

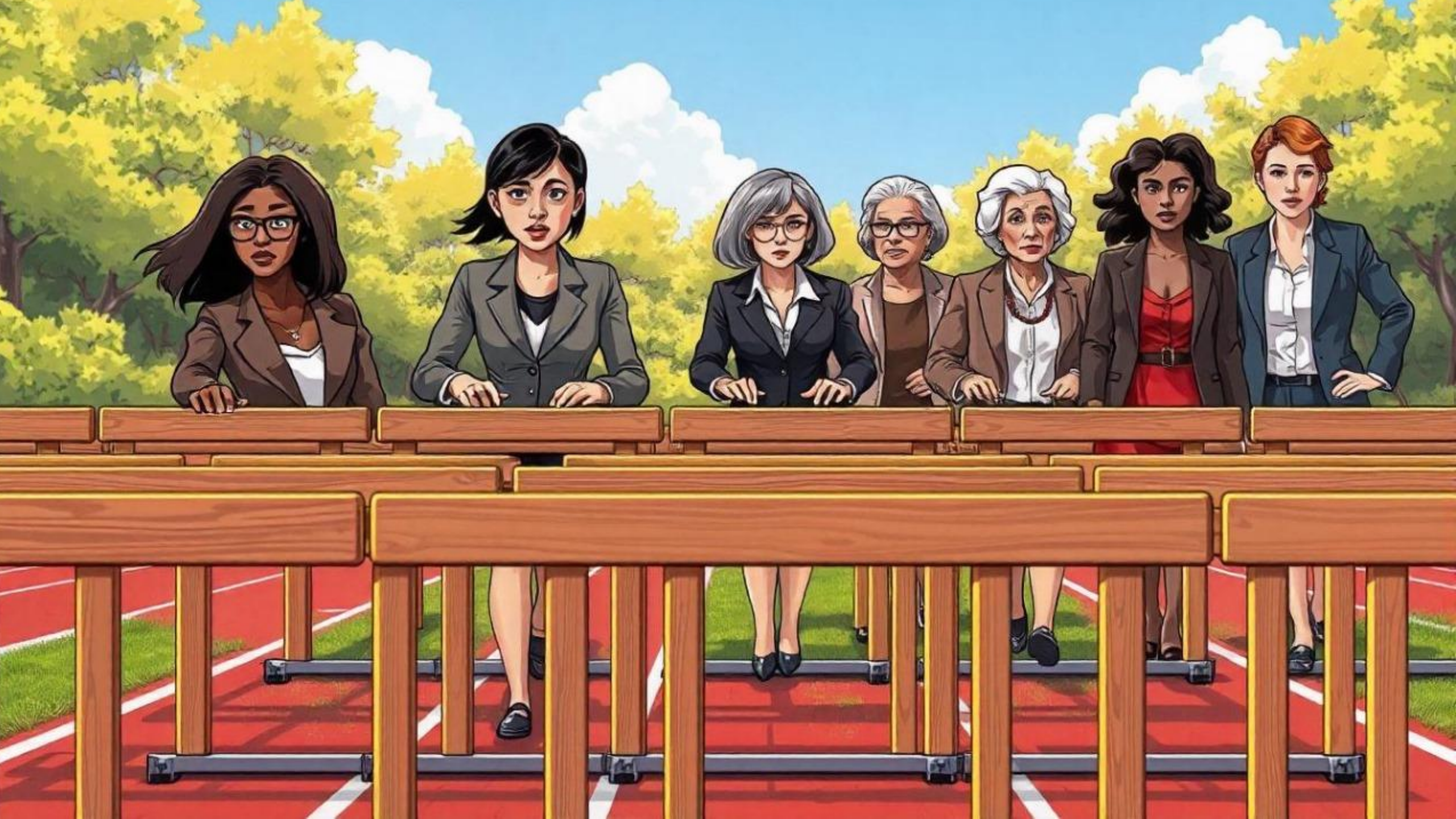
Igualdad de Género: Una mirada cercana Ejemplos y Perspectivas

Gender Equality in Focus – Examples and Insights



Session led by
Lizbeth Guerrero Cuan, Colombia
2024-09-17





Objetivos de Aprendizaje

Learning Objectives



Objetivo 01

- **Reconocer algunos obstáculos al interior de la organización municipal para abordar la equidad de género**
- Identify certain challenges within the municipal organization in tackling gender equity

Objetivo 02

- **Presentar algunas ideas para enfrentar estos desafíos.**
- Present some ideas to deal with these challenges.



**¿Es el género importante para
nuestra organización?**

Is gender important to our
organization?

