

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO TERRITORIAL CON ENFOQUE DE EQUIDAD DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

■ Dayma Echevarría León



Edición y corrección:

Anette Jiménez e Ileana Núñez

Diseño interior, de cubierta y maquetación:

Otane González y Anabel Falcón

Imágenes de portada:

Cortesía de la autora

© Dayma Echevarría León, 2021

© Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Cuba), 2021

ISBN 978-959-7269-10-6



Índice

Introducción/ 5

**¿Cuáles son los indicadores internacionales
y nacionales más utilizados para identificar
brechas y avances en materia de equidad de género?/ 6**

**¿Cómo incorporar la perspectiva de género
en los instrumentos de políticas?/ 9**

**Lista de chequeo para verificar
la incorporación de la perspectiva de
género en las estrategias de desarrollo territorial/ 12**

**Lista de chequeo para políticas
de desarrollo territorial/ 17**

**Lista de chequeo para programas
de desarrollo territorial/ 18**

**Lista de chequeo para la promoción de
la equidad de género en proyectos/ 19**

Instrumentos y otras listas de chequeo/ 21

**Técnicas para valorar los efectos del
trabajo de cuidados/ 26**

Conclusiones/ 37

Referencias bibliográficas/ 40

Datos de la autora/ 41

INTRODUCCIÓN

La presente Guía se propone facilitar la incorporación de la dimensión de género en estrategias de desarrollo, políticas, programas y proyectos a diferentes escalas territoriales. Presenta una propuesta de herramientas sencillas que deben adaptarse a las condiciones concretas de cada lugar y al objetivo específico al que va encaminado.

Está dirigida a las personas que toman decisiones en los diferentes niveles de Gobierno, pero también puede ser de utilidad para personas al frente de empresas y cooperativas que deseen realizar una gestión basada en la equidad. A su vez, puede ser de interés para personas expertas en facilitación y acompañamiento de procesos de cambio, de universidades y Organizaciones No Gubernamentales.

No es una receta, más bien muestra diversas alternativas para llevar adelante el proceso de transversalización de género en los diversos instrumentos del hacer de las políticas que impliquen la búsqueda de la equidad de género. Puede ser utilizada completa o por partes, siempre ajustada a los objetivos que se persiguen. Con seguridad será enriquecida una vez aplicada en espacios concretos.

Ahora bien, ¿qué se entiende por género? Para los fines de esta Guía se parte de comprender que el género es un sistema de relaciones de poder, que se basa en la construcción cultural de las diferencias sexuales. De esta forma, dicta un comportamiento esperado para mujeres y hombres. Con ello, determina accesos diferenciados a recursos y espacios, así genera una desigual distribución de beneficios y costos. Es histórico y responde a un contexto concreto.

Cuando se habla de género no se habla solo de las mujeres, si no de las relaciones entre ellas, también con los hombres, entre los hombres, así

como con y respecto a otras identidades de género no binarias; es decir, respecto a aquellas personas cuyas identidades no se ajustan a los modelos de feminidad y masculinidad tradicionales. Por lo general, estas personas forman parte de los colectivos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersex y queer (LGBTIQ). Estos tres últimos son considerados entre las identidades no binarias. Para su comprensión resulta importante tener claro un grupo de conceptos que se podrán encontrar al final de esta guía en el Glosario de Términos.

No se puede aspirar a un desarrollo social inclusivo si no se reconocen los diferentes puntos de partida que tienen los heterogéneos grupos humanos para lograrlo. Tampoco se puede desconocer los aportes y los costos que, a esta meta, puede hacer cada quien, desde sus saberes y sus motivaciones. No hacerlo conllevaría a ofrecer respuestas que probablemente no conduzcan a un desarrollo con y para todas las personas. Este es un asunto que trasciende el plano económico productivo y se sitúa en el plano político.

Esta Guía pretende responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los indicadores internacionales y nacionales más utilizados para identificar brechas y avances en materia de equidad de género?
2. ¿Cómo hacer el Diagnóstico de Brechas de Género?
3. ¿Cómo formular proyectos/programas y estrategias de desarrollo para la promoción de la equidad de género?
4. ¿Cómo elaborar el Plan de Acción o Líneas estratégicas para mitigar/ eliminar las brechas de género?

¿CUÁLES SON LOS INDICADORES INTERNACIONALES Y NACIONALES MÁS UTILIZADOS PARA IDENTIFICAR BRECHAS Y AVANCES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?

Desde finales de la década de los años 90, la igualdad y la equidad de género constituyen metas y estados deseados de varias organizaciones internacionales, tanto académicas como de la cooperación. Por esta razón, se encuentran en este tema una gran diversidad de propuestas que buscan identificar brechas de equidad y promover acciones para eliminarlas o mitigarlas, a través del diseño de indicadores de proceso y de resultados.

Por lo general, muchos de estos indicadores abordan el acceso y cobertura de recursos y servicios que empoderan, diferenciados por sexo y otras identidades no binarias. Entre los ámbitos más reconocidos se encuentran la salud, la educación, la tierra, los medios de producción, el empleo formal, los ingresos y el tiempo.

A continuación, se propone un grupo de ellos que pueden ser valorados en las diferentes escalas del territorio. Es importante tener en cuenta que para poder afirmar que existe una brecha de género, debe compararse con otro período de tiempo u otros grupos, y verificar que esa diferencia se mantiene en el tiempo.

	Indicador	UM
Salud		
1.	Esperanza de vida al nacer de mujeres, hombres y otras identidades de género	Años
2.	Porcentaje de niños menores de 5 años con malnutrición según peso/edad	%
3.	Tasa de Embarazo en la adolescencia	Nacimientos por cada mil mujeres entre 12-19 años
4.	Tasa de Mortalidad por Suicidio de mujeres, hombres y otras identidades de género	Tasa por 100 000 hab. de los grupos de referencia
5.	Tasa de prevalencia de enfermedades crónicas de mujeres, hombres y otras identidades de género	Tasa x 1000 hab >15 años de los grupos de referencia
6.	Total de Hogares de Ancianos	Cantidad
Tiempo y cuidados		
7.	Cantidad de horas dedicadas semanalmente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo	Horas
8.	Total de camas en Hogares de Ancianos	Cantidad
9.	Total de Casas de Abuelos	Cantidad
10.	Total de capacidades diurnas	Cantidad
11.	• Círculo infantil (1-5 años)	%
	• Primaria (6-11 años)	%
	• Secundaria (12-15 años)	%
	• Pre o técnico medio (16-18 años)	%
	• Universidad (18-23 años)	Tasa
Educación		
12.	Tasa Bruta de escolaridad por niveles de enseñanza	Tasa
13.	Índice de eficiencia en la retención por sexo	
14.	• Educación primaria	%
15.	• Educación secundaria	%
16.	• Educación técnica-profesional	%
17.	• Educación preuniversitaria	%
18.	• Educación superior	%
19.	Eficiencia en el ciclo por sexo, ramas y actividades.	%
Ingresos		
20.	Relación salario mínimo por sexo/canasta de bienes y servicios de referencia	Coef.
21.	Relación salario medio por sexo/canasta de bienes y servicios de referencia	Coef.

	Indicador	UM
22.	Relación pensión mínima por sexo/canasta de bienes y servicios de referencia	%
23.	Cobertura Pasiva - Pensionados/Personas en Edad de jubilación por sexo	Tasa
Empleo		
24.	Tasa de ocupación por sexo, edad y territorios	%
25.	Tasa de actividad económica por sexo, edad y territorios	%
26.	PNEA por sexo, edad y territorio (se construye la desagregación)	MM personas
27.	Personas ocupadas por sectores de actividad económica por sexo	MM personas
28.	Personas ocupadas por forma de propiedad y sexo	MM personas
29.	Personas ocupadas según categoría ocupacional y sexo	MM personas
Tierra y otros medios de producción		
30.	Propiedad de la tierra por sexo	Número de personas
31.	Tipos de Gestión de la tierra por sexo	Número de personas
32.	Propiedad de los principales medios de producción por sexo	Número de personas

Estos indicadores habitualmente son recogidos en las fuentes estadísticas nacionales, sin embargo, no siempre están desagregados por sexo y mucho menos recogen el comportamiento de grupos LGBTIQ. Otra de las dificultades frecuentes radica en que estos indicadores solo se encuentran desagregados por sexo a nivel nacional o provincial, pero no lo están en las escalas más pequeñas a nivel territorial –parroquias, distritos, consejos populares, circunscripciones, municipios, entre otras. Lograr estas estadísticas es altamente recomendable, aunque no libre de tropiezos; sin embargo, “el camino más largo comienza con el primer paso.”

Por otra parte, se recomienda, en la medida de lo posible, reflejar el comportamiento de los indicadores en un período de tiempo mayor de cinco años, para poder analizar las tendencias y ver si estas diferencias resultan brechas persistentes.

Los indicadores muestran “una foto” de un momento, o su evolución en el tiempo, sin embargo, poco pueden decir de las causas de esos comportamientos. Por esta razón, realizar procesos de diagnósticos en lugares o sobre problemáticas específicas de interés, puede ayudar a una mejor comprensión de las causas que provocan tales comportamientos. Para estos procesos se recomienda, además, utilizar técnicas cualitativas como las entrevistas, la observación y dinámicas grupales para revelar estas problemáticas.

¿CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS?

La incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de política requiere de una sensibilización sobre el tema en quienes diseñan, implementan y evalúan estas herramientas. Para ello se recomienda realizar un diagnóstico de brechas de género al interior de las organizaciones que coordinan la instrumentación de las estrategias, políticas, programas y proyectos.

