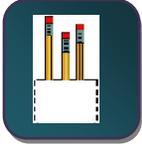




**Sistematización del Diplomado**  
**Aplicación del Enfoque de Género en**  
**Instituciones Públicas y Privadas**





# Créditos

Verónica Majano  
Directora CIAZO

Brenda Anaid Flores Espinoza  
Coordinadora de Proyecto

**Participantes de grupos focales base para la sistematización**

ALCALDÍAS MUNICIPALES	CENTROS ESCOLARES
<b>San Bartolomé Perulapía</b> Keisy Lisbeth Henríquez Mario Rivera Rojas	<b>Centro Escolar Las Arenas</b> María Luz Solórzano
<b>Ciudad Delgado</b> Isabel Carrillo Escalante Gregoria Del Carmen Terezón	<b>Centro Escolar Dr. Eusebio Cordón</b> Cristina Elizabeth Bonilla Rosa María Vásquez Nora Isabel de Aldana
<b>Panchimalco</b> Dalila Yanet Sura	<b>Complejo Educativo Refugio Sifontes</b> Rosa Elena Alvarado Rosario Elizabeth Siliezar Panchimalco Sandra Carolina García Sonia Ester Espinoza
<b>ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES</b>	<b>Centro Escolar San Antonio</b> Salvadora Antonia Vásquez Sofía Ampara Guadrón
<b>CIAZO</b> Verónica Majano	<b>Universidad de El Salvador</b> Eileen Astrid García
<b>CIDEP</b> Verónica Isabel de Mejía	<b>ENTREVISTAS</b>
<b>COMUS</b> María de los Ángeles Cortez	María Blanca Aragón Rubio Mhaydee Recinos Brenda Carolina García Parada
<b>FUNSALPRODESE</b> Mhaydee Recinos	<b>CONSULTORA</b>
Brenda Anaid Flores Espinoza	Ana María Rodríguez Villalta
<b>RED ALFORJA</b> Morena Barraza	
<b>UCRES</b> Noel Antonio Delgado	



# Tabla de

<b>Sistematización Diplomado</b> <b>Aplicación del Enfoque de Género en Instituciones Públicas y Privadas</b>	Presentación	Pág. 4
	<b>1. Metodología de la sistematización</b>	Pág. 6
	<b>2. Los gestores del proyecto</b>	Pág. 8
	2.1. Educación sin Fronteras	Pág. 8
	2.2. CIAZO	Pág. 9
	<b>3. Surgimiento del proyecto</b>	Pág. 10
	3.1. El Diplomado	Pág. 11
	3.2. Objetivos esperados del diplomado	Pág. 12
	3.2.1. Objetivo General	Pág. 13
	3.2.2. Objetivos Específicos	Pág. 13
	3.3. La población beneficiaria	Pág. 13
	3.4. Los principales procesos de Intervención del Proceso Formativo	Pág. 14
	3.5. El equipo humano y la organización del trabajo	Pág. 15
	3.6. La línea del tiempo	Pág. 16
	<b>4. Los procesos clave y lecciones aprendidas</b>	Pág. 18
	4.1. La contratación para el proceso de formación	Pág. 18
	4.2. El diagnóstico o línea de base institucional	Pág. 19
	4.2.1. La encuesta al personal institucional	Pág. 20
	4.2.2. La revisión documental	Pág. 21
	4.2.3. La muestra para el Diagnóstico	Pág. 21
4.2.4. Sistematización de la información	Pág. 22	
4.2.5. Principales problemas identificados en diagnósticos	Pág. 22	
<b>5. La propuesta metodológica del diplomado y lecciones aprendidas</b>	Pág. 31	
5.1. El perfil y criterios de selección de participantes	Pág. 32	
5.2. Las jornadas presenciales	Pág. 33	
5.3. El trabajo a distancia	Pág. 34	
5.4. Mecanismos de evaluación	Pág. 35	
5.5. La currícula por tipo de institución	Pág. 37	
5.5.1. Currícula de municipalidades	Pág. 37	
5.5.2. Currícula de ONGs	Pág. 39	
5.5.3. Currícula de Centros Educativos	Pág. 41	
<b>6. La puesta en práctica de conocimientos</b>	Pág. 43	
<b>7. Los cambios en las instituciones</b>	Pág. 45	
7.1. Cambios en municipalidades	Pág. 46	
7.2. Cambios en ONGs	Pág. 46	
7.3. Cambios en Centros Educativos	Pág. 47	
<b>8. Factores de éxito</b>	Pág. 48	
<b>9. Conclusiones y recomendaciones</b>	Pág. 49	
<b>10. Anexos</b>	Pág. 50	

# Presentación

“La sistematización es una tarea participativa y permanente, que se realiza para revisar las experiencias que hemos desarrollado, recopilando datos sobre logros y fracasos y buscando las razones por las que estos se dieron, con el fin de repetir lo bueno, evitar lo malo y compartir con otros los conocimientos adquiridos” (ALFORJA).

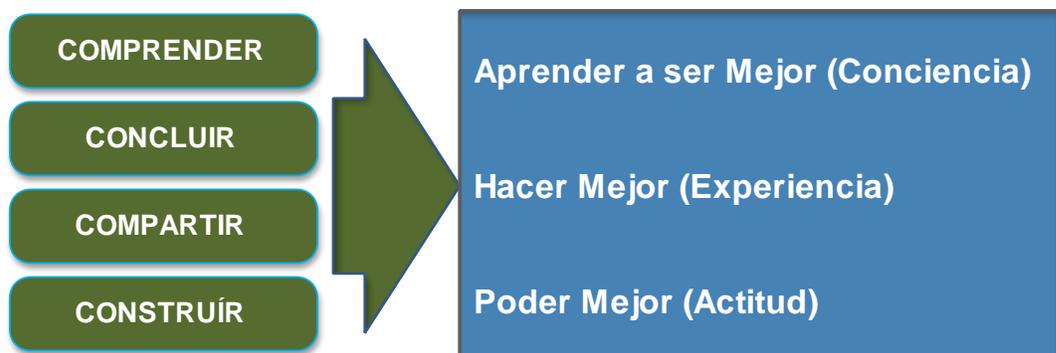
Este documento es resultado del proceso de sistematización de la experiencia del Diplomado “Aplicación del Enfoque de Género en Instituciones Públicas y Privadas”, ejecutado y administrado por la Asociación de Educación Popular CIAZO, actuando como portavoz del Consejo de Educación Popular de América Latina y El Caribe- CEAAL El Salvador y financiado por ESF-DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA.

La iniciativa surge en el marco del proyecto “Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante el fortalecimiento de las políticas de equidad de género en instituciones públicas y privadas en Nicaragua y El Salvador”, el cual buscó abordar la problemática del acceso igualitario, de la mujer, a una vida digna y, más concretamente, a su derecho a una educación equitativa y de calidad en zonas vulnerables.

El documento de sistematización capitaliza la experiencia obtenida a lo largo de los 18 meses de trabajo, que incluye desde la contratación de la consultora, para su facilitación, hasta el cierre del Diplomado en diciembre 2014.

Percibida la sistematización como una oportunidad de aprendizaje, este documento aporta al potencial institucional, de las organizaciones participantes en el proceso, tanto la ejecutora, socios y, por supuesto, las instituciones receptoras; ya que para la redacción del documentos se intentó reconstruir todo el proceso; el qué, cuándo, quiénes, para qué, cómo, los factores que incidieron positiva o negativamente; es un proceso que nos ayuda a entender y comprender lo vivenciado con la intención de mejorar las prácticas futuras.

El siguiente esquema propone una síntesis sobre el objetivo y finalidad de la Sistematización (Van de Velde, 2002).



Este documento se estructura en nueve apartados, dos de los cuales muestran información de recuperación de conclusiones, recomendaciones y anexos, los demás apartados presentan, de manera ordenada, aspectos como: los que, cuando, como y aquellos factores que incidieron positiva o negativamente expuestos como lecciones aprendidas.

Este documento no es el inicio o el final de algo; es un ordenamiento reflexivo de un proceso formativo que llamamos Diplomado, que ambiciona reconstruir las experiencias vividas en el proceso formativo, para visualizarlas, contrastarlas, recrearlas, deconstruirlas, reconstruirlas, ponderarlas y validarlas desde una visión colectiva.

Para elaborarlo recurrimos a apuntes, informes, diálogos, sugerencias y registros que se fueron sucediendo en los espacios reflexivos, dialógicos e interactivos del diplomado.

Esperamos que las y los participantes del Diplomado se sientan representados y que al leer sus páginas vuelvan a sentir el placer de haber compartido con un grupo de personas que, representando a sus instituciones sienten como suyo el desafío de construir una sociedad más equitativa y justa.

