

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**



Herramienta 5: Revelando el mapa mental de género

© Copyright 2018

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo**

Eugenia Piza Lopez – Coordinadora del Areade Género

Centro Regional para América Latina y el Caribe

Guillermina Martin – Especialista de Políticas de Género

delArea de Género Centro Regional

para América Latina y el Caribe

Ivonne Urriola-Autora y Consultora Internacional

Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

**Mayo 2018**

**Contenido**

[*Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* 4](#_Toc515105020)

[Herramienta 5. Revelando el Mapa Mental de Género 5](#_Toc515105021)

# *Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público*

En este documento se presenta un conjunto de herramientas e instrumentos prácticos y útiles para cada una de las etapas de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. Se trata de instrumentos que pueden adaptarse a los diferentes contextos institucionales y nacionales.

Los instrumentos desarrollados para aplicar el auto-diagnóstico son especialmente importantes porque permitirán construir una base de datos confidencial con la información de las instituciones participantes que hará posible generar información comparable para la propia institución a lo largo del tiempo y entre instituciones similares de diferentes países.

|  |  |
| --- | --- |
| * **Etapas de implementación**
 | **Herramientas** |
| * 1. Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso
 | * H1. Modelo de carta de compromiso o acuerdo interinstitucional y aspectos que debe incluir
* H2. Formulario de caracterización básica de la institución
* H3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género
 |
| * 2. Efectuar auto-diagnóstico para identificar brechas de género en el trabajo institucional
 | * H4. Ficha indicadores de género en ODS
* H5. Mapa mental de género
* H6. Auto-diagnóstico de competencias en género
* H7. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución
* H8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación
 |
| * 3. Elaborar un Plan de Acción para la Mejora
 | * H9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora
 |
| * 4. Implementar el Plan de Acción
 | * H10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género
* H11. Lineamientos de Estrategia de Comunicación
* H12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la violencia contra las mujeres
* H13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación
 |
| * 5. Evaluación final realizada por expertas/os externas/os
 | * H14. Criterios metodológicos para la evaluación externa
* H15. Lineamientos para el informe de la evaluación
 |

# Herramienta 5. Revelando el Mapa Mental de Género[[1]](#footnote-2)

Revelando el mapa mental de género es una herramienta que busca develar el mapa mental frente a los estereotipos de género en la institución. Se realizará a través de una encuesta anonimizada (idealmente en línea).

En el marco del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, que se está desarrollando actualmente, le pedimos responder las preguntas de este cuestionario. Las respuestas son anónimas y confidenciales, por favor complételo a **más tardar xxx fecha definida**. Muchas gracias por su tiempo y honestidad.

**Responda a las siguientes afirmaciones, marcando indicando el número que corresponde a su autovaloración sobre sus propias actitudes, conocimientos y capacidades sobre los temas de igualdad de género.**

|  |  |
| --- | --- |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| De acuerdo | 3 |
| Bastante de acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Actitudes sobre la Igualdad de Género** | **Respuesta** |
| La igualdad de género es un determinante central en el desarrollo de mi país. |  |
| La igualdad de género es un aspecto prioritario para mi trabajo. |  |
| La eliminación de las desigualdades de género requiere de la participación y el compromiso de hombres y mujeres.  |  |
| Incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas puede tener efectos negativos para los hombres. |  |
| Incorporar la perspectiva de género en el trabajo de mi institución no debería ser obligatorio. |  |
| Las mujeres no tienen fuerza, o Resistencia física para desempeñar algunas ocupaciones. |  |
| Las mujeres tienen “trabajos limpios” como secretarias o profesoras. Los hombres tienen trabajos “sucios” como en construcción o mecánica”.  |  |
| Las mujeres son mejores para trabajos de cuidado o asistenciales, los hombres para los de Resistencia, mecánica o conducción.  |  |
| Las mujeres no tienen habilidades técnicas y nos son buenas en tareas manuales.  |  |
| Las mujeres son enfermeras, no doctores. Los hombres son doctores, no enfermeras.  |  |
| Las mujeres deberían ganar menos que los hombres.  |  |
| Las mujeres se ausentan más en el trabajo, piden más permisos y licencias y normalmente no están disponibles para viajar debido a responsabilidades familiares, por lo que son más costosas que los hombres para una compañía.  |  |
| Las mujeres son más fáciles de llevar y no hablan fuerte.  |  |
| Las mujeres son obedientes y hacen lo que se les diga que hagan.  |  |
| Las mujeres son responsables de la crianza de los niños y de las tareas del hogar, los hombres no.  |  |
| Las mujeres no están a cargo, los hombres están a cargo y en la cima.  |  |
| Los hombres son perezosos y desordenados.  |  |
| Los hombres son buenos en matemáticas.  |  |
| Los hombres siempre trabajan en ciencias, ingeniería y otros campos técnicos.  |  |
| Los hombres no cocinan o hacen trabajos manuales.  |  |
| Las mujeres cuidan, los hombres se hacen cargo.  |  |
| Las mujeres no son los suficientemente agresivas en el trabajo.  |  |
| Los hombres no saben expresar sus emociones. |  |
| Las mujeres no son tan buenas resolviendo problemas.  |  |
| Los hombres están a cargo y toman las decisiones importantes.  |  |
| Los hombres son más racionales y lideran mejor equipos de trabajo. |  |
| Las mujeres son más sensibles y amigables.  |  |
| Las mujeres no aspiran a posiciones de liderazgo.  |  |
| La crianza impide que las mujeres lleguen a la cima.  |  |
| A las mujeres les hace falta cualidades de liderazgo requeridas en la cima.  |  |
| Las mujeres en posiciones de liderazgo botan la escalera detrás de ellas.  |  |

1. Adaptada de las Herramientas del Sello de Igualdad de Género en el Sector Privado [↑](#footnote-ref-2)