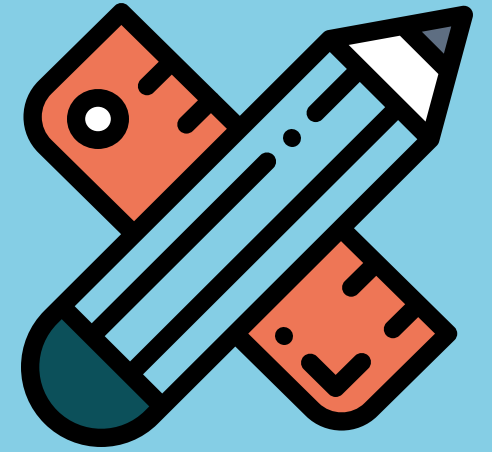
Abordar temas de género en una municipalidad requiere retar la manera en que se trabajaba tradicionalmente y hacer cambios, esto lleva a que en ocasiones las personas encargadas de estos asuntos sean vistas como personas que añaden trabajo adicional, o que están buscando un camino más difícil del que antes se usaba . Por esta razón, a pesar de los mandatos para la equidad, su mensaje no recibe el respaldo esperado.

Addressing gender issues in a municipality requires challenging traditional ways of working and making changes. This can sometimes lead to those handling these matters being seen as adding extra work or seeking a more difficult path than previously used. For this reason, despite mandates for equity, their message often does not receive the expected support.



Herramienta: Organigrama de percepciones sobre los asuntos de género

Tool: Perception Organizational Chart on Gender Issues



¿Qué queremos?:

Posicionar el tema de género en nuestra organización

Primer paso: Saber cómo estamos hoy

What do we want?:

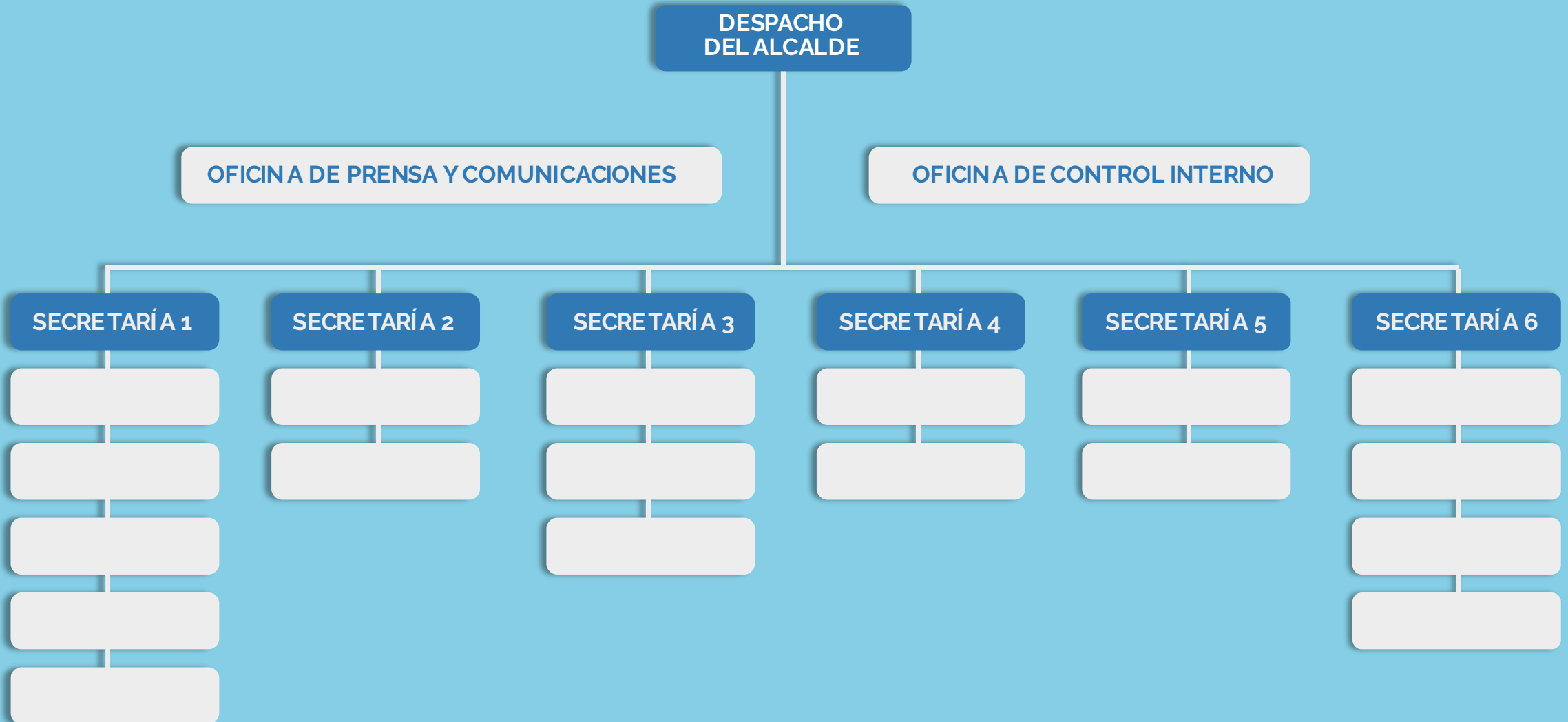
Position the gender topic within our organization