**Sistematizar consiste en preguntarle a la experiencia para seguir aprendiendo de ella**

# 1

# Metodología de la

La metodología utilizada en la sistematización está resumida en tres grandes fases:

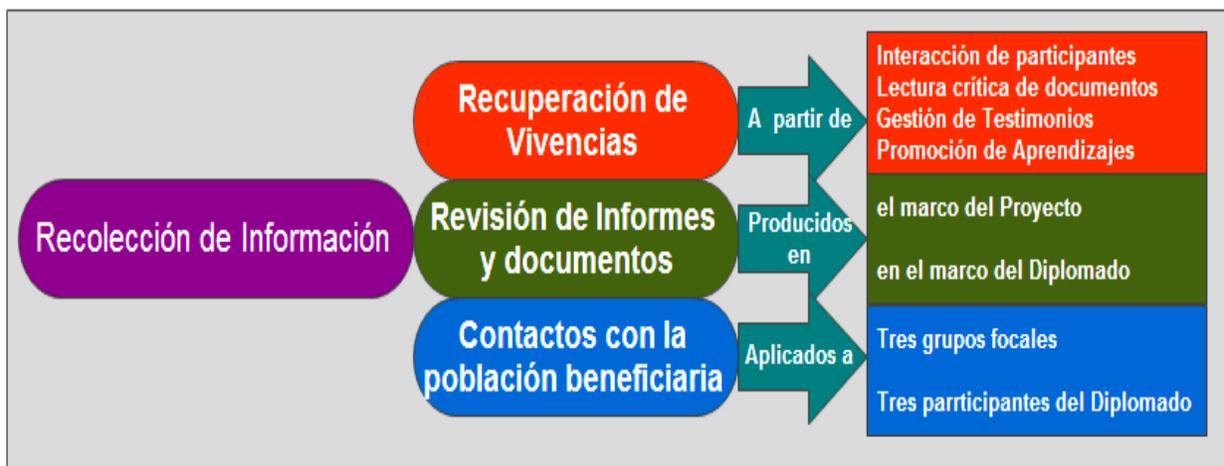


## Fase preparatoria

Funcionó para la toma de acuerdos sobre la muestra, elaboración del calendario de trabajo para la toma de información, identificación de informantes y clave ajustes a metodología de levantamiento de información.



## Fase de Recolección de la Información



Comprendió el proceso de recuperación de vivencias (especie de reconstrucción de la historia de la experiencia, a partir de la interacción con las y los participantes, lectura de documentos, gestión de testimonios); y la promoción de aprendizajes de la experiencia de las y los actores.

En esta fase se revisaron informes y documentos técnicos producidos en el Proyecto y en el Diplomado; también se recurrió a las fuentes primarias de la experiencia, contactando a la población beneficiaria en tres grupos focales y entrevistas realizadas en la consultoría; momentos en los cuales se indagó sobre los aprendizajes dejados por el proceso de formación del Diplomado.

Con la información obtenida se identificaron ideas y aprendizajes, que sirvieron para cubrir todos los aspectos esenciales del proceso de sistematización.

## Fase de Elaboración del Documento

Recolectada la información y realizada la reflexión, con las y los actores, se procedió a elaborar este documento de sistematización; cuya estructura y contenido están determinados por los aspectos esenciales de la práctica de ejecución del proceso de formación, en el marco del proyecto.

**Es bueno hacer lo que amamos... pero es mejor amar lo que hacemos**

## 2

# Los Gestores del

Los gestores del proyecto fueron Educación Sin Fronteras y su asociada local, la Asociación de Educación Popular CIAZO.

## 2.1 Educación Sin Fronteras



Esta organización mantiene una relación estratégica de trabajo de más de 10 años en Centroamérica, con propuestas de desarrollo adecuadas a las necesidades de sus organizaciones asociadas. En El Salvador el trabajo se remonta a los años 90, con diferentes programas de formación de actores comunitarios. Desde el 2007, Educación Sin Fronteras desarrolla un Convenio Regional Centroamérica y Caribe, financiado por AECID, con 12 organizaciones locales (ONGs) de Panamá, Costa Rica, Honduras, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, República Dominicana y Haití; además actúa en conjunto con todas las organizaciones que forman parte de la Red CEAAL en Centroamérica y los dos países del Caribe mencionados. El referido Convenio asume tres líneas de intervención

- Incidencia política
- Investigación; Innovación educativa; y
- Fortalecimiento institucional y de actores educativos.

En esta intervención aplica los siguientes ejes transversales:

- Género,
- Interculturalidad y
- Enfoque de DDHH

Sus acciones tienen como componente fundamental fortalecer la participación de la ciudadanía de cara a lograr el cumplimiento de sus derechos.



## 2.2 Asociación de Educación Popular CIAZO



La Asociación de Educación Popular, CIAZO, fue fundada en 1998. Está integrada por nueve organizaciones gremiales entre cooperativas y asociaciones comunales.

CIAZO es una institución educativa que desarrolla sus esfuerzos impregnada con la filosofía de la Educación Popular. Su razón de ser se basa en la articulación de diferentes sectores de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones a problemas claves que les afectan: bajo nivel educativo, escasos conocimientos técnico-productivos-metodológicos, escasa dinámica cultural, falta de capacidad para incidir a nivel local en los asuntos que más les afectan, la necesidad de afrontar una perspectiva de sostenibilidad en los proyectos que desarrollan y los problemas organizativos y de liderazgo, entre otros.

CIAZO basa su trabajo en tres grandes áreas temáticas:

- PROCESOS EDUCATIVOS
- INVESTIGACIÓN/ COMUNICACIÓN PARA LA INCIDENCIA
- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

En el marco de la política Institucional de género, CIAZO trabaja dos ejes centrales:

1.- Necesidades prácticas de mujeres y hombres relacionadas con las responsabilidades concretas y cotidianas de las mujeres y de los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios, que contribuyen al mejoramiento de sus condiciones; es decir: respuesta a las necesidades inmediatas que tienen hombres y mujeres en un contexto particular.

2.- Necesidades o intereses estratégicos que contribuyen al mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y política de género.

**Sólo caminando dejaremos huellas y, aunque no logremos llegar a nuestro destino; las huellas serán la brújula que señalará el futuro.**

### 3

# Surgimiento del Proyecto

En el 2010, Educación Sin Fronteras realiza la Evaluación Intermedia Externa del Convenio Regional. La evaluación permite identificar algunas debilidades que impiden lograr los niveles de impacto en la incorporación del enfoque de género en los procesos educativos en los que se trabaja.

El Convenio contribuye a los procesos de incidencia para la aprobación e institucionalización de políticas públicas educativas y el fortalecimiento organizativo de los colectivos nacionales y de la región.

Los colectivos nacionales del CEAAL en sus procesos de planificación y evaluación han identificado que en la ejecución del Convenio, la transversalización de la equidad de género, tuvo poco avance en la mayoría de las organizaciones, sobre todo las mixtas.

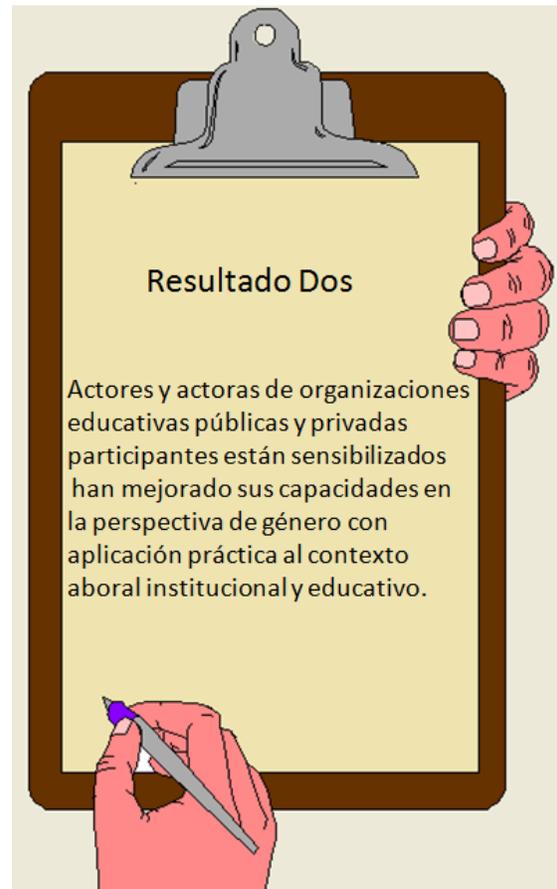
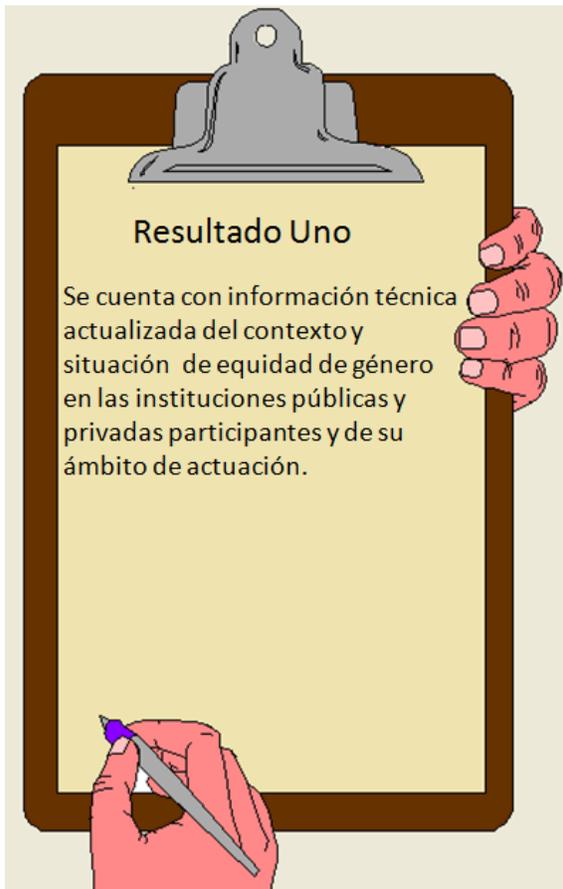
El colectivo regional considera prioritario y estratégico realizar esfuerzos integrales a favor de la equidad de género. Es por ello, que Educación Sin Fronteras propone la elaboración de un proyecto, construido con las organizaciones participantes, quienes, desde sus realidades y experiencias, aporten elementos fundamentales e integradores para fortalecer el enfoque de género en los procesos educativos y de incidencia.

