

PLAN DE ACCIÓN
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
PATRIMONIO CULTURAL
ESCUELA TALLER DE SUCHITOTO



PLAN DE ACCIÓN
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
PATRIMONIO
CULTURAL
ESCUELA TALLER DE SUCHITOTO

PROYECTO "FORTALECIMIENTO DE LA APLICACIÓN
DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS"
ISDEMU / AECI

Se autoriza la reproducción del texto de esta publicación cuando se haga con fines no comerciales, prohibiéndose su reproducción total o parcial cuando se haga con fines comerciales, sin la autorización del ISDEMU y la AECI.

Presidenta de la Junta Directiva del ISDEMU:
Sra. Ana Ligia Mixco de Saca

Directora Ejecutiva del ISDEMU
Lcda. Zoila de Innocenti

Dirección y Coordinación:
Roberto Aguilar, Responsable de Cooperación Externa de ISDEMU
África Sanchis, Responsable de Género de AECI
Ana María Minero, Coordinadora del Área de Comunicación y Cultura de la PNM, ISDEMU
Aida Escamilla, Enlace Oficial de la PNM en CONCULTURA

Consultora:
Ada Erlyn Méndez

Colaboración y Participación de las siguientes organizaciones e instituciones:
Alcaldía Municipal de Suchitoto, CONCULTURA, Escuela Taller de Suchitoto, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Asociación para el Desarrollo de la Mujer (APDM), y Agencia Española de Cooperación Internacional.

Ilustraciones internas y portada: ISDEMU / AECI
Diseño, diagramación e impresión: ASA Posters, S.A. de C.V.

Tabla de Contenido

I. ANTECEDENTES	7
II. CONTEXTO	9
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Primera Jornada	14
3.2 Segunda jornada	15
3.3 Tercera jornada	15
3.4 Cuarta jornada	16
3.5 Quinta jornada	16
IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	17
V. INTERVENCIÓN	21
5.1. Objetivo General	21
5.2. Objetivos específicos	21
5.3. Resultados	21
5.4 Actividades	22
5.5 Acciones positivas de género dispuestas en el Plan de Acción	25
5.6 Hipótesis a los diferentes niveles	26
VI. ARREGLOS DE EJECUCIÓN	29
VII. VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD	33
7.1 Factores de viabilidad	33
7.2 Medidas hacia la sostenibilidad	34
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
IX. PLAN DE TRABAJO	36
X. MATRIZ DE MARCO LÓGICO	41
ANEXOS:	47
Anexo I GLOSARIO DEL GÉNERO	49
Anexo II GUÍAS DE TRABAJO DE LOS TALLERES DE PLANIFICACIÓN	57

GLOSARIO DE SIGLAS

AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional.
CONCULTURA	Consejo Nacional para la Cultura y el Arte.
ETS	Escuela Taller de Suchitoto.
IDH	Informe de Desarrollo Humano.
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OTC AECI	Oficina Técnica de Cooperación de la AECI.
PNM	Política Nacional de la Mujer.
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
TdR	Términos de Referencia.

I. Antecedentes

El proyecto de la Escuela Taller de Suchitoto (ETS) forma parte del Programa de Patrimonio Cultural de la Cooperación Española y busca fortalecer la conservación y gestión del patrimonio cultural, como instrumento eficaz para el desarrollo humano, económico y cultural de El Salvador.

El Proyecto responde al objetivo específico de contribuir al desarrollo local, sostenible y con equidad de Suchitoto y su área de influencia, a través de la formación técnica ocupacional de jóvenes de escasos recursos económicos en riesgo de exclusión socio-laboral, en oficios relacionados con la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial del Conjunto Histórico de Suchitoto.

Las Instituciones salvadoreñas que participan en el proyecto de la ETS son la Alcaldía Municipal de Suchitoto y el Consejo Nacional para la Cultura y el Arte (CONCULTURA), junto con la Agencia Española de Cooperación Internacional que apoya técnica y financieramente la iniciativa dentro del Programa de Patrimonio Cultural.

A su vez, la ETS cuenta con el apoyo del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), para su fortalecimiento y consolidación como referente nacional dentro del Sistema Nacional de Formación Profesional en oficios relacionados con la conservación y restauración del Patrimonio Cultural.

El proyecto de la ETS, en su actual etapa (ETS-III), inició en octubre de 2003 y está previsto clausurar en octubre 2005.

Paralelamente, y como parte de los esfuerzos por apoyar el accionar de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, la Agencia Española de Cooperación Internacional, en conjunto con el Instituto salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), desarrolla el Programa de Género 2003-2005, cuyo contenido se basa en las estrategias del Plan de acción del ISDEMU para el período 2000-2004 en la línea de fortalecimiento institucional.

El Programa de Género AECI / ISDEMU realiza el fortalecimiento institucional como su componente principal, estando integrado a su vez por tres sub componentes: formación / capacitación del recurso humano de las instituciones encargadas de la Política Nacional de la Mujer, y de las personas responsables de los programas y proyectos establecidos en la Vª Comisión Mixta Hispano-Salvadoreña; acciones positivas; y promoción de políticas públicas con enfoque de género.

En cuanto al subcomponente de acciones positivas, se ha considerado la selección de proyectos que coincidan con los sectores de cooperación identificados como prioritarios por la Vª Comisión Mixta Hispano salvadoreña. Es así como se ha elegido al Proyecto de Escuelas Taller para el ejercicio de introducción de acciones positivas hacia la equidad de género.

En el mes de marzo de 2004 se inició la formulación participativa del Plan de Acción de Género de la Escuela Taller de Suchitoto (ETS), con apoyo de una consultoría para la facilitación del proceso. Los insumos fueron obtenidos de cinco jornadas:

- validación de la lógica de intervención
- identificación de actividades
- bosquejo de la organización para la ejecución
- diseño de indicadores
- y finalmente, una jornada técnica de validación del borrador del documento y de la matriz lógica

El proceso llevado a cabo, y su resultado, la elaboración de un plan de acción para la equidad de género en la ETS, ha sido posible gracias a la participación activa de las y los aprendices y personal de la ETS, Alcaldía Municipal de Suchitoto, CONCULTURA, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, el INSAFORP, y las personas responsables de patrimonio y género de la AECI.

II. Contexto

La Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), en sus áreas de Educación y Capacitación , y Mujer y Economía, señaló objetivos estratégicos referidos a la formación laboral. Uno de sus planteamientos hace referencia al aumento del acceso de las mujeres en la formación profesional, y una de las medidas al aumento en la capacitación técnica, entre estos los oficios, a fin de ampliar las oportunidades de generación de ingresos de las mujeres. En el Área de Mujer y Economía se estableció eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, y entre las medidas se señalaba la eliminación de las prácticas discriminatorias por parte de los empleadores; la aplicación de programas de empleo equitativo y acción positiva en los sectores público y privado; y aplicar el principio de la remuneración igual ¹.

Entre los instrumentos internacionales, también es importante mencionar que El Salvador ha ratificado dos convenios importantes en materia de empleo: el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, en julio de 1994, y el convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en octubre de 2003.

Entre los instrumentos internacionales, también es importante mencionar que El Salvador ha ratificado dos convenios importantes en materia de empleo: el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, en julio de 1994, y el convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en octubre de 2003.

En cuanto a la política pública, el país cuenta con la Política Nacional de la Mujer que desde su primer plan de acción, formulado en 1996, retomó las áreas de especial interés de la Plataforma de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) . El objetivo estratégico 4.4 del Area de Trabajo del la PNM marca la necesidad de “promover el acceso y la permanencia de la mujer

¹ Naciones Unidas. Declaración y Plataforma deAcción de Beijing. 2002.

en programas de formación profesional para facilitar su inserción al mercado laboral en igualdad de oportunidades”.²

Entre las medidas correspondientes se menciona:

- Promover la creación de proyectos especiales de formación profesional en oficios tradicionales y no tradicionales con el objeto de potenciar la inserción laboral de la mujer salvadoreña (Ac. 4.4.1);
- divulgar permanentemente los programas de formación profesional a través de medios de comunicación masivos alternativos, incentivando la participación de mujeres a capacitarse en oficios tradicionales y no tradicionales (Ac. 4.4.3);
- ejecutar programas de capacitación sobre enfoque de género, dirigidos a personal técnico de INSAFORP, instructores, instructoras, coordinadores y coordinadoras de los centros acreditados por dicha institución.

En otro marco de consideraciones, la situación salvadoreña puede ilustrarse con los datos sobre desarrollo humano. Según el Informe de Desarrollo Humano 2003 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en El Salvador, el IDH observó una tendencia a mejorar desde 1999, y se ubicó en 2002 en la posición 105 entre 175 países (IDH de 0.719), con lo cual se mantiene en el estrato de países con desarrollo humano medio³. Al interior del país, San Salvador y La Libertad ocupan los primeros lugares, en tanto que Morazán y Cabañas se encuentran en los últimos lugares, lo que ilustra en buena medida la brecha urbano-rural en términos de acceso a los beneficios del desarrollo.

En cuanto al Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), si bien al igual que el IDH experimentó una mejoría desde 1999 al 2002 (de 0.699 a 0.720) la desagregación de sus componentes refleja las desigualdades de género al interior del país. El Cuaderno de Género de PNUD señala que las brechas más notorias entre hombres y mujeres se producen en el área del ingreso y que, como promedio nacional, el PIB per cápita nacional representa 2.2 veces el

² ISDEMU. Plan de Acción de la Política Nacional de la Mujer, 2000-2004.

³ PNUD. Informe de Desarrollo Humano, El Salvador 2003.

percibido por las mujeres ⁴, relación que se vuelve mayor si se le incorpora el elemento de ruralidad.