First step: Understand where we are today

Nota aclaratoria: **Herramienta diseñada en el marco del Proyecto FOINCIDE**
Clarification note: **Tool designed within the framework of the FOINCIDE Project**

Paso 1: Elaborar un organigrama

Step 1: Create an organizational chart



Paso 2: Identificación de aliados

Step 2: Identify allies

¿Qué dependencias o equipos saben lo que hace la oficina de género con claridad?

¿lo consideran importante?

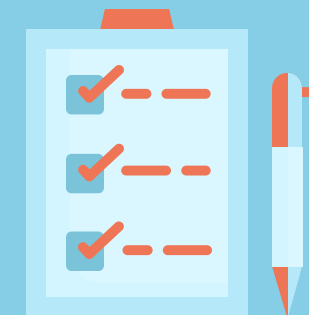
Which departments or teams clearly understand what the gender office does? Do they consider it important?

¿Qué dependencias o equipos lo consideran importante?

Which departments or teams consider it important?

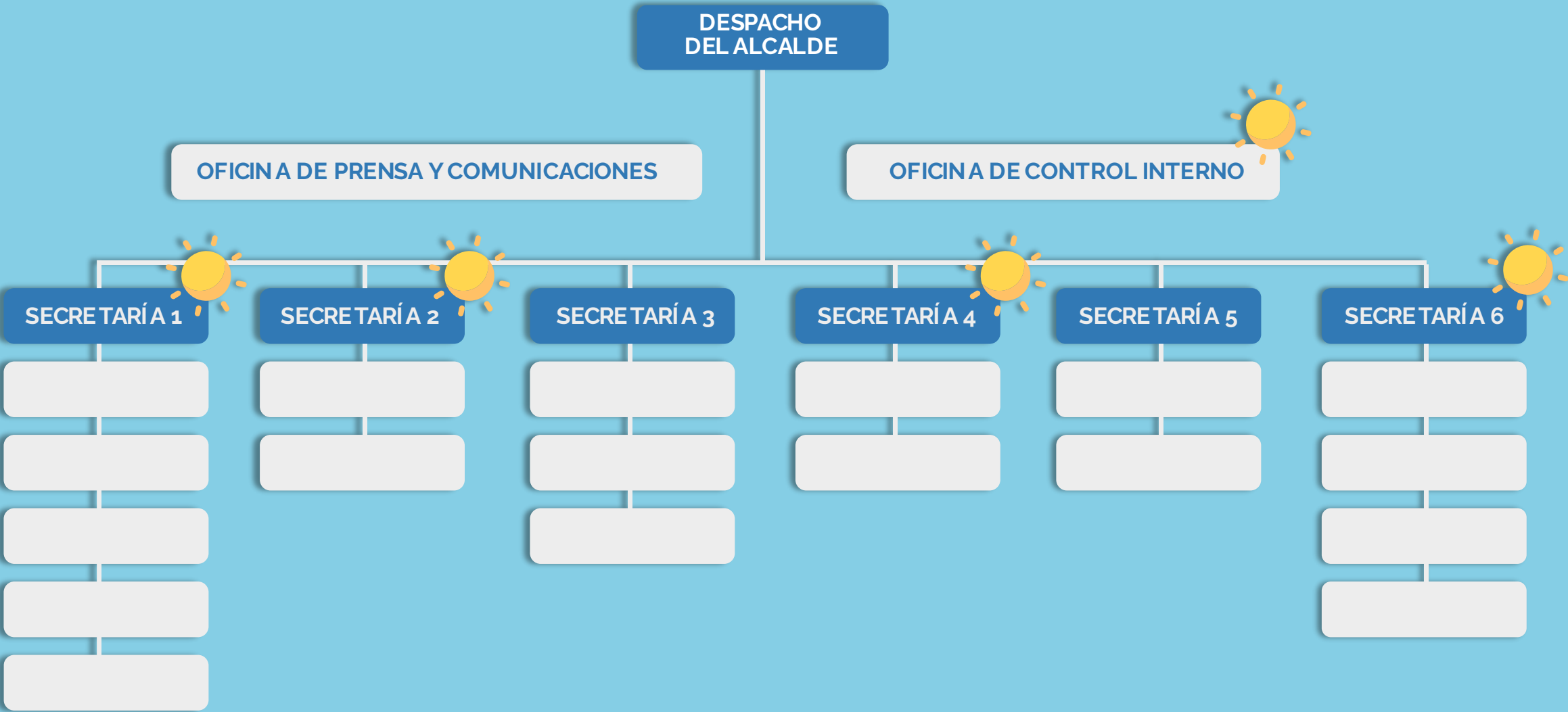
¿Con qué dependencias o equipos hemos trabajado en conjunto satisfactoriamente?

