



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ENGENDERING INDUSTRIES DE USAID: PROGRAMA INTENSIVO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FUERZA LABORAL



FOTOGRAFÍA: CELSIA/COLOMBIA

MANUAL DEL PARTICIPANTE

2022



ENGENDERING INDUSTRIES DE USAID:

PROGRAMA INTENSIVO DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL MANUAL DEL PARTICIPANTE

Elaborado para:
Centro de Energía, Medio Ambiente e Infraestructura
Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
1300 Pennsylvania Avenue NW
Washington, D.C. 20523

Presentado por:
Tetra Tech ES, Inc.
1320 North Courthouse Road, Suite 600
Arlington, VA 22201
tetratech.com

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Esta publicación fue producida por Tetra Tech para revisión por parte de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Orden de Trabajo de Avance en el Lugar de Trabajo para la Equidad de Género (Workplace Advancement for Gender Equality, WAGE) de USAID AID-OAA-I-14-00059/7200AA19F00013.

BIENVENIDA	1
INTRODUCCIÓN	2
EL MANUAL DEL PARTICIPANTE DEL PROGRAMA INTENSIVO	3
Fase 1: Registrarse para el Programa	3
Fase 2: Evaluaciones previas al programa y prerrequisitos de aprendizaje	3
Fase 3: Participación en el programa de manera presencial o virtual	3
Fase 4: Participación en coaching para gestión del cambio y evaluaciones posteriores al programa	3
ENFOQUE DEL PROGRAMA INTENSIVO	4
Interseccional	4
Basado en conocimientos	4
Orientado a la acción	4
DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA CON CONCIENCIA DE GÉNERO	5
Facilitación con conciencia de género	5
Organización y logística con conciencia de género	5
Abordar la violencia basada en el género (GBV) y el acoso sexual	5
FASE 2: EVALUACIONES Y TAREAS DE APRENDIZAJE PREVIAS AL PROGRAMA	7
Trabajo de preparación previo al programa	7
Evaluación y encuesta	8
Evaluación Organizacional Rápida sobre Equidad de Género	8
Autoevaluación del participante	8
Encuesta de Satisfacción del Participante posterior al Programa	9
FASE 3: PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA INTENSIVO VIRTUAL O PRESENCIALMENTE	11
Revisar las buenas prácticas para lograr el avance de la equidad de género en industrias dominadas por hombres	11
Desarrollar un GAP estratégico (GAP)	14
Aprendizaje virtual	14
Idioma y traducción	15
¡Prepárense con antelación!	15
¡Manténganse conectados!	15
¡PARTICIPEN!	16
FASE 4: EVALUACIONES Y COACHING POSTERIORES AL PROGRAMA	17
Realizar evaluaciones posteriores al programa	17
Coaching para implementar el GAP	17
Enfoque de tire y empuje para el coaching	18
El modelo GROW	18
Enfoque sistémico para el coaching	19
Objetivos y estructura de la sesión de coaching	19

MÓDULOS DEL PROGRAMA INTENSIVO 21

MÓDULO DE INTRODUCCIÓN	22
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO DE INTRODUCCIÓN	23
Actividad 1: Introducciones y “Por qué me uní al programa”	23
MÓDULO 1: EQUIDAD DE GÉNERO: LA VISIÓN	24
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 1	25
Actividad 1: Círculo de la confianza	25
Actividad 2: Interseccionalidad	26
Actividad 3: ¡Construyamos la visión de un lugar de trabajo con equidad de género!	26
MÓDULO 2: EQUIDAD DE GÉNERO: OBSTÁCULOS COMUNES	30
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 2	31
Actividad 1: Presentación y debate de los resultados de la encuesta de autoevaluación individual	31
Actividad 2: Sesgos y estereotipos de género	32
Actividad 3: ¿Cuáles son los principales obstáculos para la equidad de género en su organización?	33
MÓDULO 3: EQUIDAD DE GÉNERO Y EL ROL DE LOS LÍDERES HOMBRES	35
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 3	31
Actividad 1: Normas sociales sobre la virilidad y lo masculino	36
Actividad 2: ¿Cuál es el problema con los hombres? ¿Los hombres realmente son el problema?	37
MÓDULO 4: EQUIDAD DE GÉNERO: LOS BENEFICIOS	40
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 4	41
Actividad 1: ¿Cómo ha afectado la crisis del COVID-19 de manera diferente a los hombres y mujeres de su compañía?	41
Actividad 2: ¿Cuál es el beneficio para su organización?	42
Actividad 3: ¿Cuáles son los beneficios principales de la equidad de género?	42
MÓDULO 5: ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y GESTIÓN DEL CAMBIO	45
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 5	46
Actividad 1: Crear un mapa causal y desarrollar el caso comercial	46
Actividad 2: Evaluación organizacional de la hoja de ruta de la equidad de género	47
Actividad 3: Realizar un análisis DOFA	49
Actividad 4: Identificar desafíos y obtener la participación del liderazgo	50
Actividad 5: Comiencen a trabajar en su estrategia de equidad de género	51
Actividad 6: Mapeo de partes interesadas	52

MÓDULO 6: EQUIDAD DE GÉNERO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA	55
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 6	57
Actividad 1: Artefactos y bases de la cultura organizacional (ejemplo del iceberg)	57
Actividad 2: Cambiar la cultura corporativa, ejercicio N.º 1	58
Actividad 3: Cambiar la cultura corporativa, ejercicio N.º 2	58
Actividad 4: Crear comunicación sensible al género	60
MÓDULO 7: EQUIDAD DE GÉNERO Y EL ROL DE LOS LÍDERES HOMBRES COMO ALIADOS	63
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 7	64
Actividad 1: De tolerar a las mujeres a invitar a las mujeres como iguales	64
Actividad 2: Miedos o ansiedades por equidad de oportunidades y salarios	65
Actividad 3: Del apoyo pasivo a la alianza proactiva	66
Actividad 4: Debate plenario: Cómo intervenir en una demostración de poder	66
Actividad 5: Hacer participar a los hombres en acciones transformadoras	67
MÓDULO 8: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FUERZA LABORAL	71
Ejercicios y actividades clave en el Módulo 8	73
Actividad 1: Establecer objetivos a corto y mediano plazo	73
Actividad 2: Revisar las buenas prácticas de reclutamiento y contratación	73
Actividad 3: ¿Cuál es el rol de una compañía en la provisión de cuidado infantil?	75
Actividad 4: ¿Cuál es el rol de una compañía para responder a la violencia doméstica?	75
Actividad 5: Mejorar la equidad de género en los ciclos de vida del empleado	76
MÓDULO 9: EQUIDAD DE GÉNERO EN EQUIPOS DE GERENCIA Y LIDERAZGO EMPODÉRESE Y LIDERE EL CAMBIO	78
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 9	79
Actividad 1: El techo de cristal, el acantilado de cristal y el escalón roto	79
Actividad 2: Tutoría vs. patrocinio	80
Actividad 3: Mejorar la equidad de género en los ciclos de vida del empleado en el talento y actividad 4: Desarrollo de liderazgo y las fases de gestión del desempeño, compensación y beneficios del ciclo de vida del empleado	81

MÓDULO 10: EMPODÉRESE Y LIDERE EL CAMBIO	84
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 10	85
Actividad 1: Pensar-Sentir-Hacer.....	85
Actividad 2: Yo mismo, mi amigo.....	86
Actividad 3: Árbol de la vida.....	87
Actividad 4: Creencias limitadoras y replanteamientos.....	88
Actividad 5: Desarrollar nuestras redes de visión.....	89
Actividad 6: Desarrollar nuestras visiones de trabajo.....	89
Actividad 7: Desarrollar metas SMART.....	90
 MÓDULO 11: DESARROLLAR SU PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y PLAN PARA EL ÉXITO	 93
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO	94
Actividad: Perfeccionar y finalizar el GAP.....	94
 SESIÓN DE COACHING	 95
 MÓDULO 12: CIERRE	 96
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO	97
Actividad: Presentación del GAP y revisión entre pares.....	97
 ANEXO	 100
Herramientas y plantillas para participantes del Programa Intensivo.....	100

BIENVENIDA

¡Bienvenidos y bienvenidas al programa intensivo de equidad de género en la fuerza laboral! Estamos entusiasmados en ofrecer el programa Engendering Industries de USAID como una actividad que los gerentes, líderes y organizaciones en las industrias dominadas por hombres pueden utilizar para fomentar la equidad de género en la fuerza laboral.

Ampliar la participación de las mujeres en las industrias tradicionalmente dominadas por hombres conduce hacia resultados económicos tangibles y a la mejora del desempeño organizacional que beneficia a todos. Las mujeres representan la mitad del potencial de empleo del mundo y desarrollar sus talentos incrementa la ventaja competitiva de una organización. La investigación muestra que la equidad de género genera dividendos, y un estudio de McKinsey de 2018 de 1,000 compañías en 12 países indicó que las compañías con diversidad de género fueron más rentables que el promedio nacional del sector.¹ Aprovechar las contribuciones y experiencias únicas de las mujeres puede fortalecer las organizaciones en industrias dominadas por hombres y aportar billones al producto bruto interno mundial. Las organizaciones fuertes impulsan economías fuertes.

Cada uno de nosotros tiene una función importante para que la equidad de género sea una realidad y buscamos colaborar con ustedes para fomentar esta importante tarea alrededor del mundo. Cambiar la cultura del lugar de trabajo, las políticas y las prácticas que mejoren la equidad de género requiere de un esfuerzo intencionado y sostenido, tanto de las mujeres como de los hombres dentro de las organizaciones. Cuando trabajamos juntos para lograr esta meta en común, todos prosperamos. Les agradecemos por estar en este viaje con nosotros y esperamos ver el gran cambio que generarán en el mundo.

Atentamente,



Corinne Hart
Asesora Senior para Género y Medioambiente
Oficina de Equidad de Género y Empoderamiento
de las Mujeres
USAID
cohart@usaid.gov



¹ McKinsey. Delivering through Diversity. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx

INTRODUCCIÓN

Aumentar la equidad de género en el lugar de trabajo se ha convertido en una prioridad para las organizaciones en todo el mundo, y las investigaciones indican que la diversidad de género se correlaciona con un mejor desempeño de la compañía. En la actualidad, la mayoría de las organizaciones están trabajando para lograr el avance de la equidad de género en el lugar de trabajo para reclutar y conservar a los mejores talentos, aumentar la productividad, desarrollar la resiliencia y mejorar la marca y la reputación. El Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral se creó para satisfacer la elevada demanda de intervenciones de equidad de género en las organizaciones de todo el mundo. Diseñado por el programa Engendering Industries de USAID, el Programa Intensivo es un programa de seis a doce meses que consiste en evaluaciones antes y después del programa, un curso (que se brindará virtualmente en un período de diez semanas o personalmente en seis días, y hasta un año de coaching de gestión del cambio). Este Programa Intensivo es una versión troncada y adaptada del Programa Exhaustivo Engendering Industries, un programa de dos años que ha logrado el avance de la equidad de género en 41 organizaciones de 27 países. Este Programa Intensivo selecciona estratégicamente enfoques y herramientas usadas en el Programa Exhaustivo, y apoya a las organizaciones participantes para que los apliquen en un período más corto (seis a 12 meses).

El Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral prepara a gerentes para que se conviertan en agentes de cambio en sus organizaciones al desarrollar las actividades necesarias para:

- Identificar brechas de equidad de género en su organización.
- Desarrollar un caso comercial que demuestre de qué modo la equidad de género beneficiará el punto de referencia de la organización y crear acciones estratégicas y tangibles, basadas en evaluaciones, para aumentar la equidad de género en su organización.
- Tomar acción dirigida, tangible y estratégica, basada en la evaluación, para aumentar la equidad de género en su organización.
- Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión del cambio y ejercer mayor influencia para crear un lugar de trabajo equitativo y diverso.
- Captar a otros hombres y mujeres que sean líderes en su organización en apoyo al cambio deseado.



PROGRAMA ENGENDERING INDUSTRIES DE USAID

El programa Engendering Industries de USAID trabaja con socios del sector público y privado en industrias dominadas por hombres para mejorar la equidad de género en la fuerza laboral. Mediante intervenciones personalizadas, entrenamiento impulsado por la demanda, y un Programa de Equidad de Género de Liderazgo Ejecutivo, Engendering Industries desarrolla la capacidad de los líderes de implementar intervenciones de equidad de género en sus organizaciones.

Engendering Industries trabaja con socios para:

- Usar las buenas prácticas que se sabe que aumentan la equidad de género en el lugar de trabajo.
- Usar un marco para apoyar la implementación de intervenciones de equidad de género. [Cumplir con la equidad de género: El marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres \(Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries\)](#) de USAID brinda a los socios los recursos que necesitan para implementar intervenciones de equidad de género en todo el ciclo de vida del empleado.
- Trabajar con instructores de gestión del cambio. Cada organización es conectada con instructores de gestión del cambio e equidad de género expertos que brindan apoyo técnico personalizado.
- Asistir al Programa de Equidad de Género de Liderazgo Ejecutivo (GEELP, por sus siglas en inglés). Desarrollado por USAID y la McDonough School of Business de Georgetown University, este programa de 12 meses empodera a los empleados para integrar iniciativas de equidad de género en la estructura de su organización.

EL MANUAL DEL PARTICIPANTE DEL PROGRAMA INTENSIVO

Este manual es para el uso de los participantes del Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral, un programa breve pero exhaustivo que desarrolla rápidamente las habilidades que los gerentes necesitan para aumentar la equidad de género en sus organizaciones. Aunque el programa se diseñó originalmente para ser brindado en persona en el transcurso de una semana, ha sido adaptado para la modalidad virtual en el transcurso de un período de diez semanas. Esta guía para el participante contiene todos los ejercicios, herramientas e instrucciones necesarios para completar con éxito el programa virtual o presencialmente. Con el uso de este manual, los participantes podrán manejar efectivamente su aprendizaje en cuatro fases del Programa Intensivo.

Tengan en cuenta que muchas de las actividades en este manual se correlacionan con hojas de trabajo adicionales que se pueden descargar en la página web de [Materiales y Recursos del Programa Intensivo](#). Asimismo, el programa recomienda que todos los participantes creen un archivo de Microsoft Word en donde puedan tomar notas más amplias y responder las preguntas en este libro de trabajo.



FASE 1

REGISTRO EN EL PROGRAMA

- Completar la [inscripción en línea](#)
- Brindar la información requerida del participante, lo que incluye CV y una Carta de Apoyo de su equipo de liderazgo



FASE 2

EVALUACIONES PREVIAS AL PROGRAMA Y PRERREQUISITOS DE APRENDIZAJE

- Realizar la [autoevaluación](#) de conocimiento, actitudes y prácticas requerida
- Completar, en colaboración con colegas de su organización, una [evaluación organizacional rápida sobre equidad de género](#)
- Repasar los materiales de aprendizaje en línea antes del programa, entre ellos:
 - Lecturas requeridas antes del programa
 - [Capacitación de Género 101](#) (en línea)
 - [Capacitación de Gestión del Cambio 101](#) (en línea)



FASE 3

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA PRESENCIAL O VIRTUAL

- Participar en un entorno de aprendizaje abierto y facilitador y contribuir con él
- Participar en ejercicios prácticos, de trabajo grupal y para compartir conocimientos
- Crear, en colaboración con colegas de su organización, un [Plan de Acción de Género](#) para su organización
- Completar una evaluación del programa y encuestas de opinión, y realizar una autoevaluación de conocimiento, actitudes y prácticas de seguimiento



FASE 4

PARTICIPACIÓN EN EL COACHING PARA GESTIÓN DE CAMBIO Y EVALUACIONES POSTERIORES AL PROGRAMA

- Participar en sesiones de coaching de gestión del cambio de cinco a doce meses en el transcurso de cuatro meses con su organización
- Realizar una autoevaluación de conocimiento, actitudes y prácticas adicional posterior al programa y analizar resultados
- Completar, en colaboración con colegas de su organización, una evaluación organizacional rápida de equidad de género posterior al programa y analizar los resultados con ayuda de su instructor para evaluar el progreso hacia el avance de la equidad de género en su organización

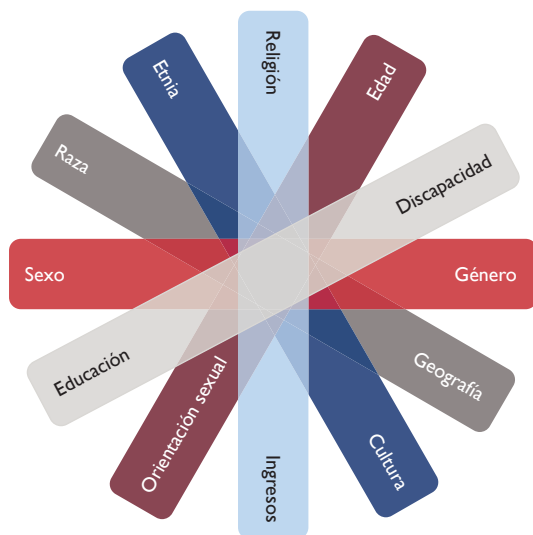
ENFOQUE DEL PROGRAMA INTENSIVO

El Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral es interseccional, basado en conocimientos y orientado a la acción.