El diagnóstico de brechas de género debe identificar las diferencias entre hombres y mujeres y al interior de estos grupos, e incluir las problemáticas que enfrentan las personas LGBTIQ, en cuanto a las oportunidades para acceder y decidir sobre recursos y espacios que empoderan. Se recomienda dar seguimiento al uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos (información, relaciones sociales, oportunidades de formación), su nivel de participación, los derechos, su poder e influencia en la toma de decisiones, la remuneración y las ganancias. También se debe analizar las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres y grupos LGBTIQ, que no responden a los patrones heteronormativos.

Las brechas de género pueden ser:

- Presenciales: cuando existe una diferencia significativa en la presencia de hombres y mujeres y personas LGBTIQ en diferentes áreas como la ocupación, espacios de capacitación, espacios de cuidado familiar.
- De roles: cuando existe una diferencia significativa en la presencia de hombres y mujeres

y personas LGBTIQ en diferentes categorías ocupacionales o en el trabajo de cuidado.

-De poder: cuando existe una diferencia significativa en la presencia de hombres y mujeres y personas LGBTIQ en espacios de toma de decisiones.

-De acceso y control de los recursos: cuando existe una diferencia significativa en el acceso y el control de recursos que empoderan entre mujeres y hombres y personas LGBTIQ, como tierras, ingresos, tiempo, medios de transporte, de comunicación, de computación, entre otros.

Una vez recogida esta información, el primer análisis deberá indicar si existen diferencias entre mujeres y hombres y personas LGBTIQ en nuestra organización, en cuanto a categoría ocupacional, nivel de instrucción, estado civil, número de personas dependientes y salarios.

Por ejemplo, podremos afirmar que existe una brecha de género:

- si las mujeres se encuentran en menor proporción en los puestos de dirección respecto a los hombres,
- si ellas tienen mayor peso de personas dependientes a su cargo,
- si los salarios de las mujeres son inferiores que los de sus pares varones,
- si los hombres cuidan menos de su salud que las mujeres,
- si los hombres reciben menos capacitación en género que sus compañeras,
- si las personas homosexuales no son tenidas en cuenta para roles directivos.

Otro de los elementos a tener en cuenta se relaciona con los recursos a los que acceden y controlan mujeres y hombres y personas LGBTIQ. Se propone levantar información referida a esta situación: capacitación, transporte, celulares institucionales, equipos de computación y material de oficina, oportunidades de capacitación en espacios nacionales e internacionales. Se deben incluir aquellos recursos que en cada lugar son más valorados, por ejemplo, oficina propia, aire acondicionado, otros.

El diagnóstico de brechas de género al interior de la organización permitirá identificar las principales brechas presentes en la organización encargada del diseño, implementación y monitoreo de la herramienta de política que promueve la equidad. Se recomienda su realización en el entendido de que, nuestra experiencia de vida influye en la forma en que actuamos y si, al interior de la organización se mantienen brechas en la equidad de género, difícilmente podrá actuarse de manera coherente en la gestión de las estrategias de desarrollo, programas y proyectos que promueven la equidad. Se sugiere realizar este diagnóstico interno de forma sistemática, al menos una vez al año, y deberá tener una salida en formato de informe. Deberá indicar las brechas identificadas y las acciones a realizar para su cierre o mitigación.

A continuación, se ofrecen algunas sugerencias a tener en cuenta en la elaboración del Diagnóstico interno de brechas de género:

- Revisar documentos que aporten información acerca de las mujeres y los hombres de la entidad: Actas de Consejos de Dirección, Planes, Registros de RRHH, Informes de diferentes programas y proyectos a los que se vincula.

- Entrevistar a personas de la entidad. Para seleccionarlas se pueden tener en cuenta los siguientes criterios:

- mujeres, hombres, personas LGBTIQ,
- jóvenes,
- experiencia en la entidad,
- liderazgo en el sector,
- que ocupen puestos de dirección,
- que provengan de las diferentes áreas o departamentos,
- otras que ustedes consideren.

Se realizan, a continuación, un grupo de recomendaciones metodológicas:

- Aplicar una guía de entrevista.

- Realizar grupos focales con mujeres. Este es un espacio de construcción grupal sobre un tema determinado, participan entre ocho y 10 personas; su principal contribución es recopilar informaciones diversas, a la vez que identificar aspectos comunes y consensuar prioridades.

- Fijar un horario con estas personas, para que puedan dedicar un espacio de su tiempo sin que esto les interfiera con otras actividades.

- Recoger la información con claridad, para que no se pierdan detalles o sugerencias que puedan ser interesantes.

- En el análisis, identificar aquellas reflexiones que indiquen diferencias entre mujeres y hombres.

Una vez identificadas esas reflexiones y se tenga una idea de las brechas que existen en la organización, se pueden compartir en un espacio (o taller) de validación donde participen las personas entrevistadas y otras que puedan aportar, para así tener una imagen más realista y compartida de la situación diferenciada de mujeres y hombres.

La convocatoria a participar en la presentación de los resultados del diagnóstico debe explicar con claridad los objetivos, para que quienes asistan sientan la importancia de este espacio y cómo aporta a la implementación de los instrumentos de política que son responsabilidad de la organización.

Se recomienda preparar una pequeña agenda u “Orden del Día” del encuentro, que puede incluir los siguientes temas:

- Presentar el Plan de Adelanto de las Mujeres y otras políticas que promuevan la equidad, en especial la equidad de género.

- Explicar el proceso previo de recogida de información que se desarrolló en la entidad.

- Compartir las principales reflexiones que aportaron las personas, lo que indican los documentos revisados y cómo esta información indica que existen diferencias entre mujeres y hombres en varios ámbitos, donde ellas están

en desventaja. Listar brechas de género.

-Escuchar los criterios del grupo; ajustar la información, sin negarla, porque ha sido recogida desde las opiniones de diferentes personas.

-Tomar acuerdos que expresen la comprensión del grupo y su validación de las brechas identificadas.

-Definir una fecha, para un nuevo encuentro, donde se continúe el proceso con la conformación de Plan de Acción para el cierre/disminución de estas brechas.

Para apoyar la incorporación del enfoque de género en las estrategias, las políticas, los programas y los proyectos, existe un conjunto de cuestiones comunes que se pueden abordar a partir de las siguientes preguntas:

-¿En el análisis de la situación de partida se tuvieron en cuenta los criterios diferenciados de mujeres, hombres y personas con identidades no heteronormativas?

-¿Cómo afecta la situación que se pretende atender a las mujeres, hombres y personas con identidades no heteronormativas?

-¿Cómo beneficia la situación que se pretende atender a las mujeres, hombres y personas con identidades no heteronormativas?

-¿En la identificación de los intereses locales para resolver la problemática se tuvo en cuenta el criterio de mujeres, hombres y personas con identidades no heteronormativas?

-¿Las estructuras de gestión y monitoreo de los instrumentos de política incluyen la participación de mujeres y personas con identidades no heteronormativas?

Para responder a estas interrogantes se sugiere contar con información relativa a:

a. Datos e informaciones desagregados por sexo e interpretados con criterios de género.

b. Necesidades de las mujeres y de los hombres de manera diferenciada.

c. Identificación de las brechas de género en los problemas sobre los que busca actuar el proyecto, el programa o la política.

A continuación, se ofrecen cuatro listas de

chequeo, herramientas didácticas para validar la incorporación de esta perspectiva en los instrumentos de política. Se recomienda trabajarlas con escalas que permitan verificar su avance. Para ello, 0 significará no se logra/no existe; 1-2: parcialmente cumplido; 3: se logra/existe.

LISTA DE CHEQUEO PARA VERIFICAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO TERRITORIAL

La presente propuesta pretende ser una guía sencilla para valorar la incorporación de la perspectiva de género en las Estrategias de Desarrollo Territorial, desde su diseño, sus contenidos hasta su implementación y monitoreo. Puede tomarse como un todo o solo utilizar las preguntas de los acápi-tes que estén revisando.

La lista se presenta en dos partes. La primera analiza el proceso de construcción, implementación y monitoreo de la estrategia e incluye las etapas: preparatoria, análisis estratégico, propuesta y aprobación, proyección y aprobación de programas e identificación de proyectos, implementación y monitoreo y evaluación. La segunda hace una propuesta sobre el contenido concreto de la estrategia.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO TERRITORIAL PRIMERA PARTE	0	1-2	3
Etapa preparatoria			
¿En la convocatoria para los procesos de sensibilización, capacitación y comunicación, se tienen en cuenta a mujeres, hombres y personas con identidades y géneros no heteronormativos?			
¿En la propuesta de composición del equipo de coordinación técnica se incluyen mujeres y personas con identidades y géneros no heteronormativos?			
¿La distribución de roles modifica la división sexual del trabajo?			
¿Se construye un cronograma de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias de tiempo que existen entre mujeres y hombres para participar en este tipo de proceso?			
Análisis estratégico			
¿En las sesiones de trabajo con el gobierno y otros actores institucionales, para la identificación de intereses locales, se toman en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres?			
¿Se garantiza la representatividad equitativa de intereses, demandas y propuestas de mujeres, hombres y grupos de población LGTBIQ?			
¿Se abordan de manera transparente las desigualdades de género?			
¿Se manejan los riesgos asociados a estas desigualdades, en función de la visión del país y del territorio?			
¿El equipo de coordinación técnica de estas sesiones tiene herramientas y capacidades desarrolladas para trabajar desde este enfoque?			
¿En los grupos focales a nivel comunitario (Consejo Popular u otras subdivisiones territoriales) para la identificación de intereses locales desde la perspectiva de la población, se convocan mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas, atendiendo a su disponibilidad de tiempo y espacios adecuados?			
¿Se convocan mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas a los talleres participativos, consultas y estudios técnicos con gobiernos, instituciones y población, para la validación de resultados sobre la situación de partida y el análisis de contexto?			
Propuesta y aprobación			
¿En los talleres y sesiones de trabajo para la definición de componentes estratégicos existe representación de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En las sesiones de trabajo y las consultas a la población para definir líneas estratégicas (políticas públicas locales) participan mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas, de manera equitativa?			
¿Existe representación de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas en las sesiones de trabajo para elaborar el documento final y definir el sistema de trabajo?			
¿En las sesiones para la discusión y aprobación de propuesta de estrategia, el sistema de trabajo y el cronograma, por los organismos competentes, existe representación de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En los procesos de información a la población sobre la estrategia y las políticas locales, así como en los procesos de retroalimentación, se tiene en cuenta la recolección de criterios y propuestas de mujeres, hombres y personas con identidades no binarias?			