Which departments or teams have we worked with successfully?



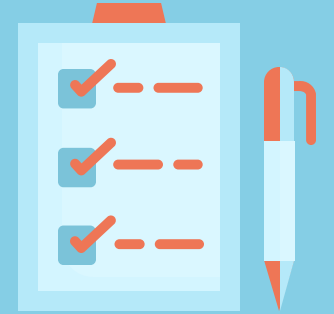
¿Qué dependencias o equipos aparecen en dos o tres columnas? **Poner un símbolo para identificar nuestros aliados**

Which departments or teams appear in two or three columns?
Mark them with a symbol to identify our allies.



Paso 3: Identificación de retos

Step 3: Identify challenges



¿Con qué dependencias o equipos percibe que es difícil hablar/interactuar?

Which departments or teams do you find it difficult to talk to/interact with?

¿Qué dependencias o equipos han hecho comentarios negativos sobre el trabajo de la oficina de género (por ejemplo, que es poco importante, que es una carga, que no sirve, u otros similares)?

Which departments or teams have made negative comments about the work of the gender office (e.g., that it is unimportant, a burden, ineffective, or similar)?

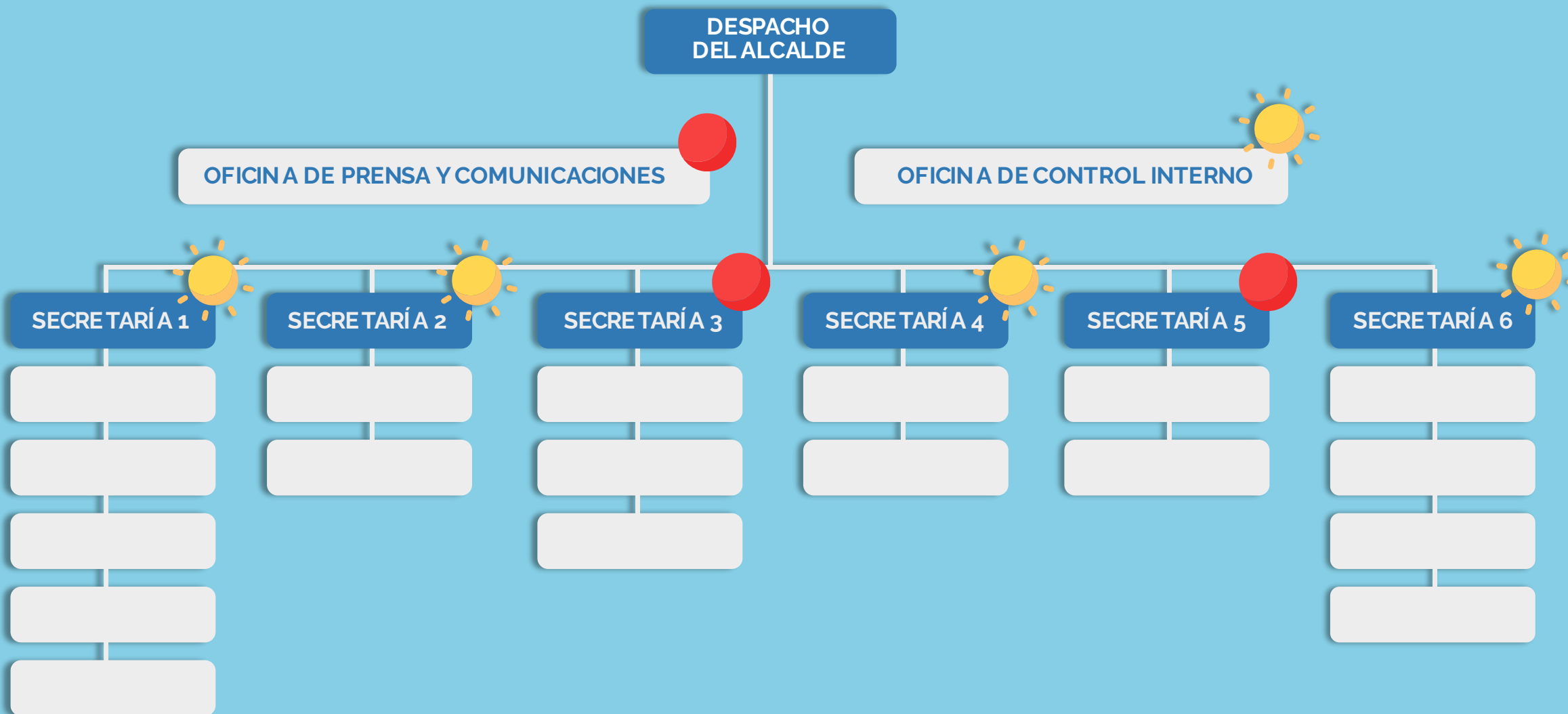
¿Con qué dependencias o equipos se ha intentado hacer algo en conjunto pero ha sido imposible el trabajo en equipo?