En lo que respecta al mercado laboral, la misma fuente señala, entre otros aspectos que:

- la segmentación de género del mercado laboral sigue presente: las ramas de actividad típicamente masculinas siguen siendo la agricultura, la construcción, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, con una participación femenina del 10% ; en tanto que las ramas típicamente femeninas son los servicios domésticos, servicios comunitarios y de salud, hoteles, restaurantes, enseñanza y el comercio.
- el salario promedio percibido por las mujeres representó el 75.9% del percibido por los hombres en el 2002.
- el principio de igual remuneración por igual trabajo no es aplicable en la mayoría de categorías ocupacionales. Así, en las categorías de artesanos y operarios, y operadores de instrumentos y maquinarias, la remuneración femenina apenas llega a alcanzar un 60% de la remuneración masculina.

⁴ PNUD. Cuadernos sobre Desarrollo Humano: Género. Marzo 2003.

III. Metodología

El Plan de Acción de Género de la Escuela Taller de Suchitoto fue el resultado de un proceso de planificación participativa desarrollado a través de cinco jornadas de trabajo: tres talleres de recolección de insumos y dos reuniones de validación técnica. En el proceso, se obtuvo la



participación de unas 20 personas (50% mujeres y 50% hombres) entre estas: la dirección, personal técnico, administrativo y aprendiz de la ETS, la coordinadora de Área de Cultura del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU); la jefa de la Coordinación de Zonas Patrimoniales y Sitios Históricos como coordinadora técnica de CONCULTURA para la Escuela Taller; la enlace institucional de CONCULTURA para la PNM; la responsable de Género y el Coordinador del Programa de Patrimonio Cultural de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI); la responsable técnica del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) para la ETS y la representante de la Alcaldía Municipal de Suchitoto en el área de la mujer.

Las jornadas de recolección de insumos duraron 6 horas efectivas y se llevaron a cabo bajo la metodología del Marco Lógico, que en sí misma exige la participación activa de toda las personas asistentes. Por tanto, los productos de cada taller resultaron de trabajos en grupo y plenarios, durante los cuales se hizo uso de técnicas de animación grupal, en especial del METAPLAN. En tanto que las reuniones técnicas de validación se extendieron por un máximo de cuatro horas y sólo contó con representantes institucionales (AECI, ISDEMU, CONCULTURA, ETS).

Es importante recalcar que cada jornada exigió una parte dedicada a la exposición de conceptos asociados a los tema a trabajar, tratando en todo momento de utilizar preguntas generadoras, sinónimos y diálogo, a fin de que las personas asimilaran los conceptos y la metodología de trabajo. Se utilizó una serie de guías para trabajos grupales, según cada producto a obtener. Estas se exponen en los anexos del documento.

3.1 Primera Jornada

La primera jornada tuvo como propósito la validación de la Lógica de Intervención del proyecto de la ETS como punto de partida para el plan de acción de género. Para lograrlo, se procedió a realizar el análisis de los problemas enfrentados por la ETS, y se hizo una validación de los objetivos, tomando como referencia el proyecto de patrimonio cultural de la AECl.

Como introducción al tema, la facilitadora expuso los conceptos básicos de la planificación operativa, resaltando en esta parte el concepto de problema focal desde el enfoque de marco lógico con perspectiva de género, así como la forma de analizar un problema estableciendo las relaciones de causa-efecto. Se ejemplificó con



un pequeño árbol de problemas. Luego se explicó los conceptos de objetivos y resultados, auxiliándose de un esquema de matriz lógica. Otro concepto introducido fue el de la “lógica en cascada” para que las personas participantes ubicaran el plan de la ETS en un contexto más amplio y que al mismo tiempo visualizaran la relación (engranaje) que hay que mantener desde el proyecto de patrimonio, pasando por el proyecto de la escuela Taller y llegando hasta los planes operativos anuales.

Luego, se procedió a la validación de objetivos y a la identificación de resultados, conformando grupos a los que se proporcionó una guía de trabajo para que validaran o reformularan los objetivos de la ETS a partir de los resultados del proyecto de la Escuela Taller, y que al mismo tiempo esbozaran los resultados que la ETS debería garantizar para alcanzarlos. La guía incluyó preguntas clave para validar los enunciados desde el enfoque de equidad de género.

Como actividad post-jornada, provino la elaboración de matrices lógicas por objetivo por parte de la facilitadora y la Responsable de género de la AECl, que serían la base de trabajo de las jornadas subsiguientes.

3.2 Segunda jornada

Esta jornada tuvo como finalidad la elaboración del plan de acción de la ETS, a partir de los objetivos y los resultados diseñados en la primera jornada. Primero, se procedió a la validación del enunciado de los objetivos, así como de los resultados. Luego se identificaron los factores externos para cada nivel de la matriz lógica. Y finalmente los grupos de trabajo elaboraron una propuesta de plan de acción por cada uno de los resultados.



El contenido de la segunda jornada se resumió en los esquemas de matrices lógicas por objetivo y propuestas de planes de acción por resultado que incluyeron: actividades clave, responsables, recursos y tiempos de ejecución.

3.3 Tercera jornada

En este taller, se pretendió identificar los mecanismos de organización para la ejecución del Plan de Acción de Género.

Para esto, se hizo una devolución de las matrices lógicas corregidas a partir de la segunda jornada, y un llenado de los esquemas de plan de acción en las actividades adicionales.

Luego, en un ejercicio de grupos, las personas participantes procedieron a identificar las áreas más cargadas de trabajo, según las responsabilidades asignadas en el plan de acción por resultados. Se conformaron dos grupos que trabajaron con un esquema de organigrama matricial, lo que les permitió aportar recomendaciones acerca de los cambios organizativos o en la división del trabajo que habría que operar en la ETS, a fin de que el plan operativo elaborado sea viable.

3.4 Cuarta jornada

Se trató de una jornada técnica de diseño de indicadores de los niveles de la lógica de intervención. Como paso previo, se proporcionó elementos sobre conceptos y tipologías de indicadores.



3.5 Quinta jornada

Consistió en otra reunión técnica para revisar la propuesta de documento final de plan de acción 5, enfatizando en la coherencia de la matriz lógica, los factores de viabilidad y de sostenibilidad, y los arreglos de ejecución que habría que operar como requisito indispensable para la viabilidad del plan.

⁵ Después de la jornada de validación, se recibieron observaciones adicionales por parte de Ana María Minero, de ISDEMU; Marlon Figueroa, de la ETS; y de Africa Sanchis y José Luis Cabezas, ambos de la AECl.

IV. Análisis de la Situación

En una fase previa de diagnóstico de género de la Escuela Taller de Suchitoto fue realizada una revisión de los contenidos de los programas de aprendizaje ⁶. El estudio en cuestión aportó conclusiones en tres áreas:

- Sobre las guías metodológicas: presentan contenidos desconocidos por las alumnas con escolaridad menor de 6° grado; están dirigidas a alumnos hombres y destacan “lo masculino” como lo importante, invisibilizando “lo femenino”. Por ejemplo, no hay indicaciones sobre riesgos para alumnas embarazadas, partiendo de que el alumnado tienen un nivel de familiaridad con los contenidos.
- Sobre el alumnado: tiene una idea de división sexual del trabajo estereotipada: trabajos de hombres y de mujeres; demuestra actitud al cambio si se hace un proceso sistemático de identificar el sexismo en la vida cotidiana y propuestas para cambiarlo; percibe que el aporte de las alumnas en sus grupos es valioso y ha generado un leve impacto.
- Sobre el personal: su nivel de sensibilización en la problemática de género es bajo, y especialmente bajo en lo que se refiere a temas de discriminación en el lenguaje, sexualidad y violencia contra las mujeres; el currículum oculto del personal contratado mantiene muchos estereotipos y sesgos sexistas; comprende el concepto de sexismo pero el concepto de androcentrismo es nuevo; identifica situaciones sexistas en el ámbito educativo, pero no reconoce su propio sexismo, a nivel personal y como docente.

Si bien el diagnóstico citado se centró en el análisis del contenido de los programas de aprendizaje, dio la pauta para identificar la necesidad



⁶ Asociación Mujeres por la Dignidad y La Vida, Las Dignas. informe final sobre consultoría revisión de la perspectiva de género a los programas de aprendizaje acreditados por INSAFORP, para la ETS/AECI. Dic. 03



de diseñar un plan de acción de género que respondiera a los problemas enfrentados por la ETS en diferentes áreas de su accionar.

Como resultado de los talleres de planificación operativa, se identificaron dos problemas focales hacia los cuales debería

responder el plan de acción de género. Los problemas identificados y sus respectivas causas se citan a continuación:

1) ELEVADA DESERCIÓN DE LAS ALUMNAS

Causas 1er nivel	Mujeres desertan para cumplir con obligaciones domésticas / reproductivas. Hombres desertan para cumplir con obligaciones productivas. Malas relaciones personales entre aprendices por razón de género. Instructores con actitudes machistas.
Causas 2º nivel	Dificultades de las alumnas para su inserción en el mercado laboral.

2) BAJO NIVEL DE MATRICULACIÓN FEMENINA EN LA ETS

Causas 1er nivel	Los mensajes de la ETS se dirigen a la población masculina. El proceso de selección está enfocado hacia la población masculina.
Causas 2º nivel	Los lugares donde se promueve la ETS no son accesibles a las mujeres. Bajo nivel de escolaridad, formación y rendimiento. Horarios poco accesibles a las mujeres. Las alumnas tienen un acceso limitado al mercado laboral.

Aparte de los problemas focales, que se sitúan en el ámbito de influencia de la ETS, se constata que el principal problema a enfrentar en el contexto inmediato es la dificultad real de las obreras egresadas para insertarse en el mercado laboral, ya sea en calidad de asalariadas, o en calidad de autoempleadas en actividades generadoras de ingresos.

V. Intervención

5.1. Objetivo General

La ETS contribuye al desarrollo local, sostenible y con equidad, de Suchitoto y su área de influencia, a través de la formación técnica ocupacional, de jóvenes de escasos recursos económicos en riesgo de exclusión socio-laboral, en oficios relacionados con la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial del Conjunto Histórico de Suchitoto.