Proyección y aprobación de programas e identificación de proyectos			
¿En las sesiones de trabajo para la formulación y aprobación de programas por líneas estratégicas, así como de propuestas de proyectos y acciones complementarias, existe representación de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
Para la identificación de programas y proyectos estratégicos, así como su formulación ¿se consideran estudios técnicos y las estadísticas que abordan desigualdades de género?			
¿Se incluye la capacidad de incidir en la disminución de brechas de género en los criterios para la aprobación de programas y proyectos?			
¿Se tiene en cuenta que no reproduzcan ni generen nuevas brechas de género en los criterios para la aprobación de programas y proyectos?			
¿En los procesos de información a la población sobre programas y proyectos, así como en los procesos de retroalimentación, se tiene en cuenta la recogida de criterios y propuestas de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
Implementación			
¿En las presentaciones de programas, su cronograma y sistema de monitoreo y evaluación, a las entidades provinciales y nacionales para la conciliación de intereses y planes, se tienen en cuenta la participación de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En la identificación de posibles proyectos de cooperación y complementariedad con otros municipios, se tienen en cuenta las brechas de género en el acceso a recursos que empoderan, el control de sus beneficios, la repartición de sus costos, según especificidades de cada rama de la economía?			
¿En las sesiones de trabajo de grupos técnicos, entidades y otros involucrados, para el proceso continuo de formulación, selección y aprobación de proyectos (Cartera de Proyectos de Desarrollo Municipal), participan representantes de mujeres, hombres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En las sesiones de trabajo para presentar propuestas de acciones aprobadas en el Plan de la Economía y Presupuesto, así como en la toma de decisiones sobre su aprobación, se tienen en consideración criterios de incidencia en brechas de género?			
¿Se llevan a cabo procesos de presupuesto participativo desde la perspectiva de género?			
¿En estos procesos se manejan adecuadamente los conflictos asociados a las desigualdades de género?			
¿En los procesos de información a la población sobre la aprobación de proyectos y acciones en el Plan de la Economía y el Presupuesto, así como en los procesos de retroalimentación, se tiene en cuenta la recogida de criterios y propuestas de mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
Monitoreo y evaluación			
¿Se incluyen mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas en los espacios sistemáticos de la administración pública para la puesta en funcionamiento del sistema de monitoreo de la estrategia, el proceso de implementación de políticas locales, programas, proyectos y otras acciones, los ejercicios de control de la ejecución del plan de la economía y presupuesto?			
¿Las personas facilitadoras de estos espacios cuentan con las herramientas para identificar las desigualdades de género?			

¿Se incluyen en el sistema de monitoreo indicadores que den seguimiento a la ruptura de las brechas de género?			
¿En la puesta en funcionamiento de mecanismos de fiscalización y control popular se incluyen mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿Se aplican metodologías que posibilitan su participación?			
¿En las mediciones y elaboraciones de informes periódicos de ejecución de políticas locales, programas, proyectos, resultados, y el nivel de satisfacción de la población, se incluyen indicadores de brechas de género?			
¿Son elaborados a partir de los criterios de mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En los procesos de información a la población sobre el monitoreo de los resultados, efectos e impactos de la implementación de la estrategia; así como los procesos de retroalimentación, se tiene en cuenta la recogida de criterios y propuestas de mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿En las sesiones de trabajo, intercambios y consultas para la evaluación (por ejemplo, semestral, anual, bianual y del final del mandato) de la implementación del proceso, se incluyen mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿Las metodologías que se utilizan para las consultas permiten la participación equitativa, de acuerdo a las desigualdades de género?			
¿En los procesos de rendición de cuenta a la población sobre la evaluación de la estrategia y su actualización, se convoca teniendo en cuenta los roles de género y la disponibilidad de tiempo de mujeres y hombres?			
¿Se utilizan metodologías cuyos códigos comunicativos permiten la participación activa de mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas?			

Un análisis del contenido de las Estrategias de Desarrollo Territorial puede ser guiado por la lista de chequeo que se adjunta a continuación:

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO TERRITORIAL SEGUNDA PARTE	0	1-2	3
¿Se incluyen en las bases teórico-metodológicas de los procesos de sensibilización, capacitación y comunicación, contenidos sobre las desigualdades de género y su relación con el desarrollo?			
¿La guía metodológica para la identificación de intereses locales posibilita la distinción de las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y personas de identidades de género no heteronormativas?			
¿En la caracterización del territorio y su análisis integral desde diferentes dimensiones, se incluyen análisis sobre las brechas de género en el acceso a recursos que empoderan?			
¿En la situación de partida, se tiene en cuenta las desigualdades de género y sus efectos en el desarrollo local?			
En los componentes estratégicos de los informes de trabajo, así como en el documento de Estrategia de Desarrollo Municipal (EDM) que se presenta para la aprobación y la que finalmente se aprueba, ¿se toman en cuenta los siguientes elementos?:			
Visión: ¿En la visión definida se incluyen elementos de justicia social desde un enfoque de equidad de género?			

Aportes potenciales: ¿Se incluyen los aportes potenciales (reservas productivas, habilidades, recursos humanos, tradiciones y otros) de mujeres y personas de identidades de género no heteronormativas?			
¿Se distinguen los aportes de las mujeres al trabajo no remunerado en general y en particular a las actividades de cuidado?			
Barreras: ¿Se identifican las desigualdades de género como barreras para el desarrollo y el despliegue de las potencialidades de determinados grupos sociales?			
¿En la jerarquización se abordan los conflictos de intereses entre actores gubernamentales, institucionales y la población, a partir de sus roles y estereotipos de género?			
Análisis de contexto o escenarios: ¿Se incluyen las desigualdades de género como retos para el desarrollo?			
¿Se utilizan variables e indicadores económicos, socioculturales, ambientales, que permiten hacer análisis de género?			
¿Los mapas incluyen la diversidad de espacios en los que se desempeñan mujeres y personas de identidades de género no heteronormativas?			
Aliados estratégicos: ¿Se tienen en cuenta las relaciones de género que promueven estos aliados?			
Fuentes de financiamiento disponibles: ¿Se identifican fuentes a las que pueden acceder mujeres y personas de identidades de género no heteronormativas?			
Líneas estratégicas: ¿Se definen líneas para el desarrollo que pueden trabajar las desigualdades de género de manera transversal o focal, a partir de los procesos productivos, de servicios, de comunicación, de gestión del conocimiento, etc.?			
¿Se identifican zonas o grupos específicos de mujeres y/o personas con identidades de género no heteronormativas al interior del municipio que requieran actuación diferenciada y las posibles alternativas para ello?			
Principales programas: ¿Se definen programas que pueden trabajar las desigualdades de género de manera transversal o focalizada?			
Ideas preliminares de proyectos locales: ¿Se realizan propuestas por mujeres y/o personas con identidades de género no heteronormativas?			
¿Se identifican propuestas focalizadas en la reducción de brechas de género que afectan el desarrollo local integral e inclusivo?			
¿Se realizan propuestas que benefician a mujeres y/o personas con identidades de género no heteronormativas que enfrentan mayores desventajas socioeconómicas?			
Posibles articulaciones o encadenamientos: ¿Las propuestas de articulaciones público-privadas asumen las desigualdades de género para el manejo de conflictos y la concertación; así como las desigualdades de partida y acciones preventivas y compensatorias?			

LISTA DE CHEQUEO PARA POLÍTICAS DE DESARROLLO TERRITORIAL

Para el seguimiento y monitoreo de la inclusión en los procesos de diseño y gestión de una política, desde el enfoque de género, se propone analizar las siguientes preguntas, a través de una lista de chequeo y con una escala similar a la anterior: 0 significará no se logra/no existe, 1-2: parcialmente cumplido; 3: se logra/existe.

POLÍTICAS DE DESARROLLO TERRITORIAL	0	1-2	3
¿En las sesiones de trabajo con el equipo de coordinación técnica de la estrategia y los equipos de administración se toman en cuenta brechas de género y sus consecuencias para el desarrollo?			
¿Se toman en cuenta la existencia de brechas de género para determinar la pertinencia de la formulación de una política pública?			
¿Este análisis se incluye en la introducción y justificación del documento de política?			
¿En las sesiones de trabajo con el grupo diseñador de la política para la identificación del problema o factor de desarrollo, se realizan análisis sobre los accesos diferenciados de mujeres y hombres a recursos que empoderan?			
¿Este análisis se incluye en la introducción y justificación del documento de política?			
¿En las sesiones de trabajo para la definición, formulación y selección de posibles alternativas; así como en las sesiones de trabajo del grupo diseñador, se toman en cuenta las brechas de género para determinar los objetivos de la política?			
¿En los resultados esperados se apuesta por la disminución de desigualdades de género?			
¿La caracterización del público meta tiene en cuenta a mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿En la identificación de escenarios se toma en cuenta los intereses y oportunidades de mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿En los análisis de costos, beneficios e impactos de la política se tiene en cuenta su repercusión sobre mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿En la identificación de actores que participarán de una manera determinante y estratégica, se tiene en cuenta la representatividad de diferentes grupos de mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿En la fundamentación de las propuestas respecto al fomento de capacidades de desarrollo, se toman en cuenta la atención especial a los estratos en desventaja; así como las inequidades por posición de clase y nivel económico?			
¿En la identificación de programas que emanan de la política; así como la propuesta de proyectos y acciones, se aborda la atención a las problemáticas específicas que afectan a mujeres, hombres y personas no heteronormativas, identificadas en los pasos previos?			
¿En la determinación de recursos financieros, materiales, humanos, tecnológicos y organizativos para implementar la política, se toman en cuenta las barreras que enfrentan mujeres y personas no heteronormativas para involucrarse en los procesos?			
¿El plan de trabajo y el cronograma preliminar para todo el ciclo de la política, incluyendo el control, seguimiento y evaluación, incluye la participación de mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			

¿Se tiene en cuenta las disponibilidades de tiempo diferenciadas para participar en este proceso de mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿En las consultas técnicas, los procesos de revisión y aprobación del documento redactado se toman en cuenta criterios de impacto en la reducción de las brechas de género?			

