzo el tiempo, el presupuesto y la visibilidad necesarios. Si aspiramos a construir alianzas más equitativas, también necesitamos procesos más equitativos de aprendizaje y memoria compartida.

3.3 Circulación de saberes y aprendizajes

Compartir lo aprendido en un proyecto es un acto de rendición de cuentas, solidaridad y sostenibilidad. Sin embargo, en la práctica, el conocimiento suele quedar aislado, especialmente cuando se trata de aprendizajes relacionados con género y diversidad. La transferencia de conocimiento nos invita a preguntarnos: ¿Quién necesita saber esto? y ¿Cómo podemos hacerlo significativo para esas personas?

Recomendamos dedicar tiempo a definir cómo se gestionará y compartirá el conocimiento adquirido: ¿Con los grupos que participaron en el proyecto? ¿Con otras organizaciones socias? ¿Internamente dentro de la propia organización o con otros departamentos regionales? ¿Con entidades financiadoras? ¿Con el público en general?

Planificar y organizar la transferencia de conocimiento

- Hacer accesibles los aprendizajes, evitando que queden limitados a informes internos o jerga técnica.
- Compartir el crédito y la autoría con quienes hicieron posible el aprendizaje (organizaciones socias, personas participantes, consultoras/es).
- Evitar extraer sin devolver. Utilizar formatos colaborativos y accesibles al documentar y difundir conocimiento.
- Adaptar los productos a distintos públicos (interno, institucional, organizaciones socias, público general).

Para recoger aprendizajes y recomendaciones

- ¿Qué aprendimos sobre la integración de género, interseccionalidad y diversidad en este proyecto?
- ¿Qué acciones funcionaron bien? ¿Cuáles no? ¿Por qué?
- ¿Cómo influyeron las dinámicas de poder en los resultados, tanto internos como externos?
- ¿Qué haríamos diferente la próxima vez?
- ¿Qué aprendizajes clave podrían ayudar a otras personas o equipos que enfrenten desafíos similares?
- ¿Qué soluciones encontramos para superar esos desafíos? ¿Fueron efectivas?

Para compartir y transferir conocimiento

- ¿Quién más podría beneficiarse de lo aprendido (por ejemplo, organizaciones socias, entidades financiadoras, otros equipos, público general)?
- ¿Cómo podemos compartirlo de manera útil y accesible?
- ¿Qué formatos son más adecuados (informes escritos, pódcast, infografías, eventos de aprendizaje)?
- ¿Hemos asignado tiempo y presupuesto para producir estos materiales de forma colaborativa?
- ¿Hemos reconocido de manera justa a todas las personas que contribuyeron, incluyendo a quienes trabajaron tras bambalinas y quienes aportaron conocimientos locales?

Elegir el formato para compartir conocimiento

- **Informes internos de reflexión**: Para aprendizaje institucional, procesos de incorporación o retrospectivas de equipo.
- **Artículo o blog colaborativo:** Para compartir voces diversas (organización socia, equipo, entidad financiadora).
- **Video corto o historia en audio (por ejemplo, producción colaborativa de pódcast)**: Para amplificar voces de participantes y conocimientos comunitarios; resumir aprendizajes clave en formatos accesibles.
- **Anexo de herramientas o fichas metodológicas**: Para sistematizar métodos replicables en otros contextos.
- **Evento público o seminario web:** Para abrir espacios de diálogo, retroalimentación y visibilidad con personas cocreadoras o coautoras.

De la reflexión a la transformación

Cerrar un proyecto también es un momento para detenerse, aprender y compartir. Una evaluación honesta crea un puente entre lo planificado y lo que realmente ocurrió, capturando no solo resultados, sino también tensiones, adaptaciones y nuevos entendimientos. Es igualmente importante evaluar impactos externos (qué cambió en el entorno) como impactos internos (qué cambió dentro del equipo u organizaciones socias).

Preguntas clave de reflexión

- ¿Se alcanzaron los objetivos e indicadores del proyecto, especialmente en términos de género e interseccionalidad?
- ¿Cuáles fueron los efectos esperados e inesperados (positivos o negativos)?
- ¿Cómo se manifestaron las dinámicas de poder, roles y representación dentro del equipo o la organización?
- ¿Cuáles fueron los aprendizajes más importantes y qué haríamos diferente en el futuro?

Algunos recordatorios

- La sistematización no es un paso final improvisado. Debe planificarse, contar con recursos e integrarse desde el inicio.
- Es fundamental reconocer el conocimiento proveniente de organizaciones socias, participantes y personas con experiencia vivida, y compartirlo en formatos accesibles.
- Piensa más allá de los informes: ¿podría una historia, un video o una línea de tiempo transmitir lo que un documento estático no logra?
- Puede resultar desafiante, pero compartir lo que no funcionó también es parte del aprendizaje colectivo. La transparencia fortalece procesos transformadores.

Conclusión: El aprendizaje no es lineal. A veces tomamos dos caminos equivocados antes de encontrar el correcto. Pero si trazamos bien esos recorridos, facilitamos el camino para quienes vienen después.

Caja de herramientas y recursos

Este capítulo final reúne las herramientas prácticas y materiales mencionados a lo largo del manual y constituye una invitación a inspirarse y adaptarlos según el contexto. Junto a cada herramienta encontrarás una selección curada de recursos para profundizar, que van desde explicaciones breves hasta marcos internacionales de referencia. Estos recursos están organizados temáticamente para reflejar la estructura del manual y acompañar el trabajo en las distintas etapas del proyecto.

Siempre que fue posible, se incluyeron materiales tanto en inglés como en español. Encontrarás estándares fundamentales como los Principios Yogyakarta (Yogyakarta Principles) sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)), que pueden servir de apoyo para alinear el trabajo con marcos internacionales de derechos humanos. Esta lista de recursos no pretende ser exhaustiva. Más bien, busca ofrecer un punto de partida sólido que equilibre accesibilidad y profundidad, e invite a seguir ampliándola de acuerdo con el contexto local, las necesidades del equipo y el recorrido continuo de aprendizaje.

Transversalización de género (Gender mainstreaming)

La transversalización de género es una estrategia para integrar la perspectiva de género en todas las etapas del desarrollo, implementación y evaluación de programas y proyectos. Su objetivo es garantizar que la igualdad de género se considere de manera sistemática en los procesos de toma de decisiones, con el fin de abordar desigualdades estructurales y promover resultados equitativos para todos los géneros. Respaldada oficialmente por las Naciones Unidas, la transversalización de género busca transformar normas y prácticas institucionales para avanzar hacia un desarrollo sostenible e inclusivo.

