

**Manual de funciones y
procesos para contribuir al
fortalecimiento de la
institucionalización de la
transversalización de la
perspectiva de género**

Septiembre 2024

Índice

Introducción	4
Manual de funciones y procesos para contribuir al fortalecimiento de la institucionalización de la Estrategia de Transversalización de la Perspectiva de Género	4
¿Cómo usar este Manual?	4
Guía para la Implementación de Comunidades de Intercambio de Prácticas	7
¿Qué son las Comunidades de Intercambio de Prácticas?	7
¿Qué oportunidades representan las Comunidades de Intercambio de Prácticas?	¡Error! Marcador no definido.
¿Qué pasos se deben seguir para implementar las Comunidades de Intercambio de Práctica?	8
Guía para el Fortalecimiento Continuo de Capacidades en Comunicación Política	16
¿Qué es la Comunicación Política Efectiva?	16
¿Cuáles son los principios fundamentales para una Comunicación Política Efectiva?	17
¿Qué beneficios se pueden lograr con el fortalecimiento de la Comunicación Política Efectiva?	18
¿Qué técnicas se deben utilizar para influenciar de manera efectiva?	18
¿Cómo se desarrolla la capacidad de comunicar efectivamente?	18
¿Qué pasos se deben seguir para el desarrollo de un documento de toma de decisiones que comunique efectivamente?	19
Guía de perfiles y funciones para las Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género	24
¿Qué es la Guía de Perfiles y Funciones?	25
¿Por qué es importante la Guía de Perfiles y Funciones?	25
¿Qué pasos se deben seguir para implementar la Guía de Perfiles y Funciones?	25
Orientaciones para seguir integrando los instrumentos de la Estrategia de transversalización	36

¿Cómo aprovechar la teoría de cambio para la planificación y la integración de los instrumentos de la Estrategia transversalización de la perspectiva de género? 36

Cierre 38

Anexos 44

1. Ejemplo de Documento de Reporte 44
2. Ejemplo de Minuta de Avances 46
3. Presentación de Capacitación en Comunicación Política Efectiva 47
4. Mejores prácticas internacionales - Caso de Estudio: Eslovenia 47

documento de uso interno

Introducción

Manual de funciones y procesos para contribuir al fortalecimiento de la institucionalización de la Estrategia de Transversalización de la Perspectiva de Género

Este **Manual de funciones y procesos** tiene como objetivo sistematizar el trabajo previamente realizado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMEG) proporcionando los recursos necesarios para apoyar la implementación de las recomendaciones formuladas en el **Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales**. Es importante destacar que este manual actúa como una **hoja de ruta práctica** para poner en marcha dichas recomendaciones. Su propósito es complementar el documento de Informe, ofreciendo orientaciones concretas y acciones específicas que faciliten la aplicación efectiva de las medidas sugeridas.

Haz clic en [este enlace](#) para acceder al Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas.

¿Cómo usar este Manual?

A continuación, se presenta una tabla que establece la **correspondencia entre las recomendaciones** del Informe Diagnóstico (basado en los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género y procesos desarrollados por el MMEG) y Mejores Prácticas Internacionales y los recursos proporcionados en este manual.

Tabla 1 - Modelo Relacional entre las Recomendaciones y Medidas del Informe Diagnóstico y los Recursos del Manual de Funciones y Procesos.

Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales		Manual de Funciones y Procesos
Recomendaciones	Medidas Sugeridas	Recursos
Construir capacidades para la práctica efectiva de la transversalización de la perspectiva de género	Fortalecimiento de la Red Potenciar la Red liderada por las Sectorialistas de la DPI, incluyendo Asesoras Ministeriales y Encargadas/os de Género, para promover el aprendizaje colectivo y el intercambio de buenas prácticas, reforzando la colaboración y cohesión.	Guía para la Implementación de Comunidades de Intercambio de Prácticas
Desarrollar una estrategia de comunicación integral para la Transversalización	Capacitación de Sectorialistas Formación en comunicación política para fortalecer habilidades y mejorar la	Guía para el Fortalecimiento Continuo de Capacidades en Comunicación Política

Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales		Manual de Funciones y Procesos
Recomendaciones	Medidas Sugeridas	Recursos
de la perspectiva de género	comunicación sobre la transversalización de género.	
Consolidar la función y estructura para el avance de la Estrategia de Transversalización de la perspectiva de género	Desarrollo de Perfiles de Roles Definir perfiles claros para Asesoras Ministeriales, Sectorialistas y Encargadas/os de Género, detallando responsabilidades, requisitos, competencias y su posición en la estructura organizativa.	Guía de perfiles y funciones para las Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género
Fortalecer el proceso de definición de objetivos y la planificación anual del PMG	Integración del Plan de Igualdad e Indicador de Género (PMG): Apoyar a las Encargadas/os de Género en la conexión de las acciones del Plan de Igualdad con las medidas del Indicador de Género (PMG).	Orientaciones para seguir integrando los instrumentos de la Estrategia transversalización

Este documento busca proveer un marco detallado que permita navegar ágilmente los recursos contenidos en el presente Manual, buscando un **equilibrio entre la provisión de contenido teórico relevante y la inclusión de pasos claros que faciliten la implementación efectiva de las Recomendaciones**, entendiendo que lo que busca la implementación de la Estrategia de Transversalización de la perspectiva de género, a través de un ejercicio de género aplicado, es **permear las estructuras del Estado para avanzar hacia la igualdad sustantiva de género e impactar en las vidas de las mujeres y diversidades.**



El Manual ofrece, para cada recurso, **Fundamentos**, que abordan los principios y conceptos esenciales necesarios para implementar las recomendaciones del informe; **Aplicación**, que detalla los pasos prácticos para ejecutar las orientaciones

recomendadas; y **Material de Apoyo**, que proporciona recursos adicionales para reforzar el aprendizaje y la puesta en práctica de las orientaciones. Este enfoque garantiza que quienes utilicen el manual dispongan de una guía estructurada para aplicarla.

documento de uso interno

Guía para la Implementación de Comunidades de Intercambio de Prácticas

Esta guía responde a la Recomendación del Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales que enfatiza la necesidad de mejorar la práctica efectiva de la transversalización de la perspectiva de género a través del intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los roles involucrados en su implementación: Asesoras Ministeriales de Género, Encargadas/os de Género y Sectorialistas, quienes forman parte de una Red. **Para fortalecer esta Red, se propone la creación de Comunidades de Intercambio de Práctica.** Este enfoque reforzará la colaboración y cohesión dentro de la Red, facilitando la implementación efectiva de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de Ministerios y servicios.

Entre junio y julio del 2024, se llevó a cabo un piloto de las Comunidades de Intercambio de Prácticas para proporcionar oportunidades de aprendizaje colectivo y fortalecer la Red que conforman las Asesoras Ministeriales de Género. El piloto se desarrolló con 06 Asesoras Ministeriales de Género seleccionadas por la División de Políticas de Igualdad (DPI). En total, se llevaron a cabo 03 sesiones con presentaciones de casos y discusiones centradas en la resolución de problemas. Una facilitadora externa lideró las sesiones, con una asistencia promedio de 05 participantes.



Fundamentos

¿Qué son las Comunidades de Intercambio de Prácticas?

Las Comunidades de Intercambio de Prácticas son espacios que fomentan el aprendizaje colectivo y el fortalecimiento de diversas prácticas, centrándose en la implementación y el compromiso basado en evidencia y acción. Son foros que permiten la conexión regular entre pares, desarrollando una red sólida. En estas comunidades, quienes participan, pueden reflexionar sobre sus prácticas, compartir ideas y enfrentar conjuntamente desafíos clave.

¿Qué oportunidades representan las Comunidades de Intercambio de Prácticas?

- Fomentar el aprendizaje colectivo y relacional.
- Desarrollar capacidades adaptativas y pragmáticas.
- Permitir la transferencia de conocimientos y mejores prácticas.
- Fomentar la flexibilidad, experimentación, empatía y confianza.



Aplicación

¿Qué pasos se deben seguir para implementar las Comunidades de Intercambio de Prácticas?

- Paso 1.** Definir el propósito y los objetivos de las Comunidades
- Paso 2.** Definir los tipos de Comunidades necesarias
- Paso 3.** Estructurar cada Comunidad y seleccionar participantes
- Paso 4.** Organizar y realizar la reunión inicial
- Paso 5.** Diseñar las sesiones
- Paso 6.** Adaptar y evolucionar las Comunidades

Paso 1: Definir el propósito y los objetivos de las Comunidades

Descripción

Establecer la razón de ser y los objetivos específicos de las Comunidades de Intercambio de Prácticas.