LISTA DE CHEQUEO PARA PROGRAMAS DE DESARROLLO TERRITORIAL

Para el seguimiento y monitoreo de la inclusión en los procesos de diseño y gestión de un programa, desde el enfoque de género, se propone la siguiente lista de preguntas con una escala similar a la anterior: 0 significará no se logra/no existe; 1-2: parcialmente cumplido; 3: se logra/existe.

PROGRAMAS DE DESARROLLO TERRITORIAL	0	1-2	3
¿Los estudios generales de factibilidad económica, ambiental y social, incorporan las desigualdades de género como obstáculos al desarrollo?			
¿Los indicadores del programa tienen en cuenta la distribución de recursos que empoderan –empleo, ingreso, tierras, viviendas, otras- ente mujeres y hombres?			
¿En la cartera territorial de proyectos de desarrollo y otras acciones participan mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿Se vela porque mujeres y personas no heteronormativas participen en la presentación de propuestas que garanticen el mejoramiento de su situación de partida?			
¿En el estimado de la fuerza de trabajo necesaria se priorizan mujeres y personas no heteronormativas?			
¿Se tienen en cuenta el nivel educativo alcanzado, las responsabilidades de cuidado, así como la relación con los medios de producción que tienen mujeres y personas no heteronormativas como punto de partida?			
¿Se identifican fuentes a las que pueden acceder mujeres y personas no heteronormativas?			
¿ Se plantean vías posibles para incidir en las brechas de género?			
¿En la propuesta general de organización del programa se incluyen espacios para la participación mujeres y personas no heteronormativas?			
¿El programa responde a líneas estratégicas con un potencial de incidencia en la equidad de género?			
¿En la definición de responsables del programa y sus acciones se incluye la participación de mujeres y personas no heteronormativas?			
¿Las acciones de comunicación a la población sobre los programas incluyen códigos comunicativos que promuevan la equidad de género y la desnaturalización de roles tradicionales?			
¿Los programas de producción y distribución de alimentos, o soberanía alimentaria y educación nutricional, así como el Programa de Agricultura Urbana, Suburbana y Familiar, toman en cuenta las desigualdades de género?			
¿Se proponen influir en los espacios de gestión y dirección de las cooperativas respecto a las brechas de género en la toma de decisiones?			

¿Abordan las desigualdades en el acceso y uso de la tierra y en el acceso y uso de los medios fundamentales de producción?			
¿Los programas de desarrollo energético o soberanía energética toman en cuenta las desigualdades de género en el acceso y uso de equipamiento, combustible para cocinar y fuente de abasto de agua?			
¿Los programas de gestión ambiental y los planes municipales de enfrentamiento al cambio climático (en el caso cubano la Tarea Vida) toman en cuenta los efectos diferenciados sobre mujeres y hombres?			
¿Los programas de gestión del hábitat y los programas de producción local y venta de materiales de construcción se proponen mitigar o eliminar las desigualdades de género respecto al acceso a una vivienda digna, servicios básicos y hábitat inclusivo y resiliente?			
¿Se identifican mecanismos para prevenir y atender la violencia de género, embarazo adolescente y otros factores determinantes sociales de salud?			
¿Los programas de desarrollo sociocultural velan por evitar prácticas discriminatorias o inferiorizantes de mujeres y personas no heteronormativas?			
¿Se diseñan procesos de comunicación donde participan equitativamente mujeres, hombres y personas no heteronormativas?			
¿Se manejan códigos comunicativos acorde a las diversas necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres del territorio?			

LISTA DE CHEQUEO PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS

Para elaborar estas herramientas de la política se sugiere partir de la brecha de género que se desea apuntar o de la problemática que se desea resolver y, en función de ello, trazar las principales líneas.

Se sugiere tener en cuenta la siguiente Lista de Chequeo:

EQUIDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS	
En el análisis de la situación de partida o justificación	
En la descripción de la política/ programa/ proyecto se identifican de manera diferenciada las problemáticas/necesidades para mujeres y hombres e identidades no binarias.	
En la descripción la política/ programa/ proyecto se identifican grupos poblaciones vulnerables que pueden encontrarse en peores condiciones por inequidades de género (personas con discapacidad, madres solteras, jóvenes, tercera edad), desglosados por sexo.	
En la descripción de la propuesta se identifican desigualdades entre mujeres y hombres y exclusiones de los grupos no binarios (en empleo, salarios, acceso a medios de producción, recursos, bienes).	
En el marco jurídico y político	
Hace referencia a los derechos constitucionales que refrendan la equidad de género.	

Incluye los elementos que se tienen en cuenta en el Programa de Adelanto de las Mujeres (para Cuba).	
Hace referencia al conjunto de normativas del sector o regulaciones que atienden el cierre de la brecha que se pretende abordar.	
Se verifica su vínculo con las Estrategias de Desarrollo a escala local.	
En el diseño de la propuesta	
Se incorporan, en la formulación y el diseño de la propuesta, criterios de las personas que serán beneficiadas por la política/ programa/ proyecto.	
En la lógica/ propuesta de la intervención	
En los objetivos-resultados-actividades-presupuesto de la Política/ Programa/ Proyecto se hace referencia, en la medida de lo posible, a la promoción de la equidad de género.	
Se enuncian de forma explícita los beneficios/resultados que trae la propuesta para mujeres y hombres.	
Los beneficios/resultados se relacionan con las necesidades y problemáticas diferenciadas de mujeres y hombres.	
Se potencia un mejor acceso de las mujeres y grupos de identidades no binarias a recursos y bienes que empoderan (tierra, medios de transporte, tecnología, conocimientos, información, ingresos, entre otros).	
Se concibe la participación de mujeres y grupos de identidades no binarias en la distribución de funciones/tareas, en los espacios de toma de decisiones.	
En el diseño de las actividades y cronograma de implementación se toman en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, posibilidades de mujeres y hombres para garantizar su participación (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.) y se prevén los recursos necesarios (sobre todo de tipo financiero) para atender estas diferencias.	
En la elaboración del presupuesto	
Se conciben inversiones y gastos en actividades/recursos según necesidades diferenciadas de mujeres y hombres e identidades no binarias en la política/ programa/ proyecto.	
Se dispone de recursos para garantizar la participación equitativa de beneficiarios/as en las acciones que se promueven.	
Existen partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas para favorecer la participación, en cantidad y calidad, de mujeres y grupos de identidades no binarias.	
En el monitoreo y evaluación	
Se incluyen indicadores de género en el sistema de monitoreo y evaluación del proyecto.	
Se prevén acciones de evaluación y/o aprendizaje (balances, intercambio de buenas prácticas) relacionadas con la equidad de género.	
Se establecen los registros de beneficiarios/as diferenciados por sexo.	
Se evalúan los principales resultados del proyecto desde las percepciones de quienes fueron beneficiarios/as.	
Se valora el avance del proyecto en términos del cierre de brechas de equidad de género.	

INSTRUMENTOS Y OTRAS LISTAS DE CHEQUEO

A continuación, se presentan algunos instrumentos y listas de chequeo para el trabajo desde la perspectiva de género en el diagnóstico e implementación de acciones que incluyan esta perspectiva, ya sea en el marco de proyectos o en su aprobación. Pueden ser aplicables, luego de ser adaptadas a cada realidad.