INTERSECCIONAL

El contenido brindado por el Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral es una adaptación de *Cumplir con la equidad de género: Marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres*. Este marco es la herramienta fundacional que usa el programa Engendering Industries de USAID para lograr el avance de la equidad de género en sectores dominados por hombres en todo el mundo.

La equidad de género es solo un enfoque a través del cual mejorar la diversidad e inclusión en una organización o industria. Todas las buenas prácticas presentadas en este programa pueden aplicarse a metas de diversidad e inclusión más amplias, y se les recordará en intervalos a los participantes la importancia de la interseccionalidad de la equidad de género junto con otras identidades sociales (p. ej., raza, condición socioeconómica, condición de capacidad, etc.).



El Programa Intensivo se brinda a nivel global, y los diseñadores del programa han desarrollado contenido con un enfoque global para asegurarse de que haya una representación diversa en todos los recursos, imágenes, fotografías, gráficos, referencias y estudios de casos usados en materiales del programa. Asimismo, el programa fue diseñado y será brindado por personas de diversos géneros, razas e identidades sociales.

BASADO EN CONOCIMIENTOS

El Marco de Buenas Prácticas de Engendering Industries ilustra cómo los gerentes y organizaciones pueden implementar iniciativas de equidad de género en cada fase del ciclo de vida del empleado: desde el reclutamiento y la contratación, hasta el ascenso y planificación de sucesión. El marco demuestra cómo una organización puede evaluar el estado actual de la equidad de género en su fuerza laboral, usar buenas prácticas globales que se sabe que aumentan la equidad de género en una organización y usar datos para marcar puntos de referencia para el progreso hacia la equidad de género. El marco brinda una descripción de cada buena práctica, cómo implementar cada práctica con éxito, un resumen de los potenciales desafíos para la implementación, y herramientas, recursos y plantillas para asistir a las organizaciones en su camino hacia la equidad de género.

ORIENTADO A LA ACCIÓN

El Programa Intensivo apoya a los participantes para definir soluciones culturalmente relevantes que impulsarán un cambio sustentable. Ya sea que el programa se brinde en persona o virtualmente, los participantes aprenderán a poner en práctica su capacitación en el trabajo. El programa fomenta el aprendizaje entre iguales y basado en la consulta, y prioriza las interacciones entre iguales por sobre un sistema para compartir conocimientos de arriba abajo. El contenido brindado y las acciones sugeridas por el programa son simples y relativamente fáciles de implementar en el trabajo. Estas acciones no requerirán un coaching significativo de un experto y no hay riesgo de que causen daño. Se les dará a los participantes amplias oportunidades para trabajar en soluciones que estén específicamente diseñadas para satisfacer las necesidades de su organización.

En el transcurso del Programa Intensivo, los participantes diseñarán un Plan de Acción de Género (GAP, por sus siglas en inglés). Este GAP se desarrollará progresivamente a medida que se expongan al contenido del programa, personalizando su plan para satisfacer las necesidades particulares de su organización. Al completar el Programa Intensivo, cada organización participante recibirá cinco a doce meses de sesiones de coaching con un experto en gestión del cambio, que ayudará a los participantes a priorizar e implementar las intervenciones identificadas en su GAP.

DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA CON CONCIENCIA DE GÉNERO

Un principio fundamental que guía el Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral es, en primer lugar, no causar daño. Los planes de estudio, capacitaciones y facilitaciones tienen el potencial de exacerbar la desigualdad de género. Esto puede suceder cuando un género tiene más acceso a capacitaciones que otros, o cuando un género es tratado e incorporado en las capacitaciones con más frecuencia y significado que otros. Cuando esto ocurre, las capacitaciones pueden servir para fortalecer estereotipos de género y desigualdad ya existentes. Para evitar esto, los módulos del Programa Intensivo se diseñaron y se facilitarán con principios de conciencia de género.

FACILITACIÓN CON CONCIENCIA DE GÉNERO

- Los facilitadores y el personal docente son diversos para que los participantes del programa se sientan representados por los implementadores del curso.
- Los facilitadores trabajarán para responder, incluir y hacer participar a participantes mujeres y hombres de igual manera mediante lo siguiente:
 - Dándoles a las mujeres y a los hombres igual cantidad de tiempo para participar en debates, hacer preguntas y responder al material;
 - Dándoles igual autoridad en sus voces, para aprovechar sus talentos;
 - Usando un enfoque y perspectiva de género para motivar, incentivar y brindar comentarios de hombres y mujeres; y
 - Incorporar y vincular a los hombres en conversaciones sobre equidad de género.
- Los facilitadores buscan modelar comportamientos con equidad de género y trabajan para crear un entorno de aprendizaje equitativo.
 - Si los participantes están perpetuando estereotipos de género, los facilitadores buscarán identificar, debatir y corregir la cuestión durante la sesión.
 - Los facilitadores también buscarán reconocer y contrarrestar divisiones del trabajo con diferencia de género que surjan durante las sesiones, como que las mujeres preparen comida y refrigerios, tomen notas y escriban en rotafolios y que los hombres hagan las presentaciones. Las mujeres y los hombres deberían compartir la carga de trabajo durante el programa.

- Los facilitadores buscarán darles a los participantes metas de conocimiento explícitas y expectativas claras de lo que requiere el programa.

ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA CON CONCIENCIA DE GÉNERO

- Los organizadores del programa reconocen la diferencia de género en la carga de cuidados y el equilibrio entre el trabajo y la vida que pueden impedir una participación efectiva en el programa. En la medida de lo posible, los organizadores del programa buscarán:
 - Organizar el tiempo y el lugar del programa en persona de modo que se pueda contar con cuidado infantil; y
 - Garantizar que las mujeres que estén amamantando tengan un espacio e instalaciones adecuadas para amamantar a sus hijos o usar un sacaleche durante las sesiones presenciales.
- Se garantiza que el plan de estudios y las lecturas previas y tareas esperadas se creen de una manera que los participantes con menos tiempo disponible para estudiar tengan igual oportunidad de completar con éxito el programa.

ABORDAR LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (GBV) Y EL ACOSO SEXUAL

La violencia basada en el género (GBV, por sus siglas en inglés), el acoso sexual y la violencia doméstica son obstáculos clave para la equidad de género en el lugar de trabajo, y estos problemas se abordan a lo largo de todo el Programa Intensivo. Los módulos están diseñados para familiarizar progresivamente a los participantes con las definiciones, desafíos y realidades de la GBV en el lugar de

trabajo, y se destacan los enfoques centrados en los sobrevivientes y la alianza proactiva de los hombres como componentes importantes de la solución. Los módulos que abordan estos problemas incluyen:

- El Módulo 2 del Programa Intensivo define la GBV y el acoso sexual.
- El Módulo 3 del Programa Intensivo aborda la violencia contra los niños y los hombres.
- El Módulo 4 del Programa Intensivo ilustra el costo de la GBV para las compañías, y la importancia de campañas contra la GBV.
- El Módulo 7 del Programa Intensivo ilustra la importancia del compromiso de los hombres y la necesidad de que los hombres pasen de apoyar la causa de manera pasiva a ser aliados proactivos.
- El Módulo 8 del Programa Intensivo articula cómo las compañías pueden prevenir y responder a la GBV, acoso sexual y violencia doméstica en el lugar de trabajo.





FASE 2

EVALUACIONES Y TAREAS DE APRENDIZAJE PREVIAS AL PROGRAMA



TRABAJO DE PREPARACIÓN PREVIO AL PROGRAMA

Los participantes recibirán un paquete de bienvenida un mes antes del inicio del programa. Este paquete incluye:

- El Manual del Participante del Programa Intensivo, junto con copias electrónicas de herramientas y plantillas para que los participantes las usen y editen durante todo el curso.
- El folleto del Programa Intensivo y el cronograma específico con fechas y horarios
- Invitaciones de calendario con información de la ubicación (ubicación para sesiones presenciales, enlace web para sesiones virtuales).
- [Cumplir con la equidad: Marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres de Engendering Industries](#)
- Capacitación de Género 101 ([en línea](#)).
- Capacitación de Gestión del Cambio 101 ([en línea](#)).
- El folleto Quién es Quién del Programa Intensivo, que incluye fotos y biografías de los facilitadores y todos los participantes individuales del programa. Su biografía y fotografía se habrán obtenido durante el proceso de inscripción.
- Invitación para unirse a la [página de LinkedIn de Engendering Industries](#) cerrada para participar de la práctica comunitaria de todos los participantes y facilitadores del Programa Intensivo e Intensivo de Engendering Industries.
- Invitación para unirse a un grupo de WhatsApp creado por el socio académico para los participantes del programa y personal docente de cada programa regional con el fin de dar recordatorios a los participantes y facilitar el debate.
- Su facilitador les enviará enlaces a las dos encuestas que deben completarse antes de que comience el programa, lo que incluye la Evaluación Organizacional Rápida sobre Género y la Encuesta de Autoevaluación Individual.

PÁGINA DE LINKEDIN DE ENGENDERING INDUSTRIES DE USAID

La [página de LinkedIn](#) de Engendering Industries es una red cerrada conformada por participantes actuales y pasados de Engendering Industries, y facilitadores de programas de Engendering Industries. Es un lugar para que todos los participantes de Engendering Industries de todo el mundo se conecten, obtengan contactos, aprendan y compartan. Los miembros de la página tendrán acceso a información sobre seminarios web, eventos y nuevos recursos y tendrán una comunidad de práctica que les brindará apoyo y consejos.



Su facilitador les dará instrucciones claras por correo electrónico para completar todos los prerrequisitos para el programa, lo que incluye fechas límite para cada uno. Los materiales y enlaces para participantes estarán guardados en una unidad de almacenamiento o plataforma virtual para facilitar el acceso y la consulta, tanto en inglés como en otros idiomas según sea necesario. Su facilitador les compartirá los enlaces a carpetas y materiales.



HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN Y ENCUESTA

El Programa Intensivo utiliza tres herramientas de evaluación y encuesta, que se describen a continuación. Cada una tiene una finalidad específica y única, apoya el aprendizaje y les permite a los implementadores del programa evaluar la eficacia del programa. Las herramientas de encuesta incluyen:

Evaluación Organizacional Rápida sobre Equidad de Género

- ¿Qué es? La [evaluación organizacional rápida](#) se realiza antes y después del programa, y es un requisito de cada organización participante. La evaluación organizacional rápida cubre cuatro áreas temáticas: 1. Políticas; 2. Buenas prácticas; 3. Composición del personal y recursos humanos; y 4. Estrategias organizacionales amplias. Estos resultados se presentarán y debatirán durante los módulos del programa para apoyar la identificación de brechas de equidad de género y el desarrollo de intervenciones estratégicas de equidad de género y un caso comercial que demuestra cómo la equidad de género tendrá un beneficio para los resultados de la organización. La encuesta se repetirá para medir el cambio y el impacto en la organización como resultado de este Programa Intensivo. Como parte de la evaluación organizacional posterior al coaching, los participantes también tendrán que informar qué lograron, resumiendo las tres acciones con prioridad que identificaron en su GAP, qué se hizo y qué no, cualquier acción adicional tomada, resultados de todas las acciones, lo que aprendieron del proceso y sus intenciones para los próximos pasos o siguientes acciones con prioridad en las que trabajarán de forma independiente.
- ¿Quién la completa? Todos los participantes individuales del programa de la organización deben completar una evaluación por organización. Es posible que requiera opiniones de otros equipos que no participan en el programa, lo que incluye el departamento de administración de recursos humanos de la organización.
- ¿Cuándo se completa? Debería completarse por primera vez al menos un mes antes del comienzo del programa, como prerrequisito. Debería completarse por segunda vez entre seis y doce meses después de la conclusión del coaching del Programa Intensivo.
- ¿Cómo se usan los datos? Los datos recopilados la primera vez serán analizados y revisados por el equipo del programa de Engendering Industries y se compartirán con el facilitador del programa y cada organización. Antes de la sesión de inauguración, se resumirán los resultados de todas las organizaciones para que puedan compartirse durante el Programa Intensivo. Los datos presentados durante el Programa Intensivo son los datos agrupados de todas las organizaciones y serán anónimos. Los datos recopilados después de completar el curso medirán los cambios con respecto a la encuesta original. Los análisis de las encuestas se compartirán con cada respectiva organización para que puedan entender los resultados, impulsar acciones adicionales y desarrollar comunicaciones en torno a sus éxitos y desafíos. Los datos se compartirán con el equipo del programa Engendering Industries para analizar el impacto y la eficacia del Programa Intensivo a nivel mundial.

Autoevaluación del Participante Individual

- ¿Qué es? La [autoevaluación del participante individual](#) se completa antes y después del programa, y es un requisito de cada participante individual. Esta encuesta evalúa el conocimiento, las actitudes y las prácticas relacionados con la equidad de género de cada individuo participante. Los resultados de estas encuestas se compartirán con los participantes individuales durante todos los módulos del programa y se presentarán en conjunto para todos los participantes del programa. La autoevaluación se repetirá nuevamente (dos veces) después de que concluya el programa para medir el impacto del programa en el cambio del conocimiento, actitudes y prácticas de los individuos.

- ¿Quién la completa? Cada participante individual completa una evaluación.
- ¿Cuándo se completa? Debería completarse por primera vez al menos un mes antes del comienzo de los módulos del programa, como prerrequisito. Debería completarse por segunda vez en el último día de las sesiones del taller inmediatamente después de la finalización del último módulo. También debería repetirse por tercera vez al finalizar las sesiones de coaching.
- ¿Cómo se usan los datos? Los datos recopilados serán analizados por el equipo del programa Engendering Industries u otro implementador, y luego se compartirán con el facilitador del programa y cada respectivo individuo con sus propios resultados antes de la primera sesión. Antes de la sesión de inauguración, se resumirán los resultados agregados de todos los individuos participantes y se incluirán en las diapositivas de presentación de la sesión. Los datos recopilados en la segunda y tercera vez se analizarán, comparando cambios con respecto a la primera vez que se realizó la encuesta antes del programa. Este análisis del cambio se compartirá con cada respectivo individuo, y se compartirán con el equipo del programa Engendering Industries o el implementador del programa para analizar el impacto y la eficacia del Programa Intensivo en los individuos a nivel mundial.

Encuesta de Satisfacción del Participante posterior al Programa

- ¿Qué es? La encuesta de satisfacción del participante posterior al programa es un requisito de cada participante individual. La encuesta de satisfacción brinda opiniones fundamentales para el equipo del programa Engendering Industries y los socios implementadores y para los miembros de su personal y docentes sobre qué tan satisfechos estuvieron los participantes individuales del programa con el contenido, la estructura y la facilitación del programa y el éxito percibido en el logro de los objetivos declarados del programa. Estos resultados serán analizados y usados por el programa Engendering Industries u otro implementador para tomar decisiones sobre modificaciones necesarias en el programa para garantizar que se brinde un programa eficaz y de alta calidad en el largo plazo.
- ¿Quién la completa? Cada participante individual del programa completa una encuesta.
- ¿Cuándo se completa? Debería completarse una vez en el último día del taller cuando se brinda el Módulo 12, y nuevamente al momento de la finalización de la última sesión de coaching.
- ¿Cómo se usan los datos? Los datos recopilados serán analizados y revisados por el equipo del programa Engendering Industries u otro implementador para comparar la satisfacción de los participantes a nivel mundial entre socios implementadores, y cada respectivo socio implementador, para identificar fortalezas y desafíos que pueden requerir modificación en el contenido del programa, facilitación o enfoque de provisión para garantizar que se brinde un programa de alta calidad y que cumpla con los objetivos declarados del Programa Intensivo.





FASE 3

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA INTENSIVO VIRTUAL O PRESENCIALMENTE

El Programa Intensivo fue diseñado con la intención de que se brinde en persona, pero se ha adaptado la facilitación virtual durante el COVID-19. La Guía Quién es Quién del Programa Intensivo brinda fotos y biografías de todos los facilitadores del curso. En el transcurso del Programa Intensivo, los participantes harán lo siguiente.



REVISAR BUENAS PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL AVANCE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN INDUSTRIAS DOMINADAS POR HOMBRES

Este curso se basa en gran parte en [Cumplir con la equidad de género: Marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres](#). Las buenas prácticas que se destacan en el Programa Intensivo se incluyen en la siguiente tabla. Se pueden encontrar buenas prácticas adicionales en el Marco de Buenas Prácticas, y se les recomienda a los participantes explorar la posibilidad de implementarlas en su organización. Las buenas prácticas incluidas en el Programa Intensivo se eligieron porque son más fáciles de implementar y requieren un apoyo mínimo de un instructor de gestión del cambio de equidad de género.