Herramientas prácticas y plantillas

Guideline and checklist for gender mainstreaming.
CIVICUS

Objetivo: Crear proyectos sensibles al género y medir cambios relacionados con el género en ámbitos como la sociedad, la política y la participación económica, entre otros. Acceso al kit completo (solo en inglés): *https://www.civicus.org/index.php/es/centro-de-medios/recursos/manuales/607-guidelines-for-gender-mainstreaming-in-project-stages*

Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU. UN Women

Objetivo: Desarrollar y/o fortalecer la conciencia y comprensión sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como primer paso hacia el cambio de comportamiento y la integración de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano. Acceso al programa del curso: *https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/i-know-gender-1-2-3-gender-concepts-to-get-started-international-frameworks-for-gender-equality-and-promoting-gender-equality-throughout-the-un-system*

Más recursos

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). 2007. "Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española." *https://www.aecid.es/documents/20120/90536/EstrategiaGENEROdes%20%282%29.pdf/d756b149-ae1b-9f7a-9ba2-680c19c0e7d1?t=1660908932952*

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). 2015. "Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género." *https://www.aecid.es/documents/20120/90536/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO%20%281%29.pdf/c799c54b-3932-3092-6bb2-7366e4ff7afa?t=1660909241522*

Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) (SDC). 2018. "Cómo transversalizar género en la gestión del ciclo de proyecto."
- Versión en inglés: *https://backend.sdc-pge.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-sdcpgech-files/files/2024/02/26/dacf1bad-cc6f-4271-b9d6-f66894d2d318.pdf*
- Versión en español: *https://backend.sdc-pge.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-sdcpgech-files/files/2024/02/26/4f542d3c-07d0-4a0b-83f8-5fb-7012f7d2d.pdf*

BMZ (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo). 2023. "Política de Desarrollo feminista. Por sociedades justas y fuertes en el mundo entero." *https://www.bmz.de/resource/blob/161702/strategie-feministische-entwicklungspolitik-es.pdf*

Comisión Europea. 2020. "Plan de acción en materia de género: situar los derechos de las mujeres y las niñas en el centro de la recuperación mundial para un mundo en el que la igualdad de género sea una realidad." *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184*

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). 2019. "Estrategia de Género de la GIZ. Género recargado: la visión necesita actitud – la actitud se convierte en acción."
- Versión en inglés: *https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2019-en-gender-strategy.pdf*
- Versión en alemán: *https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2019-de-genderstrategie.pdf*
- Versión en español: *https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/2020/01/giz-2019-es-estrategia-genero-version-web-con-marcadores.pdf*

GIZ/Rabea Weis, Anna. 2015. "La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo Conceptos básicos y buenas prácticas." *https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf*

Gober, Greta. 2019. "Handbook on Working Towards Gender Equality in the Media. IAWRT & the Gender Mainstreaming Project." *https://iawrt.org/iawrt/iawrt-handbook-on-working-towards-gender-equality-in-the-media*

UN Women. 2022. "Handbook on gender mainstreaming for gender equality results." *https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results*

Sensibilización

Recomendamos generar tiempo y espacio para momentos de sensibilización en todos los proyectos. Se trata de una iniciativa con tres dimensiones: es un proceso de autorreflexión interna, una base para la colaboración dentro del equipo del proyecto y un espacio de sensibilización y construcción de entendimiento compartido con las organizaciones socias. Puede entenderse como un proceso continuo que invita a hacer pausas reflexivas. Todas las personas tenemos sesgos propios; por ello, el objetivo debe ser identificarlos y trabajar sobre ellos de manera consciente.

Herramientas prácticas y plantillas

Taller "Bases para la inclusión: hacia un enfoque de género interseccional"

Objetivo: Construir una comprensión común de la perspectiva de género interseccional y desarrollar de manera colaborativa estrategias, tareas y roles dentro del equipo para integrarla de forma efectiva en todas las fases del proyecto. Puedes encontrar la plantilla del taller en el capítulo de Anexos de este manual.

La flor de la identidad (Interseccionalidad)

Objetivo: Sensibilizar y crear conciencia sobre las formas en las que diversas identidades coexisten en nuestro interior y cambian a lo largo de nuestras vidas, desde la infancia hasta la madurez. Nos aporta una introducción a la interseccionalidad con una aproximación dinámica al desarrollo personal y colectivo. Descripción detallada: *https://werise-toolkit.org/es/system/tdf/pdf/tools/La-Flor-de-la-Identidad.pdf?file=1&force*

Profundización e inspiración para reflexionar sobre interseccionalidad

Objetivo: Profundizar en el marco teórico de la interseccionalidad, apoyándose en material audiovisual, gráficos y herramientas complementarias. Descripción detallada: *https://justassociates.org/es/ideas-clave/la-interseccionalidad*

El árbol de la discriminación

Objetivo: Explorar cómo distintas formas de discriminación están conectadas y se sostienen entre sí. Es una herramienta participativa y visual que ayuda a comprender la discriminación como un sistema con partes visibles y ocultas. Descripción detallada a partir de la página 19 (solo en inglés): *https://www.amnesty.org/ar/wp-content/uploads/2021/05/ACT770352004ENGLISH.pdf*

Más recursos

Jimenez, Natascha; Calderón, Yimene; Panotto, Nicolás; González, Romel. REDLAD. 2022. "Interseccionalidad: una apuesta de trabajo en red." *https://redlad.org/wp-content/uploads/2021/10/Interseccionalidad-Una-apuesta-de-trabajo-en-red.pdf*

San Martín Lima, María Guadalupe. 2018. "La violencia no es exclusiva de género." *https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12093/13777*

Análisis de género

El análisis de género es un componente del análisis de contexto que se realiza durante la fase de planificación del proyecto. Funciona como una herramienta para identificar y documentar desigualdades y diferencias en poder, roles, acceso a recursos, normas sociales, necesidades e intereses entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, así como con distintas orientaciones sexuales, dentro de un contexto específico.

Herramientas prácticas y plantillas

Preguntas orientativas para el análisis de género

Objetivo: Comprender, preparar y realizar un análisis de género basado en entrevistas cualitativas y semiestructuradas, con el fin de obtener una visión integral del contexto del proyecto y evaluar adecuadamente las necesidades de los grupos destinatarios. Para una visión general de preguntas orientadoras, consulta el *Capítulo 1: Planificación, Parte 3: Realizar un análisis de género.*

The United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE) intersectionality-informed gender analysis toolkit. UN Women

Objetivo: Crear un entendimiento y marco común para el análisis de género informado en el marco de la interseccionalidad, situarlo en el trabajo actual del sistema de Naciones Unidas y permitir la medición de resultados inclusivos desde una perspectiva interseccional. Acceso a la caja de herramientas y listas de verificación (solo disponible en inglés): *https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/07/ianwge-intersectionality-informed-gender-analysis-toolkit*

Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: DAC Guidance for Development Partners. OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)

Objetivo: Manual práctico con estudios de caso y ejemplos sobre cómo promover la igualdad de género en proyectos de desarrollo. El Capítulo 2 ofrece preguntas orientadoras esenciales y ejemplos de buenas prácticas. Acceso al informe completo (solo disponible en inglés o francés): *https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_0bddfa8f-en/full-report/planning-analysis-and-design-of-development-programmes_8b516571.html#chapter-d1e3936*

Más recursos

Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SDC). 2018. "Cómo hacer un análisis de género."
- Versión en inglés: *https://backend.sdc-pge.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-sdcpgech-files/files/2024/02/26/ad4be92c-773b-4bc1-89f4-18bec70b1351.pdf*
- Versión en español: *https://backend.sdc-pge.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-sdcpgech-files/files/2024/02/26/5e86d54c-8044-487d-84bf-8d74477adfdb.pdf*

Oxfam. 2014. "Quick Guide to Gender Analysis." *https://policy-practice.oxfam.org/resources/quick-guide-to-gender-analysis-312432*

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2016. "Cómo realizar un análisis de género en programas para países." *https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/undp_guidance_gender_analysis_in_cpds_spanish_1.pdf*

Indicadores sensibles al género

Son herramientas que permiten monitorear y evaluar la integración de la igualdad de género y la diversidad en las actividades de un proyecto. Ayudan a medir el progreso hacia el logro de los objetivos del proyecto, al tiempo que aseguran que se reconozcan las necesidades específicas, las experiencias y las contribuciones de los distintos grupos.