LISTA DE MARCADORES DE GÉNERO FAO PARA EVALUAR PROYECTOS

Marcadores de Género FAO para evaluar proyectos ¹
<p>1. ¿Presenta el proyecto un diagnóstico de género de la situación inicial?</p> <ul style="list-style-type: none">- El proyecto presenta datos e informaciones desagregados por sexo e interpretados con criterios de género.- Se diferencia entre las necesidades de las mujeres y de los hombres.- Se identifican las brechas de género en los problemas sobre los que busca actuar el proyecto.
<p>2. ¿Se considera la forma de organización del trabajo en las comunidades atendidas por el proyecto y se incorpora esta información en la formulación, diseño y evaluación de este, de manera no estereotipada?</p> <ul style="list-style-type: none">- Se especifica el tiempo dedicado por mujeres y hombres al trabajo remunerado y no remunerado en las actividades vinculadas al proyecto y a labores comunitarias.-El proyecto contribuye a eliminar la segregación horizontal (mujeres desempeñan funciones y tareas no tradicionales) y vertical (mujeres escalan puestos de mayor nivel en la pirámide).
<p>3. ¿El proyecto contribuye a prevenir y disminuir la violencia contra las mujeres y la discriminación por razones de género, condición étnica y etaria?</p> <ul style="list-style-type: none">- El proyecto contempla acciones comunitarias para sensibilizar respecto al vínculo existente entre desarrollo sostenible y el empoderamiento de las mujeres.- El proyecto, en su diseño, implementación y monitoreo, evita acciones que pudieran favorecer la violencia y la discriminación por razones de género, condición étnica y etaria.
<p>4. ¿El proyecto considera las necesidades de las mujeres y esto se refleja en sus resultados y acciones? (según corresponda)</p> <ul style="list-style-type: none">- Los resultados, productos y/o actividades explicitan un trabajo con enfoque de género en línea con los ODS, en especial, aquellas metas e indicadores custodiados por la FAO.- Los resultados, productos y/o actividades favorecen el acceso igualitario de mujeres y hombres a activos, recursos, servicios, tecnologías y mercados.
<p>5. ¿El proyecto reconoce y pone en valor las capacidades, conocimientos y recursos de las mujeres?</p> <ul style="list-style-type: none">- El proyecto identifica y pone en valor las potencialidades y saberes de las mujeres y sus acciones favorecen su desarrollo.- Las acciones en favor del empoderamiento de las mujeres integran y fortalecen sus capacidades, conocimientos y recursos.
<p>6. ¿Se cuenta con alianzas estratégicas para la producción agropecuaria sostenible de las mujeres? (Ejemplo: Institutos o Ministerios de la Mujer, de Agricultura, de Desarrollo Rural y de Medio Ambiente del país, ONG especializadas en género, otras entidades públicas y privadas que impulsan los derechos económicos de las mujeres rurales).</p>
<p>7. ¿Se utiliza y utilizará un lenguaje inclusivo de género?</p> <ul style="list-style-type: none">-Se elimina el sexismo (discriminación por motivos de sexo) y se integra a la comunicación escrita y audiovisual valores de inclusión social y de género (ideas e imágenes que muestran diversidad de género, de etnia, de edad, de clase social de residencia urbana y rural, etc.).

¹ Los puntos 1, 4, 8, 9, 11, 13, 14 y 15 son de cumplimiento obligatorio.

8. ¿Se implementará alguna acción afirmativa a favor de las mujeres?

- Se identifica un problema o aspecto de desigualdad o discriminación contra las mujeres que se compensaría con acciones afirmativas.

- Se establece un porcentaje meta de mujeres y hombres involucrados directa o indirectamente en el proyecto (u otro indicador para la acción afirmativa).

9. ¿Se cuenta con actividades y/o resultados que buscan revertir las brechas de género identificadas en el diagnóstico?

10. ¿Los resultados del proyecto incorporan el desarrollo de políticas, programas, estrategias o regulaciones con enfoque de género?

- Se revisan, mejoran o proponen políticas, programas, estrategias o regulaciones con enfoque de género y se desarrollan las capacidades gubernamentales necesarias para implementar y evaluarlas adecuadamente.

11. ¿Participarán de forma igualitaria mujeres y hombres?

- Se promueven prácticas que modifiquen los roles tradicionales asignados por género.

- Se tomaron medidas para favorecer que mujeres y hombres participen activamente en la toma de decisiones, en los distintos niveles de la intervención.

12. ¿El proyecto contempla acciones de sensibilización y desarrollo de capacidades de género de las contrapartes que contribuyan a su sostenibilidad?

- Las contrapartes del proyecto han sido sensibilizadas y capacitadas para dar seguimiento y sostenibilidad a las acciones del proyecto.

13. ¿Los resultados, análisis e informes considerarán el enfoque de género?

- Se incluirán mediciones de resultado o impacto desagregadas por sexo y se realizará un análisis con enfoque de género.

- Se han sistematizado y/o publicado buenas prácticas de incorporación del enfoque de género en el proyecto.

14. ¿El manejo del presupuesto tiene en cuenta el enfoque de género?

- Se destinan recursos (técnicos y financieros) específicos y suficientes para desarrollar las actividades y lograr los resultados de género incluidos en el proyecto.

15. ¿El equipo responsable y ejecutor cuenta con conocimientos y experiencia en trabajo con enfoque de género?

-El proyecto contempla la contratación de una persona especialista de género para su ejecución.

-Los TDR explicitan la necesidad de que los miembros del equipo del proyecto cuenten con capacidades, y experiencia en trabajo con enfoque de género, y han cursado el curso de género mandatorio de la FAO.

MATRIZ PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS

ASPECTOS A CONSIDERAR	
Ficha del proyecto	
Nombre del proyecto	Explicitar de forma sintética lo que se pretende, mencionando a los actores y el lugar donde se desarrollará el proyecto.
Objetivo central (Resultado)	En el resultado (Propósito) se verifica cómo se propone disminuir las desigualdades de género u otras situaciones de vulnerabilidad identificadas. Es importante expresar claramente el cambio que se pretende lograr en las personas con el proyecto.
Vinculación con la Estrategia de Desarrollo Municipal y otros Programas Marco	En la vinculación con la EDM se explicita, además, la forma en que tributa a disminuir inequidades sociales.
Justificación	El proyecto presenta datos e informaciones desagregados por sexo, edad, color de la piel, capacidad funcional e interpretados con enfoque de equidad. Se diferencian entre las necesidades de las mujeres y de los hombres, de la niñez, la juventud, la adultez y la ancianidad. Se identifican las brechas de género en los problemas sobre los que busca actuar el proyecto. Se identifican desigualdades que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, según el momento de su curso de vida.
Duración	Se debe tener en cuenta que los procesos de cambios en las personas de los proyectos sensibles a género llevan, para lograrlo, un tiempo no menor de tres años.
Localización	Se especifica el territorio, llegando a precisar hasta el nivel de Consejo Popular si es necesario y cómo se dan las desigualdades de género en cada lugar. Esto es importante para luego medir los cambios propuestos.
Costo total estimado	En el costo estimado se conciben inversiones y gastos en actividades/recursos, según necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el proyecto. Se debe tener un presupuesto sensible a género. Existen partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas para favorecer la participación en cantidad y calidad de mujeres y jóvenes.
Liderazgo y alianzas	Se deben mencionar no solo las instituciones coordinadoras, sino también las productivas y las organizaciones de mujeres. El proyecto contempla la contratación de una persona especialista de género para su ejecución. La ficha explicita la necesidad de que los miembros del equipo del proyecto cuenten con capacidades, y experiencia en trabajo con enfoque de género.
Componentes del Marco Lógico del proyecto	
Impacto (Fin)	Se debe explicitar cómo el proyecto impacta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y disminuye brechas de género.

Productos (componentes)	<p>Los resultados explicitan un trabajo con enfoque de género en línea con los ODS y con la EDM, así como con el Plan de Adelanto de la Mujer (en el caso de Cuba).</p> <p>Los resultados favorecen el acceso equitativo de mujeres y hombres a activos, recursos, servicios, tecnologías y mercados.</p> <p>Se enuncian de forma explícita los beneficios/resultados que trae la propuesta para mujeres y hombres.</p> <p>Se tienen en cuenta riesgos relacionados con las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y los hombres de participar en el proyecto.</p>
Actividades	<p>Se explicita un trabajo con enfoque de género en línea con los ODS y el PAN (para Cuba).</p> <p>Las actividades favorecen el acceso igualitario de mujeres y hombres a activos, recursos, servicios, tecnologías y mercados.</p> <p>En el diseño de las actividades se toman en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, posibilidades de mujeres y hombres para garantizar su participación (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.) y se prevén los recursos necesarios (sobre todo de tipo financiero) para atender estas diferencias.</p> <p>Se desarrollan acciones afirmativas que compensen un problema o aspecto de desigualdad o discriminación contra las mujeres previamente identificado.</p> <p>Se cuenta con actividades y/o resultados que buscan revertir las brechas de género identificadas en el diagnóstico.</p>
Recursos asociados a actividades	<p>Se conciben partidas de inversiones y gastos en actividades/recursos, según necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el proyecto.</p> <p>Se dispone de recursos para garantizar la participación equitativa en las acciones que se promueven.</p> <p>Se alojan recursos (técnicos y financieros) específicos y suficientes para desarrollar las actividades y lograr los resultados de género incluidos en el proyecto.</p> <p>Existen partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas para favorecer la participación en cantidad y calidad de mujeres y jóvenes.</p> <p>Se prevén acciones de evaluación y/o aprendizaje (balances del proyecto, intercambio de buenas prácticas) relacionadas con la equidad de género.</p>
Indicadores	<p>Se estable un porcentaje meta de mujeres y hombres involucrados directa o indirectamente en el proyecto (u otro indicador para la acción afirmativa).</p> <p>Se incluyen indicadores de género en el sistema de monitoreo y evaluación del proyecto.</p> <p>Se deben diseñar indicadores de avances para medir el alcance del cambio deseado.</p> <p>Deben expresar las oportunidades que se han creado para mujeres y hombres en términos de porcentos o su carácter cualitativo.</p>
Medios de verificación	<p>Se incluirán mediciones de resultado o impacto desagregadas por sexo y se realizará un análisis con enfoque de género.</p> <p>Se sistematizan y publican buenas prácticas de incorporación del enfoque de género en el proyecto.</p>

Supuestos	El diseño de hipótesis donde se exprese cómo el rol y la participación de las mujeres y de los hombres en el proyecto puede influir en sus relaciones de género y en el rediseño de una cultura alimentaria local.
Generales para el proyecto	<p>Utilizar lenguaje inclusivo.</p> <p>Visibilizar a las mujeres y hombres como protagonistas de los procesos productivos y de cambio cultural.</p> <p>Intencionar que el diseño de la propuesta del proyecto se realice de forma participativa con los actores de los territorios.</p> <p>Articular los proyectos con las Estrategias de Desarrollo Municipal y las experiencias de trabajo de género que pueden existir en los territorios.</p>

TÉCNICAS PARA VALORAR LOS EFECTOS DEL TRABAJO DE CUIDADOS

En la actualidad, la temática sobre el cuidado ha tomado mayor relevancia en la promoción del desarrollo social inclusivo. Las mujeres, por lo general, realizan este trabajo, muchas veces de manera invisible, poco reconocida y valorada. A continuación, se presenta un grupo de técnicas que valoran los efectos del trabajo de cuidados para quienes lo realizan.