BUENAS PRÁCTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO INCLUIDAS EN EL PROGRAMA INTENSIVO

Módulo del programa	Buenas prácticas	Fase del ciclo de vida del empleado
Módulo 5 Estrategia de género y gestión del cambio (Parte I)	1. Desarrollar un caso comercial sobre la equidad de género, diversidad e inclusión con base en la evaluación de diversidad y género específica a la compañía	Cultura corporativa y liderazgo
	2. Dedicar presupuesto y rastrear el uso de recursos financieros para aumentar la equidad de género y diversidad	Desempeño e informes de la compañía

Continúa en la siguiente página

BUENAS PRÁCTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO INCLUIDAS EN EL PROGRAMA INTENSIVO

Módulo del programa	Buenas prácticas	Fase del ciclo de vida del empleado
Módulo 6 Equidad de género, cultura organizacional y comunicación corporativa	3. Divulgar los objetivos de equidad de género y diversidad y/o los indicador clave de desempeño (KPI) de equidad de género y D&I en informes e índices disponibles al público	Desempeño e informes de la compañía
	4. Adoptar estándares internacionales y respaldar compromisos internacionales para la equidad de género	Desempeño e informes de la compañía
	5. Evaluar y revisar las comunicaciones internas y externas para comunicar un compromiso de equidad de género, diversidad e inclusión y proporcionar mensajes, lenguaje y fotos de equidad de género	Comunicaciones y marca corporativa
	6. Desarrollar o unirse a campañas de comunicación y organizar eventos para promover la equidad de género, diversidad e inclusión	Comunicaciones y marca corporativa
Módulo 7 Equidad de género y la función de los líderes hombres como aliados (Parte 2)	7. Apoyar la participación de hombres al identificar hombres que actúen como agentes del cambio y motivarlos a actuar como promotores y embajadores de la equidad de género	Cultura corporativa y liderazgo
	8. Hacer participar al personal y liderazgo sénior en los esfuerzos de equidad de género, diversidad e inclusión	Retención y participación de los empleados
	9. Establecer una política de oportunidades de empleo igualitarias (EEO) en el nivel corporativo	Políticas y gestión de quejas
	10. Realizar tareas de extensión a instituciones educativas, que lleven a una atracción a largo plazo de mujeres de identidades sociales diversas como candidatas a puestos de empleo	Atracción y extensión a talentos
	11. Atraer candidatas más diversas mediante anuncios inclusivos de ofertas de empleo	Selección y contratación de personal
Módulo 8 Equidad de género en la fuerza laboral (Parte 1)	12. Aplicación de prácticas de selección y contratación de personal equitativas e inclusivas, lo que incluye entrevistas basadas en el comportamiento, criterios de evaluación que valoren grupos de habilidades más diversas, paneles de entrevistas diversos, criterios de selección que apoyen a mujeres y hombres de orígenes diversos, capacitaciones obligatorias sobre sesgo inconsciente para todos los empleados involucrados en el proceso de contratación, pruebas de muestra de trabajo, listas de preselección con equilibrio de género y eliminación de información biográfica del CV.	Selección y contratación de personal
	13. Se encuentra en marcha una política de selección de personal con equidad de género con objetivos y procesos definidos, incluidos los pasantes	Selección y contratación de personal
	14. Considerar la contratación focalizada para llenar vacantes y aumentar el porcentaje general de mujeres en la compañía en puestos generales y áreas técnicas	Selección y contratación de personal
	15. Establecer centros de cuidado infantil (p. ej., guarderías) o proporcionar asistencia monetaria con arreglos de cuidado infantil	Gestión del desempeño, compensación y beneficios
	16. Proporcionar licencia parental (licencia por maternidad y paternidad) que cumpla o exceda los requisitos de la legislación nacional.	Políticas y gestión de quejas
	17. Adoptar una política de violencia basada en el género (GBV) y acoso sexual centrada en el sobreviviente, incluso la gestión de quejas	Políticas y gestión de quejas
	18. Desarrollar políticas en el lugar de trabajo para prevenir y responder a la violencia doméstica	Políticas y gestión de quejas

Continúa en la siguiente página

BUENAS PRÁCTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO INCLUIDAS EN EL PROGRAMA INTENSIVO

Módulo del programa	Buenas prácticas	Fase del ciclo de vida del empleado
Módulo 8 Equidad de género en la fuerza laboral (Parte I)	19. Desarrollar y realizar capacitaciones de conciencia de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión y sesgo inconsciente	Incorporación y capacitación
	20. Crear un plan de capacitación estandarizado con capacitaciones obligatorias para todos los empleados	Incorporación y capacitación
	21. Comunicar el compromiso de la compañía con la equidad de género, diversidad e inclusión durante la incorporación	Incorporación y capacitación
	22. Un plan escrito y un método de recopilación de datos sobre reducción del personal aseguran que no haya un efecto desigual sobre las mujeres u otro grupo en particular	Desvinculación y retiro
	23. La compañía realiza encuestas de satisfacción del empleado y de ambiente del lugar de trabajo desglosadas por sexo e incorpora varias preguntas relacionadas con el género y la diversidad sobre el trato justo e igualitario, de conformidad con las buenas prácticas mundiales, al menos bianualmente.	Retención y participación de los empleados
Módulo 10 Equidad de género en equipos de gestión y liderazgo (Parte I)	24. Diseñar e implementar un sistema y proceso justo e imparcial de evaluación y gestión del desempeño de los empleados	Gestión del desempeño, compensación y beneficios
	25. La compañía realiza análisis de equidad e impacto desglosados por sexo de los beneficios, lo que incluye el uso y la adopción de los beneficios, en comparación con la legislación nacional y las buenas prácticas internacionales, y rectifica las desigualdades en un proceso transparente	Gestión del desempeño, compensación y beneficios
	26. Crear condiciones de trabajo que apoyen una mejor reconciliación entre la vida laboral y la vida familiar para hombres y mujeres con tareas de cuidado	Gestión del desempeño, compensación y beneficios
	27. Diseñar una estrategia enfocada para retener los mejores talentos femeninos, lo que incluye mujeres con un alto desempeño, mujeres en funciones técnicas clave, y mujeres que demuestran potencial de liderazgo	Retención y participación de los empleados
	28. Desarrollar un plan y proceso estructurado de desarrollo de talentos para contrarrestar el sesgo y los desequilibrios de paridad de género y diversidad en la bolsa de talentos	Desarrollo de talentos y liderazgo
Módulo 10 Equidad de género en equipos de gestión y liderazgo (Parte I)	29. Programa de tutoría de alta calidad de la compañía para mujeres con identidades sociales diversas para cultivar su talento y tutorías para hombres para fomentar hombres aliados con metas transparentes, herramientas, guías y métricas para medir los logros y la satisfacción de todas las partes	Desarrollo de talentos y liderazgo
	30. Programa de patrocinio de alta calidad de la compañía para mujeres con identidades sociales diversas para que sean más visibles a la hora de los ascensos con metas transparentes, herramientas, guías y métricas o KPI para garantizar y medir los logros y la satisfacción de todas las partes	Desarrollo de talentos y liderazgo
	31. Brinda capacitación en habilidades técnicas y de liderazgo a las mujeres para prepararlas para nuevas funciones y responsabilidades	Incorporación y capacitación



DESARROLLAR UN GAP ESTRATÉGICO

El Plan de Acción de Género (GAP, por sus siglas en inglés), la hoja de ruta que se usará para lograr el avance de la equidad de género en las organizaciones participantes, es el resultado esperado clave al momento de la finalización del curso. Su GAP será creado progresivamente a lo largo del curso. Los participantes agregarán contenido a su GAP a medida que se expongan a nuevo contenido, problemas, herramientas y buenas prácticas. El GAP para cada organización incluirá objetivos y acciones estratégicos a largo plazo, así como también tres intervenciones estratégicas que tienen prioridad para la implementación inmediata después del curso con apoyo del coaching virtual. El GAP también servirá como hoja de ruta para los instructores que están ayudando a los participantes del programa a implementar intervenciones de equidad de género al finalizar el programa.

Los participantes deberían reflexionar frecuentemente sobre cómo se puede incluir en sus GAP el contenido presentado en todo este curso y tomar notas y registrar sus ideas en su Manual del Participante. Al finalizar el Módulo 11, los participantes tendrán un GAP final que presentarán al grupo plenario durante la sesión final (Módulo 12). Los GAP describirán las intervenciones con prioridad y los planes para el coaching de seguimiento virtual para apoyar la implementación en cada organización.

Las siguientes actividades, herramientas y métodos presentados durante todos los módulos informarán el GAP de cada participante.

- Los participantes usarán los resultados de la Evaluación Organizacional Rápida de Género de su organización para determinar qué intervenciones podrían usarse para lograr el avance de la equidad de género en sus organizaciones.
- El Marco de Buenas Prácticas de Engendering Industries articular buenas prácticas para lograr el avance de la equidad de género en cada fase del ciclo de vida del empleado. Los participantes identificarán y debatirán metas estratégicas a largo plazo y buenas prácticas con prioridad que pueden implementarse en sus organizaciones al final de los módulos 5, 6, 7, 8 y 9 y que apoyan el logro de metas a largo plazo, o el progreso hacia ellas. Estas buenas prácticas tratarán las brechas y los desafíos que los participantes identifiquen durante todo el curso.
- Los ejercicios en el Módulo 5 les enseñan a los participantes cómo diseñar una estrategia de género, seleccionar intervenciones estratégicas de equidad de género, establecer metas y objetivos de equidad de género y formular un caso comercial sobre la equidad de género específico para la organización.
- El análisis DOFA realizado en el Módulo 5 servirá para determinar prioridades y diseño del GAP.
- La evaluación organizacional de la hoja de ruta de equidad de género realizada en el Módulo 5 es otra herramienta clave usada para seleccionar y priorizar iniciativas de equidad de género.

La plantilla del GAP está disponible en el sitio web del Programa Intensivo de Engendering Industries y puede descargarse como archivo de Microsoft Excel. Se les recomienda a los participantes trabajar en GAP separados en Excel. En el Módulo 11, ustedes y sus colegas combinarán sus ideas en un solo GAP organizacional.



APRENDIZAJE VIRTUAL

El programa está diseñado para ser brindado en persona en el transcurso de una semana, pero se brindará virtualmente en 2021-2022 y tal vez se ofrezca tanto en formato presencial como en formato virtual en el futuro.

- Se usará Zoom, u otra plataforma designada por la institución organizadora, como plataforma virtual para la provisión del curso virtual.
- Utilicen la función silenciar. Todos los participantes deberían permanecer silenciados mientras está hablando el facilitador. Los participantes también deberían minimizar las distracciones apagando los teléfonos celulares y, si es posible, asegurándose de estar en un lugar tranquilo.

- Usen pizarras. El facilitador usará pizarras virtuales, que permiten que todos los que están en la reunión puedan aportar dibujos a mano alzada, texto, sellos, etc. Si tienen alguna pregunta sobre cómo usar esta función, simplemente escriban sus preguntas en el chat virtual de la plataforma.
- Utilicen las encuestas. Las encuestas permiten obtener opiniones, verificaciones de conocimiento y participación en tiempo real. ¡Se los incentiva a participar activamente!
- Usen las reacciones. Se incentiva a los participantes a usar los botones de reacción en Zoom u otras plataformas virtuales. Estos le dicen al facilitador cómo se sienten y que los participantes están recibiendo el audio. ¡Muéstrénnos sus pulgares arriba!
- Participen en sesiones de grupos virtuales. El uso de salas de reunión virtuales les permite a los participantes debatir temas y problemas en grupos pequeños y cómodos. Usen esa ocasión para expresar sus opiniones, trabajar sobre los problemas y conocer a sus pares. Las diapositivas que contienen indicadores de debate, preguntas o instrucciones para actividades seguirán visibles durante las discusiones virtuales en grupos pequeños.

Idioma y traducción

Se prepararán con antelación los servicios de traducción que se requieran para garantizar la comodidad y el aprendizaje de todos los participantes.



¡PREPÁRENSE CON ANTELACIÓN!

Repasen cualquier material proporcionado por el facilitador antes del curso o cada sesión. Repasen las lecturas y la tarea requeridas antes de la siguiente sesión. Esto mejorará el aprendizaje y permitirá un debate más animado e informado. Al final de cada módulo, los facilitadores les recordarán a los participantes las lecturas requeridas para la próxima sesión.



¡MANTÉNGANSE CONECTADOS!

- Se le asignará a cada participante una persona de contacto en el equipo del programa Engendering Industries o el equipo del socio implementador que le brindará apoyo individual cuando se necesite y responderá cualquier pregunta sobre el programa.
- A mitad del programa, cada participante tendrá una llamada de control de 30 minutos con la persona de contacto y sus colegas. Es probable que su persona de contacto sea el instructor que ayudará a su organización una vez completado el curso.
- Utilicen el grupo de WhatsApp creado para su cohorte, en donde recibirán recordatorios de los horarios de sesión, prerrequisitos y materiales de lectura, y participen en el debate.
- Generen contactos con pares de otras organizaciones durante y después del curso y únense a la red de LinkedIn de Engendering Industries.



¡PARTICIPEN!

Este taller, tanto presencial como virtual, es una mezcla de debates plenarios, sesiones en grupos de trabajo pequeños, ejercicios de representación de roles, actividades y encuestas con presentaciones multimedia.

- Los debates plenarios fomentan la interacción de los participantes con todo el grupo y con el facilitador.

- Las sesiones de reunión y grupos de trabajo pequeños dividen la presentación y garantizan que los participantes tengan tiempo suficiente para interactuar y debatir el contenido del programa en un espacio íntimo. Esto fomenta la participación y facilita un espacio más cómodo para hablar y compartir para los participantes menos vocales.
- Este curso está diseñado para garantizar que el 70 por ciento de las sesiones sean interactivas.
 - La información compartida por el facilitador está limitada al 30 por ciento de cada sesión de 1.5 horas.
 - Cada sesión de 1.5 horas incluye una actividad en taller de 20 a 35 minutos.
 - Cada sesión de 1.5 horas presenta un video para una reflexión o debate.
 - Cada sesión comienza o termina con un cuestionario o pregunta de reflexión que se les presenta a los participantes y se anuncia con antelación para mantener la atención de los participantes (p. ej., “La semana pasada les mostramos una imagen con un hombre y una mujer subiendo una escalera y trabajando en un cable de electricidad; ¿qué dos conceptos en torno a la equidad de género ilustra esta imagen?”).



FASE 4

EVALUACIONES Y COACHING POSTERIORES AL PROGRAMA



REALIZAR EVALUACIONES POSTERIORES AL PROGRAMA

Al finalizar el Módulo 12, los participantes deberían completar de inmediato dos encuestas: 1) Encuesta de Autoevaluación Individual y 2) Encuesta de Satisfacción del Participante Individual

Después de finalizar las sesiones de coaching virtual, los participantes también deberían completar la encuesta organizacional de evaluación sobre género y la segunda Encuesta de Satisfacción del Programa. Estas encuestas, su finalidad y los enlaces se incluyen en la Fase 2 anterior a esta sección. Todas estas son encuestas fundamentales que se usan para analizar cambios, resultados, impactos y áreas para seguir mejorando a nivel del individuo, la organización y el programa.



APOYO DE COACHING PARA IMPLEMENTACIÓN DEL GAP

Al completar el curso, su organización participará en al menos cinco sesiones de coaching en una sesión de coaching en el transcurso de cinco a 12 meses, con el objetivo de implementar con éxito el GAP que cada organización desarrolló durante el programa. Estas sesiones de coaching les brindan a los participantes del programa de cada organización la guía, el apoyo y la asistencia técnica que necesitan para implementar intervenciones de equidad de género en su organización. El coaching también está diseñado para apoyar a los participantes del programa para que se vuelvan agentes del cambio eficaces en sus organizaciones. El coaching es una parte obligatoria del programa. Al final del período de coaching, los participantes deben estar en el proceso de implementar sus intervenciones de equidad de género según lo identificado en su GAP. Al final del período de cuatro meses, los participantes deben estar en el proceso de implementar sus intervenciones prioritarias de equidad de género según lo identificado en su GAP.

El plan de coaching de cada organización se diseñará específicamente para satisfacer las necesidades particulares de la organización. Estas necesidades se identifican durante la evaluación organizacional sobre género antes del programa, se expanden durante el Programa Intensivo y se perfeccionan a medida que los participantes crean sus GAP. Se le asignará a cada organización un instructor específico, que será uno de los docentes/facilitadores capacitados de cada socio implementador. Cada docente/capacitador recibirá aproximadamente tres organizaciones para orientar y coordinará cada sesión de coaching virtual con los participantes del programa de las tres organizaciones en un grupo.

En el Módulo 11, los participantes conocen a su instructor asignado y reciben apoyo para enmarcar de manera realista el alcance de su estrategia de género/GAP que se usará para la actividad de coaching. Durante la sesión del Módulo 11, todos los participantes reciben coaching para diseñar su GAP en grupos pequeños, y su

instructor asignado pasará aproximadamente de 10 a 15 minutos con cada una de sus organizaciones asignadas. Después del Módulo 11, y antes del Módulo 12, se realiza una sesión de 45 minutos con los participantes de la misma organización y su instructor asignado para debatir y finalizar las intervenciones con prioridad que recibirán apoyo específico durante las cinco sesiones de coaching.

Al finalizar el coaching, se les recuerda a los participantes del programa que deben completar nuevamente la evaluación organizacional sobre género. Al finalizar con éxito el coaching y la evaluación organizacional sobre género final, los participantes individuales, y la organización como entidad, recibirán un Certificado de Finalización del Programa Intensivo.

Enfoque de tire y empuje para el coaching

El modelo de coaching para Engendering Industries usa un enfoque de tire y empuje. El instructor usa metodologías de coaching para ayudar a los participantes a encontrar sus propias soluciones, pero también brinda recomendaciones y conocimientos técnicos.