Herramientas prácticas y plantillas

Pasos prácticos para formular indicadores de género

Objetivo: Orientar a las personas responsables de proyectos en la formulación de preguntas adecuadas y en la reflexión sobre indicadores desde una perspectiva de género interseccional. El objetivo final es establecer indicadores que permitan medir si el proyecto contribuye efectivamente al logro de los objetivos y resultados previstos. Puedes revisarlo en el *Capítulo 1: Planificación, Parte 4: Indicadores de género.*

Más recursos

CEPAL. 2006. "Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género." *https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/98cf047a-992b-4c57-b6aa-b42ebb74af8b/content*

GIZ. 2014. "Guidelines on designing a gender-sensitive results-based monitoring (RBM) system." *https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/filebase/giz-2014-en-gender-sensitive-monitoring.pdf*

Oxfam. 2014. "Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators." *https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/ml-quick-guide-to-gender-indicators-300114-en.pdf*

PNUD. 2020. "Gender responsive indicators. Gender and NDC planning for implementation." *https://climatepromise.undp.org/research-and-reports/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-implementation*

Construyendo espacios seguros

Fomentar un entorno seguro e inclusivo a lo largo de todo el proyecto es fundamental para generar confianza y lograr una colaboración significativa, tanto dentro del propio equipo como con las organizaciones socias. Los espacios seguros permiten abrir momentos de reflexión sobre temas como género, diversidad e interseccionalidad, alentando a las personas participantes a compartir perspectivas basadas en sus contextos y experiencias particulares.

Herramientas prácticas y plantillas

"Taller de inspiración: crear una base común con organizaciones socias"

Objetivo: Crear una base común sobre los conceptos fundamentales para integrar una perspectiva de género interseccional a través de la colaboración. El taller ofrece un ejemplo práctico de cómo construir un espacio seguro junto con organizaciones socias. Puedes encontrar la plantilla del taller en el capítulo de *Anexos* de este manual.

Diseño, organización y facilitación de formaciones (Guía para entornos de formación seguros)

Objetivo: Reflexionar sobre cómo revisar los contenidos de una formación en términos de seguridad, accesibilidad e inclusión, considerando el formato, el estilo de facilitación y la experiencia de las personas participantes. Puedes encontrar la plantilla del taller en el capítulo de *Anexos* de este manual.

Creación de espacios seguros

Objetivo: Crear un espacio seguro definido colectivamente por las personas participantes como un lugar donde puedan mostrarse plenamente y participar sin tener que ocultar o restringir aspectos de su identidad. Esto implica generar condiciones de respeto y confianza que favorezcan el aprendizaje mutuo y reduzcan posibles riesgos. Descripción detallada (solo en inglés): *https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/creating-a-safe-space.pdf?file=1&force=*

Organización de eventos: cuidado, visibilidad y representación (preguntas orientadoras)

Objetivo: Reflexionar sobre cómo planificar y facilitar eventos desde una perspectiva interseccional de género y diversidad que garantice seguridad, acceso, representación y cuidado en cada etapa. Las preguntas también consideran el bienestar del equipo del proyecto, que a menudo asume la carga emocional y logística de hacer que todo funcione. Puedes revisarlo en el *Capítulo 2: Implementación, Parte 2: Diseñar actividades inclusivas a través del proyecto*.

Más recursos

Lopez, Marusia; Miller, Valerie; Arce, Mariela. JASS. 2020. "Manual Caminando más Seguras: Saberes para Nuestra Protección."
- Versión en inglés: *https://justassociates.org/all-resources/our-rights-our-safety-resources-for-women-human-rights-defenders*
- Versión en español: *https://justassociates.org/es/all-resources/manual-caminando-mas-seguras-saberes-para-nuestra-proteccion*

DW Akademie. 2021. "Virtual Event Guide. How to roadmap your online event." *https://akademie.dw.com/en/virtual-event-guide-a-guidebook-for-how-to-roadmap-your-online-event/a-59936075*

Seguridad y cuidado

Las medidas de seguridad y cuidado en los proyectos tienen múltiples dimensiones. Construir espacios seguros para el diálogo y la colaboración es una de ellas; otra es desarrollar protocolos que protejan el bienestar físico, emocional y digital de todas las personas involucradas. No se trata de un detalle adicional, sino de una condición previa fundamental cuando se integra una perspectiva de género interseccional en el trabajo de un proyecto.

Herramientas prácticas y plantillas

Digital security curriculum: "Cyberwomen" Institute for War & Peace Reporting (IWPR)

Objetivo: Currículo de seguridad digital con un enfoque holístico y de género, para personas formadoras, que ofrece herramientas para facilitar procesos de aprendizaje presenciales dirigidos a defensoras de derechos humanos y periodistas que trabajan en entornos de alto riesgo. Disponible en inglés y español. *https://cyber-women.com/es*

Colección de manuales y guías sobre seguridad y cuidado. Ciberseguras

Objetivo: Ampliar conocimientos sobre seguridad y cuidado en el ámbito digital, especialmente para grupos históricamente vulnerabilizados como mujeres, personas LGBTQIA+, comunidades indígenas, entre otros. Descubre la biblioteca con recursos. Disponible aquí: *https://ciberseguras.org/materiales/?mcat=todo*

Consejos prácticos para el autocuidado. Pikara Magazine

Objetivo: Ofrecer recomendaciones sencillas y prácticas para encontrar momentos de pausa, desacelerar y fortalecer el bienestar personal. Disponible aquí: *https://www.pikaramagazine.com/2018/09/autocuidado-feminista*

Cuidados personales: sobrellevar y sanar. Take Back The Tech!

Objetivo: Colección de recursos y consejos para personas que han sufrido violencia o que acompañan a alguien que la ha experimentado. Incluye orientaciones prácticas para abordar estas situaciones en el contexto de proyectos. Disponible aquí: *https://www.takebackthetech.net/be-safe/self-care-coping-and-healing*

Controla tu privacidad, seguridad y bienestar digital de la forma que más te convenga. Kit de desintoxicación digitalou. Tactical Tech

Objetivo: Una recopilación de principios rectores y consejos para moverse en el ámbito digital. También incluye directrices para gestionar los nuevos avances en inteligencia artificial en el ámbito digital. Consulta el resumen aquí (disponible en inglés y español): *https://datadetoxkit.org*

Formación sobre privacidad y seguridad digital. Los planes de estudio de Gendersec. Instituto de Género y Tecnología / Tactical Tech

Objetivo: Introducción a una perspectiva holística y feminista sobre la formación en privacidad y seguridad digital, basada en años de trabajo con mujeres y activistas trans de todo el mundo. Los planes de estudio de Gendersec ofrecen una visión general completa de los talleres para profundizar en los conocimientos sobre privacidad y seguridad digital (disponibles en inglés, español y portugués): *https://en.gendersec.train.tacticaltech.org*

Más recursos

DW Akademie. 2026 "Protección de periodismo comunitario y local en la Amazonía". *https://akademie.dw.com/es/protecci%C3%B3n-para-un-periodismo-comunitario-y-local-en-la-amazon%C3%ADa/a-76108083*

Security in a box. Front Line Defenders. "Herramientas y tácticas para la seguridad digital." *https://securityinabox.org/es*

UN Women. 2023. "Crear espacios digitales seguros sin troleo, doxing ni discursos de odio." *https://www.unwomen.org/es/how-we-work/innovation-and-technology/glossary*

UN Women. "Glosario: género y tecnología." *https://www.unwomen.org/es/how-we-work/innovation-and-technology/glossary*

Comunicación y guías para un lenguaje inclusivo

El lenguaje da forma a la realidad, y la comunicación inclusiva desafía los estereotipos y amplía las posibilidades. Esta sección incluye recursos y bibliografía adicionales sobre comunicación escrita y visual, así como directrices para el uso de un lenguaje inclusivo (disponibles en inglés y español).