Acciones a Realizar

- Acción 1.** Definir el propósito general
Responsable: MMyEG
- Acción 2.** Establecer objetivos específicos y medibles
Responsable: MMyEG
- Acción 3.** Documentar el propósito y los objetivos.
Responsable: MMyEG

Recomendaciones

Ejemplo de Propósito.

- Proporcionar un espacio para que las participantes aprendan de sus pares y fortalezcan colectivamente sus prácticas de transversalización de la perspectiva de género.

Ejemplo de Objetivos.

- Facilitar el intercambio de buenas prácticas.
- Fomentar la reflexión crítica sobre la implementación de la perspectiva de género.
- Desarrollar capacidades adaptativas y pragmáticas.

Paso 2: Definir los tipos de comunidades necesarias

Descripción

Determinar los roles que debe tener una Comunidad específica.

Acciones a Realizar

Acción 1. Identificar los roles clave que necesitan una Comunidad específica

Responsable: MMyEG

Acción 2. Evaluar la necesidad de crear nuevas Comunidades.

Responsable: MMyEG

Recomendaciones

Necesidad de Comunidades de Intercambio de Prácticas específicas.

- Conformar al menos una (01) Comunidad de Intercambio de Prácticas para cada rol (Asesoras Ministeriales de Género, Encargadas/os de Género, y Sectorialistas), con un promedio de seis (06) personas por comunidad.

Comunidad de Intercambio de Prácticas de Asesoras Ministeriales.

- Continuar con la Comunidad conformada en el marco del piloto.

Comunidad de Intercambio de Prácticas de Encargadas/os de Género.

- Crear una (01) Comunidad conformada por seis (06) Encargadas/os de Género, a modo de piloto. Se sugiere asegurar que las participantes estén comprometidas con la implementación de la transversalización de la perspectiva de género en sus respectivas áreas de trabajo.

Comunidad de Intercambio de Prácticas de Sectorialistas.

- Crear dos (02) Comunidades de modo que puedan participar todas las Sectorialistas.

Paso 3: Estructurar cada Comunidad y seleccionar participantes

Descripción

Definir los roles dentro de cada Comunidad y elegir a las participantes.

Acciones a Realizar

Acción 1. Establecer roles y responsabilidades dentro de cada comunidad.

Responsable: MMyEG

Acción 2. Identificar a la facilitadora

Responsable: MMyEG

Acción 3. Identificar a las participantes.

Responsable: MMyEG

Acción 4. Enviar invitaciones a las participantes seleccionadas.

Responsable: Facilitadora

Acción 5. Confirmar la participación de cada participante.

Responsable: Facilitadora

Recomendaciones

Roles requeridos para las Comunidades de Intercambio de Prácticas.

Cada comunidad debe tener al menos dos roles:

- La facilitadora es responsable de guiar las sesiones, mantener el enfoque y asegurar la participación activa de todas las participantes.
- Las participantes son quienes compartirán sus experiencias, y deben estar comprometidas con los objetivos de la comunidad.

Perfil de la Facilitadora de las Comunidades de Intercambio de Prácticas.

- La facilitadora debe tener experiencia previa en la conducción de grupos, como talleres, reuniones de equipo, o sesiones de formación. Esta experiencia es clave para asegurar que pueda guiar eficazmente las discusiones, mantener el enfoque en los objetivos y fomentar un ambiente de confianza y colaboración entre las participantes.
 - Facilitadora Interna: Es posible seleccionar a una facilitadora del MMyEG (por ejemplo, una Sectorialista), siempre y cuando cumpla con los requisitos mencionados y no tenga un rol jerárquico/funcional directo sobre las participantes. Si la facilitadora interna no ha facilitado previamente Comunidades de Aprendizaje, puede prepararse utilizando la presente guía y otros recursos de libre disposición (Ver: Material de soporte).
 - Facilitadora Externa: La facilitadora externa debe ser seleccionada por su experiencia en comunidades de práctica u otros entornos colaborativos similares y, de preferencia, debe contar con un conocimiento sólido en las dinámicas de trabajo en grupo y en la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.

Perfil de las Participantes de las Comunidades de Intercambio de Prácticas.

- Las participantes deben pertenecer al mismo rol (Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género).