With which departments or teams has there been an attempt to collaborate, but teamwork has been impossible?

¿Qué dependencias o equipos aparecen en dos o tres columnas? Poner un símbolo para identificar nuestros retos

Which departments or teams appear in two or three columns?

Mark them with a symbol to identify our challenges.



Paso 4: Identificación de los indiferentes

Step 4: Identify the indifferent

¿Qué dependencias o equipos no aparecen ni en la lista de aliados ni en la lista de retos?

Which departments or teams do not appear in either the list of allies or the list of challenges?



Poner un símbolo para identificar a los indiferentes

Mark them with a symbol to identify the indifferent



Paso 5: Identificar a los más influyentes

Step 5: Identify the most influential



¿Cuáles son las dos dependencias o equipos que cuentan con mayor cantidad de recursos dentro de la administración municipal?

Which two departments or teams have the most resources within the municipal administration?

¿Cuáles son las tres dependencias o equipos que usted percibe con mayor liderazgo dentro de la administración municipal?

Which three departments or teams do you perceive as having the most leadership within the municipal administration?

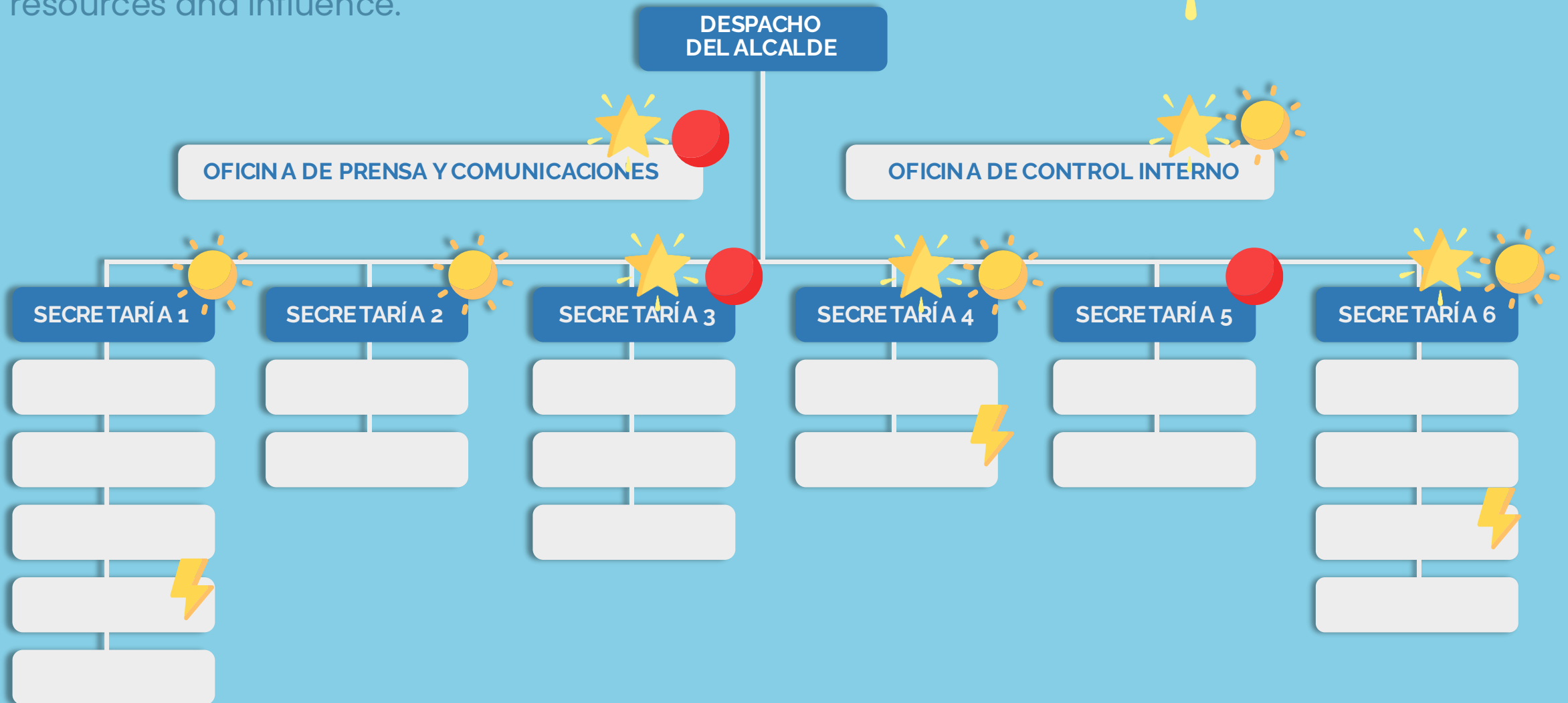
Poner un símbolo para identificar a los que tienen más recursos e influencia

Mark them with a symbol to identify those with the most resources and influence.