Herramientas prácticas y plantillas

Preguntas orientadoras para una comunicación y representación éticas

Objetivo: Plantear preguntas críticas para cualquier proceso de comunicación desde una perspectiva de género interseccional que cuestione los estereotipos y determine quién es visible y de qué manera. Consulta las preguntas orientativas en el *Capítulo 2: Implementación, Parte 2: Diseñar actividades inclusivas a través del proyecto*.

Más recursos

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2019. "(Re)Nombrar: guía para una comunicación con perspectiva de género." *https://www.argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero*

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo-INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 2018. "Manual de comunicación inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras." *https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_de_comunicacion_inclusiva.pdf*

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo-INADI. 2022. "Herramientas para una comunicación inclusiva y accesible para todas, todos y todes." *https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/herramientas_final_-_accesible.pdf*

Oxfam 2023. "Inclusive Language Guide" *https://policy-practice.oxfam.org/resources/inclusive-language-guide-621487*

UNFPA, UNICEF and UN Women. 2020. "Guidelines on Responsible representation and reporting of violence against women and violence against children." *https://asiapacific.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/14_dec_guidelines_on_responsible_representation_and_reporting-final.pdf*

UN Women. 2022. "Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género."

- Versión en inglés: *https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Gender%20Inclusive%20Language%20Guidelines.pdf*
- Versión en español: *https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf*

UPV/EHU (Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea). 2020. "Uso inclusivo del castellano" (extended version) y "Guía Rápida: Uso inclusivo del castellano." *https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/guia-uso-inclusivo-lenguaje*

Datos desagregados

En la búsqueda de la diversidad, la igualdad y la inclusión, los datos desagregados desempeñan un papel fundamental. Sin desglosar los datos en subconjuntos más pequeños, las organizaciones corren el riesgo de generalizar tendencias que no tienen en cuenta las experiencias específicas de los grupos marginados. Esto puede dar lugar a soluciones uniformes que no responden de manera efectiva a las necesidades de poblaciones concretas.

Herramientas prácticas y plantillas

Guía práctica de campo para datos desagregados. Marco para la recolección y el trabajo con datos desagregados

Objetivo: Apoyar a los equipos de proyecto en el diseño de procesos de recolección de datos que sean inclusivos, éticos y basados en una perspectiva interseccional de género, y que vayan más allá de indicadores superficiales para reflejar las realidades de los diversos grupos destinatarios y de las personas involucradas. Consulta la guía en el *Capítulo 2: Implementación, Parte 3: Resistencias, tensiones y construcción de resiliencia*.

Recolección inclusiva de datos

Objetivo: Recoger datos desagregados de manera respetuosa y voluntaria, reflejando las diversas identidades y realidades de las personas participantes en el proyecto. Puedes encontrar una plantilla de taller en el capítulo de *Anexos* del manual.

Monitor del Marco de Sendai (SMF): datos desagregados por sexo, edad y discapacidad. United Nations

Objetivo: Desglosar los datos a un nivel más detallado que permita obtener observaciones más completas. Los datos desagregados por sexo, edad y discapacidad (SADDD) se dividen en diferentes categorías. Consulta el marco aquí: *https://wrd.unwomen.org/practice/resources/sendai-framework-monitor-sex-age-and-disability-disaggregated-data*

Más recursos

Emandi, Ramya; Encarnacion, Jessamyn; Seck, Papa; Tabaco, Rea Jean. UN Women. 2023. "Data on gender: seeing the true picture." *https://data.unwomen.org/features/data-gender-seeing-true-picture*

Equal Measures 2030. 2024. "Índice de Género de los ODS 2024." *https://equalmeasures2030.org/es/indice-de-genero-de-los-ods-de-2024*

Klein, Lauren F.; D'Ignazio, Catherine. 2020. "Data Feminism." *https://direct.mit.edu/books/book/4660/Data-Feminism*

UN Women. 2023. "Developing a survey instrument on the situation of migrant women at the country level." *https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/06/developing-a-survey-instrument-on-the-situation-of-migrant-women-at-the-country-level*

Evaluación

La evaluación es un momento clave para reflexionar, aprender y proyectar de forma intencionada el conocimiento adquirido. Integrar una perspectiva interseccional de género en esta fase nos invita a ir más allá de los indicadores o los informes formales. Implica preguntarnos: ¿Qué hemos aprendido sobre inclusión, poder y cambio? ¿Qué funcionó y qué no?

Herramientas prácticas y plantillas

Taller de cierre: Evaluar género e inclusión

Objetivo: Revisar logros, desafíos y brechas en los esfuerzos del proyecto por integrar perspectivas interseccionales de género y diversidad. Este espacio busca evaluar colectivamente qué funcionó, qué no y qué puede orientar futuras iniciativas. Ver *Capítulo 3: Evaluación, Parte 1: Cierre del proyecto: retroalimentación y evaluación*, o consultar la plantilla del taller en el capítulo de *Anexos* del manual.

Más recursos

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). 2014. "Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo." *https://www.aecid.es/documents/20120/90536/diferentes_aprox_on-line_definitivo.pdf/9a0890db-dbff-0959-2618-4c571957d99e?t=1660908994295*

EIGE (European Institute for Gender Equality). "Gender-responsive evaluation." *https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-responsive-evaluation*

UN Women. 2022. "How to Manage Gender-Responsive Evaluations: Evaluation Handbook." *https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UN-Women-Evaluation-Handbook-2022-en.pdf*

UN Women. 2014. "Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad." *https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/3/evaluacion-de-programas*

Glosario

Género
Son los atributos sociales, roles y oportunidades asociados a ser mujer u hombre, así como a las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construcciones sociales que se aprenden a través de procesos de socialización. A diferencia del sexo biológico, que remite a diferencias físicas y fisiológicas, el género es una construcción dinámica, situada en el tiempo y susceptible de cambio.[17]

Identidad de género
Hace referencia a la vivencia interna e individual del propio género, profundamente sentida por cada persona. La mayoría de las personas tienen una identidad de género que forma parte de su identidad global. Esta puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Su construcción es compleja y puede implicar cuestionar o rechazar la idea de un género fijo o determinado.[18]

Expresión de género
Es la manifestación externa de la identidad de género de una persona, expresada a través del comportamiento, la vestimenta, la voz u otras formas de presentación. Puede o no ajustarse a las expectativas sociales asociadas al género.[19]

Igualdad de género como enfoque basado en los derechos humanos
Reconoce que todas las personas, independientemente de su género u otras características, tienen los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos. Este enfoque se centra en desmantelar barreras estructurales, transformar relaciones de poder y garantizar la rendición de cuentas para alcanzar una igualdad sustantiva.[20]

Diversidad
Se refiere a la variedad de identidades, experiencias y características entre personas y grupos, incluyendo género, raza, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, religión y situación socioeconómica. Promover la diversidad implica reconocer estas diferencias como una fuente de valor y garantizar entornos inclusivos, participativos y equitativos.