El modelo GROW

Los instructores de Engendering Industries usan el modelo GROW para apoyar la acción real. Esto incluye:

- Definir una meta (Goal)
- Revisar la realidad (Reality) en la que se enmarcará la implementación de la meta
- Explorar ideas y opciones (Options) para avanzar
- Ayudar a crear la voluntad (Will) para avanzar y crear rendición de cuentas para lograr la meta deseada



Enfoque sistémico para el coaching

Los instructores de Engendering Industries usan un enfoque sistémico para el coaching, que tiene en consideración que todas las acciones e intervenciones tienen lugar en el sistema en el que operamos. Usar un enfoque de sistema ayuda a los participantes a entender las interdependencias de una organización, lo que aumenta la capacidad de los participantes de navegar barreras y aprovechar oportunidades cuando surgen. También ayuda a los participantes a identificar palancas organizacionales que pueden usarse para alcanzar la meta deseada.

Objetivos y estructura de la sesión de coaching

El objetivo principal del coaching es ayudar a los participantes del programa a implementar las tres acciones con prioridad identificadas en su GAP. Los instructores apoyarán la integración del aprendizaje del programa en el GAP en los Módulos 11 y 12 y brindarán coaching de seguimiento después del curso, actuando como grupo de referencia para los participantes para apoyar los primeros pasos en el desarrollo y la implementación de intervenciones.

Las sesiones de coaching están pensadas para ser un punto de control para que los participantes:

- Debatan sus ideas y enfoques para comenzar e implementar sus intervenciones;
- Reciban devoluciones y consejos técnicos sobre cómo mejorar enfoques, superar desafíos y hacer que las intervenciones sean sustentables;
- Reciban apoyo moral y motivación de los instructores; y
- Aumenten su responsabilidad para seguir trabajando en intervenciones y aumentando el impacto.



CERTIFICADO DE FINALIZACIÓN DEL PROGRAMA INTENSIVO

Se les distribuirá un certificado de finalización a los participantes del programa después de haber completado todos los requisitos del programa, lo que incluye las sesiones de coaching virtual y la evaluación organizacional sobre género final. Los requisitos para el certificado de finalización incluyen:

- Completar la evaluación organizacional sobre género y la autoevaluación individual antes y después del programa;
- Asistir y participar en los 12 módulos;
- Completar un GAP organizacional al finalizar los módulos; y
- Asistir y participar en cinco sesiones de coaching virtuales para el seguimiento.



FOTOGRAFÍA: IBEDC/NIGERIA



FOTOGRAFÍA: GRENLEC/GRANADA

PROGRAMA INTENSIVO MÓDULOS

MÓDULO DE INTRODUCCIÓN

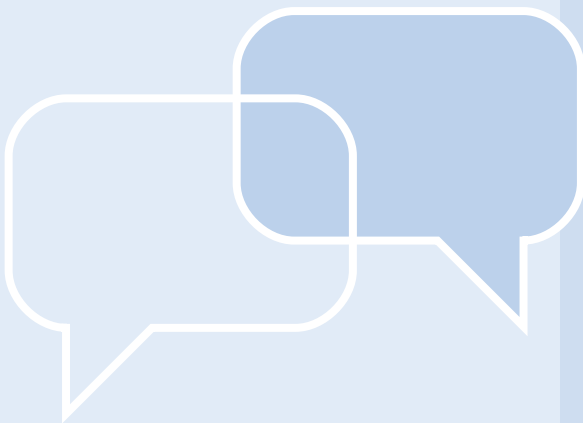


DURACIÓN: 1 hora



MÓDULO DE INTRODUCCIÓN RESUMEN

El módulo de introducción le presenta el grupo de participantes al facilitador y los presenta entre ellos, y presenta los Objetivos del Programa Intensivo de Equidad de Género en la Fuerza Laboral, el programa Engendering Industries de USAID, las fases del programa, agenda, socios institucionales y reglas de participación.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Se presenta a los participantes a facilitadores y pares.
2. Los participantes entiendan cómo funcionará el programa tecnológicamente (silenciar micrófonos, levantar la mano, asistir a sesiones de reunión virtuales, etc.).
3. Los participantes entienden las “reglas básicas” (respeto por las diferencias de opinión, respeto por los demás que están hablando, conciencia de que hay temas sensibles y tratar a los demás con amabilidad).
4. Los participantes entienden la trayectoria del programa:
 - Cada módulo tiene un grupo de lecturas asignadas que se repasarán con antelación al módulo.
 - Un objetivo clave es la producción progresiva de un GAP que usarán para lograr el avance de la equidad de género en sus organizaciones.



EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO DE INTRODUCCIÓN

Actividad I: Introducciones y “Por qué me uní al programa”

Instrucciones: En su grupo pequeño, preséntense y compartan por qué decidieron unirse al programa.



FOTOGRAFÍA: RYAN KILPATRICK PARA USAID



REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

Los participantes deberían leer los siguientes materiales antes de la sesión:

- El estado de la equidad de género en su país usando los siguientes recursos en línea:
 - PNUD. (2020) [Informe de desarrollo humano \(Human Development Report\)](#).
 - Grupo Banco Mundial (World Bank Group). [Las mujeres, los negocios y la ley \(Women, Business and the Law\)](#).
- [Cumplir con la equidad de género: Marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres \(Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male Dominated Industries\)](#), con atención especial a los siguientes capítulos:
 - Por qué es importante la equidad de género
 - Glosario de términos relacionados con el género
- [Sitio web de ONU Mujeres](#)
- Banco Mundial. (2019). [Las mujeres en compañías de servicios hídricos: rompiendo barreras \(Women in Water Utilities: Breaking Barriers\)](#).
- Nick Johnstone y M. Silva. [Diversidad de género en la energía: lo que sabemos y lo que no \(Gender Diversity in Energy: What We Know and What We Don't Know\)](#). (2020).
- Organización de las Naciones Unidas. [Equidad de género \(Gender Equality\)](#).

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO I

En el Módulo I, hay tres actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad I: Círculo de la confianza

Instrucciones: En el espacio de abajo, escriban los nombres de cinco a seis personas en las que más confíen y que no sean familiares.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Actividad 2: Interseccionalidad

Instrucciones: En el espacio de abajo, escriban grupos de personas o identidades que sufren discriminación en su país o comunidad.

Actividad 3: ¡Construyamos la visión de un lugar de trabajo con equidad de género!

Instrucciones: Debate grupal: Participen de un debate en grupo sobre las preguntas a continuación y anoten sus pensamientos aquí. ¡Piensen en grande!

1. ¿Cómo se ve la fuerza laboral de su organización ahora que se logró la equidad de género?
2. ¿Cómo se ve su equipo de liderazgo organizacional? ¿Dirigen la organización de manera diferente, con prioridades diferentes?
3. ¿Qué prácticas negativas ya no están implementadas?

4. ¿Solo el personal femenino se beneficia con la equidad de género o el personal masculino también?

5. ¿Quiénes tienen acceso a los salarios más altos?

PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 2

- Al completar el Módulo 1, tómense un tiempo para hacer una lluvia de ideas para su GAP sobre la base de las tres actividades que completaron.
- Asegúrense de haber completado la sección de resultados resumidos de la evaluación organizacional sobre género en su GAP.
- Reflexionen sobre qué tipo de defensor de la equidad de género son o quieren ser y hagan una lluvia de ideas sobre otros defensores de la equidad de género en su organización (personas específicas) que podrían ayudar a desarrollar, implementar y apoyar su GAP. Una vez que este taller finalice y sea el momento de implementar el plan, esta lista de personas que pueden ayudar con la implementación, formalmente e informalmente, puede ser algo esencial para el éxito del plan.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.



FOTOGRAFÍA: GRENLEC/GRANADA

NOTAS DEL MÓDULO I

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del Módulo I.



EQUIDAD DE GÉNERO:

El proceso de lograr la equidad. El proceso de ser justo con mujeres y hombres, niños y niñas. Para garantizar la justicia, se deben tomar medidas o intervenciones de equidad para compensar por desventajas económicas, sociales y políticas acumuladas que evitan que los hombres y mujeres, niños y niñas operen en un campo de juego nivelado.

MÓDULO 2: EQUIDAD DE GÉNERO: OBSTÁCULOS COMUNES



DURACIÓN: 2 horas



RESUMEN

En el Módulo 1, los participantes desarrollaron una visión para la equidad de género en el lugar de trabajo. En el Módulo 2, los participantes aprenderán sobre obstáculos para la equidad de género en el lugar de trabajo y cómo aplicar una perspectiva de género para mejorar la equidad de género en el lugar de trabajo.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Comprender y poder explicar los principales obstáculos económicos, sociales y culturales para la equidad de género, incluidos los estereotipos de género, los sesgos, la discriminación, la violencia basada en el género y el acoso sexual.
2. Comprender qué significa reflexionar sobre los prejuicios personales y aplicar una perspectiva de género a la toma de decisiones para mejorar la equidad de género en nuestras vidas y en los ambientes de trabajo.
3. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.





REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

Los participantes deberían leer los siguientes materiales antes de la sesión.

- Organización de las Naciones Unidas y el estado de derecho: [Derechos humanos y género \(Human Rights and Gender\)](#).
- Catalyst. (2020). [Mujeres en industrias y ocupaciones dominadas por hombres: breve interpretación \(Women in Male-Dominated Industries and Occupations: Quick Take\)](#).
- Western University, [Reconocer y responder a la violencia doméstica en su lugar de trabajo \(Recognize and Respond to Domestic Violence in Your Workplace\)](#). (2014).
- Iris Bohnet. [Lo que funciona: equidad de género intencionalmente \(What Works: Gender Equality by Design\)](#) (2016).

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 2

En el Módulo 2, hay tres actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad 1: Presentación y debate de los resultados de la encuesta de autoevaluación individual

Instrucciones: Repasen los hallazgos clave de los resultados de la autoevaluación individual. Reflexionen sobre áreas que les gustaría cambiar (como grupo e individualmente). Cada participante realizó la encuesta de autoevaluación individual antes del inicio del programa. El facilitador hablará sobre las tendencias y observaciones generales del conocimiento, actitudes y prácticas de todos los participantes. Tómense tres minutos para reflexionar sobre su propia autoevaluación individual, en comparación con los resultados generales, y el conocimiento, actitudes y creencias de sus pares. Escriban dos o tres áreas de conocimiento, actitudes o prácticas en las que les gustaría trabajar como persona, y dos o tres áreas que les gustaría cambiar con otras personas en su organización.

1. ¿Cuáles son dos o tres áreas de conocimiento, actitudes o prácticas en las que les gustaría trabajar como persona?

2. ¿Cuáles son dos o tres áreas que les gustaría cambiar con otras personas en su organización?

Actividad 2: Estereotipos de género y sesgo

Instrucciones: Reflexionen sobre estereotipos de género y sesgos que los participantes individuales tienen o que pueden ser muy invasivos dentro de su organización. Primero, escriban palabras o estereotipos que se asocian típicamente con mujeres. Luego, miren el video con el plenario y debatan con el grupo.

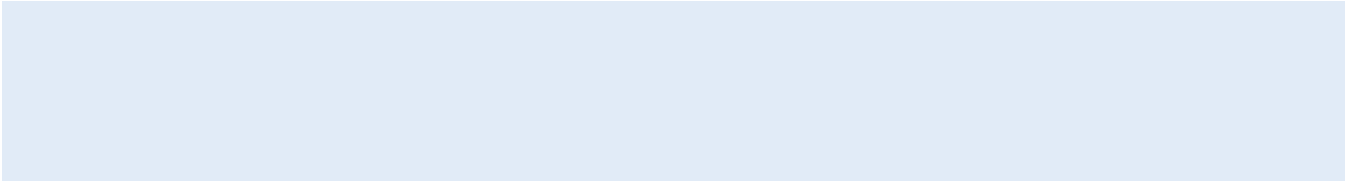
Indiquen palabras estereotípicas comúnmente asociadas con **mujeres** en la tabla de abajo.

Indiquen palabras estereotípicas comúnmente asociadas con **hombres** en la tabla de abajo.

Usen el espacio de abajo para indicar cómo estos estereotipos dañan a las mujeres u hombres en el lugar de trabajo.



Actividad 3: ¿Cuáles son los principales obstáculos para la equidad de género en su organización?



1. ¿Cuáles son los tres obstáculos principales que deben superar las mujeres para llegar al proceso de selección de personal de su organización?

	<i>Brinden ejemplos:</i>
	<i>Brinden ejemplos:</i>
	<i>Brinden ejemplos:</i>

2. ¿Cuáles son los tres obstáculos que deben superar las mujeres para trabajar en el departamento que elijan en la organización?

	<i>Brinden ejemplos:</i>
	<i>Brinden ejemplos:</i>
	<i>Brinden ejemplos:</i>



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 3

- Al completar el Módulo 2, tómense un tiempo para hacer una lluvia de ideas para su GAP sobre la base de las actividades que completaron.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 2

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.

MÓDULO 3: EQUIDAD DE GÉNERO Y DE LOS LÍDERES HOMBRES



DURACIÓN: 2.5 horas



RESUMEN

El Módulo 3 ilustra la importancia y la función de líderes hombres en el avance del empoderamiento de las mujeres e equidad de género. Este módulo ilustra cómo las organizaciones pueden lograr la participación de los hombres para que se conviertan en aliados fuertes para las mujeres y la equidad de género en el lugar de trabajo.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Comprender cómo ir desde el androcentrismo (las normas, los valores y comportamientos patriarcales dominantes y las masculinidades estereotipadas) hacia las normas de género positivas y de apoyo y comportamientos relacionados que logren la participación de los hombres como aliados para el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género en la sociedad, en casa y en el lugar de trabajo para el beneficio de todos, mientras se comprende y aborda la creciente oposición a la equidad de género.
2. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.



FOTOGRAFÍA: RYAN KILPATRICK PARA USAID



REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

Los participantes deberían leer los siguientes materiales antes de la sesión.

- La caja del hombre: un estudio sobre cómo es ser un hombre joven en Australia ([The Man Box: A Study on Being a Young Man in Australia](#)).
- Lo que los hombres tienen que ver con ello: políticas públicas para promover la equidad de género ([What Men Have to do with It: Public Policies to Promote Gender Equality](#)).
- La encuesta International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Repasen los informes IMAGES para los países de sus participantes.
- Promundo. Informe State of the World's Fathers: hora de la acción ([State of the World's Fathers: Time for Action](#)). (2017).
- The Week. (2020). Los países en donde la homosexualidad es ilegal ([The Countries Where Homosexuality is Illegal](#)). (2020).
- Men Engage. www.menengage.org
- Promundo. <https://promundoglobal.org/resources>
- MenEngage. Declaración de Delhi y llamada a la acción ([Delhi Declaration and Call to Action](#)). (2014).
- Informe State of the World's Fathers: desbloquear el poder del cuidado de los hombres ([State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care](#)). (2019).

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 3

En el Módulo 3, hay dos actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad 1: Normas sociales sobre la virilidad y lo masculino

Instrucciones: Desarrollen su entendimiento de normas sociales para hombres, presiones sociales que motivan a los hombres a cumplir con las normas sociales y sanciones para hombres que no cumplen con las normas sociales. Reflexionen sobre las siguientes preguntas en su grupo pequeño, y luego debatan en el plenario.

1. ¿Cuáles son algunas de las normas sociales o de género con respecto a la hombría y masculinidad en su comunidad, cultura o país?

2. ¿Las opiniones de quiénes influyen en las actitudes, creencias y comportamientos de los hombres en su comunidad, cultura o país? En otras palabras, ¿quién establece la expectativa de cómo se supone que los hombres deben comportarse?

3. ¿Cuáles son las consecuencias para los hombres que se desvían de las características tradicionales de la masculinidad en su comunidad, cultura o país?

Actividad 2: ¿Cuál es el problema con los hombres? ¿Los hombres realmente son el problema?

Instrucciones: Aumenten su entendimiento de las formas en las que el patriarcado es malo para las mujeres y los hombres y las formas en las que el patriarcado limita las oportunidades para ambos. Reflexionen sobre las siguientes preguntas en grupos pequeños, respondiendo lo más honestamente que puedan.

- ¿Cuál es el problema con los hombres?
- ¿Por qué los hombres no reconocen que el patriarcado los daña?
- ¿Por qué los hombres tienen miedo de reconocer las limitaciones con las que viven?
- ¿Qué tienen para perder los hombres si se logra la equidad de género?
- ¿Qué tienen para ganar los hombres si se logra la equidad de género?

Después de completar su debate en grupos pequeños, su facilitador les indicará que respondan las siguientes preguntas.

1. ¿Son felices con las funciones estipuladas por las normas patriarcales y las tradiciones de su sociedad (como hombre, mujer o persona no binaria)?
2. ¿Consideran que los hombres son el problema de género y otras desigualdades?
3. ¿Quisieran cambiar las normas y prácticas, si pudieran?
4. ¿La violencia física, psicológica o emocional es parte de su vida, como un perpetrador o sobreviviente, en el hogar, en el ámbito público o en su trabajo?
5. ¿Pueden pensar formas de cambiar eso? ¿Creen que debería cambiar?
6. ¿Se sienten motivados para trabajar en desafiar y cambiar las funciones estipuladas y transformar las relaciones y tradiciones de poder de género hacia oportunidades iguales, mejorando la vida de todos en el trabajo y en el hogar?



