



CASO DE ESTUDIO

Organización 2

Integrando la perspectiva de género en organizaciones de la sociedad civil en México

**GENDER
KNOWLEDGE
LAB**

 **pro mujer**

 **W.K.
KELLOGG
FOUNDATION**

ÍNDICE

Introducción	01
Contexto	01
Situación de las Mujeres Indígenas en México	02
Acerca de la Organización	02
Metodología de la Asistencia Técnica	03
Desafío y Resultados del Diagnóstico	04
Plan de Acción y Soluciones	06
Resultados de la Asistencia Técnica	07
Lecciones Aprendidas	08
Conclusión	09



INTRODUCCIÓN

La Fundación W.K. Kellogg es un aliado estratégico de Pro Mujer en la promoción de las iniciativas para apoyar y reconocer el rol de las mujeres indígenas y rurales en el desarrollo y bienestar de sus comunidades. En el marco del trabajo conjunto entre la Fundación W.K. Kellogg y Pro Mujer, **se lanzó un proyecto piloto para el empoderamiento económico de mujeres indígenas y rurales en el sureste de México. Uno de los componentes de este proyecto consistió en una Asistencia Técnica para la transversalización de la perspectiva de género en dos organizaciones de la sociedad civil que operan en los estados de Chiapas y Yucatán y que trabajan con distintos pueblos indígenas.**

El **Gender Knowledge Lab (GKL)** de Pro Mujer realizó la Asistencia Técnica que consistió en un Diagnóstico de Género y un Plan de Acción, que incluyó trabajar de manera personalizada con cada organización en tres áreas estratégicas:

-  **i) la alineación de las organizaciones con la perspectiva de género,**
-  **ii) la integración de la perspectiva de género en el área de proyectos y**
-  **iii) el diseño de una guía para elaborar un protocolo de prevención y atención de violencia basada en género,** todo ello, para que las organización pueda fortalecer y profundizar los procesos para promover una mayor igualdad de género, tanto a lo interno como externo y así ser un catalizador de la importante labor que realizan a favor de las mujeres indígenas de México. Este caso de estudio sintetiza el proceso y los resultados de la Asistencia Técnica realizada en una de las organizaciones.

CONTEXTO

La región sureste de México es hogar **de numerosos pueblos originarios, como los mayas, tzeltales, tzotziles, mixtecos, zapotecos** y muchos otros, esta región presenta una profunda herencia cultural arraigada en sus tradiciones, idiomas y formas de vida únicas. Los grupos indígenas han contribuido significativamente a la identidad e historia de la región, preservando su patrimonio ancestral y participando en la conservación de sus tierras y recursos naturales. Sin embargo, también **enfrentan desafíos relacionados con el acceso a servicios básicos, discriminación y marginación socioeconómica.** Las mujeres juegan **un papel fundamental en la estructura social y económica de sus comunidades,** demostrando aplicación sensible y asertiva de conocimientos, resiliencia, liderazgos transformadores para la toma de decisiones y la herencia de valores y cultura. A pesar de estos avances, **se enfrentan a desigualdades de género, violencias y limitaciones en su participación política y económica,** lo que resalta la importancia de continuar trabajando hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en esta región del país.

¹ Para fines de la publicación de este caso, mantenemos la anonimidad de la organización con la que se llevó a cabo el proceso de Asistencia Técnica. Sin embargo, alentamos a otras organizaciones a tomar las lecciones aprendidas para aplicarlas.



SITUACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN MÉXICO



En México habitan poco más de **6 millones de mujeres indígenas, una de 10 mujeres en el país es indígena** (CNDH, 2022).



El **25%** de la población femenina analfabeta de México se concentra el sureste de México: **Chiapas, Oaxaca, Tabasco, Yucatán, Campeche** (INEGI, 2020).



La tasa promedio de **participación económica** de las mujeres en la región es de **42.38%** (INEGI, 2021).



La **informalidad promedio** de las mujeres en Oaxaca, Chiapas, Tabasco, Yucatán y Campeche es de **67.11%** (INEGI, 2021).

ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN



Organización que **trabaja con proyectos de desarrollo comunitario en áreas rurales con población predominantemente indígena y en condición de pobreza extrema.**



La organización trabaja en diferentes estados de México, a través de un modelo participativo e incluyente que atiende a más de **30,000 personas de diferentes grupos indígenas.**



Los tres pilares bajo los que opera esta institución son:

- 01.** Organización comunitaria.
- 02.** Fortalecimiento de capacidades.
- 03.** Intercambio de conocimientos.

Estos pilares que se implementan a nivel local, a través de procesos participativos para mejorar las condiciones de vida de las personas con las que trabajan.