Interseccionalidad
Es una perspectiva crítica que reconoce la interacción inseparable entre distintas dimensiones de la desigualdad. Parte de la idea de que el género no existe de forma aislada. Las vidas de las personas están atravesadas por múltiples identidades y factores sociales como género, raza, clase, sexualidad o capacidad, que pueden generar sistemas interdependientes de discriminación o privilegio.[21]

LGBTQIA+
Es el acrónimo que hace referencia a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, intersexuales y asexuales. El signo "+" incluye otras identidades y expresiones diversas.[22]

17 *UN Women. 2017. Concepts and Definitions. UN Women Training Centre. https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/showentry.php?eid=48*

18 *OHCHR. 2019. Born Free and Equal: Second Edition. https://www.ohchr.org/en/publications/special-issue-publications/born-free-and-equal-sexual-orientation-gender-identity-and*

19 *Adaptado de los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007.*

20 *The Yogyakarta Principles. 2006. https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf*

21 *UN Women. (2021). Intersectionality Resource Guide and Toolkit. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit*

22 *OHCHR. 2019. Born Free and Equal: Second Edition. https://www.ohchr.org/en/publications/special-issue-publications/born-free-and-equal-sexual-orientation-gender-identity-and*

Sesgo de género
Se refiere a la tendencia, a menudo sistémica e inconsciente, de favorecer a un género sobre otros, lo que genera desigualdades en el trato, las oportunidades o la representación. Reproduce estereotipos, discriminación y relaciones de poder desiguales, y puede observarse en ámbitos como la educación, el empleo, la salud o los medios de comunicación, afectando a personas de cualquier identidad de género.[23]

Roles y estereotipos de género
Son expectativas y normas sociales construidas que se asignan a las personas en función del género percibido. Los roles de género determinan cómo se espera que las personas actúen, se comporten o participen en distintos ámbitos (trabajo, familia, relaciones). Los estereotipos son creencias simplificadas y generalizadas sobre las características y comportamientos de mujeres, hombres y personas no binarias. El incumplimiento de estas expectativas suele derivar en exclusión o discriminación.[24]

Tokenismo
Se refiere a la inclusión superficial o simbólica de personas pertenecientes a grupos subrepresentados, sin cuestionar las desigualdades estructurales ni redistribuir el poder. Genera una apariencia de diversidad o igualdad mientras se mantienen jerarquías existentes.[25]

Exotización
Es la representación de personas o culturas como "exóticas", diferentes o fascinantes, generalmente desde una mirada eurocéntrica que las objetualiza y las sitúa como "otras". En contextos de género, la exotización refuerza estereotipos y relaciones de poder desiguales, especialmente en relación con mujeres del Sur Global o grupos marginados.

Integración de la perspectiva de género (Gender mainstreaming)
Estrategia para alcanzar la igualdad de género mediante la integración sistemática de esta perspectiva en todas las etapas de políticas, programas y proyectos. Implica analizar las implicaciones de cualquier acción para mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, asegurando que la igualdad sea un eje central en la toma de decisiones, la implementación y la evaluación. Respaldada oficialmente por Naciones Unidas, busca transformar normas y prácticas institucionales hacia un desarrollo sostenible e inclusivo.[26]

Perspectiva de género interseccional
Amplía la transversalización de género (gender mainstreaming) incorporando de manera sistemática el análisis interseccional. Reconoce que las distintas dimensiones de la identidad (como raza, clase, discapacidad, sexualidad o edad) interactúan y configuran experiencias de desigualdad. Permite identificar barreras estructurales invisibilizadas y comprender cómo varían las experiencias individuales, contribuyendo a diseñar proyectos más inclusivos y equitativos, especialmente para grupos en situación de vulnerabilidad.[27]

---

23 UN Women. (2021). Intersectionality Resource Guide and Toolkit. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit

24 UN Women. (2021). Intersectionality Resource Guide and Toolkit. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit

25 Elsevier. (n.d.). Tokenism. In ScienceDirect Topics in Social Sciences. https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/tokenism

26 UN Women. (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf

27 UN Women. (2021). Intersectionality Resource Guide and Toolkit. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit

Anexos

Plantilla de matriz

Bases para la inclusión: hacia un enfoque de género interseccional

Objetivo
Construir un entendimiento común de lo que implica integrar la perspectiva de género interseccional en un proyecto y desarrollar estrategias, tareas y roles dentro del equipo que garanticen su incorporación a lo largo de todo el proceso.

Duración y formato
Aprox. 2 horas; modalidad virtual, híbrida o presencial.

Organización y participación
El taller debería ser organizado por la persona facilitadora designada o por una persona facilitadora externa. Participan las personas integrantes del equipo interno del proyecto.

Resultados esperados
Un entendimiento compartido sobre la relevancia del marco conceptual y la definición de pasos concretos para su implementación.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
	Dar la bienvenida a las personas participantes y abrir el taller	
Crear un espacio seguro: Las reglas de la convivencia	***"Co-creación de acuerdos de convivencia"*** 1. Comienza explicando que las personas participantes se encuentran en un espacio seguro y que todas las contribuciones serán respetadas. Las cuestiones de género, interseccionalidad y diversidad son complejas y, sobre todo, forman parte de un proceso en el que todas las personas estamos implicadas. Lo más importante es que se perciba como un proceso de aprendizaje colectivo. 2. Comparte algunas pautas generales para construir un espacio seguro y de confianza. 3. Invita a las personas participantes a mencionar qué aspectos necesitan para sentirse seguras. Al final, todas las personas "firman el acuerdo" de colaboración como un compromiso claro y explícito.	Online: PowerPoint con pautas / Miro con notas adhesivas con sugerencias. Presencial: Papelógrafo y marcadores con algunas sugerencias.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Introducción: Fomentar un clima de confianza	***"Dilo en tres palabras"*** 1. Explica la dinámica: cada persona escribe en un papel un objeto, una persona y un lugar que le recuerden su primer acercamiento a problemáticas de género, al feminismo o a los derechos de las mujeres. 2. Cada persona explica sus elecciones en dos minutos.	Online: Tablero de Miro con notas adhesivas. In person: Post-its.
Establecer el marco teórico: Presentación de los conceptos clave	**Presentación: "Nuestro marco teórico"** Breve presentación que aborde los conceptos clave, incluyendo definiciones de género, interseccionalidad e inclusión (puedes utilizar el marco conceptual del manual). Comparte ejemplos de cómo los sesgos de género se manifiestan en la vida cotidiana.	PowerPoint.
Mapeo de identidades: Participantes reflejan sus propias identidades	***"Nuestra flor de identidades"*** 1. Prepara flores con pétalos (dibujadas o impresas), ya sea en papel grande o en formato virtual (Miro). Cada pétalo representa una dimensión de diversidad: sexo, grupo étnico, clase, idioma, religión, edad, nivel educativo, capacidad/discapacidad, ubicación (urbana/rural), estado civil, orientación sexual, región de origen, región actual, etc. 2. Explica la dinámica, destacando que es una invitación a reflexionar sobre quiénes somos y cómo las distintas dimensiones de diversidad se entrecruzan, generando situaciones de discriminación o privilegio. 3. Invita a las personas participantes a completar sus pétalos con sus dimensiones/categorías. Mientras lo hacen, pueden reflexionar sobre cómo estos aspectos han cambiado a lo largo del tiempo, cómo han construido su identidad y cómo esto ha contribuido a la persona que son hoy. 4. Realiza una "exposición de flores" donde quienes lo deseen puedan compartir su flor. Invita a reflexionar: – ¿Cómo ha cambiado tu flor con el tiempo? – ¿Qué has hecho para transformarla? – ¿Cómo han influido estos cambios en tu relación con otras personas? 5. Identificar colectivamente similitudes y diferencias. El objetivo es comprender cómo se cruzan las distintas dimensiones y qué implica esto para el equipo.	La descripción detallada de la dinámica se encuentra en el Capítulo Caja de herramientas y recursos. El diseño original es más amplio; adapta el tiempo y profundidad según tus necesidades.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
El ciclo de proyecto: Puntos de entrada para la perspectiva de género interseccional	***"El ciclo de proyecto"*** A través de una presentación, haz visible el ciclo del proyecto (planificación, implementación y evaluación). Comienza a identificar de forma preliminar las actividades que podrían desarrollarse en cada fase. Explica las expectativas de donantes en relación con interseccionalidad, género y diversidad.	Tablero de Miro/ PowerPoint.
Mi propio rol: Reflexión usando las gafas de género	***"Mi rol a través de las gafas de género"*** 1. Comienza con una breve presentación del equipo y del rol de cada persona. 2. "Ponte las gafas de género": cada persona reflexiona sobre su rol y sus tareas. Pregunta guía: – ¿Desde mi rol y mis responsabilidades, qué puedo hacer, cambiar o proponer para integrar la perspectiva de género interseccional en el trabajo del equipo? 3. Cada persona comparte sus ideas.	Online: Tablero de Miro con roles y nombres. Presencial: Tarjetas o papel grande con roles y nombres.
Acuerdos y no negociables: Definir compromisos y límites compartidos	***"Acuerdo sobre nuestras líneas rojas"*** 1. A través de una discusión guiada, pregunta: – ¿Qué acuerdos queremos establecer para alinearnos con la perspectiva de género interseccional 2. Documenta de forma transparente los acuerdos y conviértelos en un documento o lista de verificación que todas las personas firmen.	Online: Tablero Miro con aportaciones Presencial: Tarjetas visibles en la pared.
Cierre: Seguimiento de los acuerdos	***"Cerrando el espacio"*** 1. Resume lo trabajado: creación de una base común sobre conceptos clave, reflexión sobre identidades y sobre el rol de cada persona en la integración de la perspectiva de género interseccional. 2. Retoma los acuerdos y comprométete a documentarlos y compartirlos con todo el equipo para su validación final, convirtiéndolos en un marco de referencia para el proyecto.	Fomenta un proceso colaborativo invitando a las personas participantes a co-crear los acuerdos y compromisos.