5.2. Objetivos específicos

1. La Escuela Taller de Suchitoto se ha consolidado como centro reconocido por INSAFORP en Formación Ocupacional en oficios relacionados con la conservación del Patrimonio Cultural, y dirigido a jóvenes de escasos recursos y con énfasis en colectivos en riesgo de exclusión educativa, social y laboral.
2. La Escuela Taller de Suchitoto en su tercera etapa ha formado 50 jóvenes, garantizando –de manera progresiva– su ingreso y permanencia en condiciones de equidad de género.
3. La ETS ha facilitado la inserción laboral de, al menos el 70% de las y los aprendices, con especial atención a la incorporación de las mujeres egresadas de la Escuela Taller.

5.3. Resultados

- 1.0. La ETS dispone de un Plan de Acción concertado, con enfoque integrado de género.
- 1.1. La ETS cumple con programas formativos cuyos diseños curriculares han sido validados y con enfoque de equidad de género al final de 2005.
- 1.2. La ETS cuenta con personal técnico idóneo, certificado por INSAFORP, sensibilizado, con conocimientos y manejo de herramientas para la incorporación efectiva del enfoque de equidad de género.

1.3. La ETS cuenta con instalaciones adecuadas para su funcionamiento, garantizando la accesibilidad y uso de las mismas en condiciones de equidad.



1.4. Ha mejorado la percepción y apropiación social e institucional de la ETS, como referente de desarrollo local a través de la formación ocupacional, y fomento del empleo juvenil, con especial énfasis en la incorporación de la mujer en “oficios no tradicionales”.

1.5. La ETS cuenta con instrumentos legales para su funcionamiento, desarrollo y consolidación como Centro Municipal de Formación Ocupacional.

2.1. Proceso de selección de aprendices y personal técnico-administrativo con enfoque de equidad de género.

2.2. Ha mejorado el clima organizacional de la ETS, en y entre sus distintos niveles: personal técnico y grupo de aprendices

3.1. La ETS dispone de una Estrategia concertada de acceso al empleo con enfoque integral de género

3.2. La ETS ha implementado un Plan de Acción que desarrolla la Estrategia de Acceso al Empleo, con enfoque integral de género.

5.4 Actividades

1.0.1. Elaborar Términos de Referencia (TdR) y proceder a la contratación de servicios de facilitación del proceso de planificación participativa con enfoque de género.

1.0.2. Realización de los Talleres de Planificación Participativa para la elaboración del Plan de Acción de la ETS concertado y con enfoque integrado de género.

1.1.1. Elaborar un diagnóstico sobre la currícula de los programas

- 1.1.2. Elaborar TdR para servicios de revisión curricular.
- 1.1.3. Contratar consultoría para la revisión curricular.
- 1.1.4. Conformar un equipo técnico / contraparte para la consultoría de revisión curricular.
- 1.1.5. Ajustar los diseños curriculares.
- 1.1.6. Solicitar la validación curricular por parte del Consejo Técnico Asesor de INSAFORP del Sector Construcción.
- 1.2.1. Revisar el perfil de instructores.
- 1.2.2. Identificar deficiencias: técnicas y de metodologías didácticas y de género, elaborando un Plan Integral de Capacitación.
- 1.2.3. Contratar servicios para ejecutar el plan de capacitación.
- 1.2.4. Talleres de sensibilización para aprendices y personal instructor de la ETS.
- 1.2.5. Desarrollar un plan de capacitación sobre herramientas de género.
- 1.3.1. Rediseñar los baños para hombres y mujeres según las distintas necesidades.
- 1.3.2. Diseño de un servicio de guardería.
- 1.3.3. Diseño de instalaciones para personas discapacitadas.
- 1.3.4. Establecer áreas mínimas por participante en cada taller.
- 1.3.5. Adecuar ventilación e iluminación.
- 1.3.6. Gestionar proyecto de readecuación de la infraestructura de la ETS.
- 1.4.1. Campañas de promoción de la ETS: diseño, elaboración de material y ejecución.
- 1.4.2. Desarrollar días de casa abierta en la ETS.
- 1.4.3. Realizar visitas guiadas a grupos o instituciones.
- 1.5.1. Elaborar los instrumentos legales y de funcionamiento de la ETS como Centro Municipal de Formación Ocupacional (Estatutos, Reglamentos, Manuales, etc.) con enfoque integrado de género.
- 1.5.2. Gestionar la personería jurídica de la ETS



- 2.1.1. Revisión de instrumentos de selección actual de aprendices: Ficha de inscripción, sondeo socioeconómico, guía de la entrevista
- 2.1.2. Diseño de los instrumentos del proceso de selección de aprendices con equidad de género: Ficha de inscripción, sondeo socioeconómico, guía de la entrevista, y personal a cargo del proceso
- 2.1.3. Inducción al personal técnico-administrativo sobre la aplicación de los instrumentos del proceso de selección diseñado
- 2.1.4. Revisión de instrumentos de selección actual de personal instructor
- 2.1.5. Elaboración de perfiles que tengan en cuenta la doble experticia
- 2.1.6. Selección de mujeres instructoras para nuevos talleres
- 2.1.7. Crear puesto de asistente instructor con equidad de género: perfil, contratación, inducción
- 2.2.1. Análisis Situacional rápido del clima organizacional de la ETS
- 2.2.2. Revisión de instrumentos de la administración de recursos humanos de la ETS con EG: reclutamiento, selección, adiestramiento, evaluación de desempeño
- 2.2.3. Facilitar espacios permanentes para fortalecer las relaciones interpersonales (dinámicas, convivios, etc.)
- 3.1.1. Hacer un análisis de la participación de agentes, empresas, instituciones dentro del contexto de la ETS para identificar posibles alianzas para facilitar el acceso al empleo
- 3.1.2. Establecer contactos con empresas e instituciones a involucrar en el diseño de la estrategia de acceso al empleo
- 3.1.3. Elaboración de TdR´s para facilitar el diseño de estrategia (equipo de experta en género y sociolaboral)
- 3.1.4. Contratación Asistencia Técnica para la facilitación de la estrategia de acceso al empleo
- 3.2.1. Elaboración del Plan de acción para la aplicación de la estrategia de acceso al empleo
- 3.2.2. Sistema de Seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del Plan de Acción



5.5 Acciones positivas de género dispuestas en el Plan de Acción

En la intervención del Plan de Acción de Género, adquieren especial relevancia las medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres aprendices, las que al mismo tiempo constituyen la base de los indicadores de la eficacia del Plan. Se citan las siguientes:

- Aumento del techo de edad en el caso de las mujeres para facilitar su ingreso como aprendices.
- Disminuir la deserción femenina del 50% actual al 10% al final de la promoción vigente.
- Lograr que las mujeres representen, al menos, el 20% de egresados de la tercera promoción.
- Facilitar al 100% de las egresadas su inserción laboral.
- Propiciar que el contenido de la estrategia de empleo de la ETS sea pertinente a las necesidades de inserción laboral de las mujeres.
- Garantizar que las guías de trabajo de todos los programas curriculares cuenten con especificaciones de tiempo invertido por hombres y mujeres en las tareas prácticas. Esto como base de la negociación de acciones positivas en el marco de la estrategia de acceso al empleo, a desarrollarse posteriormente.
- Eliminar el lenguaje y las ilustraciones sexistas en el material didáctico.
- Visibilizar la necesidad de la incorporación laboral de las mujeres en el material promocional de la ETS .
- Hacer que en los perfiles de aprendizas y aprendices e instructoras se haya eliminado el lenguaje sexista y los requerimientos discriminatorios en función del sexo.
- Que los convenios de la estrategia de empleo de la ETS contengan cláusulas de acciones afirmativas para el acceso equitativo de las mujeres al empleo y remuneraciones.

- Procurar que en los convenios de la estrategia de empleo de la ETS, contengan acciones positivas para favorecer el acceso de las egresadas de la ETS a empleo y remuneración equitativa



- Adecuar la infraestructura y los espacios de la ETS en función de las necesidades por género y también de accesibilidad a personas con dificultades de desplazamiento.

5.6 Hipótesis a los diferentes niveles

AL NIVEL DEL OBJETIVO GENERAL:

- Continúa el interés de la Alcaldía de Suchitoto por la conservación del Conjunto Histórico como instrumento de desarrollo local con equidad.
- Continúa y se fortalece el interés de CONCULTURA para propiciar una alianza estratégica con los municipios en conservación del Patrimonio como factor de desarrollo local con equidad.

AL NIVEL DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Existencia de convenios de colaboración y acreditación de programas con INSAFORP.
- La comunidad se muestra receptiva a los mensajes promocionales de la ETS
- Hay disposición de las instituciones en colaborar con acciones de la estrategia de empleo de la ETS.

AL NIVEL DE LOS RESULTADOS:

- Estrecha coordinación con INSAFORP e ISDEMU

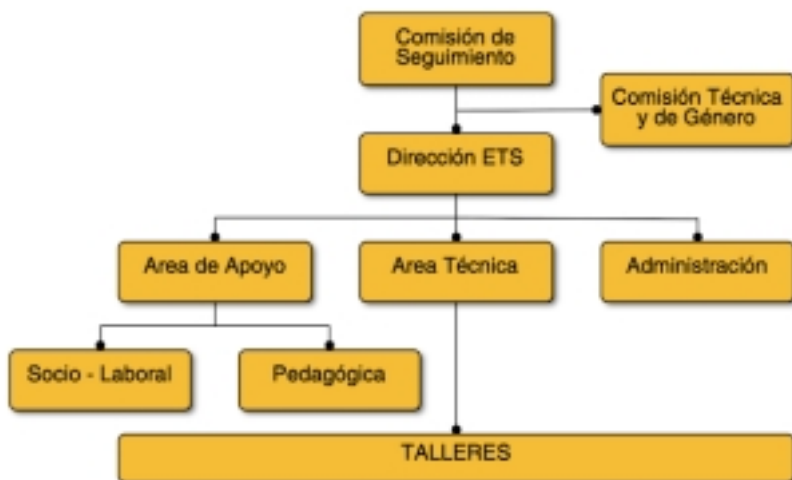
- Disposición de gremios e instituciones de los sectores involucrados para validar los programas de la ETS
- Existencia de servicios especializados para incorporar el enfoque de equidad de género a la currícula de la ETS.
- Existencia de consultoras/es especializadas en el tema
- El personal de la ETS dispone de tiempo para actividades de sensibilización y capacitación
- Disponibilidad presupuestaria para las obras de infraestructura.
- Diversificación de las fuentes de cooperación
- Existencia de recurso femenino cualificado para ser instructoras de los talleres.
- Los y las aprendices se involucran en las actividades de mejoramiento de clima organizacional.
- Apoyo de la Alcaldía Municipal de Suchitoto a la ETS
- Existe una oferta y demanda significativas de recurso humano calificado en el sector de la construcción
- Hay interés de las instituciones de contratar el recurso humano formado en la ETS.
- Hay interés de las instituciones en tener una base de datos actualizada de empleados potenciales.