Paso 4: Organizar y realizar la reunión inicial

Descripción

Establecer las bases y conexiones iniciales.

Acciones a Realizar

Acción 1. Organizar una reunión inicial para presentar a los/as participantes.

Responsable: *Facilitadora*

Acción 2. Durante la reunión, presentar el objetivo de la Comunidad, estructura de las sesiones y las pautas para las interacciones.

Responsable: *Facilitadora*

Acción 3. Definir el cronograma de las sesiones.

Responsable: *Facilitadora*

Recomendaciones

Agenda de Reunión Inicial

- Presentación de la facilitadora y los participantes.
- Definición de los objetivos o metas de la Comunidad (Ver: Material de soporte).
- Establecimiento de pautas o normas para las interacciones (Ver: Material de soporte).
- Definición de la estructura de las próximas sesiones (Ver: Paso # 5).
- Consensuar el cronograma de las sesiones (se sugiere una frecuencia mensual).

Nota: Se sugiere que la reunión inicial tenga una duración de al menos una hora y media.

Paso 5: Diseñar las sesiones

Descripción

Planificar las sesiones regulares.

Acciones a Realizar

Acción 1. Asegurar que cada sesión tenga una agenda clara.

Responsable: Facilitadora

Acción 2. Utilizar las preguntas guía para mantener el enfoque durante las discusiones.

Responsable: Facilitadora

Acción 3. Asegurar la participación activa durante las sesiones.

Responsable: Facilitadora

Recomendaciones

Estructura de las sesiones.

Inicio de la sesión

- La facilitadora comenzará recordando los objetivos de la sesión y las pautas para la interacción.
- La facilitadora presentará brevemente la agenda de la sesión, asegurándose de que todas las participantes estén alineadas con el flujo de la reunión.

Inicio de la sesión

- Se presenta el caso de estudio, preparado por una participante antes de la sesión, que aborda un desafío actual y relevante relacionado con la transversalización de la perspectiva de género en su sector. Los desafíos pueden incluir persuadir a actores clave en el Ministerio para priorizar la agenda de género, comunicar los resultados de los compromisos ministeriales u otros instrumentos, implementar la perspectiva de género en su sector, entre otros.

- Se recomienda que el caso de estudio se estructure utilizando la Guía de Preguntas para Sesiones (Ver: Material de soporte), que proporciona un marco para asegurar que todos los aspectos clave sean cubiertos. No se requiere un apoyo visual para la presentación.

Discusión guiada

- La facilitadora guía la discusión siguiendo una técnica basada en preguntas de hechos, solicitando primero preguntas enfocadas únicamente en los hechos del caso. Esta técnica asegura que todas las participantes comprendan claramente los detalles antes de pasar a interpretaciones o soluciones, fomentando una discusión objetiva y estructurada (Ver: Material de soporte).
- Después de establecer los hechos, la facilitadora invita a las participantes a analizar e interpretar los aspectos del caso que han sido clarificados. Se fomenta la reflexión crítica sobre las posibles causas del desafío y las diversas perspectivas que cada participante pueda aportar.
- A medida que la discusión avanza, la facilitadora guía a las participantes hacia la identificación de aprendizajes clave, asegurando que cada participante pueda extraer conclusiones aplicables a su propio contexto laboral. Estos aprendizajes son documentados colectivamente para que sirvan como referencia en futuras sesiones.

Nota: Durante la discusión, se promueve la participación activa y equitativa de todas las integrantes.

Cierre de la sesión

- Se alienta a las participantes a reflexionar sobre los aprendizajes obtenidos y a considerar cómo pueden aplicar las ideas discutidas en su contexto laboral.

Nota: Se sugiere que cada sesión dure al menos una hora.

Paso 6: Adaptar y evolucionar las comunidades

Descripción

Reflexionar sobre el progreso logrado.

Acciones a Realizar

Acción 1. Contactar a las participantes para recoger su retroalimentación sobre la comunidad.

Responsable: Facilitadora

Nota: Contactar a las participantes al cabo de 3 sesiones.

Acción 2. Analizar la retroalimentación recibida

Responsable: Facilitadora

Acción 3. Implementar cambios basados en la retroalimentación recibida.

Responsable: Facilitadora

Recomendaciones

Recolección de retroalimentación de las participantes.