Influencia

Influence



Paso 6: Analizar el organigrama

1. La mayoría de las dependencias o equipos de la alcaldía son:



Aliados



Retos



Indiferente

Si la respuesta es **aliados**, usted tiene un escenario favorable para tener conversaciones con las distintas de la Alcaldía para iniciar el trabajo en transversalización del enfoque de género.

Si la respuesta es **retos**, usted debe iniciar acciones que le permitan cambiar la imagen que tiene el trabajo en género dentro de la administración municipal.

Si la respuesta es **indiferentes**, usted debe empezar acciones que le permitan dar a conocer el trabajo de la oficina/enlace de género dentro de la administración municipal

Step 6: Analyze the organizational chart

1. Most of the departments or teams within the mayor's office are:

Allies

Challenges

Indifferent

If the answer is **allies**, you have a favorable scenario to engage in conversations with the various departments of the mayor's office to begin the work of mainstreaming the gender approach.

If the answer is **challenges**, you should initiate actions to change the perception of gender-related work within the municipal administration.

If the answer is **indifferent**, you must start actions to raise awareness about the work of the gender office/link within the municipal administration.

Paso 6: Analizar el organigrama

2. La mayoría de las dependencias o equipos de la alcaldía con mayor influencia son:



Aliados



Retos



Indiferente

Si la respuesta es **aliados**, usted podría acercarse a estos equipos o dependencias de mayor influencia para que la ayuden a liderar la transversalización del enfoque de género en la Alcaldía Municipal

Si la respuesta es **retos**, es urgente acercarse a estos equipos o dependencias de mayor influencia identificar específicamente sus percepciones sobre el trabajo en género y adelantar acciones que contribuyan a cambiar la imagen que tienen hasta ahora los asuntos de género y la oficina/enlace de género.

Si la respuesta es **indiferentes**, es muy importante preparar una acción cuidadosamente dirigida a que estos equipos o dependencias de mayor influencia conozcan el trabajo de la oficina/enlace de género y empiecen a convertirse en aliados. OJO: Es muy importante que la acción que se realice contribuya a que se conviertan en aliados, no en retos.

Step 6: Analyze the organizational chart

2. The departments or teams with the most influence in the mayor's office are:



Allies



Challenges



Indifferent

If the answer is **allies**, you could approach these more influential teams or departments to help lead the mainstreaming of the gender approach in the Municipal Mayor's Office.

If the answer is **challenges**, it is urgent to approach these more influential teams or departments to specifically identify their perceptions of gender-related work and take actions that contribute to changing the current image they have of gender issues and the gender office/link.

If the answer is **indifferent**, it is very important to carefully prepare an action aimed at making these more influential teams or departments aware of the work of the gender office/link and begin turning them into allies. NOTE: It is crucial that the action taken helps them become allies, not challenges.



¿Por qué no ser neutrales?

Why not be neutral?



Por mucho tiempo diseñamos espacios públicos “neutrales al género”.

For a long time, we designed public spaces as 'gender-neutral'.