VI. Arreglos de Ejecución

Actualmente, las cargas de trabajo están concentradas en la Dirección, y en segundo lugar en la coordinadora pedagógica. La ETS hará cambios organizativos y en la división del trabajo a fin de que el plan operativo de género elaborado sea viable. Las medidas son las siguientes:

- 1) Establecimiento de la Unidad Socio-laboral dentro del Área de Apoyo de la ETS, mediante la contratación de una trabajadora social.
- 2) Poner en marcha mecanismos de coordinación efectiva entre áreas de trabajo, que se reúnan semanalmente o siempre que se necesite.
- 3) Conformar dentro de la ETS, equipos de trabajo para la realización de las actividades del plan de acción de género.
- 4) Poner en marcha, dentro de la Comisión de Seguimiento de la ETS, una Comisión Técnica y de Género, con carácter interinstitucional, para el apoyo, seguimiento y monitoreo de la buena marcha técnica de la ETS y del Plan de Acción de Género.
- 5) Establecer un punto focal de género en la ETS, en la persona del equipo de la ETS con el perfil más adecuado.

Desde el punto de vista organizativo, la ejecución del Plan de Acción de Género se inscribe en la estructura de funcionamiento del Proyecto de la Escuela Taller de Suchitoto. Gráficamente, esta organización se representa de la siguiente manera:



Descripción y arreglos propuestos:

- La Comisión de Seguimiento del Proyecto de la ETS está conformada por las personas responsables de la AECl y las Instituciones contrapartes del proyecto de la ETS, es decir, CONCULTURA y la Alcaldía de Suchitoto. Esta Comisión se constituye en la instancia máxima para la toma de decisiones y seguimiento del proyecto para lo cual se reúne cada tres meses. El Plan de Acción de Género pasará a formar parte de la agenda de estas reuniones.
- La Comisión Técnica y de Género es una instancia técnica de apoyo, como principal factor de viabilidad técnica y con especial atención al Plan de Acción de Género. Participará en la Comisión Directiva de Seguimiento, con voz pero sin voto. Estará compuesta además de por la Dirección de la ETS, la representante de la Alcaldía para la ETS, la jefa de la Coordinación de Zonas Patrimoniales y Sitios Históricos como coordinadora técnica de CONCULTURA para la Escuela Taller y el Coordinador del Programa de Patrimonio Cultural de AECl, por la Responsable de Género de la OTC-AECl los enlaces de las áreas de Cultura y Trabajo del ISDEMU, y la persona de la ETS que se designe en calidad de punto focal de género. Se procurará también la participación activa de una representante de INSAFORP.

En esta instancia se dará seguimiento a los avances técnicos y del Plan de Acción de Género, y se formularán las recomendaciones necesarias para la buena marcha del mismo, elevando las propuestas a la Comisión de Seguimiento para su aprobación y la obtención de los apoyos políticos necesarios. Asimismo, se trasladarán recomendaciones para la ejecución del Plan al nivel de la ETS. Esta Comisión se reunirá periódicamente y como mínimo una vez al mes.

- Al interno de la ETS, se establecerán



mecanismos sistemáticos de coordinación a través de reuniones semanales en las que participarán la Dirección de la ETS, las responsables de las áreas técnica, pedagógica y socio-laboral, así como el personal de administración, el personal instructor y dos representantes de los y las aprendices. Esta instancia de coordinación también demandará la participación de personas externas a la organización de la ETS, según las necesidades de la agenda a desarrollar.

Para la ejecución de las actividades específicas del plan, se pondrá en práctica un estilo matricial de organización⁷, que permite una mayor orientación hacia la obtención de resultados, relaciones horizontales y multidisciplinarias, además de descongestionar la carga de trabajo actual. En el caso de la ETS se representa gráficamente de la siguiente manera:

	Dirección	Área de apoyo		Área Técnica	Administración
		pedagógico	sociolaboral		
Responsable Objetivo 1	Resultados 1.1 al 1.6	Resultados 1.2,1.4,1.5, 1.6		Resultados 1.2, 1.5	Resultados 1.1 al 1.6
Responsable objetivo 2	Resultados 2.1, 2.2	Resultados 2.1 y 2.2			Resultados 2.1, 2.2
Responsable Objetivo 3			Resultados 3.1, 3.2		

Notas:

- Supone que las personas responsables de unidades no son las mismas que las responsables de objetivos.
- En las columnas aparecen las unidades organizacionales formales de la ETS
- En las filas aparecen las personas responsables por cada objetivo / componente del proyecto de la ETS.
- En las celdas, se encuentran los equipos, que estarían desarrollando las actividades puntuales del plan de trabajo, de modo que cada equipo puede responder paralelamente a los jefes de unidad, como a los responsables de objetivo.

⁷ La organización matricial se define como un entramado de organización transfuncional que establece múltiples líneas de autoridad y distribuye al personal en equipos que trabajan en tareas específicas durante un período limitado.

VII. Viabilidad y Sostenibilidad

7.1 Factores de viabilidad

La viabilidad del plan de acción de género descansa en los siguientes factores:

Como condiciones previas:

- La existencia del Programa de Género ISDEMU / AECI, que cuenta con recursos financieros para aportar a la realización de actividades que requieran la contratación de consultorías y asistencias técnicas.
- El hecho de que el plan de acción de género se inscribe dentro del Plan de Acción de la PNM del ISDEMU, por lo que dará seguimiento a su cumplimiento, y que el proyecto de la ETS es coherente con los propósitos de CONCULTURA
- El compromiso de las instituciones implicadas en lo que se refiere a actividades que requieren algún tipo de negociación con las autoridades respectivas o asesorías puntuales.
- La disposición de la Dirección del Proyecto ETS y del personal para involucrarse en el plan de trabajo de género.

Como acciones pendientes:

- La asignación de responsabilidades por objetivo, y que estas no recaigan sobre las personas responsable de áreas del organigrama formal de la ETS.
- La integración de las actividades del plan de acción de género dentro de la planificación operativa del Proyecto de la ETS.
- La presupuestación y respectiva asignación de las fuentes de fondos de cada una de las actividades del plan de trabajo, por parte de la Dirección y la Administración de la ETS.
- La contratación de la Responsable de Área Sociolaboral y la designación de la persona que funcionará como punto focal de género en la ETS.
- La activación eficaz del mecanismo de la Comisión Técnica y de Género

- La apropiación gradual y sostenida por el ISDEMU del proceso de integración del enfoque de género en la ETS, así como su apoyo permanente como asistencia técnica, como es el caso de la emisión de opiniones sobre términos de referencia y ofertas de consultorías especializadas.
- El proceso de sensibilización y capacitación permanente sobre género, que estimulará el involucramiento del personal en la producción de los resultados.

7.2 Medidas hacia la sostenibilidad

Para elevar las perspectivas de sostenibilidad, se realizarán esfuerzos en las siguientes direcciones:

- La apropiación gradual y sostenida por el ISDEMU del proceso de integración del enfoque de género en la ETS.
- En el proceso de diseño de la estrategia de empleo se procurará obtener compromisos de los sectores participantes, para la continuidad de las acciones iniciadas en el presente Plan de Acción de Género.
- En el marco de la fase de transferencia del proyecto de la ETS, se procederá al establecimiento de acuerdos o convenios de traspaso de responsabilidades por el seguimiento de las acciones de género con las instituciones competentes.
- Se procurará la ampliación de la Comisión de Seguimiento (Directiva y Técnica) a otras instancias representativas del municipio, a fin de que la ETS se profile como un actor del desarrollo local con equidad de Suchitoto.
- Al finalizar el proyecto, la ETS contará con una figura legal y los instrumentos jurídicos respectivos con enfoque integrado de género.



VIII. Seguimiento y Evaluación

Si bien el Plan de Acción de Género no contará con una Unidad de Seguimiento en sentido estricto, será la Comisión de Seguimiento Técnico y de Género la que se encargará de velar por el cumplimiento del mismo. Para este efecto, la punto focal de género de la ETS se responsabilizará de la recolección de insumos para que la Dirección redacte los informes trimestrales de avance de cada uno de los resultados previstos.

El sistema de seguimiento funcionará de la siguiente manera:

- 1) Se procederá a construir la línea de base del Plan Operativo Anual, tomando en cuenta los indicadores de la matriz lógica. Es decir, deberá describirse la situación inicial en términos de cada indicador.
- 2) Una vez construida la línea de base, y por tanto, validados los indicadores en términos precisos, la Comisión de Seguimiento procederán a diseñar, junto con el personal técnico de la ETS, los indicadores intermedios; es decir, las metas parciales que cada uno de los equipos deberá ir cumpliendo. Estas metas pueden ser trimestrales o semestrales, de acuerdo con la complejidad del indicador final consignado en la matriz lógica.
- 3) El cumplimiento de las actividades en tiempo oportuno y el costo (en tiempo o en recursos financieros) invertidos para producirlas, se considerarán como los indicadores principales de la eficiencia del plan.
- 4) El avance en los indicadores de los resultados, sean estos cuantitativos o cualitativos se considerará como el elemento para evaluar la eficacia del plan de acción.
- 5) El avance hacia los objetivos específicos será desarrollado en el marco del seguimiento del proyecto de la ETS. Esta acción será parte de las evaluaciones del efecto conjunto del plan de acción de la ETS y específicamente del plan de género.