- Después de cada tres (03) sesiones, la facilitadora contacta a todas las participantes para solicitar su retroalimentación sobre las dinámicas, la utilidad de las discusiones, y cualquier desafío que hayan enfrentado. Para guiar este proceso, se sugiere utilizar preguntas clave específicas (Ver: Material de soporte).
- La facilitadora puede utilizar encuestas en línea, formularios de retroalimentación o entrevistas individuales, dependiendo de la preferencia de las participantes.

Nota: La retroalimentación puede ser anónima si las participantes lo prefieren, para garantizar la sinceridad en sus respuestas.

Análisis de la retroalimentación.

- La facilitadora revisa y analiza la retroalimentación para identificar patrones, áreas de mejora, y cualquier ajuste necesario en la dinámica de la comunidad. Este análisis puede incluir la revisión de comentarios sobre la estructura de las sesiones, la eficacia de la facilitación, y la relevancia de los temas discutidos.
- Se sugiere que la facilitadora remita al MMyEG un informe de retroalimentación que resuma las principales conclusiones y recomendaciones para mejoras.


Implementar cambios basados en la retroalimentación.

- La facilitadora, junto con las participantes, implementa los cambios sugeridos en las siguientes sesiones. Esto puede incluir ajustes en la estructura de las sesiones, la introducción de nuevos temas o enfoques, o la modificación del proceso de facilitación para abordar mejor las necesidades de la comunidad.



Material de Soporte

Material	Descripción	Detalle
Recursos para Facilitadora	Materiales de acceso libre sobre las comunidades de práctica, que ofrecen una comprensión integral de sus dinámicas.	<ol style="list-style-type: none">Nombre del Recurso: <i>Creación de Comunidades de Práctica (Libro)</i> Autor: Etienne WengerNombre del Recurso: <i>¿Qué son las Comunidades de práctica? (Video)</i> Autor: Elearning con ElurnetNombre del Recurso: <i>¿Qué es una comunidad de práctica? La experiencia en Gobierno Argentino (Artículo en línea)</i>

Material	Descripción	Detalle
		<p>Autor: Ministerio de Salud - Argentina</p> <p>4. Nombre del Recurso: Desarrollo de Comunidades de Práctica (Guía metodológica en línea)</p> <p>Autor: Organización Panamericana de la Salud</p>
<p>Presentación de la Reunión Inicial de la Comunidad Piloto</p>	<p>Presentación utilizada durante la reunión de inicio de la Comunidad de Intercambio de Prácticas piloto, en la que se definieron las metas y normas de la Comunidad.</p>	 <p>Objetivos de la Comunidad de Práctica, establecidos por las participantes. Haz clic aquí para ver la presentación completa.</p> <p>Normas del grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuchamos todas las opiniones con empatía y respeto • No juzgamos • Confidencialidad: todo queda dentro del grupo, no filtrar • Respetamos la diferencias y el contexto de cada una • Ofrecemos solidaridad y comprensión • Ofrecemos retroalimentación y crítica constructiva sin juicios • Construimos confianza para poder traer todas nuestras emociones y vulnerabilidades • Participamos y prestamos atención • ... <p>Normas establecidas por la Comunidad de Práctica. Haz clic aquí para ver la presentación completa.</p>
<p>Preguntas para los Casos de Estudio</p>	<p>Conjunto de preguntas que estructuran la presentación y discusión de casos de estudio durante las sesiones de la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es el desafío que estoy planteando? ● ¿Cuál es la pregunta que estoy haciendo? ● ¿Por qué es importante? ● ¿Cómo se ve un buen resultado y cómo lo sabré? ● ¿Quiénes son las personas clave involucradas y cómo hemos llegado a este punto? ● ¿Qué responsabilidad tengo? ● ¿Qué he intentado ya? ● ¿Qué está funcionando/no está funcionando? ● ¿Qué necesita ser explorado? ● ¿Qué quiero del grupo?