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 4

- Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Reflexionen sobre lo que registraron en su Manual del Participante y, si es posible, debatan con colegas en su propia organización antes de la próxima sesión:
 - ¿Cuáles son las normas y opiniones sociales y/o de género sobre la virilidad y lo masculino dentro de su comunidad, cultura y país, y cuáles son las consecuencias para los hombres dentro de su organización que se desvían de las características tradicionales?
 - ¿Qué pueden hacer ustedes y otros en su organización para cambiar las normas y las prácticas?
 - ¿Qué apoyo encontraría en su organización para realizar este cambio? ¿De quién?
 - ¿Qué resistencia encontraría en su organización para realizar este cambio? ¿De quién?
 - ¿Unirse a la red de MenEngage los ayudaría a ustedes y a su organización a desarrollar las capacidades para el proceso de cambio en su compañía y a nivel personal? ¿Esto motivaría y posicionaría a otros para que promuevan el cambio en su organización?
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 3

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.



MÓDULO 4: EQUIDAD DE GÉNERO: LOS BENEFICIOS



DURACIÓN: 2 horas



RESUMEN

El Módulo 4 ilustra cómo el avance de la equidad de género puede mejorar su desempeño comercial, reputación y resiliencia. Este módulo también demuestra cómo los participantes pueden usar el Marco de buenas prácticas de Engendering Industries para industrias dominadas por hombres.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Entender y poder explicar cómo la equidad de género beneficia a una organización y usar este conocimiento para crear un caso comercial sobre la equidad de género en su organización.
2. Descubrir cómo usar Cumplir con la equidad de género: Marco de buenas prácticas para industrias dominadas por hombres de



FOTOGRAFÍA: RYAN KILPATRICK PARA USAID

Actividad 2: ¿Cuál es el beneficio para su organización?

Instrucciones: Comiencen a pensar en los beneficios, y por lo tanto comiencen a desarrollar el caso comercial sobre la equidad de género en su organización. Respondan las siguientes preguntas en los espacios de abajo. Se les pedirá a los participantes que compartan las respuestas en la sesión plenaria.

1. ¿Qué beneficios espera su organización con el aumento de la equidad de género?

2. ¿Cuál es la intención de su organización con la participación en este programa?

Actividad 3: ¿Cuál es el beneficio para su organización?

Instrucciones: Trabajen en grupos pequeños para debatir sobre los beneficios principales de la equidad de género. Serán asignados de manera aleatoria para debatir 2-3 de los siguientes beneficios:

- Variedad de diferentes perspectivas
- Mayor creatividad
- Mayor innovación
- Resolución de problemas más rápida
- Mayores ganancias
- Mejor toma de decisiones
- Mayor participación del empleado
- Menor rotación del personal
- Mejor reputación de la compañía
- Mejores resultados de contratación

1. ¿Cómo la equidad de género puede mejorar los beneficios anteriores?

2. Enumeren ejemplos concretos que conozcan:



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 5

- Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Al finalizar este módulo:
 - Reflexionen sobre cuáles son los beneficios para su propia organización de mejorar la equidad de género (por ejemplo, comiencen a pensar en el caso comercial e ideas para completar esa parte del GAP).
 - Reflexionen sobre cómo el COVID-19 ha afectado a las mujeres y hombres de manera diferente en su organización, y comiencen a tomar nota de algunas ideas para metas estratégicas, objetivos y actividades en su GAP que su organización podría considerar para abordar, o mitigar, los efectos del COVID-19 según el género.
 - Reflexionen sobre lo que ya está incluido en el GAP, y apliquen lo que aprendieron para actualizar o modificar en consecuencia lo que incluyeron en su plan.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 4

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.

MÓDULO 5: ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

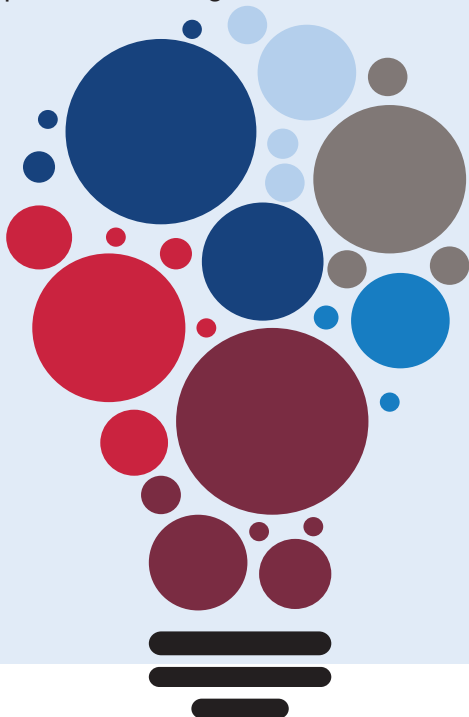


DURACIÓN: 4.5 horas



RESUMEN

El Módulo 5 continúa con el contenido del Módulo 4 (Equidad de género: los beneficios) e ilustra cómo las organizaciones pueden usar datos para diseñar una estrategia de equidad de género que incluya un caso comercial sobre la equidad de género. El módulo también demostrará cómo establecer objetivos y metas SMART para la equidad de género, y cómo planificar intervenciones y actividades usando un enfoque de gestión del cambio. Esta sesión presenta algunas actividades esenciales que sirven como elementos básicos para completar el plan de acción de género.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Aprender a diseñar e implementar una estrategia de equidad de género usando teorías de gestión del cambio.
2. Aprender cómo hacer participar a partes interesadas con éxito, lo que incluye al liderazgo, para lograr el avance de la equidad de género.
3. Aprender cómo prever y abordar desafíos y resistencia al cambio.
4. Aprender a realizar una evaluación sólida de la brecha de género, basada en la evaluación organizacional rápida de género antes del programa de su organización, y comenzar a diseñar una estrategia de equidad de género para su organización.
5. Aprender los conceptos básicos de creación de un presupuesto dedicado y rastrear el uso de recursos financieros para aumentar la equidad de género y la diversidad.
6. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.



REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

Los participantes deberían leer los siguientes materiales antes de la sesión.

- Gobierno de Australia. [Guía de estrategias de equidad de género en el lugar de trabajo \(Workplace Gender Equality Strategy Guide\)](#)
- Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: [herramienta de análisis de la brecha de género \(Women Empowerment Principles: Gender Gap Analysis Tool\)](#)
- Programa Engendering Industries de USAID: [Desarrollar un caso comercial sobre la equidad de género \(Developing a Business Case for Gender Equality\)](#)
- Programa Engendering Industries de USAID: [Establecer objetivos estratégicos de equidad de género \(Setting Strategic Gender Equality Targets\)](#)
- Programa Engendering Industries de USAID: [Establecer metas organizacionales sobre la equidad de género \(Organizational Goal Setting for Gender Equality\)](#)
- Programa Engendering Industries de USAID: [Integrar el género en las políticas del lugar de trabajo \(Integrating Gender into Workplace Policies\)](#)

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 5

En el Módulo 5, hay seis actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

EJERCICIOS: DÍA I

Actividad I: Crear un mapa causal y desarrollar el caso comercial

Instrucciones: Un mapa causal es una herramienta que se utiliza para explicar de qué modo los factores llevan a un resultado específico. Durante este módulo, construirá un mapa causal que vincule las intervenciones de equidad de género con las metas de equidad de género y los objetivos de desempeño comercial. Trabajen junto a sus colegas de su organización para completar la [hoja de trabajo del mapa causal](#). Luego, reflexionando sobre su mapa causal, respondan las siguientes preguntas para su organización.

A) INTERVENCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	B) META DE EQUIDAD DE GÉNERO	C) OBJETIVO DE DESEMPEÑO COMERCIAL
<i>Ejemplo: Contratar más mujeres en cobro de ganancias, facturación, conexiones y desconexiones</i>	<i>Ejemplo: Aumentar el cobro de ganancias</i>	<i>Ejemplo: Aumentar el desempeño comercial</i>

1. Indiquen dos prioridades/objetivos comerciales de su organización en la Columna C del mapa causal, consultando sus respuestas en la evaluación organizacional antes del programa. Trabajen hacia atrás a la Columna B y luego A.
2. Expliquen cómo la equidad de género puede contribuir con estos objetivos y los beneficios de una mayor equidad de género en su organización.

Actividad 2: Evaluación organizacional de la hoja de ruta de equidad de género

Instrucciones: Trabajen con colegas de su organización durante 20 minutos con la guía intermitente del cofacilitador en la [herramienta de evaluación organizacional de la hoja de ruta de equidad de género](#). Los participantes pueden decidir trabajar de modo colaborativo en una copia electrónica. Es posible que los participantes no la completen en su totalidad, pero es una oportunidad para comenzar con un cofacilitador a recibir apoyo, y pueden seguir trabajando con sus colegas para completarla después de la sesión. Este ejercicio ayudará a desarrollar prioridades estratégicas dentro de su GAP.

LA EVALUACIÓN DE LA FASE ORGANIZACIONAL DE LA HOJA DE RUTA DE EQUIDAD DE GÉNERO:

FASE	CARACTERÍSTICAS	SE APLICA A MI/ NUESTRA ORGANIZACIÓN (SÍ/NO)	COMENTARIO/ EXPLICACIÓN
Evasión	Las barreras estructurales y culturales para el progreso laboral de las mujeres no se reconocen, o se niega su existencia.		
	El comportamiento de exclusión y/o discriminación hacia las mujeres es aceptado y/o está normalizado.		
	No se mide ni se informan los problemas de equidad o representación de género.		
	Nadie acepta (ni considera que sea necesario asignar) responsabilidad por la equidad/diversidad de género.		
Cumplimiento	Se considera que la equidad/diversidad de género es un riesgo de cumplimiento, no una herramienta que permita hacer negocios ni una imperativa.		
	Las actividades de equidad/diversidad de género se limitan a cumplir con las obligaciones de cumplimiento.		
	La responsabilidad de cumplimiento con la legislación o norma de género corresponde a las funciones de soporte.		
	Solamente se recopilan los datos requeridos para cumplir con las obligaciones de cumplimiento, y estos datos no se aprovechan.		
Programática	Las actividades de equidad/diversidad de género solamente ocurren en respuesta a problemas que no se pueden ignorar.		
	Las acciones e iniciativas son ad hoc, reactivas y tácticas, en lugar de planificadas, proactivas y estratégicas.		
	Las iniciativas de género están desconectadas y fragmentadas, lo que limita la sinergia, la eficiencia y el impacto.		
	Las prioridades comerciales toman precedencia y desplazan la acción de equidad de género si es/cuando es necesario.		
	El fracaso de las iniciativas de programas de género para progresar o cambiar socava el apoyo a largo plazo.		

Continúa en la siguiente página

Estratégica	Los líderes identifican y promueven un caso comercial específico para abordar la equidad de género.		
	Se desarrolla una estrategia de género, que se conecta a la estrategia y los objetivos comerciales y los apoya.		
	Se utiliza una estrategia de género para guiar el esfuerzo, la inversión e iniciativas específicas, y esta estrategia se revisa regularmente.		
	Se desarrollan e implementan GAP para hacer realidad los objetivos estratégicos de equidad de género.		
	Hay mecanismos de gobierno e informes para garantizar la supervisión del liderazgo.		

LA EVALUACIÓN DE LA FASE ORGANIZACIONAL DE LA HOJA DE RUTA DE EQUIDAD DE GÉNERO:

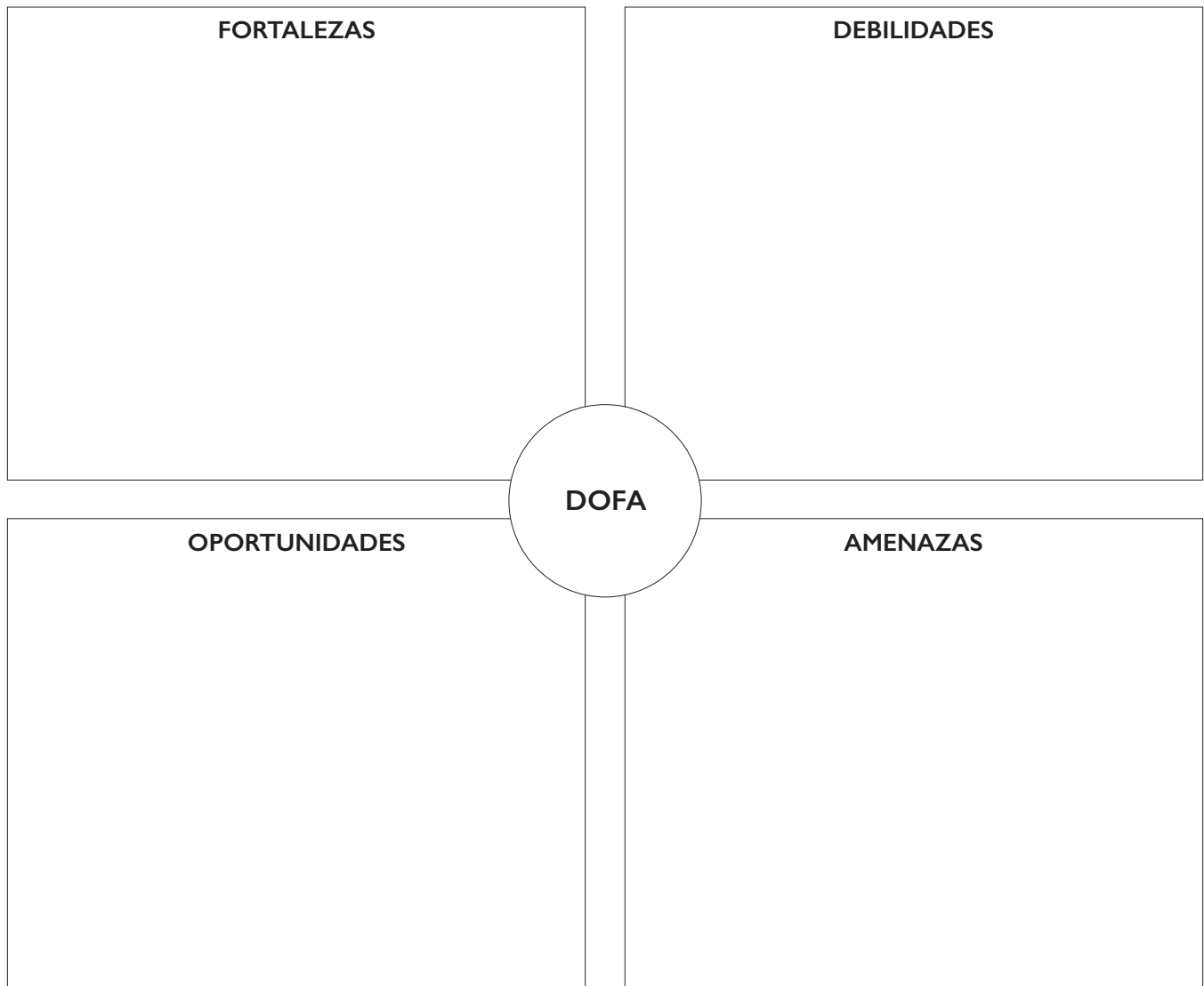
FASE	CARACTERÍSTICAS	SE APLICA A MI/ NUESTRA ORGANIZACIÓN (SÍ/NO)	COMENTARIO/ EXPLICACIÓN
Integración	La buena práctica de equidad de género está integrada al negocio y las políticas y los procesos relativos al personal.		
	El caso comercial de equidad de género se entiende y acepta en todos los niveles organizacionales.		
	El compromiso y la inversión en el progreso en equidad de género no se ven afectados por los desafíos comerciales.		
	Las barreras estructurales y culturales para el progreso laboral de las mujeres se desafían y abordan activamente.		
Sustentable	Los líderes comerciales se responsabilizan y responsabilizan a su gente públicamente por los resultados de equidad de género.		
	Los líderes cuentan con la capacidad, la confianza y el compromiso necesarios para desarrollar culturas con inclusión de género.		
	La organización y sus líderes son modelos a seguir para la equidad de género/inclusión, e influyen a los demás.		
	El compromiso continuo para con la equidad de género no se ve afectado por los cambios en la composición de liderazgo.		
	La equidad de género es simplemente parte de cómo se hacen los negocios y cómo la gente trabaja junta, siempre.		

Actividad 3: Realizar un análisis DOFA

Instrucciones: Trabajando con colegas de su organización, realicen un análisis de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA) de equidad de género usando la [Herramienta DOFA](#). Los ejemplos de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas pueden incluir

- **Fortalezas:** ¿Cuáles son las principales fortalezas que respaldan la equidad de género?
Personas, políticas y procesos que son favorecidos
- **Debilidades:** ¿Cuáles son las debilidades o los desafíos internos para la equidad de género?
¿Las personas, políticas y procesos que son obstáculos para la equidad de género?
- **Oportunidades:** ¿Hay factores u oportunidades externos que puedan promover la equidad de género en la organización?
- **Amenazas:** ¿Hay factores u obstáculos externos para el avance de la equidad de género en la organización?

A continuación, se muestra una plantilla. Si no logran completar su DOFA, puede seguir trabajando en este ejercicio junto a sus colegas más tarde.