Dado que se cuenta con 15 meses efectivos para la ejecución del Plan de Acción de Género, se contratará dos evaluaciones externas: una intermedia en diciembre 2004 y otra final en octubre 2005.

IX. Plan de Trabajo

RESULTADOS	Actividades	TRIMESTRE					RESPONSABLE	PRESUPUESTO	
		1	2	3	4	5		Recursos	Monte
1.1. La ETS cumple con Programas Formativos, cuyos diseños curriculares han sido validados y con enfoque de equidad de género el final de 2005.	1.0.1. Elaborar TdR y contratación de servicios de facilitación del proceso de planificación participativa con enfoque de género.						Resp. Género AECI		
	1.0.2. Realización de Talleres de Planificación Participativa para la elaboración del Plan de Acción de la ETS concertado y con enfoque integrado de género.						Director Resp. Género AECI	Presupuesto Medios didácticos Equipos de proyectos Facilitadora externa	
	1.1.1. Elaboración de un diagnóstico sobre la currículo de los programas (finalizado).						Director Coordinadora pedagógica	Presupuesto Medios didácticos Equipos de proyectos	
	1.1.2. Elaborar TdR para servicios de revisión curricular.						Coordinador Resp. Género AECI	Informe de consultoría de LAS DIGNAS Asesoría externa	
	1.1.3. Contratar consultoría de revisión curricular						Coordinador Resp. Género AECI	Presupuesto extraordinario	
	1.1.4. Conformar un equipo técnico / contraparte para la consultoría de revisión curricular.						Director Coordinadora pedagógica	Coordinador pedagógico Instructores Asistentes técnicos Coordinador ETS	
	1.1.5. Ajustar los diseños curriculares.						Director Coordinadora pedagógica	Sistema informático Programados Trabajadora social	
	1.1.6. Solicitar la validación curricular por parte del Consejo Técnico Asesor de INSAFORP del Sector Construcción.						Director Coordinadora pedagógica	Programas de formación actuales	

<p>1.2. Le ETS cuenta con personal técnico idóneo, certificado por INSAFORP, sensibilizado, con conocimientos y manejo de herramientas para la incorporación efectiva del enfoque de equidad de género.</p>	<p>1.2.1. Revisar el perfil de instructores. 1.2.2. Identificar deficiencias técnicas, didácticas y de género, elaborando un Plan Integral de Capacitación. 1.2.3. Contrastar servicios para ejecutar el plan de capacitación. 1.2.4. Talleres de sensibilización para aprendices y personal instructor de la ETS. 1.2.5. Desarrollar un plan de capacitación sobre herramientas de género.</p>	<p>Administradora pedagógica Administradora pedagógica Administradora pedagógica Coordinadora pedagógica</p>	<p>Formularios de evaluación Perfiles actuales Formularios de evaluación Perfiles actuales Financiamiento de instituciones que operan a al ETS Presupuesto ordinario de la ETS</p>	
<p>1.3. Le ETS cuenta con instalaciones adecuadas para su funcionamiento, garantizando la accesibilidad y uso de las mismas en condiciones de equidad.</p>	<p>1.3.1. Reforzar los baños para hombres y mujeres según las distintas necesidades. 1.3.2. Diseño de un servicio de guardería. 1.3.3. Diseño de instalaciones para personas discapacitadas. 1.3.4. Establecer áreas minieras por participante en cada taller. 1.3.5. Adecuar ventilación e iluminación. 1.3.6. Gestionar proyecto de readecuación de la infraestructura de la ETS.</p>	<p>Director Resp. Género AECI Coordinador ETS Grupo de tesis UAE Grupo de tesis UAE Grupo de tesis UAE Grupo de tesis UAE Coordinadora pedagógica miembros Grupo de tesis UAE Coordinadora pedagógica miembros Director</p>	<p>Perfiles actuales Evaluaciones ejecutadas Material para maquetas Presentación Idem Idem Internet bibliografía Internet bibliografía Internet bibliografía Tesis de graduación</p>	

<p>1.4. Mejorar la percepción y apropiación social e institucional de la ETS, como referente de desarrollo local a través de la formación ocupacional, y fomento del empleo juvenil, con especial énfasis en la incorporación de la mujer en "oficios no tradicionales".</p>	<p>1.4.1. Compañías de promoción de la ETS: diseño, elaboración de material y ejecución.</p> <p>1.4.2. Desarrollar días de caso abierto en la ETS.</p> <p>1.4.3. Realizar visitas guiadas a grupos o instituciones.</p>	<p>RAS</p>	<p>Consultoría</p>	
<p>1.5. La ET cuenta con instrumentos legales para su funcionamiento, desarrollo y consolidación como Centro Municipal de Formación Ocupacional.</p>	<p>1.5.1. Elaborar los instrumentos legales y de funcionamiento de la ETS como Centro Municipal de Formación Ocupacional (Estatutos, Reglamentos, Manuales, etc.) con enfoque integrado de género.</p> <p>1.5.2. Gestionar la personería jurídica de la ETS</p>	<p>Directora Administradora</p>	<p>Apoyo jurídico</p>	
<p>2.1. Proceso de selección de aprendices y personal técnico-administrativo con enfoque de equidad de género</p>	<p>2.1.1. Revisión de instrumentos de selección actual de aprendices: Ficha de inscripción, sondeo socioeconómico, guía de la entrevista</p> <p>2.1.2. Diseño de los instrumentos del proceso de selección de aprendices con equidad de género: Ficha de inscripción, sondeo socioeconómico, guía de la entrevista, y personal a cargo del proceso</p>	<p>Directora</p> <p>RAS</p>	<p>Presupuesto Apoyo jurídico</p> <p>consultoría</p> <p>Consultorías</p>	

<p>2.1.3. Inclusión al personal técnico administrativo sobre la aplicación de los instrumentos del proceso de selección diseñado</p> <p>2.1.4. Revisión de instrumentos de selección actual de personal instructor</p> <p>2.1.5. Elaboración de perfiles que tengan en cuenta la doble experticia</p> <p>2.1.6. Selección de mujeres instructoras para nuevos talleres</p> <p>2.1.7. Crear puesto de asistente instructor con equidad de género perfil, contratación, inducción</p>										
<p>2.2. Mejoramiento del clima organizacional de la ETS, en y entre sus distintos niveles: personal técnico y grupo de aprendices</p>	<p>2.2.1. Análisis Situacional rápido del clima organizacional de la ETS</p> <p>2.2.2. Revisión de instrumentos de la administración de recursos humanos de la ETS con EG: reclutamiento, selección, adiestramiento, evaluación de desempeño</p> <p>2.2.3. Facilitar espacios permanentes para fortalecer las relaciones interpersonales (Dinámicas, converses, etc)</p>	<p>RAS Director</p> <p>Director Administradora</p> <p>Director Coordinadora pedagógica</p> <p>Director</p> <p>Director</p> <p>Director Coordinadora pedagógica Administradora</p> <p>Director Administradora</p> <p>Director Administradora RAS</p> <p>Director Resp. Género AECI</p>	<p>Humanos</p> <p>Humanos</p> <p>Humanos Financieros</p> <p>Financieros y humanos</p> <p>Humanos</p> <p>Humanos</p> <p>Humanos Financieros</p> <p>Consultoría</p>	<p>Humanos y materiales</p> <p>Financieros</p> <p>Financieros</p> <p>Financieros y humanos</p>						
<p>3.1. La ETS dispone de una Estrategia concertado de acceso al empleo con enfoque integral de género</p>	<p>3.1.1. Hacer un análisis de la participación de agentes, empresas, instituciones dentro del contexto de la ETS para identificar posibles alianzas</p>	<p>Director Resp. Género AECI</p>	<p>Consultoría</p>							

3.2. La ETS ha implementado un Plan de Acción que desarrolla la Estrategia de Acceso al Empleo, con énfase integral de género.	3.1.2. Establecer contactos con empresas e instituciones o involucrar posteriormente en el diseño de la estrategia							Inventaría Comunicaciones y transporte	
	3.1.3. Elaboración de ToR's para facilitar el diseño de estrategia (equipo de expertos en género y sociolaboral)							Consultoría	
	3.1.4. Orientación Asistida Técnica para la facilitación de la estrategia							Consultoría	
	3.2.1. Elaboración Plan de acción aplicación estrategia							Consultoría	
	3.2.2. Diseñar/ echar a andar el sistema de Seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del Plan de Acción de la Estrategia							Consultoría	
TOTAL									

X. Matriz de Marco Lógico

Objetivo general	Lógica de intervención	Indicadores verificables* Objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Hipótesis
	<p>La ETS contribuye al desarrollo local, sostenible y con equidad, de Suchitoto y su área de influencia, a través de la formación técnica ocupacional, de jóvenes de escasos recursos económicos en riesgo de exclusión socio-laboral, en oficinas relacionadas con la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial del Conjunto Histórico de Suchitoto.</p>	<p>Consolidada la escuela taller como centro acreditado de formación y servicios.</p> <p>Formados 50 jóvenes, mujeres y hombres, en oficios relacionados con la restauración del patrimonio edificado.</p> <p>Al menos el 70% de los/las jóvenes egresados se han insertado laboralmente como mano de obra calificada en restauración y conservación del patrimonio.</p>	<p>Informes de CONCLUCURA</p> <p>Informes de INSAFORP</p> <p>Informes de CASALCO</p>	<p>Continúa el interés de la Alcaldía de Suchitoto por la conservación del Conjunto Histórico como instrumento de desarrollo local con equidad.</p> <p>Continúa y se fortalece el interés de CONCLUCURA para preparar una alianza estratégica con los municipios en conservación del Patrimonio como factor de desarrollo local con equidad.</p>
<p>Objetivos Específicos</p>	<p>La Escuela Taller de Suchitoto se ha consolidado como centro reconocido por INSAFORP en Formación Ocupacional en oficios relacionados con la conservación del Patrimonio Cultural, y dirigido a jóvenes de escasos recursos y con énfasis en colectivos en riesgo de exclusión educativa, social y laboral.</p>	<p>Los diplomas de los/las aprendices egresados en cada promoción son firmados y sellados por INSAFORP.</p> <p>100% de los programas de la ETS son acreditados al final de la tercera promoción (Octubre 2020)</p> <p>El 100% de aprendices que ingresan a la ETS cumplen requisitos socioeconómicos</p> <p>Al menos el 75% de aprendices cumplen con requisitos de exclusión del sistema formal de educación.</p>	<p>Archivos de la ETS</p> <p>Correspondencia intercambiada entre ETS e INSAFORP.</p> <p>Fichas de estudio socioeconómica</p>	<p>Existencia de convenios de colaboración y acreditación de programas con INSAFORP.</p>

* Se refiere a los indicadores de efecto y de impacto del proyecto, por tanto, a los indicadores finales de la acción.