Material	Descripción	Detalle
Técnica de Preguntas de Hechos	La técnica de Preguntas de Hechos está diseñada para asegurar que todas las participantes comprendan claramente los detalles del caso de estudio antes de avanzar a interpretaciones o soluciones.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sucedió exactamente? • ¿Quiénes estuvieron involucrados/as? • ¿Cuándo y dónde ocurrieron los hechos? • ¿Qué acciones específicas se tomaron? • ¿Cuál fue el resultado observable de estas acciones?
Preguntas para la Retroalimentación	Conjunto de preguntas que guían la recolección de retroalimentación de las participantes después de las sesiones de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las participantes se sintieron conectadas y cómodas con sus pares? • ¿Aprendieron algo valioso que puedan implementar en el marco de rol? • ¿Las discusiones tuvieron un impacto en el diseño, adopción y práctica de estrategias de transversalización? • ¿Las participantes tomaron voluntariamente propiedad o interés en las sesiones? ¿Hay un deseo de continuar?

documento a

Guía para el Fortalecimiento Continuo de Capacidades en Comunicación Política

Esta guía responde a la Recomendación del Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales, que subraya la necesidad de que las Asesoras Ministeriales de Género, Encargadas/os de Género y Sectorialistas fortalezcan la capacidad de comunicar los logros alcanzados en materia de igualdad de género, a través de los instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género que tiene el país. Mejorar esta comunicación, tanto hacia la ciudadanía como al interior del aparato estatal, facilitará la transmisión clara y efectiva de los avances logrados, asegurando que los beneficios de la transversalización de la perspectiva de género se comprendan y se valoren.

Para apoyar este esfuerzo, la guía ofrece un marco teórico sobre comunicación política efectiva y pasos estructurados para desarrollar documentos claros y persuasivos. Estos recursos, diseñados para mejorar la capacidad de comunicar e influir de manera efectiva, pueden ser aplicados en el contexto de la transversalización de la perspectiva de género.

El 2 de julio de 2024, se realizó un taller dirigido a las Sectorialistas de la DPI y Asesoras Ministeriales de Género, centrado en Comunicación Política. El objetivo fue fortalecer las habilidades en comunicación estratégica, con el fin de que puedan aplicarlas para mejorar la transmisión de los logros de la transversalización de la perspectiva de género. Durante el taller, se presentaron diversos enfoques y herramientas para comunicar e influir de manera efectiva en el marco de sus funciones, y las participantes tuvieron la oportunidad de aplicar estos conocimientos a través de ejercicios prácticos. La presentación utilizada en el taller está disponible en el [anexo](#).



Fundamentos

¿Qué es la Comunicación Política Efectiva?

La comunicación política efectiva es un conjunto de estrategias y enfoques que permiten transmitir de manera clara, persuasiva y convincente los logros y objetivos en diversas áreas de gestión pública. Se centra en la capacidad de influir en distintos públicos, desde tomadores de decisiones hasta la ciudadanía en general, buscando no solo informar, sino también movilizar y generar un impacto tangible. Esta forma de comunicación es clave para asegurar que los mensajes sean comprendidos, valorados y actúen como catalizadores de acción. En este contexto, es fundamental destacar los avances en materia de igualdad de género y el abordaje de las desigualdades de género, asegurando que estos temas se comuniquen de manera eficaz.

¿Cuáles son los principios fundamentales para una Comunicación Política Efectiva?

La comunicación efectiva se sustenta en una serie de principios clave que permiten no solo transmitir un mensaje de manera clara y persuasiva, sino también influir en la audiencia y generar el impacto deseado. Estos principios son esenciales para asegurar que la comunicación cumpla con su propósito y logre los resultados esperados.

Indagación Apreciativa

La Indagación Apreciativa es un enfoque que se centra en identificar y potenciar los aspectos positivos dentro de un sistema o grupo. En lugar de enfocarse en los problemas, este método explora el "núcleo positivo" de las experiencias, con el objetivo de construir sobre los logros y fortalecer las prácticas exitosas.

- **Aplicación en Comunicación:** Fomenta un ambiente de confianza y colaboración al centrarse en logros y fortalezas, desarrolla una visión positiva al reconocer capacidades y potencial, e impulsa la mejora continua replicando prácticas que han demostrado ser efectivas
- **Ejemplo:** Durante una evaluación de la implementación de políticas de género en un ministerio, en lugar de destacar las áreas problemáticas, se pone énfasis en los éxitos alcanzados y se exploran maneras de replicar esos logros en otras áreas.

Influencia y Poder

La influencia es la capacidad de afectar las opiniones o comportamientos de otros a través de la comunicación. El poder, en sus diversas formas (de posición, personal), es una herramienta crucial para ejercer esa influencia de manera efectiva.