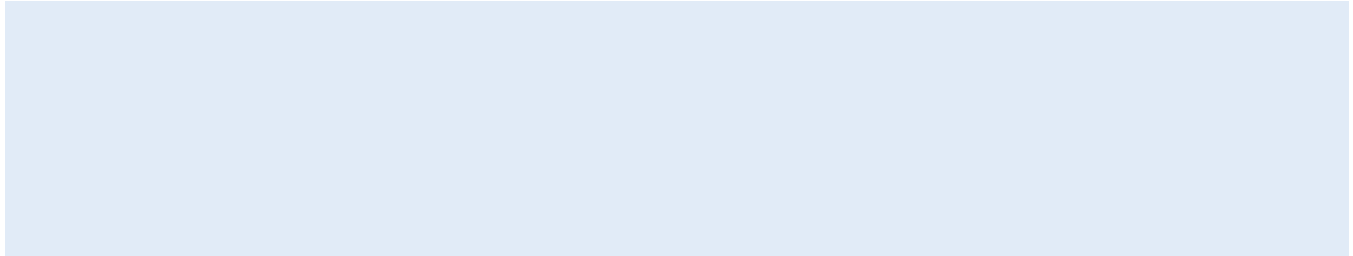


Actividad 4: Identificar desafíos y obtener la participación del liderazgo

Instrucciones: Trabajen con sus pares para identificar los principales desafíos para implementar los esfuerzos de equidad de género y hagan una lluvia de ideas para tratar estos desafíos, con un enfoque en obtener la participación del liderazgo. Registren sus ideas en el espacio de abajo, y luego compártanlas con el plenario.

EJERCICIOS: DÍA 2

Actividad 5: Comiencen a trabajar en su plan de equidad de género



EJEMPLO: ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO: METAS, OBJETIVOS SMART Y ACTIVIDADES

META DE EQUIDAD DE GÉNERO	OBJETIVO SMART	PLAN		
		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
<i>Ejemplo: Paga igualitaria para hombres y mujeres</i>	<i>Ejemplo: Garantizar que se pague de manera igualitaria a las mujeres y a los hombres por el mismo trabajo, dentro de tipos y funciones de trabajo, en un plazo de tres años</i>	<i>Ejemplo: Realizar un análisis de la brecha salarial para identificar diferencias de género dentro de distintos tipos y funciones de trabajo; prohibir pedir los antecedentes salariales previos para todos los nuevos empleados</i>	<i>Ejemplo: Cerrar la brecha salarial de género dentro de los tipos y funciones de empleo en un 50 por ciento aumentando los salarios durante las revisiones de desempeño anuales</i>	<i>Ejemplo: Cerrar la brecha salarial de género dentro de los tipos y funciones de empleo en un 75 por ciento aumentando los salarios durante las revisiones de desempeño anuales</i>

Actividad 6: Mapeo de partes interesadas

Instrucciones: La meta de este ejercicio es aumentar su comprensión de las partes interesadas en su organización y su influencia sobre la implementación exitosa de su GAP. Trabaje con sus colegas para completar la [plantilla de Mapeo de Partes Interesadas](#).

Una parte interesada es alguien:

- Que tiene un interés o preocupación sobre algo
- Que puede malograr un proyecto
- Que puede permitir un proyecto
- Que es afectado por un proyecto

Una vez completada su matriz, responda la siguiente pregunta en el espacio que se brinda a continuación: *¿Cómo equilibra las necesidades y los intereses de las distintas partes interesadas (incluidos miembros del personal, clientes, reguladores, socios y familiares de los empleados) dentro de su organización?*



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 6

- **TRABAJO PARA EL HOGAR:** Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Sigán perfeccionando las siguientes herramientas con sus colegas:
 - Mapa causal
 - Evaluación organizacional de la hoja de ruta de equidad de género
 - Metas SMART
 - Desafíos de equidad de género y estrategias para la participación del liderazgo sénior
 - Herramienta de mapeo de partes interesadas
- Los participantes deben completar las actividades en esta sección y enviarlas como tarea para el hogar a su instructor asignado o punto de contacto para el curso.
- En el Módulo 11, tendrán más tiempo para reflexionar sobre estas incorporaciones en su GAP. Mientras tanto, asegúrense de repasar cualquier contenido que ya hayan documentado en su plan y actualizar todo lo necesario según lo que aprendieron hoy.
- Antes de la próxima sesión, repasen el sitio web de su organización. Vean si su organización informa indicadores de género y diversidad y miren las imágenes y palabras usadas para presentar a la organización, los productos y los servicios, y la fuerza laboral. Si es posible, se les debe decir a los participantes que lleven copias electrónicas o impresas de las prácticas de comunicaciones de su organización.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 5

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.



FOTOGRAFÍA: USUG/MONGOLIA

MÓDULO 6: EQUIDAD DE GÉNERO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA



DURACIÓN: 2 horas



RESUMEN

El Módulo 6 continúa con el contenido del Módulo 5 hablando sobre cómo la estrategia de equidad de género puede integrarse en la cultura organizacional. El Módulo 6 continúa explorando cómo una organización puede adoptar estándares internacionales y participar en campañas internacionales sobre equidad de género para obtener apoyo para sus acciones y mejorar su reputación. También examina la importancia de compromisos públicos con metas e informes regulares sobre el progreso y brinda recomendaciones para desarrollar prácticas de comunicaciones corporativas con mayor sensibilidad de género.

ARTEFACTOS:
Normas, prácticas, símbolos

FUNDAMENTOS:
Supuestos, valores, significados



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Aprender a cambiar una cultura de organizaciones dominadas por hombres por una cultura y liderazgo que busquen activamente lograr el avance de la equidad de género, y cómo comunicar esta intención a la organización.
2. Descubrir cómo adoptar estándares internacionales, avalar los compromisos internacionales, unirse a las campañas internacionales para la equidad de género que beneficiarán la reputación de su organización y preservar su estrategia de género. Aprender cómo discutir estas opciones con el liderazgo organizacional.
3. Aprender cómo divulgar metas de equidad de género (internamente dentro de la organización y externamente al público) y alinear prácticas de marca y comunicaciones corporativas con metas de equidad de género.
4. Aprender cómo hacer participar a los líderes y al departamento de comunicaciones de su organización para desarrollar prácticas de comunicaciones corporativas con mayor sensibilidad de género.
5. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.



REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

Los participantes deberían leer los siguientes materiales antes de la sesión.

- Repasen el sitio web de su organización: vean si su organización informa indicadores de género y diversidad y miren las imágenes y palabras usadas para presentar a la organización, los productos y los servicios, y la fuerza laboral. Si es posible, los participantes deberían tener con ellos durante el módulo ejemplos guardados electrónicamente (modalidad virtual) o impresos (modalidad presencial) de las prácticas de comunicación de su organización.
- Lean acerca de los Principios de ' Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) en su sitio web: <https://www.weps.org/>.
- UNDP. "Hablemos de género": 10 principios de comunicaciones con sensibilidad de género para el desarrollo ("Let's Speak Gender": 10 Principles for gender-responsive communications for development).
- New York Times. Señora Directora Ejecutiva, tráigame un café (Madam C.E.O., get me a coffee).



FOTOGRAFÍA: TPDD/INDIA

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 6

En el Módulo 6, hay cuatro actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad 1: Artefactos y bases de la cultura organizacional (ejemplo del iceberg)

Instrucciones: Descubran los artefactos visibles y bases bien arraigadas de la cultura organizacional. La cultura organizacional es un conjunto de supuestos compartidos que guían los comportamientos. Los artefactos son cosas que se pueden observar, como por ejemplo:

- Premios otorgados;
- Normas de vestimenta;
- Lugares de estacionamiento preferenciales para el jefe contra el “empleado del mes”;
- Ubicaciones y tamaños de las oficinas; y
- Prácticas de ascenso.

Las bases no son tan visibles, pero subyacen a los artefactos, e incluyen:

- Que se recompense el trabajo duro;
- Que se ascienda a los familiares en lugar del personal que no son familiares; y
- Que la obtención de resultados sea más importante que el proceso utilizado para lograrlos.

En la tabla proporcionada abajo, reflexionen sobre las siguientes preguntas. Sus respuestas servirán de apoyo para el desarrollo de su GAP, garantizando que haya meta estratégicas implementadas para abordar tanto los artefactos como la cultura organizacional subyacente que dan lugar a suposiciones dañinas.

ARTEFACTOS	BASE

2. Para ser ascendidos, deben...

3. La mayoría de los que son seleccionados para la capacitación avanzada son...

4. ¿Cómo afectan estas suposiciones o valores al comportamiento, actitudes, motivación y ética de trabajo del empleado (p. ej., quién es invitado a capacitaciones, quién es considerado para ascensos, etc.)?

5. ¿Existe algún supuesto o valor que dificulte el progreso de la mujer en la organización?

Actividad 4: Crear comunicación sensible al género

Instrucciones: El objetivo de esta actividad es analizar el rol de las imágenes para transmitir el compromiso de una organización con la equidad de género. En función de los principios de las comunicaciones sensibles al género, pidan a los participantes que debatan las tres imágenes presentadas en la diapositiva en grupos pequeños durante cuatro minutos y registren sus pensamientos en su manual del participante.



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 7

- TRABAJO PARA EL HOGAR: Ejercicio de comunicación corporativa:
 - Repasen el sitio web de su organización para comprobar si su organización informa indicadores de género y diversidad y miren las imágenes y palabras usadas para presentar a la organización, los productos y los servicios, y la fuerza laboral.
 - Identifiquen tres formas de fortalecer las guías y políticas de comunicaciones de su organización para tener más sensibilidad de género, y que las registren en su Manual del Participante.
 - Debatan sus recomendaciones clave con sus colegas y reflexionen sobre lo que pueden incorporar en su GAP en la Estrategia de Comunicaciones, y potencialmente en la tabla del ELC de Comunicaciones, según lo que han aprendido hasta ahora.
- Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Al finalizar este módulo.
 - Revisen y reflexionen sobre lo que apuntaron respecto a los desafíos dentro de la cultura organizacional, los desafíos para cambiarla, y las ideas sobre las estrategias, acciones y objetivos para incorporarlos en su GAP, en especial en el ciclo de vida del empleado de Cultura Corporativa.
 - Revisen otras ideas registradas en su GAP y reflexionen sobre lo que aprendieron hoy.
 - Debatan con colegas de su organización y hagan modificaciones o actualizaciones para reflejar lo que aprendieron.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 6

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.



FOTOGRAFÍA: USUG/MONGOLIA

MÓDULO 7: EQUIDAD DE GÉNERO Y DE LOS LÍDERES HOMBRES COMO ALIADOS



DURACIÓN: 2 horas



RESUMEN

Este módulo continúa con el contenido enseñado en el Módulo 3 sobre el compromiso de los hombres y el Módulo 6 sobre cultura organizacional y comunicación corporativa centrándose en las intervenciones de compromiso de los hombres en el lugar de trabajo.

INCLUSIÓN

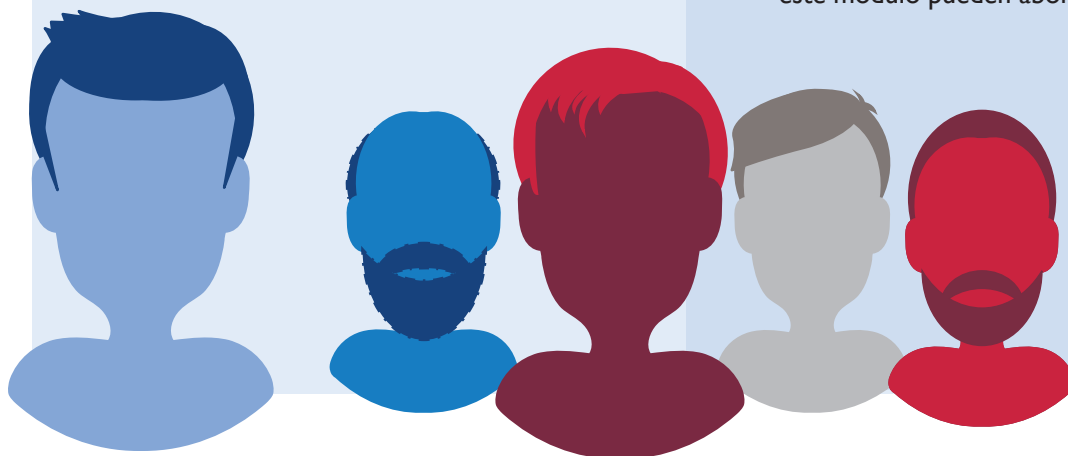
INCLUSIÓN



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Aprender a desarrollar estrategias transformadoras para industrias dominadas por hombres y debatir metas para el cambio corporativo.
2. Aprender a apoyar la participación de hombres, identificar hombres que actúen como agentes del cambio y motivarlos a actuar como promotores y embajadores de la equidad de género.
3. Aprender cómo hacer participar al personal y liderazgo sénior en los esfuerzos de equidad de género e inclusión.
4. Aprender cómo intervenir al presenciar comportamientos discriminatorios o inapropiados hacia mujeres y otros empleados.
5. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.

INCLUSIÓN





REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

- Acciones que los hombres pueden tomar para crear un lugar de trabajo inclusivo (Actions Men Can Take to Create an Inclusive Workplace) (MARC por Catalyst)
- Campaña HeforShe

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 7

En el Módulo 7, hay cinco actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad 1: De tolerar a las mujeres a invitarlas como iguales

Instrucciones: Identifiquen las condiciones requeridas para que los hombres pasen de tolerar a las mujeres en el lugar de trabajo a invitar a las mujeres como iguales, y para que las mujeres se sientan aceptadas e invitadas como iguales. En grupos pequeños, debatan las siguientes preguntas. Usen su defensor de género asignado para pensar en grande y atreverse a desarrollar ideas, en especial en relación al aspecto de equidad de género que sea el enfoque de su defensor. Registren sus pensamientos en el espacio brindado abajo para captar sus ideas e incorporarlas en su GAP.

PREGUNTA 1

¿Qué hace falta para que los hombres pasen de tolerar > aceptar > acoger > a invitar a las mujeres como iguales en todos los ámbitos técnicos, de gestión y otros de sus industrias e instituciones y considerarlas indispensables para el éxito?

Detallen y expliquen dos condiciones (políticas, salario igualitario, etc.).

PREGUNTA 2

¿Qué hace falta para que las mujeres se sientan aceptadas, acogidas e invitadas como iguales en todos los ámbitos técnicos, de gestión y otros de sus industrias e instituciones y como indispensables para el éxito? ¿Cómo atraerían más mujeres en puestos técnicos/superiores en su industria?

Detallen y expliquen dos condiciones (políticas, oportunidades profesionales, salario igualitario, etc.). No se olviden de la función de los hombres en la compañía, desde el directorio y la alta gerencia hasta el personal de campo.

Actividad 2: Miedos o ansiedades por equidad de oportunidades y salarios

Instrucciones: En grupos del mismo sexo, exploren cómo el concepto de “equidad de género” puede causar miedo a los hombres y mujeres, respectivamente. En su grupo pequeño del mismo sexo, debatan las siguientes preguntas. Pregúntense si estos miedos se agravan en los momentos de crisis, como una pandemia o una recesión. Después del debate de su grupo, compartan sus ideas en el debate plenario.

GRUPO DE HOMBRES

Hombres: ¿El concepto de equidad de género les genera algún miedo? Esto podría incluir:

1. ¿Perder poder?
2. ¿Una mujer como su jefa?
3. ¿Perder la cultura “masculina” de la compañía?
4. ¿La competencia/inseguridad laboral?
5. ¿Que las mujeres (o propia esposa) ganen más que ustedes?
6. ¿Que las mujeres (o propia esposa) sean (económicamente) independientes?
7. ¿Que tenga más tareas en casa?
8. ¿Estos miedos se refuerzan en los momentos de crisis?

GRUPO DE MUJERES

Mujeres: ¿El concepto de equidad de género les genera algún miedo? Esto podría incluir:

1. ¿El incremento de la carga de trabajo/ responsabilidad?
2. ¿Prioridades contradictorias: trabajos de cuidados no remunerados contra el trabajo remunerado?
3. ¿El (aumento) de la violencia doméstica?
4. ¿El riesgo de sufrir situaciones de abuso/abusivas?
5. ¿Que no las tomen en serio?
6. ¿No ser aceptadas como jefas?
7. ¿Que las traten con condescendencia?
8. ¿Ser probadas de forma constante (por ejemplo, con trabajo físico pesado)?
9. ¿Estos miedos se refuerzan en los momentos de crisis?

Actividad 3: Del apoyo pasivo a la alianza proactiva

Instrucciones: Cultiven la apreciación de lo que significa ser un aliado proactivo. Martin Luther King dijo: “Lo que más dolerá al final no es lo que digan nuestros enemigos, sino el silencio de nuestros amigos”. La mayoría de los hombres quieren ser aliados de la equidad de género, y muchos creen que ya lo son, pero las mujeres no están convencidas. Es hora de que los hombres cierren esta “brecha en la alianza” y pasen de la intención a la acción atenta. Reflexionen sobre su propia experiencia respondiendo a las siguientes preguntas y pensando en acciones que podrían incluirse en su GAP. Luego, compartan sus ideas en el plenario.

1. ¿Implementan estas acciones en su vida personal y trabajo? Si es así, ¿cómo? ¿Por qué sí o por qué no?
2. ¿Qué pueden cambiar en su propia vida personal y trabajo para ser mejores defensores de la equidad de género?