Plantilla de matriz

Taller de inspiración: crear una base común con organizaciones socias

Objetivo

Reflexionar y dialogar sobre cómo el género y la diversidad influyen en el trabajo del proyecto. La sesión invita a que los equipos participantes identifiquen formas prácticas de integrar estas perspectivas en la planificación y la implementación.

Duración y formato

Aprox. 2 – 4 horas; modalidad virtual, híbrida o presencial (preferentemente presencial si los recursos lo permiten).

Organización y participación

El taller debería ser facilitado por una persona referente en género dentro del equipo (o quien haga parte de la "defensoría de género") o por una persona facilitadora externa. Participan las organizaciones socias, incluyendo idealmente a personas responsables de la toma de decisiones, junto con el equipo del proyecto.

Resultados esperados

Fortalecer la base colaborativa del proyecto, permitiendo que organizaciones socias y equipos de proyecto establezcan fundamentos sólidos para una co-creación sostenida.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
	Dar la bienvenida a las personas participantes y abrir el taller	
Crear un espacio seguro: Las reglas de la convivencia	***"Co-creación de acuerdos de convivencia"*** 1. Comienza explicando que las personas participantes se encuentran en un espacio seguro y que todas las contribuciones serán respetadas. Las cuestiones de género, interseccionalidad y diversidad son complejas y, sobre todo, forman parte de un proceso en el que todas las personas estamos implicadas. Lo más importante es que se perciba como un proceso de aprendizaje colectivo. 2. Comparte algunas pautas generales para construir un espacio seguro y de confianza. 3. Invita a las personas participantes a mencionar qué aspectos necesitan para sentirse seguras. Al final, todas las personas "firman el acuerdo" de colaboración como un compromiso claro y explícito.	Online: PowerPoint con pautas / Miro con notas adhesivas con sugerencias. Presencial: Papelógrafo y marcadores con algunas sugerencias.
Introducción: Sentar las bases con nuestras gafas de género	***"Pongámonos las gafas de género"*** 1. Presenta una selección de titulares relacionados con cuestiones de género. 2. Las personas participantes eligen el titular que más les interpela o les genera interés. 3. En una ronda de presentación (nombre, organización y rol), cada persona explica brevemente el significado de su elección.	Online: Tablero de Miro con fragmentos de titulares. Presencial: Titulares impresos distribuidos por el suelo.
El contexto importa: Presentación del contexto del proyecto	***"Presentación: el contexto importa"*** Breve presentación con los principales hallazgos del análisis de género o, en su defecto, del análisis de contexto (por ejemplo: desigualdades de género, desafíos en inclusión, estadísticas relevantes).	PowerPoint.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Reflexión en profundidad: Debate sobre género y diversidad	***"Círculo de diálogo"*** 1. Facilita una discusión guiada para promover la reflexión entre las personas participantes. 2. Selecciona y organiza algunas preguntas para guiar el diálogo: **Pensando en las personas beneficiarias finales:** – ¿Qué medidas son necesarias para garantizar que los cambios previstos beneficien a todas las personas por igual, especialmente a los grupos marginados? – ¿Cómo deben diseñarse los procesos para garantizar un acceso equitativo (espacios seguros, horarios compatibles, etc.)? – ¿Cómo podemos asegurar que las convocatorias lleguen a una diversidad de personas, medios u organizaciones? **Enfoques frente a las desigualdades:** – ¿Qué efectos no deseados relacionados con desigualdades de género podrían surgir y cómo podemos prevenirlos o abordarlos? – ¿Qué puedo aportar para evitar desigualdades, discriminación o limitaciones en el acceso dentro del equipo y el proyecto? – Según la composición del equipo, ¿qué perspectivas están ausentes? ¿Cómo podemos complementarlas con asesoría externa o personas expertas? **Monitoreo y seguimiento:** – ¿Cómo podemos asegurar que la perspectiva de género no se pierda en los procesos? – ¿Qué espacios necesitamos crear para monitorear y reflexionar sobre el proyecto desde esta perspectiva? – ¿Qué impacto tendrán estas medidas en los distintos grupos destinatarios? **Productos finales:** – ¿Qué historias contamos y qué experiencias reflejamos? – ¿Qué lenguaje utilizamos para visibilizar la diversidad? ¿Cómo hacerlo más inclusivo? – ¿Qué temas de género son especialmente relevantes para el proyecto? (por ejemplo, seguridad digital: mujeres y personas LGBTQIA+ experimentan formas de violencia distintas en redes sociales). 3. Modera la discusión en formato de círculo de palabra, garantizando una participación equitativa en un entorno seguro y colaborativo. Toma notas en tarjetas y colócalas de forma visible. El objetivo es activar una reflexión crítica de cara al proyecto.	Online: Tablero Miro Presencial: Tarjetas, marcadores.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Pasar a la acción: Organización y agrupación de ideas	***"Construir la mochila colaborativa"*** 1. A partir de lo compartido, guía una lluvia de ideas sobre posibles actividades del proyecto que integren género y diversidad. 2. Organiza las ideas en corto, medio y largo plazo. 3. Resume las propuestas y destaca que no necesitan estar completamente desarrolladas. Guárdalas en una "mochila" simbólica o real que se retomará durante el proyecto.	Mochila simbólica o real. Tarjetas / marcadores / Miro y notas adhesivas.
Asumir responsabilidades: Identificar personas referentes de género	***"Identificar personas claves impulsoras"*** 1. Invita a una reflexión individual sobre qué aspectos del diálogo han resonado más. 2. Cada persona comparte su reflexión. A partir de ello, organiza ideas o áreas temáticas. 3. Invita a identificar en qué áreas cada persona puede asumir un rol activo o de liderazgo como referente para impulsarlas.	Online: Tablero de Miro con roles y nombres. Presencial: Tarjetas o papel grande con roles y nombres.
Cierre: Próximos pasos	***"Cerrando el espacio"*** 1. Resume lo trabajado: identificación y priorización de temas relacionados con género y diversidad. 2. Acordar dar seguimiento a las personas referentes identificadas y definir sus roles y responsabilidades. *Nota: La definición detallada de roles puede abordarse en este mismo espacio o en una sesión posterior, según el tiempo disponible.*	

Plantilla de matriz

Taller de arranque: de la reflexión a la implementación

Objetivo
Consolidar compromisos compartidos y transformar ideas en actividades concretas y con plazos definidos. El taller permite la escucha mutua, la alineación de expectativas y la planificación conjunta del primer ciclo de implementación.