Existen varios instrumentos de medición que intentan cuantificar la sobrecarga de quienes cuidan. Uno de ellos es la “Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit”. Esta escala es la más utilizada a nivel internacional y ha sido validada en varios idiomas. Explora dimensiones como: salud física y psicológica, área económica y laboral, relaciones sociales y relación con la persona receptora de cuidados.

El instrumento contiene 22 preguntas con cinco opciones de respuesta (1-5 puntos, 1 para Nunca y 5 para Casi siempre). Los resultados se suman en un puntaje total (22-110 puntos), donde se clasifica a quien cuida en: “ausencia de sobrecarga” (≤ 46), “sobrecarga ligera” (47-55) o “sobrecarga intensa” (≥ 56). El estado de sobrecarga ligera se reconoce como un riesgo para generar sobrecarga intensa.

La sobrecarga de quienes cuidan ha sido definida como “la percepción de los cuidadores al experimentar el conflicto de roles posiblemente debido a su progresiva mayor implicación en la tarea de cuidado” o “cuando se dan cambios importantes en la vida de los cuidadores, a nivel personal, familiar, laboral y social, pudiendo aparecer problemas de salud como consecuencia del cuidado” (Lawton et. al, 1989 y Huete et. al, 2010 citado en Bermejo, Villacieros & Hassoun, 2017, pág. 117).

Robinson, citado por (Bermejo, Villacieros, & Hassoun, 2017, pág. 117), diferencia entre la sobrecarga objetiva del cuidador, que hace referencia a las actividades y tareas del cuidado como asegurar que el paciente tome la medicación, duerma y no presente alteraciones de conducta; y la sobrecarga subjetiva del cuidador, que comprende los sentimientos, actitudes y emociones del cuidador.

TEST DE ZARIT

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
1. ¿Siente usted que su familia/paciente pide más ayuda de la que realmente necesita?					
2. ¿Siente usted que, por el tiempo que emplea con su familiar/paciente, no tiene tiempo para usted mismo?					
3. ¿Se siente estresada(o) por tener que cuidar a su familiar/paciente y tener además otras responsabilidades? (familia, trabajo, comunidad)					
4. ¿Se siente triste por el comportamiento de su familiar/paciente?					
5. ¿Se siente molesta(o) cuando está cerca de su familiar/paciente?					
6. ¿Siente temor por el futuro que le espera a su familiar/paciente?					
7. ¿Siente que su familiar/paciente depende de usted?					
8. ¿Se siente agotada(o) cuando tiene que estar junto a su familiar/paciente?					
9. ¿Cree que la situación actual afecta negativamente su relación con amigos u otros familiares?					
10. ¿Siente usted que su salud se ha visto afectada por tener que cuidar a su familiar/paciente?					
11. ¿Siente que no tiene la vida privada que desearía a causa de su familiar/paciente?					
12. ¿Cree que sus relaciones sociales se han visto afectadas por tener que cuidar a su familiar/paciente?					
13. ¿Se siente incómoda(o) para invitar amigos a casa a causa de su familiar/paciente?					
14. ¿Cree que su familiar/paciente espera que usted le cuide como si fuera la única persona con la que pudiera contar?					
15. ¿Cree usted que no dispone de dinero suficiente para cuidar de su familiar/paciente y enfrentar sus otros gastos?					
16. ¿Siente que no va a ser capaz de cuidar a su familiar/paciente durante mucho más tiempo?					

17. ¿Siente que ha perdido el control sobre su vida desde que la enfermedad de su familiar/paciente se manifestó?					
18. ¿Desearía poder encargar el cuidado de su familiar/paciente a otra persona?					
19. ¿Se siente insegura(o) acerca de lo que debe hacer con su familiar/paciente?					
20. ¿Siente que debería hacer más de lo que hace por su familiar/paciente?					
21. ¿Cree que podría cuidar a su familiar/paciente mejor de lo que lo hace?					
22. En general, ¿se siente muy sobrecargada(o) al tener que cuidar de su familiar/paciente?					

Los autores citados consideran que, para evitar la sobrecarga de cuidador dentro del ámbito de los cuidados integrales, se le debe dar importancia al vínculo y cooperación que se puede generar entre los tres pilares de la unidad asistencial: paciente, familiar y profesional (Bermejo, Villacieros, & Hassoun, 2017, pág. 117). Reflexionan además sobre la necesidad de apoyo profesional de cada uno de los cuidadores, así como el sentido y la importancia que cada uno da a la atención emocional de su propio cuidado.

En un estudio sobre el papel de las mujeres en las cadenas de cuidado en el Centro Histórico de la Habana Vieja² se aplicó un grupo de técnicas diversas para la recogida de información: entrevistas a actores clave, a personas cuidadoras —remuneradas y no remuneradas— y personas cuidadas, así como un cuestionario a cuidadoras/es de personas con discapacidad intelectual y una Guía de Observación, ajustable a diferentes espacios donde se realiza cuidado directo. A continuación se presentan estos instrumentos.

2 Para ampliar sobre el tema consultar: Romero, Magela, Dayma Echevarría y Danay Díaz (2020) Cuidar y ser cuidado/a: experiencias en el centro histórico de la Habana Vieja. Revista *Novedades de Población*. Volumen 16, No. 32, pp 129-157; Díaz, Danay, Dayma Echevarría y Magela Romero (2021) Cuidando personas con discapacidad: ¿solo responsabilidad de las mujeres? En: Revista *Estudios del Desarrollo Social, Cuba y América Latina*, Vol. 9, No. 3, septiembre-diciembre, 2021.

**GUÍA DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE:
REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES DE
CUIDADO ESTATALES, DE LA SOCIEDAD CIVIL Y
PRIVADOS**

1. ¿Cuáles son las características más relevantes del territorio del Centro Histórico de la Habana Vieja y de su población cuidado-dependiente?
2. ¿Cuáles son las principales instituciones que se encargan de realizar actividades de cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad, en especial, discapacidad intelectual?
3. ¿Cómo valora la accesibilidad a estos servicios por parte de la población necesitada?
4. ¿Se capacita al personal responsable del cuidado? ¿A través de qué vías?
5. ¿Cómo son las condiciones constructivas del espacio donde se ofrece el servicio de cuidado? ¿Disponen de una infraestructura adecuada: sillas de ruedas, camas fobles, otras?
6. ¿Qué otras instituciones realizan actividades de cuidado? Indagar por instituciones de la sociedad civil, privadas, familias, etc.
7. ¿Existe algún mecanismo diseñado para personas cuidado dependientes cuyos familiares trabajan en el ámbito público? (Centros de día u otras estrategias que permitan la conciliación en ese sentido).
8. ¿Cuáles son las características generales de las personas que cuidan? Indagar por sexo, edad, color de la piel, nivel educativo, lugar de procedencia.
9. ¿Cuáles son las características generales de las personas que son cuidadas? Indagar por sexo, edad, color de la piel, nivel educativo, lugar de procedencia.
10. ¿Cómo se accede a los espacios formalizados del cuidado? Indagar por vías y procesos para acceder.
11. ¿Cómo es la calidad de los servicios que allí se prestan? ¿Existe algún mecanismo de control sobre la calidad de los servicios de cuidado?
12. ¿Cuáles son los costos del cuidado para las familias? Indagar por el costo del cuidado en instituciones y por el costo promedio que se paga por cuidar a personas mayores y a personas con discapacidad.
13. ¿Cuál es el rol de su institución en este proceso?
14. ¿Cómo valora en sentido general, los avances y retos en materia de cuidados?
15. ¿Podría facilitar el acceso a cuidadores y personas cuidadas?

**GUÍA DE ENTREVISTA A CUIDADORAS/
CUIDADORES REMUNERADAS/OS A DOMICILIO
Y CUIDADORAS FAMILIARES**

La siguiente entrevista forma parte de los métodos y técnicas elaborados para llevar a cabo una investigación sobre el cuidado en La Habana Vieja. Las respuestas que ofrezca serán de gran ayuda, por lo que solicitamos lo haga con la mayor claridad y sinceridad posible.

1. Características sociodemográficas:

Lugar de nacimiento	Sexo	Edad	Color de la piel	Situación conyugal	Nivel de Escolaridad	Lugar de residencia

1.1 ¿Tiene algún parentesco con la persona que cuida? ¿cuál?

1.2 ¿Realiza otro trabajo?

Sí _____ No _____

¿Cuál? _____

2. Experiencia laboral:

2.1 ¿Cuáles fueron sus inicios en la actividad de cuidado? ¿Y de forma remunerada? ¿remunerado a domicilio? (Precisar año)

2.2 ¿Tenía usted otras opciones laborales por aquel entonces? ¿Cuáles?

2.3 ¿En cuántos lugares (casas) usted se ha desempeñado como cuidador/a?

2.3.1 ¿A cuántas personas ha cuidado?

2.4 ¿Ha estado usted empleada(o) anteriormente?

Sí _____ No _____

2.4.1 ¿En qué tipo de trabajo?

Formal _____ Informal _____

2.4.2 ¿Cuál era su desempeño?

2.4.3 ¿Qué tiempo permaneció en el mismo?

2.4.4 ¿En su familia existe el desempeño de esta actividad? ¿Quiénes?

2.5 ¿Actualmente, en cuántos hogares presta servicios? ¿Cuántas personas adultas mayores o discapacitadas tiene a su cargo?

2.6 ¿Cuáles son las causas por las que realiza el trabajo de cuidado y de cuidado remunerado a domicilio o institucional?