METODOLOGÍA DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

Con el objetivo de contribuir al cierre de las brechas de desigualdad de género identificadas al interno de la organización, se llevó a cabo una asistencia técnica con la siguiente metodología:



FASE DE DIAGNÓSTICO:

El proceso de diagnóstico incluyó:

-  Revisión de políticas internas
-  Encuesta anónima a todo el equipo de la organización
-  Entrevistas en profundidad con personas en cargos de liderazgo
-  Revisión de los proyectos de la organización

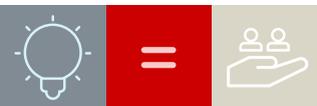
Con base en los resultados del diagnóstico, se identificaron las áreas de oportunidad para cada uno de los indicadores del diagnóstico y se diseñó un Plan de Acción que incluye, entre otros aspectos, las actividades para operacionalizar los resultados y los indicadores de monitoreo para dar seguimiento en la implementación.



FASE DE DISEÑO Y EJECUCIÓN DE SOLUCIONES:

En conjunto con el Equipo Directivo de la Organización, se definieron tres áreas de acción prioritarias a ser abordadas durante el mes de duración de la Asistencia Técnica. El equipo del GKL diseñó y puso en práctica las soluciones para las áreas estratégicas enfocadas en la

-  **i) Alineación de la organización con la perspectiva de género,**
-  **ii) la Integración de la Perspectiva de género en los Proyectos de la organización**
-  **iii) la atención de la violencia y discriminación en el ámbito laboral. Aunado a esto la organización, solicitó incluir un área de acción adicional, iv) la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión del talento humano**



DESAFÍOS Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Se identificaron los siguientes desafíos:



NECESIDAD DE INSTITUCIONALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN.

A partir del diagnóstico, se encontró que la igualdad de género se percibe como un pilar dentro de la organización, particularmente desde que llegaron nuevos liderazgos. Sin embargo, el clima organizacional muestra la necesidad de **institucionalizar la perspectiva de género a través de políticas y procesos específicos**. El interés por promover la igualdad de género existe, **pero es necesario institucionalizar las acciones y realizar el proceso de manera sistemática**.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES NO ESTÁ TRANSVERSALIZADA EN TODOS LOS EQUIPOS DE LA ORGANIZACIÓN.

A pesar de que se identificó que existe igualdad de oportunidades, **el reto se encuentra en el alcance de las políticas para la igualdad de género, en la gestión del talento humano** y principalmente para los cargos de técnicos/técnicas comunitarias. Existe igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en el personal de oficinas centrales, pero en el personal trabajando con las comunidades en el terreno las cargas de trabajo son elevadas y existen dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, no existen horarios laborales claros y hay una falta de una política de corresponsabilidad de trabajo y familia.



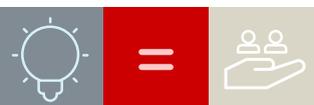
DISTINTOS NIVELES DE SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN.

Se percibió un amplio compromiso por parte de las personas en cargos de liderazgo en estos temas, así como oportunidades de mejora en materia de igualdad de género en el patronato. Se observó que existe un mayor compromiso en las oficinas centrales que en los equipos de trabajo en campo, **por lo que es necesario fortalecer y homologar las capacidades de todo el personal en materia de igualdad de género**.



VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

Se identificaron nueve casos de violencia y discriminación, predominando la violencia psicológica y machista. Se identificó un caso de violencia sexual.



PLAN DE ACCIÓN Y SOLUCIONES

Tomando como base los resultados del diagnóstico, se acordó un plan de acción con la organización para implementar soluciones a los desafíos encontrados. Se optó por abordar tres prioridades estratégicas. A continuación, se detallan las áreas prioritarias, así como las soluciones implementadas.

ALINEACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.



A pesar de que existe compromiso e interés con la igualdad de género, desde la dirección de la organización, se identificaron algunos retos para materializar este compromiso, por ejemplo, es necesario un **plan de capacitación en tema de igualdad de género, la creación de políticas de igualdad de género, acuerdos y compromisos para la flexibilidad laboral y una estrategia integral para la institucionalización de la perspectiva de género.**

SOLUCIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN AL EQUIPO.

Como punto de partida para comenzar a transversalizar la perspectiva de género en la organización y tomando en cuenta las necesidades de los equipos, se realizaron **dos sesiones de capacitación, una de ellas se realizó de forma presencial con el equipo de liderazgo de la organización**, participaron 20 personas, 10 de ellas mujeres pertenecientes a las áreas de recursos humanos, proyectos, administración y finanzas. En esta capacitación, las facilitadoras impartieron conceptos teóricos sobre sesgos de género, igualdad de género, diferencias entre equidad e igualdad, diferencias entre clima y cultura organizacional, violencia en espacios laborales y estrategias para promover una cultura laboral incluyente. Además, se promovió el dialogo abierto para provocar la reflexión y apropiación de conocimientos.