El proyecto: "Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante el fortalecimiento de las políticas de equidad de género en instituciones públicas y privadas en Nicaragua y El Salvador", plantea mejorar las capacidades de las organizaciones sociales locales de educación, a partir de la construcción de políticas institucionales en género, la elaboración y puesta en práctica de esfuerzos de intervención con enfoque de género más claras, tanto en los programas educativos como las actividades de incidencia política; esta intervención se realiza en dos países de la región Centroamericana: Nicaragua y El Salvador.



### 3.1 El Diplomado

El Diplomado se circunscribe a los resultados 1 y 2 que literalmente dicen:



Este documento de sistematización de experiencia dará cuenta de la vivencia y aprendizajes de la experiencia desarrollada en El Salvador

**El desierto crece... Ay de quienes abrigan desiertos**

## 3.2 Objetivos del Diplomado

El diplomado plantea un objetivo general y dos específicos:

### 3.3.1 Objetivo General

El Objetivo general del Diplomado fue "Promover la reflexión individual y colectiva del personal de instituciones públicas y privadas, facilitando la adquisición de conocimientos y habilidades para lograr la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

### 3.3.2 Objetivos Específicos

Del Objetivo General se desprenden dos específicos

Facilitar la comprensión de las categorías de género como herramienta de análisis de la realidad social, su origen, impacto y sus implicaciones para el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres y la igualdad.

Facilitar la comprensión de las categorías de género como herramienta de análisis de la realidad social, su origen, impacto y sus implicaciones para el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres y la igualdad.

### 3.3 Población Beneficiaria

El proyecto contempla, en su diseño, un proceso formativo dirigido a instituciones públicas y privadas; en la implementación se definen tres tipos de instituciones: Municipalidades, ONGs y Centros Educativos; dentro de los territorios de intervención de las organizaciones de la Red CEAAL en el país.



Se definió también en la implementación la distribución de cupos por institución llegando a una cobertura final de 24 instituciones y 77 personas (69 de género femenino y 8 masculino) quienes completaron el proceso formativo y teniendo un 6% de deserción al finalizar el proceso.

Municipalidades		ONGs		Centros Educativos	
1. A. M. de Ciudad Delgado		1. FUNSALPRODESE		1. C. E. Refugio Sifontes	
2. A. M. de Arcatao		2. UCRES		2. C. E. San Antonio del Monte	
3. A. M. de San Marcos		3. Fe y ALEGRÍA		3. C. E. Eusebio Cordón Cea	
4. A. M. de San Bartolomé Perulapía		4. CIDEP		4. C. E. Las Arenas	
5. A. M. de Nejapa		5. FUNPROCOOP		5. C. E. Celina Ramos	
6. A. M. de Panchimalco		6. RED ALFORJA		6. Universidad de El Salvador	
		7. Las MÉDILAS			
		8. CIAZO			
		9. COMUS			
		10. PROCARES			
		11. FECORACEN			
<b>FEMENINO</b>	<b>17</b>		<b>28</b>		<b>24</b>
<b>MASCULINO</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>		<b>32</b>		<b>26</b>

### 3.4 Procesos Claves

Para implementar el Diplomado se diseñaron y desarrollaron procesos claves y acciones de fortalecimiento de capacidades en el conocimiento y ejecución de herramientas con enfoque de género.



-  Contratación de la profesional para la realización del Diplomado.
-  Diseño del diagnóstico y sus herramientas para levantamiento de información.
-  Levantamiento e interpretación de información del diagnóstico.
-  Definición de grupos para la realización del diplomado y los criterios de selección de participantes.
-  Propuesta formativa, plataforma virtual y gestión de acreditación del Diplomado.
-  Desarrollo de los módulos del Diplomado en los tres grupos de beneficiarios: Municipalidades, ONG´ S y Centros Educativos.
-  Realización y entrega del trabajo final del Diplomado.

**Las largas caminatas empiezan, siempre, con un primer paso.**

### 3.5 Equipo Humano y Organización

Esta acción del proyecto fue ejecutado y administrado por la Asociación de Educación Popular CIAZO, actuando como portavoz del Consejo de Educación Popular de América Latina y El Caribe- CEAAL El Salvador, formado por:



- Asociación Intersectorial para el Desarrollo Económico y el Progreso Social CIDEP,
- Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social FE Y ALEGRIA,
- Fundación Promotora de Cooperativas FUNPROCOOP,
- Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico FUNSALPRODESE.

- Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes, LAS MÉLIDAS,
- Red Mesoamericana de Educación Popular, RED ALFORJA.

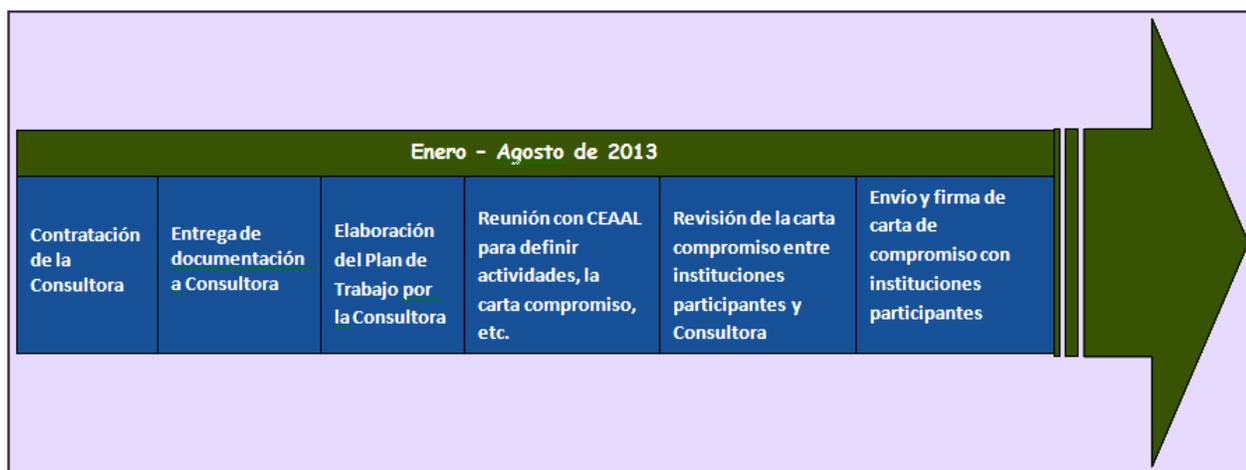
El proceso de formación fue ejecutado por el equipo del proyecto de CIAZO, la consultora y su equipo contratado para el Diplomado, con el apoyo de las organizaciones socias de la red, fortalecidas con los lazos institucionales, cada una en su territorio, haciendo incidencia en las instituciones y apoyando siempre en aspectos de logística.

Es importante destacar que la evaluación de este componente de organización ha sido muy bien valorado por las y los participantes.