Ampliar mi economía _____

Para ayudar a personas necesitadas _____

Para mantener ocupado en mi tiempo libre _____

No encontrar en el sector formal o estatal oportu-

nidades de trabajo que satisfagan mis necesidades económicas _____

La no existencia de ofertas de trabajo que sean de mi interés _____

Otras ¿Cuáles? _____

2.7 ¿Cuál fue la vía mediante la que conoció sobre la necesidad del servicio en este núcleo?

2.8 ¿Usted piensa que el hecho de ser mujer ha incidido favorablemente en su contratación por parte de las familias con las que ha trabajado? En el caso de que la persona entrevistada sea un hombre la pregunta sería a la inversa.

3. Habilidades desarrolladas en la labor de cuidado:

3.1 ¿Qué habilidades usted ha desarrollado a lo largo de su vida para desarrollar su trabajo como cuidador o cuidadora?

3.2 ¿Piensa usted que estas habilidades son propias de las mujeres? ¿Por qué?

3.3 ¿Usted ha cursado algún programa de capacitación o entrenamiento para el desempeño de su labor como cuidadora o cuidador?

4. Relacionados con el uso del tiempo:

4.1 Frecuencia semanal con la que asiste a la persona cuidado-dependiente

4.2 Horario de llegada

4.3 Horario de merienda

4.4 Horario de almuerzo

4.5 Horario de descanso

4.6 Horario de salida

5. Labores de cuidado que asume:

Vigilar _____

Entretener _____

Asear (aseo matutino, cambio de culeros, baño)
Ayudar a desplazarse _____
Dar alimentos _____
Dar medicamentos a horas establecidas _____
Dar masajes o realizar actividades de rehabilitación _____
Curar _____
Acompañar a consultas médicas _____
Pasear o acompañar a actividades culturales, comunitarias _____
Cocinar _____
Fregar _____
Sacudir _____
Limpiar _____
Lavar _____
Realizar compras _____
Otras, ¿cuáles? _____

5.1 ¿Para el desarrollo de alguna o varias de estas actividades podría contratar algún servicio de apoyo?

6. En caso de que quien cuida sea un familiar que convive con la persona cuidado dependiente, se solicitará una reflexión sobre los siguientes aspectos:

6.1 Distribución familiar de las actividades de cuidado

6.2 Disponibilidad de tiempo para otras actividades

7. Relaciones que establece el cuidador con la persona que cuida:

7.1 ¿Cómo son las relaciones con la persona cuidada?

Buena _____ Mala _____ Regular _____

¿Por qué?

7.2 ¿Conversa Ud. con ella/él?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

7.3 ¿Sobre qué temas conversan?

7.4 ¿Existen vínculos afectivos entre ustedes?

7.5 ¿Cómo le expresa su afecto? ¿Y él o ella a usted?

7.6 ¿Cómo son las relaciones de usted con los familiares de la persona que cuida?

8. Ingresos o retribuciones:

8.1 ¿Qué cantidad aproximadamente de dinero le pagan a usted como resultado del trabajo que realiza? _____

8.2 ¿Considera ese monto adecuado para los esfuerzos, el tiempo empleado y el número de actividades que asume?

Sí _____ No _____

¿Por qué?

8.3 ¿Recibe otro tipo de incentivo por parte de sus empleadores?

Sí _____ No _____

8.4 ¿Cuáles? (almuerzo, merienda, estimulaciones en especie como ropa, aseos, productos alimenticios, electrodomésticos)

8.5 Otros, ¿cuáles?

8.6 ¿Obtiene usted otros ingresos además de los que recibe a cambio de esta actividad?

Sí _____ No _____

8.7 ¿A través de qué fuentes obtiene esos ingresos? Pensión, salario, remesas de familiares amigos, ayudas familiares, otras, ¿cuáles?

9. Condiciones de trabajo:

9.1 ¿Cómo puede usted caracterizar sus condiciones de trabajo? ¿Por qué?

9.2 ¿Cuenta con los medios necesarios para llevar a cabo todas las labores? (Dígase instrumentos, productos, útiles, etc.)

9.3 Estos son:

9.3.1 suministrados por el empleador

9.3.2 procedentes del algún proyecto

9.3.3 ambos

9.4 ¿En qué condiciones están los medios necesarios que Ud. necesita?

Buenas _____ Regulares _____ Malas _____

9.5 ¿Corre usted peligro o está en riesgo cuando realiza estas labores?

9.6 ¿De qué tipo?

Físicos _____

Biológicos _____

Mentales _____

9.7 ¿Cómo valora su estado de salud físico y mental en sentido general?

9.8 ¿Tiene algún padecimiento que limite su labor como cuidadora o cuidador?

10. Percepción del cuidador o de la cuidadora respecto a:

10.1 ¿Qué valor social le atribuye Ud. a su labor de cuidador/ra?

Mucho _____ Poco _____ Ninguno _____

¿Por qué?

10.2 ¿Cómo valora el trato que recibe de parte de la persona que cuida? ¿Por qué?

10.3 ¿Cómo valora el trato que recibe de parte de los familiares de la persona que cuida? Por qué?

10.4 ¿Qué importancia tiene este trabajo en el contexto contemporáneo?

10.5 ¿Cómo percibe el valor que la sociedad le otorga a la labor de cuidado?

10.6 ¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de este desempeño?

10.7 ¿Cuáles son sus proyectos futuros? (relacionados con su vida laboral)

10.8 ¿Algún otro aspecto que quiera agregar?

GUÍA DE ENTREVISTAS A PERSONAS CUIDADAS

1. Características sociodemográficas:

Lugar de nacimiento	Sexo	Edad	Color de la piel	Situación conyugal	Nivel de Escolaridad	Lugar de residencia

1.1 Padecimiento o motivo del cuidado.

2. De las siguientes actividades, ¿cuál (es) puede realizar sin ayuda de un cuidador/a?

Aseo (aseo matutino, cambio de culeros, baño)

Desplazarse

Alimentarse

Tomarse los medicamentos a horas establecidas

Asistir a actividades de rehabilitación

Curarse

Asistir a consultas médicas

Pasear, asistir a actividades culturales, comunitarias

Cocinar

Fregar

Sacudir

Limpiar

Lavar

Realizar compras

Otras, ¿cuáles?

3. ¿Desde cuándo ha necesitado de alguien que le cuide?

4. ¿Tiene alguna relación filial con la persona que le cuida?

5. ¿Qué otras personas se ocupan de su cuidado?

6. ¿Con quién se siente mejor cuidado?

7. En una escala del 1 al 10, ¿cómo evalúa el cuidado que recibe?

8. ¿Qué hace falta para llegar al 10?

9. ¿Qué espera recibir de la/s persona/s que lo cuida/n?

10. ¿Cómo usted puede contribuir a un mejor cuidado?

CUESTIONARIO PARA QUIENES CUIDAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Datos sociodemográficos

1. Características sociodemográficas de la persona entrevistada

Lugar de nacimiento	Sexo	Edad	Color de la piel	Situación conyugal	Nivel de Escolaridad terminado	Lugar de residencia	Profesión

2. Marque con una cruz al lado del parentesco o la relación afectiva con la/el joven:

Madre	<input type="checkbox"/>	Amiga/Amigo	<input type="checkbox"/>
Padre	<input type="checkbox"/>	Cuidador/a	<input type="checkbox"/>
Abuela/o	<input type="checkbox"/>	Otro ¿cuál?	<input type="checkbox"/>
Hermana/o	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

3. ¿Con cuántas personas convive la/el joven? (decir cantidad) _____

4. Marque la relación afectiva/ parentesco que tienen con ella/él.

Madre	<input type="checkbox"/>	Padrastro/ Madrastra	<input type="checkbox"/>
Padre	<input type="checkbox"/>	Tío/Tía	<input type="checkbox"/>
Abuela/o	<input type="checkbox"/>	Otros parientes	<input type="checkbox"/>
Hermana/o	<input type="checkbox"/>	Otros, ¿Cuáles?¿Cuántos?	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuánto tiempo lleva cuidando a la/el joven?

6. ¿Recibe algún tipo de ayuda para cuidarla/o? Sí _____ No _____

7. Si su respuesta es afirmativa, ¿paga usted por esa ayuda?

Sí _____ No _____

8. ¿Qué cursos/preparación ha recibido la/el joven luego de que terminó la Escuela Especial?

9. ¿La/el joven ha recibido ofertas de empleo una vez que terminó la Escuela Especial?

Sí _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, ¿cuál?

10. ¿Usted ha recibido preparación para tratarla/o? Sí _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, ¿cuál?

11. ¿Usted padece de alguna enfermedad? Sí _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, ¿cuál?

12. ¿Cuál ha sido su actividad laboral principal en el último año?

Trabajador/a estatal		Estudiante	
Trabajador/a cooperativo		Ama de casa	
Trabajador/a empresa mixta/ corporación o firma extranjera		Jubilado/ Pensionado (a)	
Trabajador/a por cuenta propia		Sin vínculo laboral	

13. ¿Cómo califica su situación económica actual?

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala

14. ¿A cuánto ascienden sus ingresos personales en moneda nacional al mes? (En moneda nacional)

Menos de 500	500-1000	1001-1500	15001-2000	Más de 2000

15. Marque la fuente principal de sus ingresos.

Salario		Ayuda familiar	
Remesas		Ingresos vinculado a lo que hago	
Pensión		Otra, ¿cuál?	

16. Marque en cada aspecto la respuesta que se adecue a su situación de vivienda.

Aspectos evaluados	Sí	No
Buena calidad constructiva de la vivienda.		
Existe un cuarto dormitorio para cada persona o pareja.		
Tiene acceso a servicios eléctricos, hidráulicos y sanitarios.		
Tienen efectos electrodomésticos básicos en el hogar (refrigerador, cocina, ventilador, lavadora, televisor).		