Actividad 4: Debate plenario: cómo intervenir en una demostración de poder

Instrucciones: Debatan lo que significa intervenir como un aliado proactivo e influir en el cambio. En el plenario, debatirán posibles respuestas al siguiente escenario:

Oyen por casualidad a un gerente sénior pedirle a una empleada de nivel junior que supervisa que tome una copa con él después del trabajo.

- ¿Cuál sería un buen enfoque centrado en el sobreviviente versus un enfoque dañino?
- ¿Cómo debe responder a la situación un espectador (p. ej., un observador/reportero, una empleada junior, un gerente y un miembro del personal preocupado)?



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 8

- Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Al finalizar este módulo, reflexionen sobre cómo pueden:
 - Inspirar el diálogo en su organización para superar los miedos relacionados con la equidad de género y pasar de tolerar a las mujeres a invitarlas como iguales.
 - Volverse aliados proactivos e inspirar a otras personas a hacer lo mismo, con la incorporación de estrategias y acciones concretas en su GAP.
 - Repasar las ideas anteriores sobre las metas o actividades del Módulo 3 relacionado con el compromiso de los hombres y del Módulo 6 sobre el cambio en la cultura organizacional que anotaron en el GAP y realizar los ajustes necesarios según lo que aprendieron el día de hoy.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 7

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.



FOTOGRAFIA: EVN/VIETNAM

MÓDULO 8: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FUERZA LABORAL



DURACIÓN: 5 horas



RESUMEN

El Módulo 8 presenta buenas prácticas y políticas fundacionales que abordan uno de los desafíos más críticos para las organizaciones dominadas por hombres: cómo atraer, contratar y retener a más mujeres. Estas tres sesiones se centran directamente en el Marco de Buenas Prácticas. Los participantes deberían familiarizarse con el Marco de Buenas Prácticas mediante la participación activa en estas sesiones. Habrá varias oportunidades para que los participantes trabajen con colegas de su organización trabajen en ejercicios para desarrollar intervenciones dentro de fases específicas del ciclo de vida del empleado, con una meta final de transferir su trabajo a su GAP.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

Aprender y poner en práctica la aplicación de buenas prácticas y políticas reconocidas internacionalmente para mejorar la equidad de género y la participación de las mujeres en la fuerza laboral, lo que incluye:

1. Buenas prácticas para atraer, seleccionar y contratar un grupo de talentos más diverso;
2. Políticas de recursos humanos que son esenciales para incrementar la equidad de género; y
3. Buenas prácticas para la incorporación y capacitación con sensibilidad de género, la retención y participación de los empleados y la desvinculación y retiro.





REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

- **LeanIn: 50 formas de luchar contra el sesgo (LeanIn: 50 Ways to Fight Bias)**
- **Las empresas luchan contra la pobreza: cómo las empresas pueden abordar la violencia basada en el género en el mundo del trabajo (Business Fights Poverty: How Businesses Can Tackle Gender-Based Violence in the World of Work)**
- **Secciones del Marco de Buenas Prácticas:**
 - Atracción y extensión a talentos
 - Selección y contratación de personal
 - Incorporación y capacitación
 - Retención y participación de los empleados
 - Desvinculación y retiro
 - Políticas y gestión de quejas
- **USAID: Integrar el género en las políticas del lugar de trabajo (Integrating Gender into Workplace Policies)**



EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 8

En el Módulo 8, hay cinco actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Actividad 1: Establecer objetivos a corto y mediano plazo

Instrucciones: El objetivo es aplicar los aprendizajes del Módulo 8 sobre cómo establecer metas SMART con equidad de género en su propia organización. Trabaje con otros participantes en un ejemplo práctico de establecimiento de objetivos a corto y mediano plazo. Leerá acerca de una compañía que tiene un 18 por ciento de mujeres en su fuerza laboral pero quiere aumentar su porcentaje al 40 por ciento. La meta es identificar objetivos o procesos a corto y mediano plazo que su organización podría implementar para alcanzar este objetivo del 40 por ciento. ¡Recuerden que sus objetivos deben ser SMART!

Enumeren un objetivo a corto plazo:

Enumeren un objetivo a mediano plazo:

Actividad 2: Revisar las buenas prácticas de reclutamiento y contratación

Instrucciones: Hacer un balance de todas las buenas prácticas que se trataron hasta ahora en el Módulo 8 e identificar lo que su organización ha hecho hasta ahora y qué más puede hacer. Luego, trabajar con otras personas en su organización para analizar qué buenas prácticas de reclutamiento y contratación presentadas en el Módulo 8 su organización ya ha implementado, y qué buenas prácticas pueden desear implementar en el futuro. Esta actividad debería ayudarlo a comenzar a pensar en la fase de Reclutamiento y Contratación en su Plan de Acción de Género. Como recordatorio, las prácticas que se tratan en el Módulo 8 incluyen:

- Políticas de contratación con equidad de género
- Extensión a instituciones educativas
- Adopción de una Política de Oportunidades Igualitarias de Empleo
- Prácticas de reclutamiento y contratación inclusivas con respecto al género, incluso entrevistas basadas en el comportamiento, capacitación sobre sesgos inconscientes para los comités de selección, listas de preselección con equilibrio de género y eliminación de información biográfica del CV
- Anuncios de empleo inclusivos de género para atraer a más mujeres candidatas

1. Enumeren algunas buenas prácticas que su organización ya implementa.

2. ¿Cómo puede su organización fortalecer las prácticas existentes?

3. ¿Qué prácticas su organización puede implementar en el futuro?

Actividad 3: ¿Cuál es el rol de una compañía en la provisión de cuidado infantil?

Instrucciones: Debatir si su compañía debe o no hacer un esfuerzo y llevar la carga financiera de proporcionar cuidado infantil a los hijos de los empleados. Trabajarán en grupos pequeños asignados de manera aleatoria para analizar si las compañías deben o no hacer un esfuerzo y llevar la carga financiera de proporcionar cuidado infantil a los hijos de los empleados. Piensen en esta pregunta en el contexto de su propio país y contexto cultural. Recuerden que mientras las mujeres sigan haciendo proporcionalmente más trabajo no pago, en comparación con los hombres, relacionado con el hogar y la familia, estas obligaciones seguirán bloqueando el desarrollo profesional y limitando la empleabilidad. Piensen en los beneficios del cuidado infantil provisto por el empleador (p. ej., mayor productividad, ausentismo, etc.)

¿Una compañía debe o no hacer un esfuerzo y llevar la carga financiera de proporcionar cuidado infantil a los hijos de los empleados? Registren sus pensamientos a continuación.

Actividad 4: ¿Cuál es el rol de una compañía para responder a violencia doméstica?

Instrucciones: Debatir si su compañía debe o no responder a la violencia doméstica. Trabajarán en pequeños grupos asignados de manera aleatoria para debatir la pregunta de si la violencia doméstica es un problema para las compañías y si abordar o no la violencia doméstica cruza la línea al interferir en la vida privada de los empleados. Recuerden el impacto de la violencia doméstica en un empleado y cómo afecta el lugar de trabajo (p. ej., la salud mental y la productividad del sobreviviente, los perpetradores llevan comportamientos inseguros al lugar de trabajo, etc.). Piensen también en los pasos que un empleador puede tomar para abordar la violencia doméstica (p. ej., brindar asesoramiento, capacitación, apoyo externo, etc.).

¿Una compañía debe responder a la violencia doméstica? Registren sus pensamientos a continuación.

Actividad 5: Mejorar la equidad de género en los ciclos de vida del empleado

Instrucciones: Trabajar con colegas de su organización en el ejercicio ELC en la plantilla del GAP. La meta es identificar las buenas prácticas para mejorar la equidad de género en los ciclos de vida del empleado. Deben enfocarse en las buenas prácticas y políticas que son más importantes para su organización, e identificar cualquier desafío que esperan encontrar en su implementación. Pueden utilizar la plantilla a continuación o trabajar en una plataforma colaborativa de intercambio de documentos. Tal vez no puedan completar este ejercicio, pero se los anima a seguir reflexionando, insertando acciones concretas de la plantilla de ELC en su GAP a medida que progresan a través de los módulos y desarrollan más su plan.

INTERVENCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DE PRIORIDAD EN EL CICLO DE VIDA DEL EMPLEADO (a largo plazo)						
Fase del ciclo de vida del empleado	Visión ¿Qué desean lograr?	Objetivos SMART ¿Cómo desglosan la visión para que se pueda tomar acción?	Acciones ¿Cómo alcanzaremos el objetivo?	Responsabilidades ¿Quiénes llevarán a cabo el proceso? ¿Quiénes apoyarán el proceso?	Períodos de tiempo ¿Cuándo se logrará esto?	Presupuesto ¿Necesitamos un presupuesto? ¿Quién lo aprobará?
Atracción y extensión a talentos						
Selección y contratación de personal						
Incorporación y capacitación						
Gestión del desempeño, compensación y beneficios						
Desarrollo de talentos y liderazgo						
Retención y participación de los empleados						
Planificación de sucesión y ascensos						
Desvinculación y retiro						



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 9

- Hagan una lluvia de ideas de este módulo para su GAP. Contemplan con cuidado las cinco fases del ELC que se cubrieron en este módulo.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 8

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.

MÓDULO 9: EQUIDAD DE GÉNERO EN EQUIPOS DE GERENCIA Y LIDERAZGO EMPODÉRESE LIDERE EL CAMBIO



DURACIÓN: 4.5 horas



RESUMEN

El Módulo 8 se centra en cómo atraer, contratar y retener a más mujeres, mientras que el Módulo 9 presenta buenas prácticas que abordan otros desafíos críticos a los que se enfrentan las organizaciones dominadas por hombres: cómo desarrollar equipos de gestión y liderazgo con mayor diversidad de género que contribuirán con que las organizaciones se vuelvan más exitosas y resilientes.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Aprender cómo aplicar prácticas reconocidas internacionalmente para empoderar a las mujeres en la organización y aumentar la equidad de género y la diversidad en los equipos de gestión y liderazgo.
2. Trabajar conjuntamente en sus propias estrategias de equidad de género y GAP para diseñar con éxito un sistema imparcial de gestión del desempeño de empleados; un sistema de salario, compensación y beneficios igualitarios; y un plan imparcial de desarrollo y ascenso de talentos.
3. Aprender consejos para administrar programas de tutoría y patrocinio con éxito para hombres y mujeres que son empleados talentosos.



Actividad 3: Mejorar la equidad de género en el ciclo de vida del empleado en las fases de desarrollo de talento y liderazgo y gestión del desempeño, compensación y beneficios del ciclo de vida del empleado

Instrucciones: Trabajar con participantes de su organización en el ejercicio ELC en la plantilla del GAP. La meta es identificar las buenas prácticas para mejorar la equidad de género en los ciclos de vida del empleado. Se debe enfocar en las buenas prácticas en las fases de desarrollo de talento y liderazgo y gestión del desempeño, compensación y beneficios durante 25 minutos para identificar qué buenas prácticas y políticas son las más importantes para su organización e identificar cualquier desafío que esperan encontrar en su implementación. Pueden elegir trabajar en una plantilla a continuación o en una plataforma colaborativa de intercambio de documentos.

INTERVENCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DE PRIORIDAD EN EL CICLO DE VIDA DEL EMPLEADO (a largo plazo)						
Fase del ciclo de vida del empleado	Visión ¿Qué desean lograr?	Objetivos SMART ¿Cómo desglosan la visión para que se pueda tomar acción?	Acciones ¿Cómo alcanzaremos el objetivo?	Responsabilidades ¿Quiénes llevarán a cabo el proceso? ¿Quiénes apoyarán el proceso?	Períodos de tiempo ¿Cuándo se logrará esto?	Presupuesto ¿Necesitamos un presupuesto? ¿Quién lo aprobará?
Atracción y extensión a talentos						
Selección y contratación de personal						
Incorporación y capacitación						
Gestión del desempeño, compensación y beneficios						
Desarrollo de talentos y liderazgo						
Retención y participación de los empleados						
Planificación de sucesión y ascensos						
Desvinculación y retiro						



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 9

- Hagan una lluvia de ideas de este módulo para su GAP. Contemplan con cuidado las cinco fases del ELC que se cubrieron en este módulo.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

El costo promedio por la pérdida de productividad es de \$22,500 por persona que trabaja en un equipo afectado por el acoso

Fuente: Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (International Center for Research on Women, ICRW). 2018. Los costos del acoso basado en el sexo para las empresas: Una mirada profunda al lugar de trabajo (The Costs of Sex-based Harassment to Businesses: An In-Depth Look at the Workplace).



FOTOGRAFÍA: LASURECO/FILIPINAS

NOTAS DEL MÓDULO 9

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.

MÓDULO 10: EMPODÉRESE Y LIDERE EL CAMBIO



DURACIÓN: 3 horas



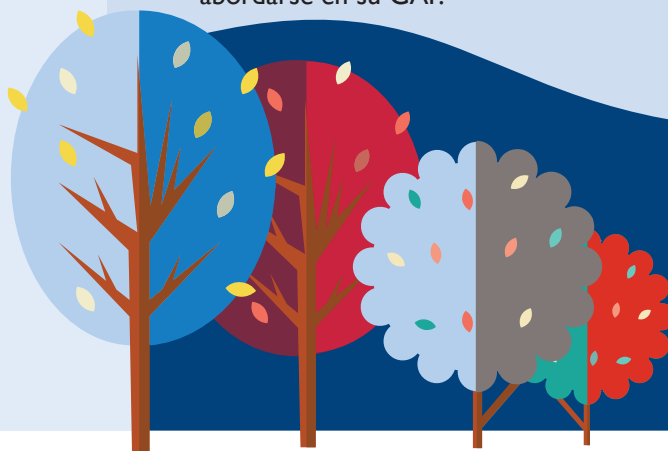
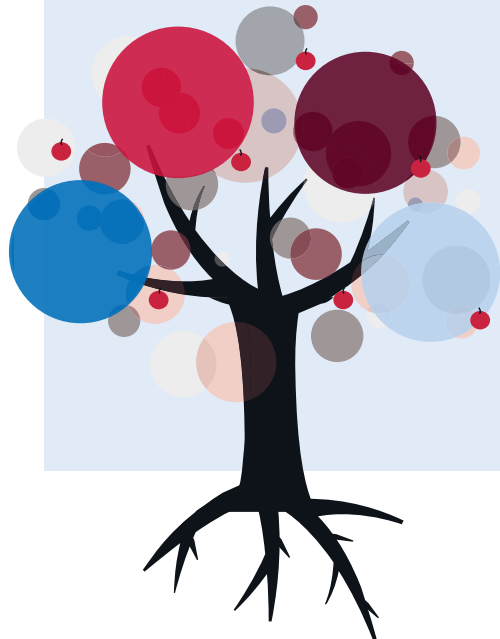
RESUMEN

El Módulo 10 está diseñado para brindarles a los participantes las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar hábitos mentales positivos para el empoderamiento personal y el crecimiento como líder. Los participantes aprenderán acerca del ciclo Pensar-Sentir-Hacer para entender cómo los pensamientos y las emociones influyen en nuestras acciones. A través de actividades individuales y grupales, los participantes explorarán sus experiencias pasadas, logros y metas, y desarrollarán visiones para diversos aspectos de su vida. Estas actividades les permitirán a los participantes superar creencias limitadoras y desarrollar técnicas para establecer proactivamente una visión clara y establecer metas para sus vidas.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Desarrollar habilidades de liderazgo y voluntad, basándose en lecciones de la Iniciativa See Change de la John Hopkins University.
2. Reflexionar sobre necesidades y metas personales y aprender a superar creencias limitadoras y desarrollar hábitos mentales positivos.
3. Mejorar las competencias de liderazgo y desarrollar técnicas para establecer una visión clara y establecer metas.
4. Analizar y hacer una lluvia de ideas sobre cómo el contenido y los problemas presentados en este módulo pueden abordarse en su GAP.





LECTURA PREVIA AL MÓDULO

No hay lecturas preasignadas para este módulo; sin embargo, si les interesa aprender más sobre el empoderamiento de empleados y empresarios, hay recursos adicionales disponibles [aquí](#).

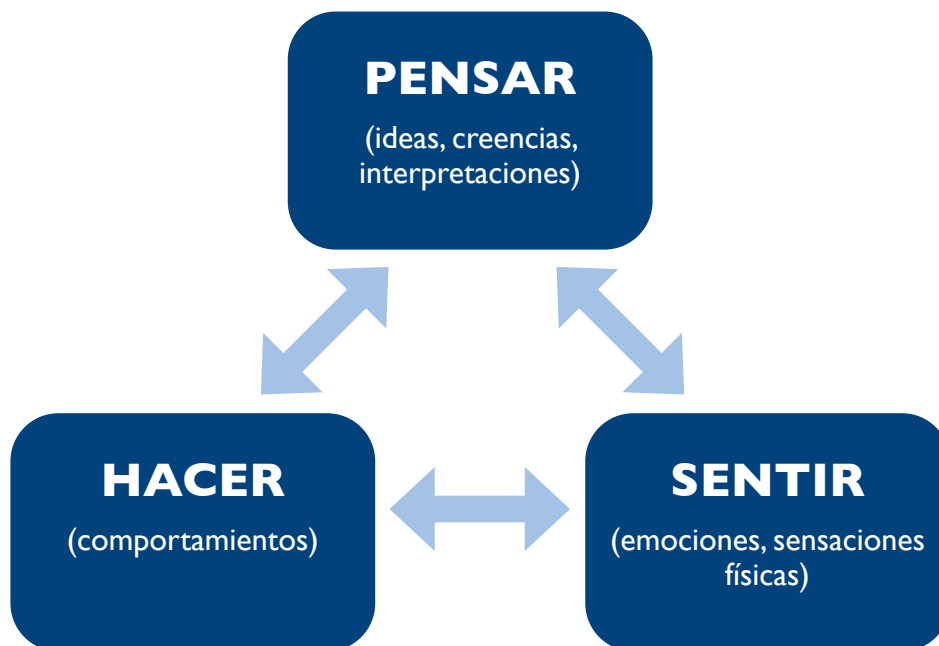
EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 10

En el Módulo 10, hay siete actividades que requerirán el uso del **Manual del Participante**.