<p>2. La Escuela Taller de Suchitoto en su tercera etapa ha formado 50 jóvenes, garantizada de manera progresiva su ingreso y permanencia en condiciones de equidad de género.</p>	<p>La deserción femenina ha disminuido del 50% actual al 10% al final de la promoción vigente.(Oct. 2005) La ETS ha logrado probar en su tercera promoción a 50 jóvenes de ambos sexos. Las mujeres representan el 20% de egresados de la tercera promoción.</p>	<p>Expedientes de aprendizajes Registros de asistencia a los talleres.</p>	<p>La comunidad es receptiva a los mensajes promocionales de la ETS.</p>
<p>3. La ETS ha facilitado la inserción laboral de, al menos el 70% de las y los aprendices, con especial atención a la incorporación de las mujeres egresadas.</p>	<p>Al 100% de las egresadas se les ha facilitado su inserción laboral. El contenido de la estrategia de empleo de la ETS es pertinente a las necesidades de inserción laboral de las mujeres. Los convenios de la estrategia de empleo contienen cláusulas de acciones afirmativas para el acceso equitativo de las mujeres al empleo y remuneraciones.</p>	<p>Informes de seguimiento de los aprendizajes (informes de la responsable de área social) Documento de la Estrategia de Empleo Convenios con instituciones participantes en la estrategia de empleo.</p>	<p>Disposición de las instituciones participantes.</p>

Resultados esperados	1.0. La ETS dispone de un Plan de Acción concertado, con enfoque integrado de género.	El proceso de formulación del plan se realiza con metodologías participativas y género-inclusivas. Se cuenta con la participación representativa de las instituciones involucradas.	Memorias de los talleres de planificación participativa. Documento de Plan de Acción.	Interés de las instituciones en participar en el proceso.
1.1. La ETS cumple con Programas Formativos cuyos diseños curriculares han sido validados y con enfoque de equidad de género al final de 2005.	Las guías de trabajo de todos los programas curriculares cuentan con especificaciones de tiempo invertido por hombres y mujeres en las tareas prácticas. Se ha eliminado al lenguaje y las ilustraciones sesistas en el material didáctico.	Guías de trabajo Material didáctico	Estrucha coordinación con INSAFORP e ISDEMU Disposición de premios e instituciones de las secciones involucradas para velar los programas de la ETS Existencia de servicios especializados para incorporar el enfoque de equidad de género a la curricula de la ETS.	
1.2. La ETS cuenta con personal técnico idóneo, certificado por INSAFORP, sensibilizado, con conocimientos y manejo de herramientas para la incorporación efectiva del enfoque de equidad de género.	El 100% del personal técnico tiene conocimientos en género. El personal técnico asigna las tareas de los talleres sin prejuicios por razón de género. El 75% del personal técnico aplica herramientas para la introducción de equidad de género en los talleres.	Evaluaciones de desempeño del personal técnico. Observación del desarrollo de los talleres. Bitácoras del personal técnico.	Existencia de consultoras /es especializadas en el tema El personal de la ETS dispone de tiempo para actividades de sensibilización y capacitación	
1.3. La ETS cuenta con instalaciones adecuadas para su funcionamiento, garantizando la accesibilidad y uso de las mismas en condiciones de equidad.	La infraestructura de la ETS cumple con los requerimientos según las necesidades de cada grupo.	Planos de rediseño de instalaciones Informes de acente físico de las obras.	Disponibilidad presupuestaria Diversificación de las fuentes de cooperación	
1.4. Mejorado la percepción y apropiación social e institucional de la ETS, como referente de desarrollo local a través de la formación ocupacional, y fomento del empleo juvenil, con especial énfasis en la incorporación de la mujer en "oficios no tradicionales".	Todo el material de la ETS visibiliza la necesidad de la incorporación laboral de las mujeres.	Prospectos de la ETS Material promocional Contenido de las charlas en las comunidades o en las visitas domiciliarias.	La comunidad es receptiva a los mensajes promocionales de la ETS.	
1.5. La ETS cuenta con instrumentos legales para su funcionamiento, desarrollo y consolidación como Centro Municipal de Formación Ocupacional.	Los instrumentos legales cumplen con las especificaciones requeridas en términos jurídicos y de género. Existencia de documento de pensamiento jurídico.	Instrumentos legales Documento de pensamiento jurídico	Los instrumentos que intervienen en el proceso de legalización son onerosos en el apoyo a la ETS.	

	<p>2.1. Proceso de selección de aprendices y personal técnico-administrativo con enfoque de equidad de género</p>	<p>En los perfiles se ha eliminado el lenguaje sesista y los requerimientos discriminatorios en función del sexo. En futuras contrataciones, se aplicará acciones positivas a favor de mujeres instructoras.</p>	<p>Perfiles de puesto de persona y de aprendices Guiones de las entrevistas para selección Hojas del a ETS.</p>	<p>Existe recurso femenino calificado para ser instructores de los talleres.</p>
	<p>2.2. Mejorado el clima organizacional de la ETS, en y entre sus distintos niveles: personal técnico y grupo de aprendices</p>	<p>Grado de participación por parte de hombres y mujeres en la toma de decisiones de la ETS. Grado de participación de hombres y mujeres en las actividades de mejoramiento del clima organizacional.</p>	<p>Bitácoras de observación de la RAS.</p>	<p>Los y las aprendices se involucran en las actividades de mejoramiento de clima organizacional.</p>
	<p>3.1. La ETS dispone de una Estrategia concertada de acceso al empleo con enfoque integral de género</p>	<p>El 100% de las instituciones conexas participan en el proceso de diseño de la estrategia. Tipo y número de instituciones participantes en el proceso. El contenido de la estrategia se ha diseñado con herramientas participativas de género.</p>	<p>Miembros de las jornadas de la Estrategia Listados de asistencia a los talleres de la estrategia. Documento de la Estrategia.</p>	<p>Hay receptividad por parte de instituciones y empresas Se cuenta con un registro de empresas en las instancias reguladoras Apoyo de CONUCULTURA a la ETS Apoyo de la Alcaldía Municipal de Suchioto a la ETS</p>
	<p>3.2. La ETS ha implementado un Plan de Acción que desarrolla la Estrategia de Acceso al Empleo, con enfoque integral de género.</p>	<p>Existencia de acuerdos o convenios institucionales para la aplicación de la estrategia. El plan de la estrategia contiene acciones positivas a favor de las mujeres. Los convenios para el plan de acción de la estrategia contiene acciones positivas para favorecer el acceso de las egresadas de la ETS a empleo y remuneración equitativa</p>	<p>Plan de Acción de la Estrategia Documentos de Convenio</p>	<p>Existe una oferta y demanda significativas de recurso humano calificado en el sector de la construcción Hay interés de las instituciones de contratar el recurso humano formado en la ETS. Hay interés de las instituciones en tener una base de datos actualizada</p>

<p>3.2.2. Funciona el sistema de Seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del Plan de Acción:</p>	<p>Al primer trimestre de ejecución, se ha recolectado la línea de base del plan de acción</p> <p>Se producen informes trimestrales de avance de los indicadores del plan de acción de género.</p> <p>Desde el primer trimestre, las actividades del plan de acción han sido integradas en los POA del proyecto de la ETS</p> <p>El Comité de Seguimiento incluye el plan de acción en sus puntos de agenda</p>	<p>Informes de la ETS</p> <p>Informes de avance del plan de acción</p> <p>POA's del proyecto de la ETS</p> <p>Actas de reuniones del Comité de Seguimiento</p>	<p>Se echan a andar las medidas recomendadas en las arreglas de ejecución.</p>
---	---	--	--

ANEXOS

ANEXO I

GLOSARIO DEL GÉNERO

ANEXO II

GUÍAS DE TRABAJO DE LOS TALLERES DE PLANIFICACIÓN

Anexo I

Glosario del género¹

Acceso a recursos: capacidad para usar un recurso (ver “Control de recursos”).

Acción de desarrollo: toda intervención de desarrollo en sus distintos niveles (política, programa, proyecto) y en sus distintas modalidades.

Análisis de género: es la herramienta básica del enfoque de género en el Desarrollo. Parte de la consideración de las formas en que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar las estructuras y procesos (legislación, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres con la finalidad de promover cambios sociales e individuales destinados a eliminar tales desigualdades.

Análisis de impacto de género: comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de una política. Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a tal análisis o evaluación para evitar consecuencias negativas no intencionales y mejorar la eficacia de las políticas o proyectos.

Androcentrismo: consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano.

Beneficios: fruto o utilidad que se obtiene de los recursos.

Condición de las mujeres o de los hombres: se refiere a sus condiciones concretas de vida, a sus condiciones materiales y su esfera de

¹ Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española. OPE/AECI.

experiencia inmediata, expresada en función del trabajo que realiza, el lugar en que vive, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar.

Control de recursos: capacidad de determinar el modo en que se va a usar un recurso y la forma en que se van a utilizar los beneficios de su uso.