Duración y formato
Aprox. 2–4 horas; modalidad virtual, híbrido o presencial (preferentemente presencial si los recursos lo permiten).

Organización y participación
El taller es facilitado por una persona del equipo del proyecto en conjunto con la persona referente en género o una persona facilitadora externa.

Resultados esperados
(1) Un cronograma afinado de actividades sensibles y adaptadas al género y la diversidad. (2) Entendimiento compartido sobre roles y responsabilidades. (3) Colaboración fortalecida y mayor apropiación de la perspectiva de género.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
	Welcoming the participants and setting the space	
Sentar las bases: Preparar el espacio para un diálogo abierto	***"¿Quién es tu referente femenina?"*** 1. Prepara un conjunto de tarjetas con figuras femeninas (por ejemplo, Frida Kahlo, Malala Yousafzai, bell hooks, Simone de Beauvoir, Bertha Cáceres, Marielle Franco, Amelia Earhart, Juana Azurduy, etc.). En la parte posterior de cada tarjeta, incluye una breve descripción de lo que esta mujer logró para convertirse en una referente. 2. Cada participante elige una tarjeta que le resuene o le genere interés y explica su elección y el significado que tiene para ella o él. *Nota: Esta dinámica es una excelente oportunidad para integrar a nuevas personas al proyecto.*	Online: Miro con las figuras y descripción. Presencial: Tarjetas impresas.
Las fases claves del proyecto: Lo que tenemos por delante	***"Revisando nuestra línea de tiempo"*** Presentación y recorrido visual de la línea de tiempo del proyecto. Se invita a las personas participantes a compartir preguntas o comentarios. *Nota: Asegúrate de dejar espacio para preguntas, especialmente para quienes se incorporan por primera vez o no participaron en talleres anteriores.*	Online: Visualización de la línea de tiempo en Miro. Presencial: Miro o presentación creative con tarjetas y otros materiales.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Revisión de ideas previas: Construyendo los próximos pasos	***"Vaciar la mochila colaborativa"*** 1. Retomando el taller de inspiración, la persona facilitadora vacía la mochila colaborativa. Todas las ideas y propuestas de actividades del proyecto se disponen en el suelo o en la pared (online: en Miro) como una "exposición de ideas". 2. Se invita a las personas participantes a compartir ideas (propias o inspiradas en otras) para desarrollar propuestas. 3. Posteriormente, se organizan y clasifican las ideas de manera cronológica (corto, mediano y largo plazo).	Online: Tablero de Miro (visualizado como exposición). Presencial: Mochila con ideas.
Proceso de diseño: Transformar ideas en acciones	***"De la idea a la acción"*** 1. Divide a las personas participantes en grupos pequeños (por ejemplo, 3–4 personas por grupo). 2. Cada grupo selecciona entre 1 y 2 ideas y utiliza una lista básica de planificación para concretarlas: – ¿Cuál es la idea específica? – ¿Cuándo queremos implementarla? – ¿Cómo la vamos a implementar? – ¿Qué recursos o apoyos necesitamos? 3. Los grupos trabajan en responder estas preguntas de forma inicial.	Online: Miro y salas de trabajo (breakout rooms). Presencial: Papelógrafo, tarjetas y marcadores
Ronda de retro-alimentación: Presentar y discutir ideas	***"Galería de acciones"*** 1. Se realiza una "visita de galería": mediante presentaciones rotativas, los grupos explican brevemente sus propuestas. 2. Las personas hacen comentarios, proponen ideas adicionales o hacen preguntas. *Nota: Variante: Se puede votar cada actividad según viabilidad, relevancia o interés (usando post-its de colores o pegatinas).*	

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Asumir responsabilidad *Responsabilidad individual en las actividades*	***"Mi rol y mi contribución"*** 1. Tras la galería, cada participante reflexiona: – Según mi experiencia, interés y rol de decisión: ¿dónde puedo contribuir de manera significativa? 2. Las personas participantes señalan las actividades en las que desean involucrarse (por ejemplo, escribiendo su nombre en un post-it y colocándolo en la actividad). 3. Se abre un breve espacio de discusión para identificar sinergias y posibles personas de referencia adicionales a las personas referentes de género.	Online: Miro con actividades y post-its. Presencial: Post-its.
Cierre: Acuerdo colectivo sobre los próximos pasos	***"Nuestros compromisos compartidos"*** 1. Resumir lo trabajado: se ha vaciado y vuelto a llenar la mochila colaborativa con actividades, identificando el propósito común del proyecto y las fortalezas del equipo. 2. Comprometerse a hacer un seguimiento posterior con un resumen del taller y la definición de los próximos pasos para cada miembro del equipo.	

Recolección de datos inclusivos

Objetivo

Recopilar datos desagregados de manera respetuosa y voluntaria, reflejando las diversas identidades y realidades de las personas participantes del proyecto.

A continuación, se presentan dos plantillas diferentes: (1) Un formulario breve que recomendamos utilizar antes de una formación; (2) Una plantilla para la evaluación posterior a la formación o para informes del proyecto.

Plantilla 1: Formulario breve previo a la formación

(Usar cuando aún no se ha establecido confianza, por ejemplo, durante la inscripción o en la primera sesión

Propósito: Este formulario nos ayuda a comprender quiénes participarán en la formación y a preparar un entorno inclusivo, accesible y respetuoso. Compartir esta información es completamente voluntario. Puedes omitir cualquier pregunta. Todas las respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente para hacer que el espacio de formación sea más acogedor.

1. Nombres y pronombres

Nombres: _____

Pronombres: _____

2. Necesidades de accesibilidad

¿Tienes algún requerimiento de accesibilidad que debamos tener en cuenta (físico, digital o de comunicación)?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no decirlo

En caso afirmativo, ¿qué necesitarías?:

_____

_____

_____

3. Si te sientes cómoda/o compartiéndolo, ¿cómo describes tu género?

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No binario
- ☐ Prefiero autoidentificarme: _____
- ☐ Prefiero no decirlo

4. Rango de edad

- ☐ Menos de 18
- ☐ 18–24
- ☐ 25–34
- ☐ 35–44
- ☐ 45–54
- ☐ 55–64
- ☐ 65+
- ☐ Prefiero no decirlo

Gracias por compartir únicamente aquello con lo que te sientas cómoda/o. Tus respuestas nos ayudarán a preparar un espacio de formación/taller respetuoso e inclusivo.

Plantilla 2: Formulario de reflexión posterior a la formación/evento/encuentro

(Usar cuando ya se ha generado cierto nivel de confianza, por ejemplo, durante la última sesión o en una encuesta de cierre)

Propósito: Este formulario tiene como objetivo ayudarnos a reflexionar sobre la diversidad de la participación y mejorar la manera en que creamos espacios seguros, inclusivos y equitativos. Tus respuestas son voluntarias y confidenciales. Compartir es opcional. Si decides responder, contribuyes a que diferentes voces y realidades sean visibles y valoradas.