**El mejor y más difícil recurso es... el humano**

### 3.6 Línea de Tiempo

El proceso de formación tuvo una duración de veinticuatro meses, a lo largo de los cuales se desarrollaron las actividades desde la elaboración de los términos de referencia para la contratación de la consultoría para la implementación del proceso de formación, iniciando con la línea de base institucional y de contexto, hasta la Evaluación de trabajos finales aplicados a sus instituciones y certificación de participantes aprobados. A continuación se presentan las principales actividades:





**Volver la vista atrás... contribuye a fijar los nuevos rumbos.**

# 4

## Procesos Claves y Lecciones

El eje central en torno al cual se articula este proceso formativo es *Promover la reflexión individual y colectiva del personal de instituciones públicas y privadas, facilitando la adquisición de conocimientos y habilidades para lograr la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el quehacer institucional.*

En coherencia con este eje, se estableció una lógica de intervención que permitió conocer la situación de vivencia de la equidad de género y violencia de género en las instituciones participantes del Diplomado, a partir de lo que se desarrollan capacidades, se generan conocimientos y se aplican herramientas con algunas prácticas en la implementación aplicada al quehacer institucional; contando para ello con la participación iniciativa y entusiasmo de las y los beneficiarios del diplomado.

A continuación se presenta la coherencia lógica de los principales procesos:

### 4.1 Contratación de Consultora para el Proceso de Formación

"La consultora bajo el nivel de conocimientos de partida para crear una base común. La selección de la facilitadora fue muy buena, logró equilibrar conocimientos a partir del manejo de temas ". Mujeres del grupo ONGs

En abril de 2013 se divulgaron los términos de referencia para la contratación de la consultoría que incluyó el diseño y levantamiento de la línea de base y la ejecución del proceso de formación.

Se tuvieron dificultades para la contratación de la consultoría, principalmente de carácter financiero; las ofertas, en su mayoría, sobrepasaban el monto

establecido en el presupuesto del proyecto, por lo que se inició un proceso de negociación, que concluyó con la contratación de la maestra María Blanca Aragón Rubio, quien fue contratada en agosto del mismo año.

Es importante destacar que la selección de la consultora significó un proceso largo y por momentos con muchas dificultades, sin embargo, en la práctica resultó una excelente selección; según la evaluación que realizaron las y los participantes del diplomado y por los resultados obtenidos en trabajos prácticos.

## 4.2 Diagnóstico Institucional

El diagnóstico debe ser la base para tomar decisiones en cuanto a las diferencias en propuesta dirigida a: población metodología de trabajo-temática-modalidad-niveles de conocimiento

La metodología diseñada para el estudio fue de tipo cualitativa incluyendo indicadores cuantitativos para conocer la amplitud del problema, lo que implicó la recolección y análisis de opiniones y percepciones, especialmente, de las mujeres, para extraer conclusiones, aprendizajes y plantear recomendaciones.

Para conocer la realidad de las mujeres, en el contexto municipal y nacional, se asumió información publicada por diferentes instituciones, referentes en materia de género o en su especialidad. También se hizo uso de herramientas, como internet para la investigación documental; al mismo tiempo que se solicitó información no publicada, a dichas instituciones.

Un aspecto importante y que ayudo mucho para el levantamiento de información fue la realización de jornadas: de socialización de la metodología del diagnóstico realizada con representantes de los tres grupos de beneficiarios en sesiones separadas. En este taller se trabajaron los siguientes aspectos:

-  Transversalización del enfoque de género y sus implicaciones.
-  Principales problemas comunes de género que identifican a priori en las Instituciones.
-  Variables para el diagnóstico en las instituciones.
-  Pasos para la investigación diagnóstica.
-  Técnicas e instrumentos para el diagnóstico.
-  Orientaciones para el trabajo de campo.
-  Calendario de actividades.

Para recoger la información se definieron las siguientes técnicas:

### 4.2.1 Encuesta al Personal



La herramienta seleccionada para levantamiento de información del diagnóstico fue “la encuesta”, la cual fue diseñada de acuerdo con los grupos establecidos.

Ésta contenía preguntas cerradas o semi abiertas.

Los instrumentos fueron diseñados por las consultoras, con base en las variables e indicadores definidos en el taller; posteriormente fueron validados por medio de la revisión de las y los participantes y una prueba piloto con personal de las instituciones.

## 4.2.2 Revisión Documental



Esta técnica se utilizó para revisar diferentes documentos y archivos de comunicación escrita interno de las instituciones (periódico mural, carteles, etc.).

## 4.2.3 Muestra para el Diagnóstico

Las encuestas diseñadas para cada grupo fueron implementadas en 22 instituciones, contando con la participación de 886 informantes de los tres tipos de instituciones, se detalla a continuación.

Municipalidades			ONGs			Centros Educativos
1. A. M. de Arcatao			1. CIAZO			1. C. E. El Barillo
2. A. M. de Guaymango			2. CIDEP			2. C. E. Caserío San Antonio
3. A. M. de Comalapa			3. Fe y ALEGRÍA			3. C. E. Celina Ramos
4. A. M. de Ciudad Delgado			4. FECORACEN			4. C.E. Huizisilapa
5. A. M. de San Marcos			5. FUNPROCOOP			5. C. E. José María Cáceres
6. A. M. de San Bartolomé Perulapía			6. FUNSALPRODESE			6. C. E. Las Arenas
			7. Las MÉDILAS			7. C. E. Eusebio Cordón Cea
						8. C. E. Refugio Sifontes
Tipo de Institución	Hombres	Mujeres				
Municipalidades	85	66	151			
ONGs	31	50	81			
Centros Educativos						
Docentes					92	
Estudiantes					562	
Total					886	

#### 4.2.4 Sistematización de la Información

Una vez realizado el trabajo de campo, las consultoras recolectaron los cuestionarios registrándolos en una base de datos en Excel que se exportó a SPSS; (programa informático estadístico utilizado para evaluar cuestiones educativas) en el que se elaboraron los cuadros de frecuencias, tablas de contingencia, con la variable "sexo" utilizada en cruce.



Con los resultados se elaboró un documento por cada tipo de institución (municipalidades, centros educativos y ONGs) que fue socializada y analizada en talleres con cada grupo.



#### 4.2.5 Principales Problemáticas Identificadas en el Diagnóstico

Las problemáticas comunes en los tres estudios fueron:

① El sistema educativo nacional, no puede considerarse paritario. A nivel nacional como en los municipios de influencia de este proyecto, se encuentran diferencias significativas en la matrícula de niños y niñas, especialmente en los grados de educación básica. Las causas de la deserción son también diferentes para las chicas y los chicos y reproducen los roles tradicionalmente asignados por la sociedad, reproductivo para las niñas y productivo para los varones.

② A nivel de educación superior, las mujeres poseen mayor presencia porcentual que los hombres en las universidades, pero este logro no se refleja posteriormente en el ejercicio de la profesión ya que el desempleo es mucho más alto en las mujeres.

③ El analfabetismo es también superior en las mujeres a nivel nacional, especialmente en el área rural. Estas diferencias se dan también en los municipios estudiados; San Pablo Tacachico es el que presenta menor diferencia entre hombres y mujeres analfabetas y Zaragoza el que tiene más desigualdad.

④ A nivel económico, hay disparidad entre los sexos, en cuanto a la cantidad de mujeres considerada entre la población económicamente activa, con una diferencia de 18.8 puntos porcentuales con relación a los hombres, siendo el trabajo doméstico no remunerado la principal razón de esta diferencia.

Así mismo, la ocupación de las mujeres con actividad remunerada está condicionada por los roles de género tradicionales. Los municipios responden de manera similar. Aunque con actividades económicas diferentes, principalmente comercio y agricultura, las mujeres tienen menor presencia en todas ellas.

⑤ Los principales problemas de salud de las mujeres están determinados, también, por las condiciones de vida, como acceso a vivienda digna, limitado acceso al agua y servicios de desechos sólidos; así como el alto índice de embarazos en adolescentes, con sus respectivas implicaciones, no sólo en la salud física de la adolescente, sino en su desarrollo social y profesional. Aunado al alto índice se encuentran los embarazos provocados por actos de violencia contra las mujeres.



⑥ A pesar de que El Salvador cuenta con leyes y programa que abordan el problema de violencia, éstas siguen siendo un elevado porcentaje de las víctimas, con poco acceso a la justicia. Los municipios que muestran mayor número de denuncias son Ciudad Delgado y San Marcos, los cuales están ubicados en el Área Metropolitana de San Salvador. El que presenta menor cantidad de denuncias es San Pablo Tacachico.

## Centros Educativos

1) El nivel de violencia que se manifiesta en los centros educativos, especialmente de carácter verbal, psicológica y patrimonial es el reflejo de la violencia que se encuentra en la sociedad.



2) Las sanciones aplicadas por docentes podrían contribuir a afectar de manera negativa la autoestima del alumnado por lo que se hace necesario revisar su pertinencia.

3) El alumnado relaciona la violencia en los centros educativos con su propia autoestima, la frustración y la discriminación, aunque estas últimas no son reconocidas por el personal docente, quien relaciona la violencia, además de la autoestima, con la influencia del entorno y los medios de comunicación, así como las tensiones en la familia. En el caso específico de las alumnas se plantea: "Las alumnas se defienden de la agresividad de los y las demás"

4) La tercera parte del alumnado considera que el personal docente, sin distinción de sexo, no actúa adecuadamente cuando el alumnado da muestras de violencia, las principales reacciones, con las que no están de acuerdo, tienen que ver con sanciones injustas o aplicadas a estudiantes que no son los responsables del acto, y la pasividad, relacionada a su vez con el miedo, la ignorancia o la indiferencia.