Cultura: son aquellos aspectos del medio o contexto social que se utilizan para comunicar valores como lo que es considerado bueno y deseable, correcto o equivocado, normal, diferente, apropiado o atractivo. Los significados a través de los cuales una sociedad crea un contexto del cual los individuos infieren significados y prescripciones para vivir exitosamente en esa cultura (lenguaje y patrones de comunicación, orientaciones sobre la comprensión y gestión del tiempo, estándares de belleza, fiestas, imágenes sobre una “familia normal”, etc.).

Cultura organizacional: es el conjunto de símbolos, lenguajes, prácticas compartidas, valores y creencias profundamente arraigados en las organizaciones. Todos ellos tienen significados de género.

Desarrollo humano: desarrollo que tiene en el centro a las personas. Mediante él, se amplían sus oportunidades en términos de vida prolongada y saludable, educación y recursos necesarios para tener una vida digna. Otras oportunidades incluyen también la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto por sí mismo o misma. Se trata de un concepto formulado por el PNUD a partir de su informe de 1990.

Desigualdad: falta de igualdad. La desigualdad entre los sexos tiene su origen en el sometimiento de las mujeres al poder ejercido por los varones en una sociedad en que las tareas asignadas al sexo femenino son consideradas de menor valor.

Diferencia: variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. Desde el respeto a la diferencia se reivindica el respeto y valoración de las cualidades atribuidas a las mujeres.

Discriminación contra las mujeres: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los

derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

División sexual del trabajo: reparto social de tareas en función del sexo, que se traduce en una jerarquización de la valoración social y económica otorgada a las funciones que cada sexo desempeña. Esta valoración se realiza en perjuicio de las tareas asumidas tradicionalmente por las mujeres.

Empoderamiento: puede definirse como un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder operan en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar, la comunidad a los niveles nacional, regional e internacional. Una definición completa del empoderamiento incluye componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, todos ellos interrelacionados entre sí.

Enfoque del Marco Lógico: es una herramienta analítica para la planificación y gestión de proyectos orientada por objetivos.

Equidad de género: es un objetivo del desarrollo humano sostenible. implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. La equidad de género va más allá de un tratamiento neutro: muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades. Se considera que no es posible el desarrollo humano sin equidad de género.

Espacios de articulación: son entidades de participación ciudadana de ámbito local, estatal e internacional, donde las mujeres se organizan en torno a objetivos comunes de diversa naturaleza (política, social, cultural, etc.). Son también lugares de encuentro, espacios de ocio y foros de intercambio de experiencias y aprendizaje.

Estereotipos: los estereotipos sexuales son construcciones sociales sobre la imagen y pautas de comportamiento de los sexos. Tales pautas someten la conducta y rasgos individuales de la personales a preceptos previamente contruidos y opuestos al razonamiento crítico. Los estereotipos estigmatizan las actitudes que no responda a sus pautas.

Género: hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados por el hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través del proceso de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. En la mayor parte de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las actividades que realizan, en el acceso y control de los recursos así como en las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto sociocultural. Otros importantes criterios del análisis sociocultural incluyen la clase social, la raza, el nivel de pobreza, los grupos étnicos y la edad.

Igualdad de género: implica la igual valoración de hombres y mujeres, la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para ambos en los proyectos de desarrollo (ver “Equidad de Género”).

Igualdad formal de género: igualdad de hombres y mujeres ante la ley. Igualdad en derechos.

Igualdad real de género: igualdad material. Instrumento para que las mujeres lleguen en igualdad de condiciones que los hombres al ejercicio de los derechos humanos y al disfrute de sus libertades individuales. La noción de igualdad real incorporó, el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, al tiempo que justifica la adopción de medidas afirmativas para lograr un real y efectivo acceso de las mujeres a los derechos humanos.

Intereses de género: son aquellos que las mujeres (o los hombres en su caso) pueden desarrollar en virtud de su ubicación social de acuerdo a sus atributos de género.

Intereses estratégicos de género: derivan de la creciente toma de conciencia de las mujeres acerca de las estructuras de dominio y privilegio masculino en tanto imposiciones sociales, por tanto, susceptibles al cambio. Responden al objetivo de una transformación de los roles de género, es decir a promover un cambio estructural de la posición de las mujeres en la sociedad.

Mainstreaming (transversalidad u horizontalidad): estrategia adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) que implica la integración de la equidad de

género en todas las políticas y proyectos de desarrollo y no sólo en los específicos para mujeres. Se trata de dar más importancia y amplitud a las cuestiones de género como reacción a la marginalización de los proyectos específicos y actúa como una estrategia complementaria a las acciones positivas. También ha sido adoptada por la Cooperación Española en el Plan Director.

Masculinidad: conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada. El llamado “modelo de masculinidad hegemónica” se refiere al modelo de varón que prevalece simbólicamente en una sociedad determinada. No todos los hombres responden, sin embargo, a ese patrón o modelo de virilidad.

Necesidades prácticas de género: son las necesidades de las mujeres como responsables de ciertas cargas y obligaciones sociales preestablecidas, destinadas básicamente a la familia inmediata y a la comunidad local. Responden al objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres sin por ello necesariamente modificar los patrones sociales que subyacen en la diferente asignación de roles de género.

Perspectiva de Género: trata de tener en cuenta en el análisis de la realidad social del país y la comunidad donde van a llevarse a cabo iniciativas de desarrollo:

- aquellas diferencias que existen entre hombres y mujeres;
- las relaciones de poder que establecen entre ellos.

Estos factores determinan las distintas oportunidades que hombres y mujeres tienen para participar en la definición y beneficiarse del proceso de desarrollo.

Posición de las mujeres o de los hombres: se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto de los hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género.

Políticas de igualdad de oportunidades: aquellas que tienden a garantizar que mujeres y hombres puedan participar en todos los ámbitos (económico, político, social, en la toma de decisiones, etc.) sobre bases de igualdad. Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género durante su planificación, desarrollo y evaluación.

Recursos: medios disponibles para resolver una necesidad.

Relaciones de género: pueden definirse como el tipo de relaciones sociales determinadas en función del sexo de las personas, que crean diferencias en la posición relativa de hombres y mujeres de manera única en cada contexto. En las relaciones de género subyacen, sin embargo, causas comunes que explican las desigualdades entre hombres y mujeres que manifiestan todas las sociedades en diversos grados. Las diferencias en la posición de hombres y mujeres encuentran sus raíces en relaciones de poder históricamente desiguales entre los sexos. La posición relativa se expresa en un conjunto de derechos, obligaciones y responsabilidades recíprocas, interrelacionadas de manera dinámica y, por ello, susceptibles al cambio y la evolución. Si las circunstancias económicas, sociales o políticas se modifican, ya sea por cambios en las condiciones de mercado regionales o globales o por cambios en el contexto político, los derechos y responsabilidades que delimitan los ámbitos de actuación de hombres y mujeres se redefinen de acuerdo con esos cambios. No obstante lo anterior, no existe todavía ningún contexto en el que se verifique la igualdad real de género.

Segregación laboral: se refiere a la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones o profesiones que se caracterizan por tener condiciones de empleo menos satisfactorias, menores salarios y oportunidades de desarrollo profesional. Es lo que se llama “empleos feminizados”, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación es horizontal cuando la concentración se produce en determinados sectores económicos y vertical cuando las mujeres se concentran en los puestos inferiores de la escala jerárquica.

Sexismo: es el hecho de formular hipótesis injustificadas (o al menos sin fundamento) sobre las capacidades, los objetivos y los roles sociales de una persona sobre la única base de sus diferencias sexuales. El sexismo, al igual que el racismo u otras afirmaciones o actitudes basadas en prejuicios muestra la imposibilidad de trabajar con grupos diferentes al de pertenencia del individuo que los mantiene.

Sostenibilidad: la sostenibilidad de una acción o proyecto de desarrollo es la capacidad de dicha acción y sus efectos positivos de continuar en el tiempo una vez retirada la financiación externa.

Subordinación: la posición de las mujeres se caracteriza por ser subordinada en las relaciones de género. La subordinación es una situación de menor poder y sometimiento, que puede expresarse en dependencia respecto de los varones, a los que el patriarcado atribuye una posición de poder y dominio. Ello no implica que cada mujer individual esté sometida a cada varón, pues otras circunstancias afectan las relaciones de poder: nivel económico, clase social, raza, etc.

Trabajo comunitario (se refiere a la organización colectiva de eventos y servicios sociales): ceremonias y celebraciones, actividades de mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, actividades políticas locales, etc.

Trabajo productivo: se refiere a la producción de bienes y servicios destinados a la venta y al consumo.

Trabajo reproductivo: se refiere al cuidado y manutención de la casa y sus miembros, incluyendo el embarazo y cuidado de los niños, adultos y ancianos, la preparación de alimentos, la recolección de agua y fuentes de energía, las compras, la administración de la casa y el cuidado de la salud.

Hitos de las Naciones Unidas en el camino hacia la igualdad con respecto al género:

- Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- Declaración universal de los derechos humanos, 1948 (principios de igualdad y no discriminación)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno (mujeres), revisado, 1948 (núm. 89), [y Protocolo, 1990]
- Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1951 (núm. 111)
- Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)
- Año Internacional de la Mujer, 1975
- Conferencia Mundial sobre el Año Internacional de la Mujer, Ciudad de México, 1975 (primera conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en la historia)

- Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres:
- Igualdad, desarrollo y paz (1976-1985)
- Adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas del Convenio sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), 1979
- Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Programa de Acción para la segunda mitad de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Copenhague, 1980
- Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Conferencia Mundial para revisar y valorar los logros de la Década de las Naciones Unidas en favor de las Mujeres, Nairobi, 1985. Las estrategias de Nairobi cara al futuro para el progreso de las mujeres
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Ambiente y el Desarrollo (UNCED), Río de Janeiro, 1992 (reconocimiento del papel de las mujeres en el desarrollo sostenible)
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (ICPD), El Cairo, 1994 (reconocimiento del papel de las mujeres en el desarrollo sostenible)
- Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, Copenhague, 1995 (dimensiones de género en el alivio y reducción de la pobreza, expansión del empleo productivo y fortalecimiento de la integración social)
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer:
- Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz, Pekín, 1995. La Plataforma para la Acción de Pekín
- Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre la integración del género, Ginebra, 1997
- Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Sesiones especiales de las Naciones Unidas sobre Copenhague+5 y Pekín+5, 2000

Anexo II

GUÍAS DE TRABAJO DE LOS TALLERES DE PLANIFICACIÓN 1ª JORNADA DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA IDENTIFICACIÓN DE LA LÓGICA DE INTERVENCIÓN

GUÍA DEL EJERCICIO No. 1

Objetivo del ejercicio: Ubicar el contexto y validar los problemas específicos que enfrenta la ETS.