1. Si te sientes cómoda/o compartiéndolo, ¿cómo describes tu género?

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No binario
- ☐ Prefiero autoidentificarme: _____
- ☐ Prefiero no decirlo

2. Rango de edad

- ☐ Menos de 18
- ☐ 18–24
- ☐ 25–34
- ☐ 35–44
- ☐ 45–54
- ☐ 55–64
- ☐ 65+
- ☐ Prefiero no decirlo

3. ¿Te identificas con algún grupo étnico o cultural?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no decirlo

En caso afirmativo, ¿con cuál(es)?:

_____

_____

_____

_____

4. ¿Hay algo que podamos hacer para que este espacio sea más accesible o cómodo para ti?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no decirlo

En caso afirmativo, ¿qué podría ayudar?:

_____

_____

_____

_____

5. ¿Dónde vives o trabajas principalmente? (Elige la opción que mejor describa tu contexto)

- ☐ Zona urbana (ciudad o municipio)
- ☐ Zona rural (pueblo, campo)
- ☐ Zona periurbana / semi-rural (intermedia)
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro: _____

_____

_____

_____

6. ¿Te identificas una persona LGBTQIA+?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no decirlo

7. ¿Cuál es tu rol o contribución en este proyecto? (puedes seleccionar varias opciones)

- ☐ Participante
- ☐ Formador/a o facilitador/a
- ☐ Organización / equipo del proyecto
- ☐ Ponente / persona experta
- ☐ Socio/a comunitario/a o activista
- ☐ Otro: _____

_____

_____

_____

8. ¿Te sentiste incluida/o y respetada/o durante la actividad?

- ☐ Sí
- ☐ En parte
- ☐ No

Si deseas compartirlo: ¿Qué podría hacer que este espacio fuera más seguro o accesible para ti?

_____

_____

_____

_____

Recuerda que puedes omitir cualquier pregunta. Gracias por compartir únicamente aquello con lo que te sientas a gusto. Esta información busca escuchar, aprender y mejorar cómo incluimos a todas las personas. Tus respuestas serán anonimizadas.

Plantilla de matriz

Taller de cierre: evaluar género e inclusión

Objetivo
Revisar logros, desafíos y vacíos en los esfuerzos del proyecto por integrar perspectivas interseccionales de género y diversidad.

Duración y formato
Aprox. 1.5–2 horas; de forma virtual, híbrida o presencial (preferiblemente presencial si los recursos lo permiten). El tiempo puede ajustarse según la duración del proyecto (por ejemplo, un proyecto de dos años puede requerir más tiempo de reflexión).

Organización y participación
Idealmente diseñado por la persona referente en género del proyecto, debe incluir tanto al equipo interno como a representantes de las organizaciones socias.

Resultados esperados
Un espacio colaborativo y basado en la confianza donde las personas participantes puedan reflexionar abiertamente sobre logros y desafíos, identificando aprendizajes y acciones concretas para futuros procesos transformadores en materia de género.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
	Dar la bienvenida a las personas participantes y abrir el taller	
Apertura del espacio: *Compartir los objetivos del taller*	***"Espacio seguro y objetivos"*** Compartir los objetivos del taller y crear un ambiente de confianza y contención que favorezca un diálogo honesto (y crítico). Recordar a las personas participantes las reglas de convivencia del espacio.	(Si se desea, presentar los objetivos por escrito, ya sea en un tablero Miro o en tarjetas)
Revisar los acuerdos: *De dónde partimos (objetivos)*	***"Revisando los acuerdos y objetivos iniciales"*** Mostrar o circular las ideas originales y los acuerdos del equipo. Este es el punto de partida para refrescar lo acordado al inicio del proyecto y conectarlo con lo que se ha logrado.	PowerPoint.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Reflexión I: Rosa *Compartir los logros y éxitos*	***"Rosa-Espina-Brote: Parte I: Rosa"*** 1. El método "Rosa-Espina-Brote" es una herramienta sencilla de reflexión que permite identificar: – momentos positivos o exitosos ("rosas"), – desafíos o dificultades ("espinas"), – y oportunidades o ideas futuras ("brotes"). Fomenta una retroalimentación equilibrada al reconocer fortalezas, visibilizar retos y proyectar posibilidades. 2. Comenzar con la "rosa": representa los logros o aspectos que funcionaron bien. Reflexión individual guiada por las siguientes preguntas: – ¿Qué funcionó bien en los últimos dos años? – ¿Qué consideramos un éxito? – ¿De qué nos sentimos orgullosas/os? (también puede ser desde una reflexión personal) 3. Cada persona escribe sus reflexiones en tarjetas o post-its y luego las comparte con el grupo. *Nota: Se puede incluir discusión después de cada fase, aunque esto requiere tiempo suficiente y facilitación activa*	Online: Tablero Miro Presencial: Tarjetas, marcadores.
Reflexión II: Espina *Reflexionar sobre los desafíos*	***"Rosa-Espina-Brote: Parte II: Espina"*** 1. Continuar con la "espina": representa obstáculos, problemas o aspectos que no salieron como se esperaba. Permite identificar áreas de mejora o dificultades encontradas. 2. Reflexión individual: – ¿Cuáles fueron los puntos críticos o desafíos? (pueden ser internos, personales, institucionales o externos) – ¿Qué podría haber sido mejor? – ¿Qué nos generó frustración? (a nivel personal, institucional o externo) 3. Cada persona escribe sus reflexiones en tarjetas o post-its y luego las comparte con el grupo.	Online: Tablero Miro Presencial: Tarjetas, marcadores.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIAL
Reflexión III: Brote *Compartir oportunidades, ideas y sueños*	***"Rosa-Espina-Brote: Parte III: Brote"*** 1. Cerrar con el "brote": representa áreas de crecimiento, nuevas ideas o posibles mejoras. Recoge posibilidades prometedoras para el futuro (sueños, ideas, oportunidades). 2. Reflexión individual: – ¿Qué potencial vemos hacia adelante? – ¿Qué ideas podemos desarrollar? 3. Cada persona escribe sus reflexiones en tarjetas o post-its y luego las comparte con el grupo.	Online: Tablero Miro Presencial: Tarjetas, marcadores.
Cierre del ejercicio "Rosa-Espina-Brote" *Reconocer lo compartido*	***"Cierre"*** 1. Resumir los principales aprendizajes de las tres partes y extraer algunas conclusiones finales. 2. Invitar a las personas participantes a compartir comentarios o reflexiones finales (últimas impresiones del día). 3. Dar seguimiento con un resumen escrito de lo trabajado y una proyección hacia el informe final del proyecto, que se nutrirá de este espacio.	

DW Akademie es el centro de Deutsche Welle para el desarrollo internacional de medios de comunicación, la formación periodística y la transferencia de conocimiento. Por medio de sus proyectos, fortalece el derecho humano a la libertad de opinión y al libre acceso a la información. DW Akademie capacita a personas en todo el mundo para la libre toma de decisiones con base en hechos fiables y en el diálogo constructivo.

DW Akademie es un socio estratégico del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania. Gracias también al apoyo del Ministerio alemán de Asuntos Exteriores y de la Unión Europea, DW Akademie está activa en cerca de 60 países emergentes y en vías de desarrollo.

akademie.dw.com/en/newsletters/s-73017665

Sigue a DW Akademie en

akademie.dw.com