5) En la mitad de los centros educativos se dan casos de acoso sexual, muchos de los cuales no se abordan adecuadamente.

6) La mayor parte de sanciones aplicadas por docentes, tanto hombres como mujeres, no atentan contra la dignidad del alumnado, sin embargo se siguen manteniendo sanciones como lavar los baños o trapear, que perjudican la visión de la sociedad sobre el trabajo del cuidado.

7) El personal docente, especialmente las profesoras y el alumnado le dan poca importancia al uso de un lenguaje inclusivo que visibilice por igual a hombres como a mujeres.

8) Las principales formas de discriminación, por medio del lenguaje, se dan el uso, aunque minoritario, de expresiones estereotipadas como "pórtense como señoritas" dirigido a las alumnas, expresiones sexista como "las hembras" dirigidas a las alumnas y la asimetría en el tratamiento vocativo, ya que el alumnado se dirige a sus profesoras de forma diferente que a sus profesores.

## Municipalidades

1) El personal de las alcaldías municipales reporta que en la formación en género, los hombres han participado más que las mujeres, en un porcentaje levemente mayor en charlas puntuales, procesos no formales de formación básica y especializada.



2) En la formación formal las mujeres presentan un porcentaje levemente mayor.

3) En este ámbito, en un pequeño porcentaje, las mujeres han obtenido más titulación que los hombres en la temática de género.

4) A pesar de los procesos de formación en género, los empleados, en porcentajes más altos que las mujeres, justifican la violencia contra las mujeres. Este aspecto requiere una atención especial ya que, los gobiernos municipales tienen el mandato de la ley especial Integral para una vida Libre de Violencia, de jugar un rol activo en la prevención de la violencia contra las mujeres.

5) Un alto porcentaje de las personas encuestadas no visibilizan el impacto diferenciado entre hombres y mujeres ante un problema como el acceso a agua domiciliar. Ello puede generar que las alcaldías municipales, estén desarrollando acciones, que sin enfoque de equidad de género promueva un mayor deterioro de las condiciones de vida de las mujeres.

6) Las principales dificultades que se identifican para la aplicación del enfoque de género en las alcaldías son: las mujeres señalan que los hombres tienen temor de perder su estatus; y, los hombres opinan que es debido a que las mujeres quieren tomar decisiones que sólo les favorece a ellas. Este escenario difícil denota resistencia, especialmente en los hombres para emprender al interior de las alcaldías una gestión apegada a la equidad de género.

7) Todas las alcaldía excepto la de Panchimalco, cuentan con Unidad de Género o Unidad Municipal de la Mujer. Las razones que lo justifican, a opinión de las y los encuestados, es la falta de voluntad del Concejo Municipal. Todas las alcaldías cuentan con Política de Género excepto la de Panchimalco y Comalapa. Las razones son la falta de conocimiento y recursos financieros; no le dan importancia y otras. Esta carencia se puede calificar como incumplimiento del Código Municipal, que les ordena desarrollar las herramientas necesarias para una gestión municipal acorde con el enfoque de género.



8) Otra herramienta con que cuentan las municipalidades son planes de prevención de la violencia contra las mujeres, planes para la igualdad sustantiva, presupuestos con enfoque de género.

9) En cuanto al uso del lenguaje no sexista, al interior de las alcaldías, hay una opinión positiva acerca de la necesidad de utilizar lenguaje más inclusivo, por parte del 55% de las personas encuestadas. Aunque todavía el uso de este lenguaje en la práctica es poco frecuente.

10) En este diagnóstico registra bajos niveles de muestras sexistas en las relaciones cotidianas, chistes que denigran las mujeres, piropos y la utilización de la palabra "hembra" para referirse a las mujeres. Llama la atención que son las mujeres quienes hacen un mayor uso de estas expresiones, posiblemente porque ellas lo reconocen más, ya que este tipo de expresiones sexistas se han naturalizado en todos los ámbitos, de tal forma que a los hombres les es más difícil percibir la frecuencia que se utilizan.

11) En la relación a los valores que promueven las alcaldías, las respuestas son una amplia gama, sumando un 93.2%, entre los que señalan con mayor frecuencia son: el respeto, igualdad, equidad de género, inclusión, solidaridad en contraposición 6.8% expresan que las alcaldías no promueven ningún valor.

12) La promoción de actitudes negativas en las alcaldías, se expresa a través de situaciones de violencia laboral, no equidad en los salarios entre hombres y mujeres, machismo, no reconocimiento de trabajo, nepotismo y otras.

13) Las principales formas que se utilizan para la promoción de los valores, contemplados en la planificación estratégica, es a través de jornadas educativas y reuniones de trabajo; sin embargo un 38.2% opina que no se promueven de ninguna forma.

14) En promedio, el principal mecanismo de comunicación es el memorándum personal, lo que genera un tipo de comunicación limitado. Sin embargo, otro de los mecanismo de comunicación más utilizado son las reuniones colectivas, lo cual contribuye a generar procesos de construcción, confianza y convivencia colectiva entre el personal.



15) A pesar de que el personal opina que los mecanismos de comunicación están establecidos y funcionan adecuadamente, todavía se transmite información por canales no formales, que se debería transmitir por los canales establecidos, generando malestar en el personal, lo que no contribuye a un ambiente adecuado de trabajo.

16) En análisis global de los resultados referidos a cultura la institucional, se puede decir que, aunque se aprecian esfuerzos por ir incluyendo una "cultura del cuidado", todavía predomina en las instituciones la "cultura del logro" con un enfoque androcéntrico. Entre los elementos de la "cultura del logro" más destacados se mencionan: nulo interés en conocer la situación personal entre compañeros y compañeras, lo que denota individualismo, poca solidaridad y empatía. Poca importancia al deterioro de la salud del personal, con escasas actividades de mejora, lo que genera malestar, poca identidad con la institución, etc.

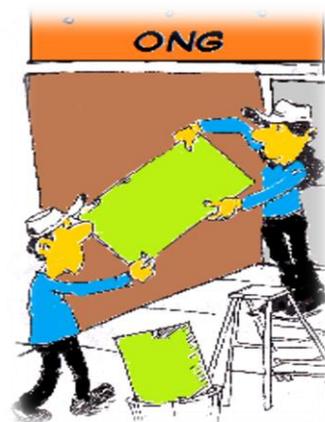
17) El ambiente de trabajo tiene una calificación promedio por debajo de 6, lo que indica que hay poco esfuerzo por cuidar dicho ambiente y generar confianza, cordialidad y respeto entre el personal. El lenguaje inclusivo es uno de los elementos menos cuidados en el ambiente cotidiano. Entre las acciones que han impulsado las instituciones para mejorar el ambiente laboral y las

relaciones entre el personal están los convivios, los cuales son valorados muy positivamente por la mayoría de personal, aunque no han sido suficientes para lograr un clima satisfactorio. En estos convivios es destacable el cambio en los roles tradicionales que se va observando, donde los hombres van asumiendo tareas que tradicionalmente asumían las mujeres y a la inversa.

18) La mayoría de las mujeres, participantes en este estudio, manifiestan que hay equidad en el acceso a los recursos de la institución, se encuentran porcentajes significativos de mujeres que identifican limitantes para el acceso a recursos como los medios tecnológicos el vehículo o institucional.

## ONGs

1) El personal de las ONGs reporta tener formación en género en un alto porcentaje, aunque con diferencias entre hombres y mujeres, ya que hay más cantidad de los primeros y con mayor titulación que de las segundas, sin embargo, las mujeres invierten más horas en promedio, con menos titulación que los hombres en esta temática.



2) Si bien los procesos de formación en género incorporan este enfoque, el resto de procesos de formación tiene un enfoque de género muy limitado, con pocas acciones positivas hacia las mujeres empleadas.

3) Entre el personal que facilita procesos de formación a personas beneficiarias de proyectos, destaca su formación en género, con las mismas diferencias entre hombres y mujeres señaladas anteriormente. Sin embargo la aplicación de esta formación en los procesos que facilita es todavía limitada, lo que se observa en: restringido uso del lenguaje inclusivo, el discurso oral y los textos presentes en las capacitaciones, uso de imágenes estereotipadas con poca representación de hombres en tareas no tradicionales; pocas acciones positivas para las mujeres participantes tanto en la organización de las capacitaciones (cobertura de gastos, cuidado de hijos/as como en la metodología de las mismas (grupos separados por sexo, análisis de opiniones de hombres y mujeres por separado, etc.).

