

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**

**Herramienta 6: Autodiagnóstico de competencias en 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](#_Toc515105085)

[Herramienta 6. Auto-diagnóstico de competencias en género 5](#_Toc515105086)

# *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 6. Auto-diagnóstico de competencias en género

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.

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

1. **Por favor señale si usted es:**

Hombre

Mujer

1. **¿Ha recibido formación/capacitación en género: de qué tipo y cuándo?**

Señale brevemente el tema, la naturaleza de la formación (formación de postgrado, cursos temáticos, cursos obligatorios, sensibilización, orientación,), la institución que le certificó y el año en que recibió la capacitación.

1. **¿Qué capacidades (saber y saber hacer) necesita reforzar para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en su área de trabajo?**

**II. AUTO-DIAGNÓSTICO**

**Responda a las siguientes afirmaciones, marcando indicando el número que corresponde a su autovaloración sobre sus 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Conocimientos en Igualdad de Género** | **Respuesta** |
| Conozco la relación entre la igualdad de género y el enfoque basado en los derechos humanos. |  |
| El empoderamiento es el proceso para ayudar a los individuos y los grupos a adquirir control y capacidad de decisión sobre sus vidas y hacer frente a las discriminaciones. |  |
| Conozco y entiendo los significados de igualdad y equidad de género |  |
| Conozco cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de género. |  |
| Conozco el significado de transversalización de género |  |
| Conozco y he utilizado la política de igualdad de género de mi país. |  |
| Conozco y he aplicado la estrategia de género de mi institución. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Capacidades en relación a la Igualdad de Género** | **Respuesta** |
| Conocer y explicar los temas clave de género relevantes para el trabajo de mi institución. |  |
| Capaz de identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio (por ejemplo, desarrollo de programas, planificación del trabajo, preparación de los términos de referencia para los consultores). |  |
| Capaz de revisar documentos desde la perspectiva de género e identificar brechas en datos y análisis. |  |
| Soy capaz de realizar un análisis de género en mi ámbito de trabajo identificando las principales problemáticas y desigualdades de género que afectan a hombres y mujeres en mi país. |  |
| Soy capaz de formular indicadores sensibles al género (más allá de la desagregación de datos) y monitorear y rastrear cambios en las relaciones de género en un programa determinado. |  |
| Capaz de aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género (por ejemplo, CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas). |  |
| Capaz de discutir y promover cuestiones relevantes de igualdad de género en conferencias, talleres, conferencias de prensa, eventos mediáticos y funciones oficiales. |  |
| Soy capaz de abogar eficazmente por la inclusión de las cuestiones de igualdad de género en el trabajo de mi institución y con otros actores. |  |
| Capaz de preparar y llevar a cabo sesiones de capacitación e información sobre la incorporación de la perspectiva de género para socios y colegas. |  |

**Sea**\*RGE