Procedimiento:

- Conformen grupos por áreas de trabajo de la ETS o sector involucrado. Nombren una persona relatora para que exponga en plenaria.
- Identifiquen el grupo de interés de la ETS, señalando sus características. Establezca las diferencias de género dentro del grupo beneficiario.

Luego, desarrollen la guía siguiente:

1. Señalen cuáles son las situaciones negativas que ese grupo enfrenta, y que al mismo tiempo estén bajo la responsabilidad de la ETS
2. Asegúrense que los problemas identificados visibilicen las diferencias entre hombres y mujeres.
3. Mencionen las causas del problema identificado
4. Presente los resultados del trabajo en la plenaria auxiliándose de un árbol de problemas.

GUÍA DEL EJERCICIO No. 2

Objetivo del ejercicio: Validar los objetivos que la ETS debe perseguir, así como los resultados que debe garantizar para lograrlos.

Procedimiento:

- Conformen tres grupos, uno por cada resultado de la “matriz lógica” del Proyecto de las ETS. Los resultados son:

R.1 Se han consolidado las Escuelas-Taller de Suchitoto y San Salvador como Centros Acreditados de Formación y Servicios, incorporando los enfoques transversales de la Cooperación Española

R.2 Se han formado 200 jóvenes, mujeres y hombres, en oficios relacionados con la restauración del patrimonio edificado

R.3 Al menos el 70% de los y las jóvenes egresadas se ha insertado laboralmente como mano de obra cualificada en restauración y conservación del patrimonio.

■ Recuerden que, para mantener la “lógica en cascada”, estos resultados se retoman como objetivos específicos en el plan de la ETS. Por tanto, los trataremos como objetivos posibles de nuestro plan operativo.

Con la información anterior, desarrolle la guía siguiente:

1. El objetivo guarda relación con los problemas que identificamos en el Ejercicio No. 1? Identifique las relaciones existentes.
2. Si creen que un problema importante no está reflejado en estos objetivos, propongan un objetivo adicional.
3. Asegúrese de que el o los objetivos expliquen los beneficios que obtendrán tanto las jóvenes como los jóvenes.
4. Identifiquen los resultados que la ETS debe lograr en el resto del año, respondiendo a la pregunta: ¿qué debe hacer la ETS para alcanzar el o los objetivos planteados? Cuantifique cada uno de los resultados.
5. Identifiquen los factores externos que deben darse para que la ETS pueda cumplir con los objetivos, respondiendo a la pregunta: ¿qué debería ocurrir en el entorno para que la ETS pueda cumplir con los objetivos?
6. Valide los resultados con las siguientes preguntas: ¿están todos los resultados esenciales para alcanzar el objetivo? ¿pueden ser garantizados por la ETS? ¿Los resultados se pueden lograr con los recursos disponibles?
7. Escriban los resultados validados en tarjetas y péguelos en un papelógrafo, expónganlo en plenaria.

GUÍA DEL EJERCICIO No. 3

Objetivo del ejercicio: Identificar los elementos del plan de acción para garantizar los resultados.

Procedimiento:

- Reúnanse en los mismo grupos del ejercicio anterior.
- Tomando como punto de partida los resultados identificados, desarrollen la guía siguiente:
 1. Tomen cada uno de los resultados validados e identifiquen las actividades que hay que hacer este año para lograr cada uno de ellos.
 2. Validen las actividades a través de la pregunta: ¿son suficientes para producir el resultado deseado?
 3. Una vez que hayan validado las actividades, asignen los responsables de ejecutarlas, así como los recursos que hay que poner a disposición de cada una de las actividades.
 4. Escriban los resultados del trabajo de grupo en un papelógrafo con tarjetas, auxiliándose de un esquema de plan de acción:

Resultado _____

Actividades	Recursos necesarios:	Unidad y/o responsable

2ª JORNADA DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

GUÍA DEL EJERCICIO No. 1

Procedimiento:

1. Conformen tres grupos, uno por cada objetivo específico de la ETS.
2. Asegúrense de que cuentan con la matriz lógica del objetivo correspondiente a su grupo (el que trabajaron en la 1ª jornada)
3. Tomando como punto de partida los resultados de la matriz lógica, desarrolle los puntos siguientes:
5. Tomen cada uno de los resultados validados e identifiquen las actividades que hay que hacer para lograr cada uno de ellos. Tengan en cuenta que se trata de actividades bajo la responsabilidad de la ETS.
6. Cuando hayan terminado de redactar las actividades, pásenles revisión, preguntándose: ¿cada una de las actividades tienen relación directa con el resultado? , es decir: ¿cada actividad es un medio para alcanzar ese resultado?; además, hay que preguntarse: ¿la combinación de esas actividades producirá el resultado esperado? ¿las actividades anotadas son suficientes? Reformule y formule las que sean necesarias y suficientes.
7. Identifique los factores externos para los resultados y las actividades a desarrollar, respondiendo a la pregunta: ¿qué es necesario que ocurra para que realmente se produzca el resultado y se lleven a término las actividades propuestas?
8. Registren el trabajo de grupo en una matriz lógica, elaborada en un papelógrafo.
9. Exponga los resultados en plenaria.

Tiempo estimado para el ejercicio: 1: 30 minutos

Plenaria: 10 minutos por grupo.

GUÍA DEL EJERCICIO NO. 2:

1. Reconformen los grupos.
2. En un papelógrafo, dibujen un esquema de plan de acción, como sigue:

Resultado _____

Actividades	Fechas de realización	Recursos necesarios:	Unidad y/o persona responsable en la ETS	Apoyos necesarios (externos a la ETS)

3. Transcriban en el esquema los resultados y cada una de las actividades de la matriz lógica.
4. Completen el esquema. Recuerden lo siguiente:
 - ser realistas en la asignación de tiempos y recursos, tanto materiales, como humanos
 - El horizonte a planificar es de abril 2004 a _____
 - las responsabilidades por las acciones deben asignarse a personas o unidades dentro de la ETS.
 - Los apoyos son los soportes que se buscarán al exterior de la ETS, que pueden ser: alianzas, coordinaciones interinstitucionales, asesorías, etc.
4. Presenten el resultado del trabajo (esquema de plan de acción completo) en plenaria y expónganlo al resto de grupos.

Tiempo estimado: 1 hora exacta
 Plenaria: 10 minutos por grupo.

3ª JORNADA DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA ORGANIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN Y PARA EL SEGUIMIENTO

GUIA DEL EJERCICIO No. 1

1. Conformen grupos, los mismos que venían trabajando en las jornadas anteriores
2. Asegúrense de tener a la mano los planes de acción por resultado, validados.
3. Completen los esquemas en las columnas de responsables, recursos y apoyos, para cada una de las actividades nuevas,
4. transcriba los resultados en un papelógrafo con tarjetas,
5. presente los resultados en plenaria

Tiempos

Para el trabajo en grupos , 30 minutos

Para la plenaria, 30 minutos en total, 10 minutos por grupo.

GUIA DEL EJERCICIO No. 2

1. Reconformen los grupos,
2. Asegúrense de tener a la mano el organigrama de la ETS y también las matrices lógicas de cada uno de los resultados,
3. escriba en tarjetas cada uno de los resultados y el nombre de cada una de las unidades organizacionales (unidades, departamentos, áreas de trabajo) de la ETS
4. Ordene la información en un papelógrafo, auxiliándose de la siguiente figura >

Resultados/ Unidades del Organigrama	Unidad X	Unidad Y	Unidad Z
Resultado 1			
Resultado 2			
Resultado 3			
Resultado 4			
Resultado...			

5. Relacione cada resultado con las Unidades Organizacionales involucradas en su alcance, marcando con una "x" la casilla correspondiente
6. Identifique donde hay mas cargas de trabajo, y también las relaciones nuevas entre Unidades
7. Identifique los cambios que hay que hacer al interior de cada una de las Unidades para asumir las nuevas responsabilidades
8. identifique los mecanismos de coordinación que hay que poner en marcha para que la relación entre Unidades sea efectiva , mencione el tipo de comunicación, la frecuencia, el contenido, etc.
9. trate de visualizar algunas actividades que habrá que hacer para dar seguimiento al cumplimiento del plan de acción

Tiempos

Para el ejercicio 1 hora

Para la plenaria 1 hora, 20 minutos por grupo

4ª JORNADA DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA DISEÑO DE INDICADORES

Procedimiento:

1. Conformen tres grupos: uno por objetivo de la ETS
2. Diseñen indicadores para el objetivo y para cada uno de los resultados de ese objetivo
3. Partiendo de los indicadores que han diseñado, sigan las instrucciones a continuación:
 - a) Comprueben que cada indicador especifique el grupo beneficiario, la cantidad, la calidad, el tiempo y la ubicación; diferenciando la situación entre hombres y mujeres;
 - b) si el indicador no mide las diferencias de género, reformúlelo para que llene los requerimientos técnicos de un indicador “género- sensitivo”
 - c) especifiquen las fuentes de información necesarias para construir el indicador y quién debe facilitarla;
 - d) si no pueden identificar medios de verificación, debe sustituir los indicadores por otros más probables de obtener;
 - e) revisen los medios de verificación en cuanto a costos, accesos y fiabilidad. Cambien los indicadores demasiado caros por otros más sencillos, útiles y de menor costo.
4. Presenten el trabajo en un formato de ML