4) Los En mecanismos de comunicación se encuentra cierto nivel de coherencia con el enfoque de género ya que las reuniones colectivas y las bilaterales el personal se comunica directamente, es un espacio de convivencia que promueve valores como tolerancia, respeto a la diversidad, participación, etc. Sin embargo, otro mecanismos de comunicación muy utilizado son los correos electrónicos, que aunque eficaces, tienen el riesgo de perder el elemento de convivencia colectiva entre el personal.

5) A pesar de que el personal opina que los mecanismos de comunicación están establecidos y funcionan adecuadamente, todavía se transmite información por canales no formales que se debería transmitir por los canales establecidos, generando malestar en el personal, lo que no contribuye a un ambiente adecuado de trabajo.

6) Entre los elementos de una "cultura del cuidado" que se ha analizado en este estudio, destaca la opinión de la mayoría hacia la necesidad de conocer la situación personal de sus compañeros/as frente a la opinión de la poca importancia que las jefaturas dan a estas cuestiones. Lo que se refleja finalmente en pocas actividades de mejora de la salud de sus empleados/as.

7) El ambiente de trabajo tienen una calificación promedio por debajo de 7, lo que indica que hay poco esfuerzo por cuidarlo y generar confianza, cordialidad y respeto entre el personal. El lenguaje inclusivo es uno de los elementos menos cuidados en el ambiente cotidiano, pero sí hay avances en la reducción de chistes discriminatorios y de piropos.

8) Entre las acciones impulsadas por las instituciones, para mejorar el ambiente laboral y las relaciones entre el personal, están los convivios, valorados muy positivamente por la mayoría de personal; aunque no han sido suficientes para lograr un clima satisfactorio. En estos convivios es destacable el cambio en los roles tradicionales que se va observando, donde los hombres van asumiendo tareas que tradicionalmente asumían las mujeres y a la inversa.



9). Aunque la mayoría de las mujeres, participantes en este estudio, manifiestan que hay equidad en el acceso a los recursos de la institución, se encuentran porcentajes significativos de mujeres que identifican limitantes para el acceso a recursos como los medios tecnológicos el vehículo o institucional. Destaca, en este último caso, una institución que ha facilitado la obtención de licencia de manejar a algunas de sus empleadas.

10) En análisis global de los resultados referidos a cultura la institucional, se puede decir que, aunque se aprecian esfuerzos por incluir una cultura del cuidado, todavía predomina en las instituciones la cultura de logro, con un enfoque androcéntrico.

## LECCIÓN 1

La línea de base, desde la formulación del proyecto, fue considerada parte estratégica para el diseño curricular del proceso formativo. Esta experiencia mostró cuanto puede aportar esta herramienta en el diseño final de la currícula en aspectos como el agrupamiento para las jornadas de formación, temáticas a abordar, según las necesidades y violación de los derechos y, los énfasis en las jornadas.

# 5

## Propuesta Metodológica y



La propuesta metodológica elaborada por la consultora, en general estuvo basada en los principios de la educación popular, como el esquema de práctica- teoría-práctica, por lo que cada tema se analizaba de la cotidianidad práctica, es decir, partiendo de la experiencia personal de las personas participantes, de los aprendizajes previos o de la observación del entorno; tomando en cuenta la visión tanto de hombres como

de mujeres. Otro aspecto importante del diseño metodológico fueron los espacios de análisis y reflexión sobre las prácticas institucionales o personales, y la generación a partir de este análisis de propuestas de nuevas prácticas a implementar.

A partir del análisis de los resultados de los diagnósticos se decidió organizar tres grupos:

- Docentes.
- Miembros y miembros de Concejos y personal municipal.
- Personal de ONGs.

Cada grupo participó en un proceso presencial de 48 horas, distribuido en 6 jornadas, un cada mes, durante 6 meses a partir de abril 2014, combinado con un proceso de trabajo personal a distancia después de cada jornada, que incluyó un trabajo en aula durante el mes; acompañado de tutorías y comunicación en línea.

## 5.1 Perfil y Criterios de Selección de las y los Participantes

“La disparidad de conocimientos generó, un momento, donde hubo mucha angustia en las personas con menos conocimientos y sus responsabilidades, pues desde el principio se dijo que los participantes estaban comprometidos a la elaboración de un producto por lo que los conocimientos básicos eran necesarios”.

Participante del Diplomado representante de ONGS.

El Plan de formación se diseñó para un grupo máximo de 90 personas entre docentes de Centros Educativos, personal de Concejos Municipales; y de ONGs. Para la selección de las y los participantes definiendo los siguientes criterios:

- ☐ Contar con el respaldo institucional para la participación en el diplomado.
- ☐ Que hayan demostrado interés en el tema.
- ☐ Con disponibilidad de tiempo para las jornadas presenciales y trabajo personal a distancia.
- ☐ Con compromiso para ejecutar un plan de trabajo o proyecto en su lugar de trabajo.

### LECCIÓN 2

La identificación y construcción del perfil de participantes para incorporar personas al proceso formativo es una buena práctica; esta pauta debe mantenerse ampliando los criterios de selección para futuras ediciones del diplomado

## 5.2 Jornadas Presenciales



La modalidad implementó una metodología participativa, que combinaba presentaciones teóricas con dinámicas grupales y espacios de reflexión individual y colectiva.

Se realizaron exposiciones teóricas, en lenguaje claro y comprensible, sustentadas en estadísticas, políticas, ejemplos y manifestaciones culturales

relevantes para el contexto nacional, utilizando recursos como PowerPoint, complementadas con extractos de vídeos, canciones y comerciales que muestran ejemplos de relaciones desiguales de género, además se privilegio el intercambio de ideas a partir de preguntas generadoras, juegos de roles y el análisis de los datos expuestos.

Las jornadas utilizaron diferente tipos de dinámicas grupales (juegos de reflexión grupal, trabajo en grupos), de acuerdo con los objetivos de aprendizaje en cada tema. Cada módulo contenía, dentro de la propuesta, la realización de trabajos individuales y lecturas complementarias que fueron asistidas de manera personalizada a través de la plataforma virtual o a través de correos electrónicos personalizados.

El total de horas que acreditará el Diplomado son: 48 horas presenciales, 128 horas de trabajo personal a distancia y 24 horas de tutorías individuales o grupales, presenciales o a distancia. Total: 200 horas.

## 5.3 El Trabajo a Distancia

“Hemos tenido que apoyarnos en la familia para salir adelante en el uso de la plataforma, se debe partir que somos principiantes todos se debe tutorear en paso a paso”

Mujeres participantes de Centros Educativos.



Un componente importante para compartir información, ideas, envío de trabajos, fue la parte presencial del curso, en el cual a partir de chats y foros se reforzaron los temas desarrollados en cada jornada, además de ser el espacio de tutorías en

modalidad a distancia para la realización de las tareas de cada módulo.

### LECCIÓN 3

El diseño del diplomado, en cuanto a su modalidad semi presencial, favoreció la participación de personas que venían de lugares distantes al de realización de las jornadas presenciales, Universidad de El Salvador; tanto para el aprovechamiento del tiempo y espacio como para el seguimiento de tareas. Debido a que se ofrece a personal que trabaja en instituciones públicas y privadas, debe mantenerse tal cual revisando la frecuencia y cantidad de jornadas, así como el diseño de la plataforma.

## 5.4 Mecanismos de Evaluación de Aprendizajes



La propuesta formativa incluyó en su diseño el sistema de evaluación y funcionamiento de aprendizajes, combinando evaluaciones de la facilitadora y las realizadas desde las y los participantes a la facilitadora. El sistema de evaluación se estructura de la siguiente forma:

- ◆ Evaluación inicial, esta sirvió para que la facilitadora determinara los conocimientos previos de las y los participantes; esta evaluación sirvió como diagnóstico inicial de conocimientos de cada módulo y permitió homogenizar conocimientos y adecuar la metodología a esta característica de cada grupo.
- ◆ Evaluación de proceso; consistió en la implementación de cuestionarios que permitieron evaluar la metodología y los contenidos. Esta actividad la desarrollaron las y los participantes al finalizar cada jornada, sirvieron para realizar cambios de metodología, y para identificar temas a reforzar.
- ◆ Evaluación final, en la que los y las participantes completaron un cuestionario, con criterios de evaluación de los aprendizajes adquiridos, para valorar el alcance de los resultados; al mismo tiempo que se obtuvo un espacio de reflexión para plantear propuestas para la continuidad del proceso.



Además el sistema evaluativo consideró ponderaciones a lo largo del proceso estructurado de la siguiente forma:

Actividad	Ponderación por Módulo	Ponderación Total
Asistencia y participación en jornadas presenciales	5%	30%
Entrega de trabajos personales (Tareas)	4%	24%
Participación en tutorías	3%	18%
Desarrollo de Proyecto práctico en su Institución		28%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

## LECCIÓN 4

El diseño metodológico de evaluaciones cruzadas se considera valioso para este tipo de ejercicios didácticos; sin embargo debe revisarse la conveniencia de iniciarlo y entregarlo al final del proceso formativo, a efecto de dosificar la presión acumulada al final del diplomado.