- Recreational areas
- Recreational spaces
- Walking paths
- Walking paths



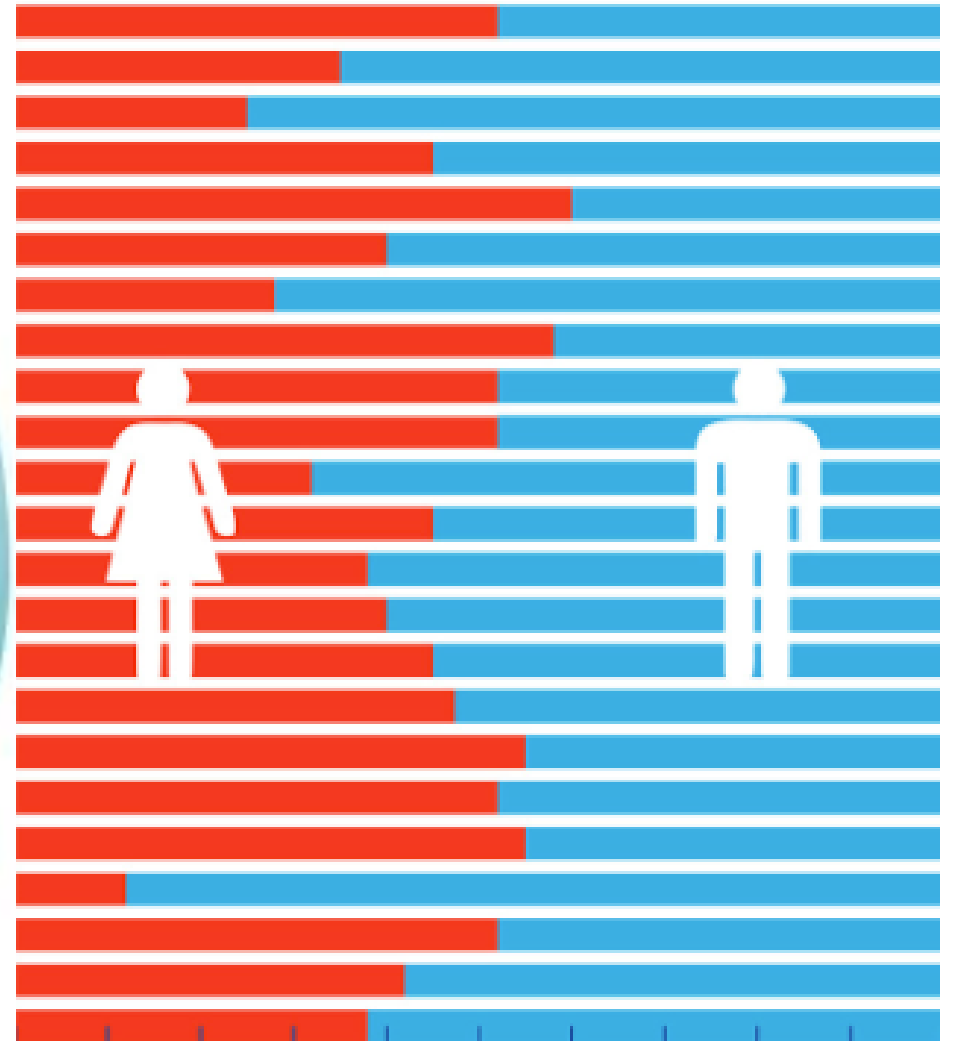
- Zonas verdes.
- Espacios recreativos.
- Espacio para caminar.

- Green areas.
- Recreational spaces.
- Walking paths.



Los espacios son usados y percibidos de manera diferente por hombres y mujeres.
Spaces are used and perceived differently by men and women.





Algunas mujeres llevan a sus hijos a jugar a este parque pues cuenta con juegos y espacio para otras actividades, sin embargo, sienten incómodas porque deben estar de pie mientras los supervisan.

Algunas mujeres llevan a sus hijos a jugar a este parque pues cuenta con juegos y espacio para otras actividades, sin embargo, sienten incómodas porque deben estar de pie mientras los supervisan.

Algunas mujeres perciben este lugar como un espacio inseguro, en especial durante las noches, debido a la ausencia de iluminación.

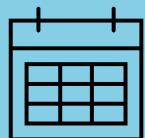
Some women perceive this area as unsafe, especially at night, due to the lack of lighting.

Promedio de horas dedicadas al cuidado al día

Average number of hours dedicated to caregiving per day

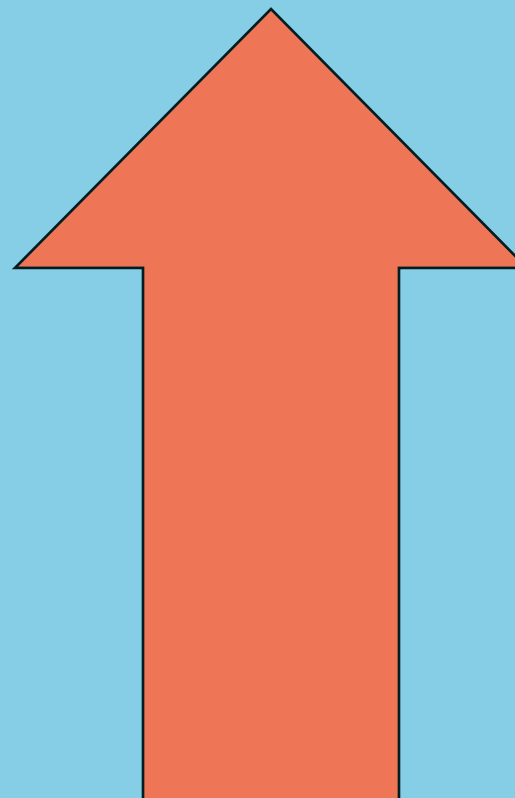


4 horas y 25 minutos
1 hora y 23 minutos



201 días laborales por año
63 días laborales por año.