¿Desea agregar alguna otra información?

GUÍA DE OBSERVACIÓN

En los hogares donde se realiza el cuidado

Sobre la persona cuidada:

- Capacidad física y motora
- Capacidad mental
- Estado de salud (padecimientos crónicos y no crónicos)
- Condiciones de aseo personal y de vestuario

Sobre la persona que cuida:

- Capacidad física y motora
- Capacidad mental
- Estado de salud (padecimientos crónicos y no crónicos)
- Condiciones de aseo personal y de vestuario
- Habilidades para el cuidado
- Relaciones con la persona cuidada

Condiciones de la vivienda y hábitat:

- Condiciones de vivienda (techos, pisos, paredes, acceso a red de agua y alcantarillado, tipo de combustible que utiliza para cocinar).

Acceso y calidad de instrumentos de apoyo al cuidado:

- Silla de ruedas
- Cama foble
- Culeros desechables
- Colchón anti escaras
- Otros

En las instituciones donde se realiza el cuidado

Sobre las personas cuidadas:

- Capacidad física y motora
- Capacidad mental
- Estado de salud (padecimientos crónicos y no crónicos)
- Condiciones de aseo personal y de vestuario

Sobre las personas que cuidan:

- Capacidad física y motora
- Capacidad mental
- Estado de salud (padecimientos crónicos y no crónicos)
- Condiciones de aseo personal y de vestuario
- Habilidades para el cuidado
- Relaciones con la persona cuidada

Condiciones de la institución:

- Infraestructura
 - techos, pisos, paredes, acceso a red de agua y alcantarillado
 - rampas o vías de acceso
 - tipo de combustible que utiliza para cocinar
- cantidad, calidad y variedad del alimento para las personas cuidadas
- servicios de salud que se brindan en la institución
- actividades culturales y de entretenimiento

Acceso y calidad de instrumentos de apoyo al cuidado:

- Silla de ruedas
- Cama foble
- Culeros desechables
- Colchón anti escaras
- Otros

Además de los instrumentos citados se sugiere revisar:

1. Caja de Herramientas de la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura.
2. Marcadores de Género FAO.
3. Guía para el análisis y el monitoreo de la equidad de género en las políticas de salud (OPM).
4. Rojas, A. V., & Siles, J. (2014). *Guía sobre Género y Energía para capacitadoras (es) y gestoras (es) de políticas públicas y proyectos*. Montreal: ENERGIA, OLADE y UICN.
5. Identificación de intereses locales desde la perspectiva de la población: grupos focales (María Isabel Romero y Carmen Nora Hernández) En: Colectivo de Autores (2020). *Cataurito de herramientas para el desarrollo local*. CEDEL
6. Campaña de sensibilización "Reconocer y revalorar el trabajo de cuidados".

CONCLUSIONES

El desarrollo social inclusivo, como meta y como práctica política, deberá pasar por la generación de mecanismos que favorezcan su implementación. La presente Guía es uno de esos instrumentos que incluye la dimensión de género en su análisis relacional y que trasciende la visión dicotómica mujer-hombre o que solo se centra en la primera.

No podría aspirarse al desarrollo sin los aportes de las personas, reconociendo sus puntos de partida, así como sus fortalezas y potenciando sus capacidades para que logren aportar al mismo.

Se espera que la presente Guía pueda ser utilizada por quienes hacen política y por quienes apoyan estos procesos. Su adaptación y mejoramiento está sujeto, sin duda, a la práctica crítica que enriquecerá su poder explicativo y metodológico. Sirva como incentivo para su implementación estas palabras. Esperamos una retroalimentación de quienes la utilicen.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Identidad de género: se incluyen las formas específicas de pensar, sentir y actuar que definen los roles que desempeñarán a lo largo de su vida. Son elementos que singularizan a los individuos y los hacen específicos, distintos, o por el contrario, semejantes a otros. Por lo general, toman como referente el modo en que el ser hombre o mujer se prescribe socialmente por la combinación de rol y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por ella misma.

Si bien casi siempre tenemos claro las identidades de género que hacen referencia a lo masculino o a lo femenino, existen otras que no caben dentro de esa forma de incluirse en el mundo. Por lo general, identificamos con más facilidad a las personas que son cisgénero, es decir, aquellas donde coincide el sexo biológico y su identidad de género, independientemente de sus preferencias sexuales (heterosexuales, homosexuales o bisexuales), llamadas identidad femenina y masculina. También se pueden identificar las personas transgénero como aquellas donde no coincide el sexo biológico y su identidad de género, independientemente de sus preferencias sexuales. Dentro de este grupo se encuentran las personas transexuales, aquellas personas transgénero que desean (o proceden a) modificar su cuerpo mediante métodos hormonales o quirúrgicos, para hacerlo coincidir lo más posible con su identidad de género. Además, se pueden identificar aquellas personas en el grupo llamado “Tercer género o no binarios”, donde se incluyen aquellas que no se identifican con un género binario.

Las personas que no asumen las normas heterosexuales, ya sea en su orientación sexual o en su identidad de género se les llama también *personas no heteronormativas*.

Roles de género: responden a las funciones sociales asignadas y/o asumidas según su sexo; por tanto, responden al comportamiento socialmente esperado de parte de un individuo que ocupa un lugar particular en la sociedad. Estos roles pueden ser productivos, reproductivos –aquellos que tienen que ver con la reproducción de la vida, a escala familiar principalmente- y de Gestión Comunal, relacionado con actividades que gestionan la vida a nivel comunitario.

Estereotipos de género: responden a creencias rígidas, prefijadas, simplificadas y fuertemente asumidas acerca de lo que significa ser hombre o mujer, lo cual conduce a la bipolaridad o dicotomías. Constituyen representaciones mentales o esquemas de conocimiento colectivos acerca de la conducta habitual de acuerdo a los roles de género.

Brecha de género: se identifica una cuando se compara el acceso a recursos que empoderan y el desempeño real de mujeres, hombres y grupos con identidades no binarias en una esfera social, organización, tecnología, infraestructura, proceso, estado o situación en un momento dado, respecto a uno o más puntos de referencias seleccionados, que pueden ser ámbitos (internacional, nacional, regional, local), grupos (grupo de hombres, de mujeres, de identidades no binarias) o respecto a tiempos pasados; y esta diferencia se mantiene en el tiempo.

Desarrollo local inclusivo: Proceso esencialmente endógeno, participativo, innovador, y de articulación de intereses entre actores, territorios y escalas (comunitaria, municipal, provincial y sectorial o nacional). Se sustenta en el liderazgo de los gobiernos territoriales que incorporan de forma efectiva y equitativa a diversas personas y grupos en la co-decisión y co-gestión de estrategias de desarrollo, dirigidas desde la gestión del conocimiento, la innovación y el fomento de proyectos, donde se articulan mecanismos productivos, redistributivos y de reconocimiento. Ello genera transformaciones económico-productivas, socioculturales, ambientales e institucionales como la humanización y dignificación de las personas; la eliminación de desigualdades y segmentaciones socio-espaciales; el aumento de la calidad de vida, entre otros (Política para Impulsar el Desarrollo Territorial y Zabala, et. al. 2018, p.107).

En esta Guía se aluden diversos instrumentos de recogida de información que se explican de manera breve a continuación:

Observación: Percepción y registro de las situaciones, comportamientos y acciones sociales que acontecen espontáneamente en un contexto específico o son provocadas por el investigador. Entre sus características se encuentran: sistematicidad, intencionalidad, planificación y no manipulación por parte de los observadores.

Entrevistas: Es una conversación, entre dos o más personas, de las cuales una es el/la entrevistador/a, y que tiene una finalidad que define el carácter de la entrevista, generalmente la obtención de información.

Cuestionarios: Sistema o conjunto de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación. Puede servir de guía para el desarrollo de las entrevistas, ser administrado por el/la investigador/a o ser autoadministrado.

Encuesta: Cuestionario aplicado por escrito y aplicado de forma masiva a grupos de población, en algunos casos previamente selec-

cionados mediante muestreo.

Escalas: Técnicas que permiten convertir una serie de hechos cualitativos (atributos, propiedades, acontecimientos) en una serie cuantitativa (variables), mediante el ordenamiento de una serie de características o hechos a lo largo de un continuo.

Grupos focales: Discusión sobre un determinado tema, en un grupo homogéneo y pequeño de personas, conducida por un moderador. También son conocidos como grupos de discusión o grupos de enfoque.

Triangulación: Procedimiento que incrementa la validez y confiabilidad del estudio, mediante la utilización de diferentes fuentes de información, técnicas e informantes y el análisis de su correspondencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermejo, J. C., Villacieros, M., & Hassoun, H. (2017). Diseño y validación de dos escalas de medida de sobrecarga y necesidad de apoyo profesional para cuidadores formales e informales. En *Gerokomos* 28 (págs. 116-120).
- Echevarría, D. (2013). Procesos de reajuste en Cuba y su impacto en el empleo femenino: entre dos siglos y repetidas desigualdades. En O. E. Pérez, & R. Torres Pérez, *Miradas a la Economía Cubana: entre la eficiencia económica y la equidad social* (págs. 129-146). La Habana: Caminos.
- Rosales , S., & Esquenazi, A. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. Vol. 5, No. 1, enero-abril*, 76-90.

DATOS DE LA AUTORA

Dayma Echevarría León. Licenciada en Sociología (1996), Máster en Procesos Gerenciales (2000), Doctora en Ciencias Sociológicas (2008), por la Universidad de La Habana. Profesora titular en el Centro de Estudios de la Economía Cubana. Autora de más de 30 artículos científicos sobre temas de género, empleo y poder, así como sobre procesos de transformaciones económicas y su impacto en la participación y en la equidad.

ISBN: 978-959-7269-09-0



9 789597 269090