## LECCIÓN 5

El aprendizaje vivencial es un método exitoso por lo que debe mantenerse ampliando la visión de compartimiento de experiencias exitosas, hasta conducirlo al compartimiento vivencial, en ambas vías.

## 5.5 La Currícula Propuesta por Tipo de Institución

En concordancia con los hallazgos de los diagnósticos realizados y el análisis de las problemáticas, en cada grupo beneficiario, se realizó el diseño de la currícula; quedando de la siguiente forma:

### 5.5.1 Currícula Municipalidades

“Se identificó que, normalmente, sólo se trabaja en las necesidades prácticas de género y se tiene que ver en intereses estratégicos donde existan procesos de empoderamiento y de seguimiento”

(Mujer asistente a grupo focal Alcaldías).



Contenido Curricular Municipalidades		
Módulo	Temas	Descripción
Módulo 1 Introducción a los conceptos básicos de la teoría de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo- género</li> <li>- Los estereotipos</li> <li>- Teoría de Género</li> <li>- Equidad de Género</li> <li>- Estrategias para el logro de la igualdad real</li> </ul>	Este módulo permitió el acercamiento a los principales conceptos de la teoría de género y se aportó a la conceptualización común de los mismos
Módulo 2 El Mapa de las Desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículum oculto y explícito</li> <li>- Sexismo y androcentrismo en ambos currículos</li> <li>- Manifestaciones del sexismo en el desarrollo local</li> </ul>	En este módulo se analizaron las principales brechas de género en el ámbito del desarrollo local
Módulo 3 Género en la comunicación y el lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexismo en el lenguaje</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> <li>- Sexismo en los medios de comunicación</li> </ul>	En este módulo se analizó el sexismo y el androcentrismo en el lenguaje y la comunicación y las alternativas para un lenguaje inclusivo, comunicación asertiva libre de estereotipos
Módulo 4 Relaciones de poder y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder, relaciones de poder</li> <li>- Violencia intrafamiliar, de género y contra la mujer.</li> <li>- Clases y ámbitos de la violencia</li> <li>- Mitos que justifican la violencia</li> </ul>	En este módulo se analizó el concepto de poder y las relaciones de poder como causa fundamental de la violencia de género; las clases de violencia y los mitos que la justifican
Módulo 5 Género en la cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura institucional</li> <li>- Cultura del logro y cultura del cuidado</li> <li>- Corresponsabilidad y responsabilidad social del trabajo del cuidado</li> <li>- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal</li> </ul>	En este módulo se analizó la naturaleza de la cultura institucional y las diferencias de género en ella; así cómo se identificaron acciones o estrategias para mejorar los ámbitos
Módulo 6 Construcción de la política municipal de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco legal nacional</li> <li>- Características de la política municipal de la mujer</li> <li>- Pasos para construir la política municipal de la mujer</li> </ul>	En este módulo se identificaron pautas para la construcción de la política municipal de la mujer y se aportó a la valoración de su importancia en el ejercicio de políticas públicas locales

## LECCIÓN 6

Uno de los principales aprendizajes en ONGs se observó en el módulo 3, que evidenció que hacen énfasis en el cumplimiento de metas y logros cuantitativos, pero se produce diferencia en el reconocimiento al esfuerzo, principalmente, de las mujeres; asimismo que las jornadas de auto cuidado, deben quedar bien identificadas y presupuestadas en las políticas institucionales de género.

## 5.5.2 Currícula ONGs

"Nunca se habló que las ONGs estaban en el mismo nivel de conocimientos, lo que hizo que la facilitadora usara todos sus conocimientos y habilidades para armonizar el grupo"



Contenido Curricular ONGs		
Módulo	Temas	Descripción
Módulo 1 Desigualdades de género. Categorías de Análisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo- género</li> <li>- Los estereotipos</li> <li>-Teoría de Género</li> <li>-Equidad de Género</li> <li>- Estrategias para la igualdad real</li> </ul>	Este módulo permitió la consolidación de los principales conceptos de la teoría de género en el ámbito educativo y de desarrollo local
Módulo 2 Género en la comunicación y el lenguaje. Violencia simbólica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexismo en el lenguaje</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> <li>- Sexismo en los medios de comunicación</li> </ul>	En este módulo se analizó el sexismo y androcentrismo en el lenguaje; la violencia como expresión de poder; alternativas para un lenguaje inclusivo, comunicación asertiva libre de estereotipos
Módulo 3 Género en la cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional</li> <li>- Cultura del logro y cultura del cuidado</li> <li>- Co responsabilidad y responsabilidad social del trabajo del cuidado</li> <li>- Modelo de conciliación de la vida laboral, familiar y personal</li> </ul>	En este módulo se analizó la cultura organizacional y las diferencias de género que se dan en ella; se identificaron acciones o estrategias para mejorar el ámbito de la cultura institucional
Módulo 4 Género en la planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas para planificar con enfoque de género</li> <li>- Línea de base e indicadores de género</li> <li>- Evaluación de impacto de género</li> <li>- Presupuesto con enfoque de género</li> </ul>	En este módulo se identificaron pautas para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de la planificación institucional
Módulo 5 Construcción de la política institucional de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de la política institucional de género,</li> <li>- Pasos para la construcción de la política de género</li> <li>- Necesidades vinculadas con la política de género</li> <li>- Seguimiento y evaluación de la política de género</li> </ul>	En este módulo se identificaron pautas para la construcción de herramientas como la política institucional de género, valorando la importancia para el desarrollo de las instituciones
Módulo 6 Técnicas y material didáctico con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco legal nacional</li> <li>- Características de la política municipal de la mujer</li> <li>- Pasos para construir la política municipal de la mujer</li> </ul>	En este módulo se compartieron técnicas implementadas por instituciones para el abordaje de la problemática de género con la población y pautas para elaborar material didáctico con enfoque de género

### 5.5.3 Currícula Centros Educativos

"Las niñas y los niños no olvidan los eventos de su vida escolar y les marcan la vida por lo que es muy valioso la práctica de la equidad de género y no violencia de género"

(Docente participante del Diplomado)



Contenido Curricular Centros Educativos		
Módulo	Temas	Descripción
Módulo 1 Introducción a los conceptos básicos de la teoría de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo- género</li> <li>- Los estereotipos</li> <li>-Teoría de Género</li> <li>-Equidad de Género</li> <li>- Estrategias para el logro de la igualdad real</li> </ul>	Este módulo permitió el acercamiento a los principales conceptos de la teoría de género y se aportó a la conceptualización común de los mismos
Módulo 2 El Mapa de las Desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículum oculto y explícito</li> <li>- Sexismo y androcentrismo en ambos currículos</li> <li>- Manifestaciones del sexismo en el desarrollo local</li> </ul>	En este módulo se analizaron las principales brechas de género en el ámbito del desarrollo local
Módulo 3 Género en la comunicación y el lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexismo en el lenguaje</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> <li>- Sexismo en los medios de comunicación</li> </ul>	En este módulo se analizó el sexismo y el androcentrismo en el lenguaje y la comunicación y las alternativas para un lenguaje inclusivo, comunicación asertiva libre de estereotipos
Módulo 4 Relaciones de poder y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder, relaciones de poder</li> <li>- Violencia intrafamiliar, de género y contra la mujer.</li> <li>- Clases y ámbitos de la violencia</li> <li>- Mitos que justifican la violencia</li> </ul>	En este módulo se analizó el concepto de poder y las relaciones de poder como causa fundamental de la violencia de género; las clases de violencia y los mitos que la justifican
Módulo 5 Género y cultura de paz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura de paz</li> <li>- Conflicto, agresividad, violencia</li> <li>- Paz positiva</li> <li>- Causas de la violencia</li> <li>- Valores para la cultura de paz</li> </ul>	En este módulo se analizó la cultura de paz y su relación con los derechos humanos y los derechos de las mujeres; se analizó también las causas de la violencia en los centros educativos identificando valores y estrategias para promover la cultura de paz
Módulo 6 Construcción de la política municipal de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco legal nacional</li> <li>- Características de la política municipal de la mujer</li> <li>- Pasos para construir la política municipal de la mujer</li> </ul>	En este módulo se identificaron pautas para la construcción de la política municipal de la mujer y se aportó a la valoración de su importancia en el ejercicio de políticas públicas locales

# 6

## Puesta en Práctica de Conocimientos

Uno de los compromisos y que se valora como el legado del diplomado a las instituciones consistió en la elaboración de un trabajo final que aportara a la incorporación del enfoque de género en las instituciones.