Finalmente, se realizaron dos talleres de co-creación, en los que participaron en promedio 20 personas de 3 estados del país: Campeche, Chiapas, Oaxaca, San Luis Potosí y Veracruz. En estos talleres se incluyeron algunos conceptos sobre transversalización de la perspectiva de género, análisis de género y construcción de indicadores de género.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN.



Se identificó que el personal tiene capacidades fortalecidas en materia de género y realiza esfuerzos por incluir dicho enfoque en los proyectos. Sin embargo, **la falta de herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en proyectos y programas de manera institucionalizada con guías y procesos para incorporarla, lleva a que sean prácticas atomizadas, generando frustración personas del equipo.**

SOLUCIÓN: GUÍA PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN.

A partir de los talleres de co-creación, que contaron con la participación de los equipos operativos y encargados del diseño e implementación de proyectos, se elaboró una **Guía que permitirá a los equipos integrar de manera sistemática, sencilla y rigurosa la perspectiva de género en los proyectos que realizan.**

PLAN DE ACCIÓN Y SOLUCIONES

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.



Debido a las dinámicas encontradas en la organización, y la necesidad de fortalecer las normativas internas para prevenir y eliminar la violencia basada en género y la discriminación en el espacio laboral, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

SOLUCIÓN: GUÍA PARA UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.

Con el propósito de generar capacidades internas para que las organizaciones puedan contar con un mecanismo formal para la prevención y la atención de la violencia basada en género, se diseñó una guía que contiene los elementos clave para que la organización puede utilizar para desarrollar su propio un Protocolo de Prevención y Atención de Violencia basada en género.

SOLUCIÓN: GUÍA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Adicionalmente, la organización solicitó recomendaciones **para incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional, así como en las estrategias para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal.** Para ello se desarrolló una guía con lineamientos y recomendaciones para que la organización pueda integrar a sus procesos existentes.

RESULTADOS DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

La organización cuenta ahora con una serie de recursos, herramientas y capacidades instaladas en sus equipos que permitirán una más integral y robusta perspectiva de género en su lógica de trabajo, específicamente:



Diagnóstico de igualdad de género



Sensibilización en temas de igualdad de género.



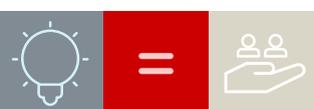
Guía metodológica para garantizar la incorporación de la perspectiva de género y el cierre de brechas.



Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y atención de las violencias laborales.



Guía para integrar la perspectiva de género en la gestión del talento humano.





LECCIONES APRENDIDAS

01.

El **compromiso claro de la dirección de la organización** con la asistencia técnica facilitó el compromiso, el acceso a la información y la participación del resto del equipo.

02.

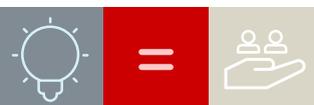
La encuesta **anónima permitió conocer de forma transparente las percepciones del equipo en cuanto a la igualdad de género en la cultura organizacional**. Fue un insumo de suma importancia para **poder conocer de forma detallada los desafíos que la organización enfrenta**, por ejemplo, la necesidad de la institucionalización de marcos normativos para la igualdad de género.

03.

En los procesos de capacitación y talleres de co-creación se percibieron resistencias por parte de algunas personas participantes para la incorporación de la perspectiva de género, por lo que fue necesario hacer énfasis en la necesidad de identificar las propias conductas y creencias que permitieron desigualdades de género dentro de la organización, casos de violencia de género, y que tienen impactos en el clima y cultura laboral.

04.

Es importante contar con **mecanismos de retroalimentación y gestión de expectativas** sobre las capacitaciones y el proceso completo de asistencia técnica, capacitaciones y talleres de co-creación.





CONCLUSIÓN

El Plan de Acción llevado a cabo para incorporar la perspectiva de género en la organización, tanto en lo interno como externo, proporcionó **elementos para el análisis y la generación de estrategias integrales y congruentes con los objetivos de la organización**, en un período de tiempo acotado. El análisis, interacción e intervención del GKL en este tiempo generaron las condiciones propicias para identificar oportunidades, generar espacios para la creación de herramientas para incorporar en la organización y fortalecer las capacidades ya existentes en los equipos y culturalmente aceptadas por la organización.

El compromiso de la organización para gestionar y promover los procesos de capacitación y co-creación, fueron un paso clave para conocer de forma más detallada las necesidades y avances de la organización en materia de igualdad de género dentro de su cultura, sus procesos y definir las necesidades para el **fortalecimiento de capacidades, de marcos normativos y de institucionalización de acciones**.

A través de este primer acercamiento Pro Mujer y el GKL buscan que las herramientas diseñadas sean implementadas e institucionalizadas y que sean un punto de partida en el recorrido de la organización en favor de la igualdad de género.