Las actividades en este módulo los ayudarán a examinar sus metas y la visión que tienen para su vida. Las actividades consisten en llevar un registro y luego compartir y explorar. Los individuos compartirán información personal, y el facilitador debería repetir la necesidad de respeto, amabilidad y paciencia hacia los demás participantes del programa mientras se comparte información con el grupo.

Actividad 1: Pensar-Sentir-Hacer

Instrucciones: El argumento del ciclo Pensar-Sentir-Hacer es que nuestros pensamientos, emociones y comportamientos están interconectados e influyen en nuestras acciones. Usen el espacio de abajo para registrar sus pensamientos después de que el facilitador los guíe por el ciclo Pensar-Sentir-Hacer.

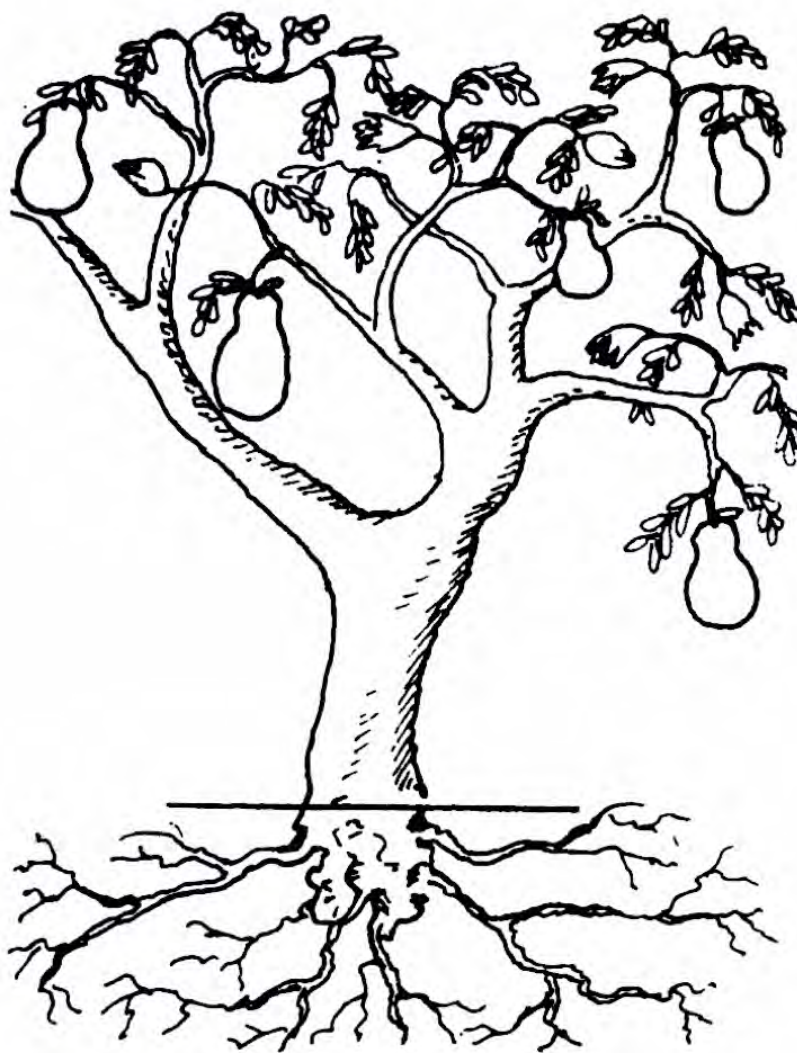


Actividad 2: Yo mismo, mi amigo

Instrucciones: Aprendan sobre la importancia de valorarse y quererse a sí mismos como quieren a sus familiares y amigos. Mencionen todas las personas a las que quieren en el espacio de abajo. Luego compartirán ejemplos de las personas a las que quieren y cómo tratan a esas personas. Mediante este ejercicio, el facilitador articulará la importancia del amor propio, y cómo el amor propio, la autocompasión y el entendimiento propio son la base de la confianza y el éxito. Luego practicarán una meditación sobre [Conciencia Plena del Cuerpo](#).

Actividad 3: Árbol de la Vida

Instrucciones: Reflexionen sobre cómo los ha marcado su vida, usando el [Árbol de la Vida](#) y sus componentes como símbolo de su vida. Las raíces representan la historia personal y familiar de una persona. El tronco representa la vida actual. Los frutos representan los logros de la persona, y los brotes representan esperanzas y sueños. Descarguen la [plantilla del árbol](#) y úsenla para dibujar su árbol de la vida abajo; luego, compartan su árbol con el grupo más grande.



Actividad 4: Creencias limitadoras y replanteamientos

Instrucciones: Aprendan sobre diferentes tipos de creencias limitadoras e identifiquen sus propias creencias limitadoras. Luego, practiquen el replanteamiento de sus creencias limitadoras.

Actividad 5: Desarrollar nuestras redes de visión

Instrucciones: Los participantes tendrán diez minutos de autorreflexión para desarrollar sus redes de visión personal. Dibujar la red en el espacio de abajo.

Actividad 6: Desarrollar nuestras visiones de trabajo

Instrucciones: Durante este ejercicio, desarrollen una visión clara para su vida y trabajo. Al desarrollar su red de visión, nos enfocaremos en un área de la vida: el trabajo. Harán una meditación de visualización en grupo, y luego llevarán un registro independiente y lo compartirán con el grupo.

Actividad 7: Desarrollar metas SMART

Instrucciones: Repasen los componentes de una meta SMART. Usando la [hoja de trabajo “Desarrollar metas SMART”](#), desarrollen al menos una meta SMART que les permitirá progresar hacia su visión de trabajo. Luego, compártanla con el grupo (opcional).

Mi meta:

¿Mi meta es SMART?

Specific (Específica)

Qué:

Quién más está involucrado:

Cuándo:

Dónde:

Cómo:

Por qué:



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA EL MÓDULO 11

- Tómense un tiempo para realizar una lluvia de ideas en su GAP. Reflexionen sobre su rol como agente de cambio, y qué tipo de visión y metas SMART necesitan para generar impulso y mantener el cambio en su organización.
- Repasen las lecturas requeridas para la próxima sesión.

NOTAS DEL MÓDULO 10

Usen el espacio de abajo para llevar un registro o tomar notas de observaciones, ideas y conclusiones clave del módulo.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Delivering Gender Equality

A BEST PRACTICES FRAMEWORK FOR UTILITIES

To implement gender equality
throughout the employee life cycle

Policies and



FOTOGRAFIA: RYAN KILPATRICK PARA USAID

MÓDULO I I: DESARROLLAR SU PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y PLAN PARA EL ÉXITO



DURACIÓN: 1.5 horas



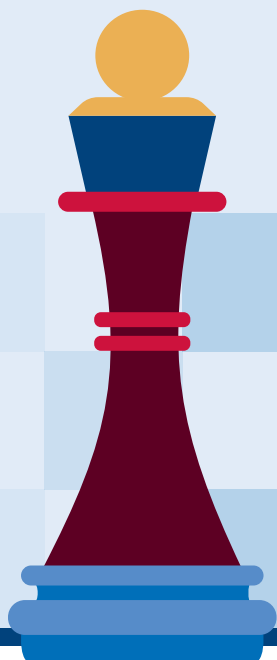
RESUMEN

Para este momento, han identificado brechas y potenciales intervenciones, han aprendido acerca de algunas de las buenas prácticas más importantes y han desarrollado habilidades para diseñar e implementar intervenciones de equidad de género personalizadas en su organización. En el Módulo I I, perfeccionarán y finalizarán un GAP junto con sus colegas con apoyo de su instructor asignado. Esto incluirá enfoques e intervenciones estratégicos a largo plazo, de los cuales se seleccionarán tres intervenciones con prioridad para ser implementadas en los próximos cuatro meses con apoyo del instructor.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Sintetizar aprendizajes e identificar buenas prácticas para integrarlas en el GAP.
2. Ponerse de acuerdo con colegas de su organización sobre el enfoque estratégico a largo plazo con una larga lista complementaria de posibles intervenciones.
3. Priorizar tres intervenciones para que su organización las implemente con apoyo del instructor en los próximos cuatro meses.
4. Desarrollar ideas sobre cómo crear participación organizacional y de liderazgo en las intervenciones planificadas.
5. Desarrollar GAP más detallados con responsabilidades claras y plazos realistas.
6. Reunirse con su instructor asignado y planificar los próximos pasos.





REQUISITOS DE LECTURA PREVIA AL MÓDULO

- Guía de estrategias de equidad de género de WGEA (WGEA Gender Equality Strategy Guide)
- Guía para establecer metas organizacionales de Engendering Industries (Engendering Industries Organizational Goal Setting Guide)
- Establecer objetivos estratégicos de equidad de género de Engendering Industries (Engendering Industries Setting Strategic Gender Equality Targets)



TAREAS ASIGNADAS A LOS PARTICIPANTES PREVIAS AL MÓDULO

Revisen su GAP con colegas de su organización. En este momento, su GAP ya debería estar parcialmente completado. Revisen el trabajo que han hecho en su Manual del Participante, reflexionen sobre lo que aprendieron, individualmente y con sus colegas, y comiencen a perfeccionar su GAP como equipo.

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO 11

En el Módulo 11, hay una actividad que requerirá el uso del **Manual del Participante**.

Actividad: Perfeccionar y finalizar el GAP

Instrucciones: Trabajen con sus colegas para completar el GAP y verificar que incluya lo que aprendieron más recientemente. Solidifiquen su visión, metas, objetivos y acciones a largo plazo, con una variedad de posibles intervenciones estratégicas en todo el ELC, lo que incluye acciones claras para abordar el cambio de cultura organizacional. Su instructor asignado pasará tiempo con ustedes para responder preguntas y brindar comentarios. Los equipos también deberían definir los próximos pasos para finalizar el GAP antes de presentarlo a otros en el Módulo 12.



PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIONES PARA LA SESIÓN DE COACHING Y EL MÓDULO 12

- Tómense tiempo después de que concluya el módulo para perfeccionar y finalizar, según sea necesario, su GAP, identificando cuestiones pendientes que les gustaría discutir con su instructor asignado durante su sesión de coaching personal programada.
- Prepárense para presentar el GAP en el Módulo 12, concentrándose en su visión, caso comercial y las tres acciones con prioridad que desean implementar en el corto plazo. Asegúrense de poder describir el motivo estratégico y los objetivos SMART para esas acciones con prioridad.
- Si es posible, compartan una copia electrónica de su GAP con su instructor asignado inmediatamente después de que termine el Módulo 11, incluso si no es definitiva, para que el instructor asignado también pueda estar preparado para la sesión de coaching personal.
- Repasen y reflexionen sobre todas sus actividades y notas registradas de los Módulos 1 al 10 para identificar áreas a mejorar y fortalecer su GAP.
- Es importante mantener las sesiones de coaching personal programadas, a las que todos los participantes deberían asistir juntos, ya que es una oportunidad importante para recibir comentarios y guía de un experto antes de presentar su GAP en el Módulo 12.

SESIÓN DE COACHING



DURACIÓN: 45 Minutos



RESUMEN

Cada equipo de participantes de la misma organización tendrá la oportunidad de tener una sesión de coaching personal con su instructor asignado. Los instructores serán presentados a sus organizaciones aproximadamente a la mitad del curso, alrededor del Módulo 4 o 5. Los instructores luego programarán la primera sesión de coaching al menos una a dos semanas con anticipación. Esta primera sesión tendrá lugar después del Módulo 8 y antes del Módulo 12. La sesión será una oportunidad para que el instructor y los participantes desarrollen una relación para apoyar el compromiso después de que finalice el taller. También será una oportunidad para que el instructor se familiarice con el GAP, plantee preguntas para ayudar al equipo a pensar el plan, y ayude al equipo para la presentación del plan durante el Módulo 12 y su implementación posterior.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Perfeccionar su GAP y prepararse para presentar el plan final.
2. Familiarizarse con su instructor asignado.
3. Recibir apoyo y guía de un instructor experto para finalizar su plan.



TAREAS ASIGNADAS A LOS PARTICIPANTES ANTES DE LA SESIÓN DE COACHING

Los participantes deberían finalizar el GAP con colegas de su organización y compartir el documento con su instructor asignado para una breve revisión antes de esta sesión.



NOTAS DE LA SESIÓN DE COACHING

MÓDULO 12: CIERRE



DURACIÓN: 2 horas



RESUMEN

Este último módulo resumirá los aprendizajes y conclusiones clave obtenidos en el transcurso de todas las sesiones. Los participantes tendrán tiempo para presentar su GAP a sus pares, docentes e instructores, identificando las tres acciones con prioridad en las que se concentrarán con el apoyo del instructor en los próximos cuatro meses, junto con cualquier otra área de enfoque clave o su caso comercial. Se dará tiempo para planificar los próximos pasos en su camino del programa, recordatorios y algunas celebraciones.



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE PARA LOS PARTICIPANTES

1. Resumir lo que aprendieron y las conclusiones clave de los módulos.
2. Presentar el GAP de su organización y recibir comentarios de facilitadores, instructores y pares.
3. Planificar los próximos pasos para implementar el GAP y asegurarse de que las sesiones de coaching estén programadas con su instructor asignado.
4. Brindar comentarios sobre su satisfacción con el programa.
5. ¡Celebrar la conclusión de esta parte del camino y prepararse para la acción!



EJERCICIOS Y ACTIVIDADES CLAVE EN EL MÓDULO

En el Módulo 12, hay una actividad que requerirá el uso del Manual del Participante.

Título de la actividad: **Presentación del GAP y revisión entre pares**

Instrucciones: Como actividad final del Programa Intensivo, presentarán su GAP final y recibirán comentarios de su instructor y pares.





RECORDATORIOS Y ACCIONES

- Únanse a la [Red de asociados y exalumnos de Engendering Industries](#).
- En un plazo de una semana después del Módulo 12, completen lo siguiente:
 - Encuesta de satisfacción (10 minutos para completar); y
 - Segunda encuesta de autoevaluación individual (30 minutos para completar).
- Recuerden que este es solo el comienzo de su camino. Una vez que se vayan, la meta es implementar su GAP. Entréguele su GAP final en una copia electrónica a su instructor en las siguientes dos semanas y antes de la primera llamada de coaching.
- ¡Pongan su llamada de coaching próxima/programada en su calendario!
- Una vez finalizadas sus llamadas de coaching, les pedirán que completen la evaluación organizacional sobre género y la autoevaluación individual nuevamente. Como parte de la evaluación organizacional después del coaching, informen qué lograron, resumiendo las tres acciones con prioridad que identificaron en su GAP, qué se hizo y qué no, cualquier acción adicional tomada, resultados de todas las acciones, lo que aprendieron del proceso y sus intenciones para los próximos pasos o siguientes acciones con prioridad en las que trabajarán de forma independiente.
- Repitan la evaluación postorganizacional nuevamente dentro de un año, y si se lo piden, participen en una entrevista o debate en grupo de enfoque para hablar más sobre los cambios observados, los resultados y las lecciones aprendidas.

ANEXO: Materiales, herramientas y plantillas para participantes del Programa Intensivo

MATERIALES GLOBALES DEL PROGRAMA INTENSIVO:

- [Formulario de inscripción del participante](#)
- [Folleto del Programa Intensivo \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Preguntas frecuentes](#)

MATERIALES OBLIGATORIOS PARA LOS PARTICIPANTES:

- [Evaluación organizacional sobre la equidad de género en el lugar de trabajo](#)
- [Autoevaluación sobre equidad de género](#)
- [Video de capacitación de Género 101](#)
- [Video de capacitación de Gestión del Cambio 101](#)
- [Marco de Buenas Prácticas \[Español\] \[Tiếng Việt\] \[Français\]](#)

MATERIALES Y HOJAS DE TRABAJO PARA PARTICIPANTES DEL CURSO

- [Plantilla del Plan de Acción de Género \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Herramienta de mapa causal \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Desarrollar metas SMART \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Metas, objetivos SMART y actividades de equidad de género \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Plantilla de análisis DOFA de equidad de género organizacional \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Herramienta de mapa de partes interesadas \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Evaluación de fase organizacional de hoja de ruta de equidad de género \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)
- [Hoja de trabajo del árbol de la vida \[Español\] \[Tiếng Việt\]](#)

RECURSOS FUNDACIONALES DEL CURSO

- [Pautas de equidad de género](#)



FOTOGRAFIA: TATA POWER-DL, INDIA