A partir de la vivencia, la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades, cada una de las instituciones elaboró un proyecto de trabajo final práctico para impulsar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el quehacer institucional, mismo que fue presentado a la facilitadora del proceso formativo para su revisión y aprobación.

Una vez aprobados, los trabajos fueron desarrollados, contando con el apoyo de la facilitadora, en sesiones de seguimiento o a partir de correos electrónicos.



Al momento de esta sistematización un 65% de los trabajos han sido finalizados o están en proceso de implementación.

Se detalla a continuación los proyectos elaborados por las y los estudiantes del diplomado.

Institución	Nombre del Proyecto
Municipalidad de Panchimalco	Empoderamiento de mujeres en el cumplimiento de la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres del municipio de Panchimalco
Municipalidad de Ciudad Delgado	Política Municipal para la Igualdad, Equidad, y No Discriminación en el Municipio de Delgado
Municipalidad de San Bartolomé de Perulapía	Proceso de sensibilización en género con el personal de la municipalidad de San Bartolomé de Perulapía
Municipalidad de Arcatao	Sensibilización del enfoque de género al personal y Concejo municipal de la Alcaldía de Arcatao, departamento de Chalatenango
ONG UCRES	Creación de la política de género institucional de la Asociación Unión de Comunidades Rurales del Norte de San Salvador y La Libertad
ONG FE Y ALEGRÍA	Proyecto de sensibilización en equidad de género en FE Y ALEGRÍA de El Salvador
ONG FUNSALPRODESE	Fortalecimiento del enfoque institucional de género de FUNSALPRODESE
ONG RED ALFORJA	Análisis del enfoque de género en la imagen institucional de la RED ALFORJA
ONG CIAZO	Fortalecimiento del enfoque de género en la cultura institucional de CIAZO RED, a través de la implementación de una política de Género
ONG CIDEP	Jornada de capacitación con enfoque de género para la sensibilización de la Cultura Organizacional
ONG PROCARES	Fortalecimiento y sensibilización en equidad de género para el personal de la institución
ONG COMUS	Política Institucional de equidad e igualdad de género de COMUS
ONG CIS	Política de Género del Centro de Intercambio y Solidaridad
ONG LAS MÉLIDAS	Cultura Organizacional y Cultura del Cuidado desde el enfoque feminista
Centro Escolar Caserío Las Arenas	La equidad de género una verdadera alternativa de convivencia social
Centro Escolar San Antonio del Monte	Fortalecimiento y aplicación del enfoque de género en niños y niñas, madres, padres, líderes, lideresas y personal docente en el C. E. San Antonio del Monte
Centro Escolar Refugio Sifontes (Grupo 1)	Plan de acciones positivas para erradicar las prácticas sexistas en el C. E. Refugio Sifontes
Centro Escolar Refugio Sifontes (Grupo 2)	Incorporar el enfoque de género y cultura de paz en el manual de convivencia del C. E. Refugio Sifontes
Centro Escolar Doctor Eusebio Cordón Cea	Disminuyendo la violencia de género en Centro Escolar Doctor Eusebio Cordón Cea
Centro Escolar Caserío Celina Ramos	Las mujeres también podemos



## Cambios en las

*"A partir de las construcciones del Diplomado se logró una Identificación propia de mujeres como sujetas violentadas"*

*(Mujer grupo de docentes participantes del Diplomado)*

El Diplomado ayuda a construir un andamiaje de conocimientos teóricos contrastado con las realidades prácticas vivenciales en cada institución y a nivel personal, comunitario o familiar.

A partir de las nuevas formas de entender la vida es que se impulsan una serie de herramientas institucionales y cambios actitudinales que favorecen la equidad de género, no sólo en las instituciones, sino también en las vidas de las y los participantes.



A continuación se detallan algunos de los identificados al momento de la sistematización.

## 7.1 Cambios en Municipalidades

- Se ha hecho incidencia para el uso de lenguaje inclusivo desde procesos de sensibilización a la población, a partir de acciones como la instalación de carteles en todas las instituciones públicas de los municipios, para el impulso de lenguaje inclusivo.
- A partir del proceso de sensibilización se ha impulsado la eliminación del término "hembra" para que los hombres se dirijan hacia las mujeres
- Se ha elaborado el Manual de Capacitaciones institucional en San Bartolomé Perulapía, lo cual establece capacitación obligatoria y financiada por la municipalidad.
- La municipalidad de Ciudad Delgado ya aprobó la política de género y se ha iniciado el proceso de sensibilización de población en comunidades.

## 7.2 Cambios en ONGs

- Hay más práctica y conciencia en el uso del lenguaje inclusivo, principalmente del personal masculino, así como el impulso del uso del lenguaje inclusivo en los hogares. Se mantiene la observancia del respeto al uso de chistes denigrantes.
- Se ha impulsado que las mujeres de las ADESCOS en Panchimalco usen lenguaje más inclusivo.
- Se ha considerado el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los proyectos, informes, guías metodológicas, juegos, técnicas, mural, educación popular con enfoque de género, y otros.
- Se han revisado las imágenes que se utilizan en los documentos y su mensaje ocultos para impulsar la equidad.

## 7.3 Cambios en Centros Educativos

- En cuanto al uso del lenguaje sexista se está induciendo a la reeducación para su eliminación, se evidencia la disminución en el uso del término "hembra" y el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso. Se fomenta el no uso de chistes denigrantes hacia las mujeres
- Se ha impulsado la realización de talleres con enfoque de género en comunidades Se han realizado algunos talleres de sensibilización comunidad educativa.
- Elaboración del Diccionario de lenguaje no sexista para publicaciones
- Se ha impulsado el intercalado de niñas y niños en el despacho de comida del refrigerio escolar, en el uso de juguetes y espacios recreativos los cuales se le están asignando tiempo también a las niñas en el uso de las canchas.
- Se está impulsando la reivindicación de las mujeres en cuanto a la capacidad, de las mismas, para mejorar las relaciones interpersonales.
- Se está sensibilizando en cuanto a que todos los seres humanos, sin distinción de género, son capaces de hacer lo que se propongan.
- Se ha logrado la identificación propia de algunas mujeres como sujetas violentadas.



# 8

# Factores de Éxito

Algunos de los factores de éxito del Diplomado se basan en aspectos como:



Contratación de la facilitadora basada en su experiencia y conocimientos, logrando una propuesta metodológica y curricular acertada.

Contratación de la facilitadora basada en su experiencia y conocimientos, logrando una propuesta metodológica y curricular acertada. Acreditación del Diplomado con la Universidad de El Salvador, aprovechando el convenio previo con una de las organizaciones asociadas de la Red CEAAL

La estrategia utilizada para interesar y mantener en el diplomado a las y los beneficiarios fue establecer el costo y reforzar que sería subsidiado por el proyecto, bajo los criterios establecidos de perfil de participantes, lo que incidió en la duplicación del indicador de participantes (202%) y la baja deserción (6%)

Compensación económica para movilización de las y los participantes según criterios establecidos

Visibilización de actividades del proyecto en la página web de la Red CEAAL

El Diplomado facilitó concretar productos de interés institucional y la revisión de documentación administrativa institucionales

- Los hallazgos de la línea de base, sobre la situación y violencia de género de las instituciones sujetas de estudio, validó la premisa de su importancia y permitió acercarse al conocimiento sobre similitudes y diferencias de la realidad en cada una de los tipos de instituciones estudiadas, lo que se constituyó en el detonante para elaborar una propuesta metodológica ajustada a los grupos 3 grupos participantes de acuerdo a las realidades identificadas.
- La definición del perfil de participantes es una pauta para incorporar las personas con las características deseadas al diplomado; sin embargo para futuras ediciones habrá que incorporar en el perfil otras características como: contar con conocimientos previos, disponibilidad o acceso a equipo informático, además incluir los requerimientos informáticos mínimos para un buen funcionamiento de plataforma y aclarar que el compromiso del proyecto es un ejercicio práctico.
- El diseño metodológico del Diplomado debe valorar las dificultades tenidas en este ejercicio en cuanto al uso de la plataforma entre ellas las habilidades informáticas, la saturación de la plataforma el uso normal de la Universidad y facilidad de acceso de las y los estudiantes del diplomado, en los periodos destinados para envío de tareas, para que se favorezca la implementación de un Manual de uso de la plataforma o un tutorial y además dejar abierta la recepción de tareas durante todo el Diplomado para éstas sean recibidas de manera dialogada con la facilitación del diplomado.
- Algunas dificultades con la elaboración del trabajo final tienen relación con la limitada aclaración inicial que el trabajo final es de naturaleza práctica y también la coincidencia con la finalización de labores anuales, que significa acumulación de labores por lo que se puede mejorar el diseño distribuyendo la entrega del trabajo final de forma parcial a lo largo del proceso formativo.

# 10

# Anexos

A continuación se presentan como anexos:

- Guiones metodológicos de grupos focales.
- Guiones metodológicos de entrevistas
- Galería fotográfica