Fuente: **Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2023**



60%

Mujeres se sienten inseguras en el espacio público.
Women feel unsafe in public spaces.

Fuente: **Encuestas de victimización y percepción de inseguridad**

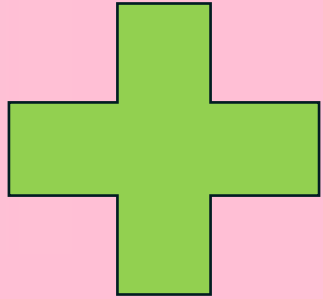


Los espacios son usados y percibidos de manera diferente por hombres y mujeres.
Spaces are used and perceived differently by men and women.

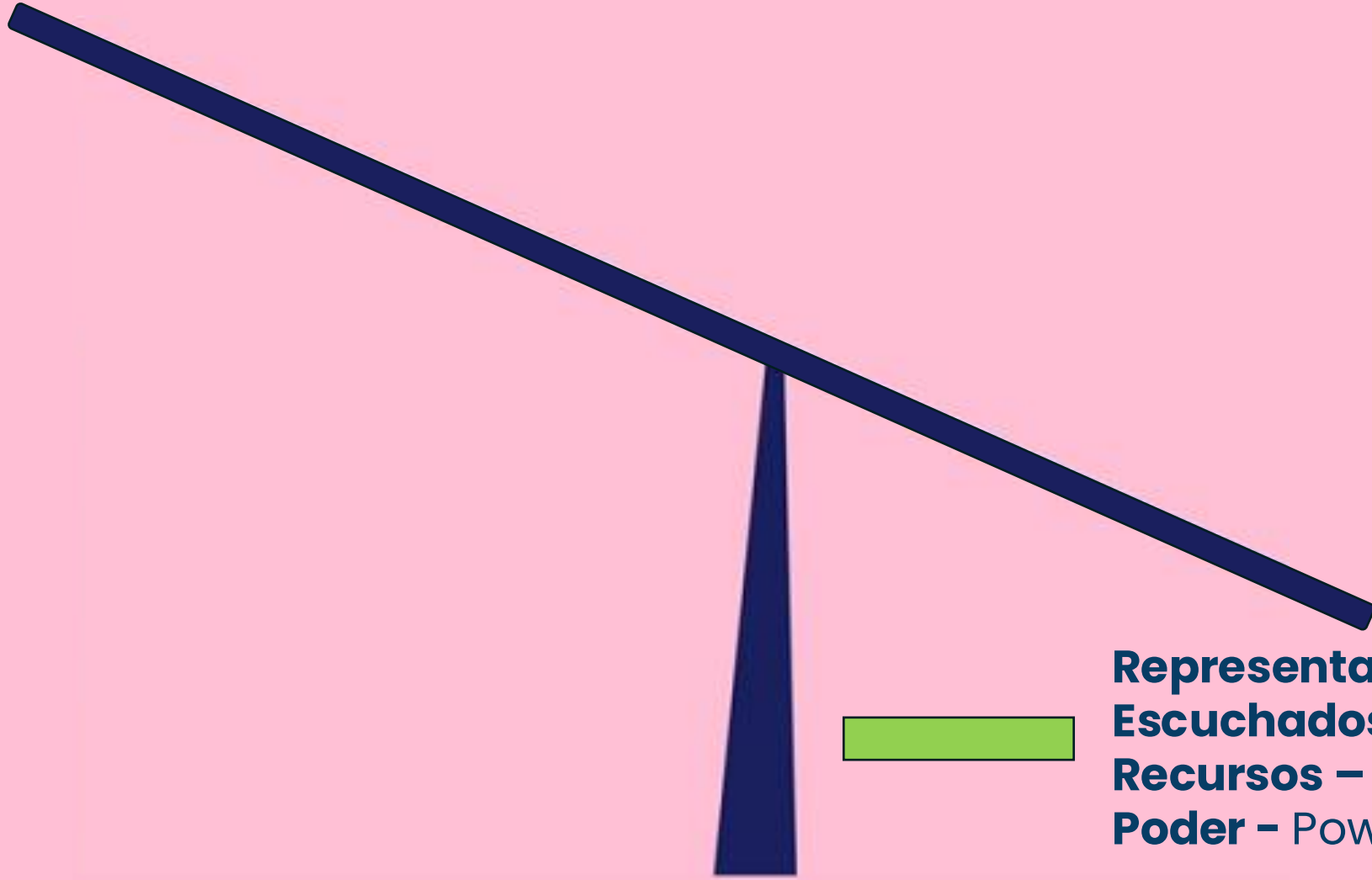


¿Neutral?





Representados – Represented
Escuchados – Heard
Recursos – Resources
Poder – Power



Representados – Represented
Escuchados – Heard
Recursos – Resources
Poder – Power





Enjoy the
**Tea and
coffee break**