- **Aplicación en Comunicación:** El poder puede ser utilizado estratégicamente para influir en la audiencia a través de la autoridad, el conocimiento experto o las conexiones personales. Además, el uso ético y transparente del poder fortalece la credibilidad y facilita la movilización de recursos y apoyo, dirigiendo la comunicación hacia el logro de objetivos específicos.
- **Ejemplo:** Al presentar una nueva acción de transversalización de la perspectiva de género, la Asesora Ministerial utiliza su posición de experta en la materia para persuadir a los tomadores de decisiones sobre la importancia y urgencia de implementar dicha medida.

¿Qué beneficios se pueden lograr con el fortalecimiento de la Comunicación Política Efectiva?

- Mejorar la capacidad de comunicar logros y avances.
- Facilitar la influencia en tomadores de decisiones, colegas, ciudadanía, y otros actores relevantes dentro y fuera del Ministerio o Servicio.
- Desarrollar habilidades de negociación y comunicación estratégica.
- Fomentar la reflexión crítica y el aprendizaje continuo.
- Promover la transferencia de conocimientos y mejores prácticas en comunicación.

¿Qué técnicas se deben utilizar para influenciar de manera efectiva?

Las técnicas de influencia son estrategias específicas que se pueden aplicar para asegurar que el mensaje sea persuasivo y resuene con la audiencia. Dependiendo del contexto y del público, se pueden emplear diferentes técnicas para maximizar la efectividad de la comunicación.

- **Argumento Racional:** Utilización de la lógica y los hechos para persuadir.
- **Reciprocidad:** Crear un sentido de obligación mediante el ofrecimiento de favores o concesiones.
- **Autoridad:** Apelar a la legitimidad o el conocimiento experto para respaldar el mensaje.
- **Inspiración:** Motivar mediante la evocación de valores compartidos y emociones.
- **Elogio:** Reforzar comportamientos deseados a través de reconocimiento positivo.
- **Consulta:** Involucrar a otros en la toma de decisiones para ganar apoyo.

¿Cómo se desarrolla la capacidad de comunicar efectivamente?

Desarrollar esta capacidad implica no solo comprender los diferentes enfoques para comunicar e influir en las personas, sino también practicar y experimentar con diferentes estilos. Este desarrollo se basa en la autoevaluación, la reflexión sobre experiencias pasadas y la aplicación de técnicas específicas que fortalecen la habilidad de comunicar de manera efectiva.



Aplicación

¿Qué pasos se deben seguir para el desarrollo de un documento de toma de decisiones que comunique efectivamente?

- Paso 1.** Planificar el documento
- Paso 2.** Definir el propósito
- Paso 3.** Conocer a la audiencia
- Paso 4.** Considerar el efecto deseado

Paso 1: Planificar el Documento

Descripción

Antes de empezar a redactar, es crucial planificar el documento asegurando que el propósito, la audiencia y el efecto deseado estén claramente definidos y alineados. Este paso inicial es fundamental para guiar el proceso de redacción de manera efectiva. Para ello, es posible utilizar el modelo del Triángulo Propósito-Audiencia-Efecto:

Triángulo Propósito-Audiencia-Efecto



- **Propósito:** Definir con claridad qué se desea lograr con el documento.
- **Audiencia:** Identificar a quién va dirigido el documento, qué sabe la audiencia y qué espera obtener.
- **Efecto:** Establecer el impacto que se desea generar en la audiencia.

Acciones a Realizar

- Acción 1.** Revisar y confirmar el propósito principal del documento y los objetivos específicos.
- Acción 2.** Comprender a fondo la audiencia para adaptar adecuadamente el tono, el lenguaje y el contenido del documento.
- Acción 3.** Definir claramente el efecto deseado y ajustar el contenido para lograrlo.

Paso 2: Definir el propósito

Descripción

Establecer un objetivo claro para el documento, asegurando que todo el contenido esté alineado con ese propósito.

Acciones a Realizar

Acción 1. Definir el propósito principal del documento y establecer objetivos claros.

Acción 2. Alinear todo el contenido del documento con el propósito definido.

Preguntas para Reflexionar

- ¿Cuál es el principal objetivo de este documento?
- ¿Qué problema específico se está abordando o resolviendo con este documento?
- ¿Qué resultados específicos se buscan con la creación de este documento?
- ¿Cuál es el mensaje central que debe transmitirse claramente?

Ejemplos

Informar: Proporcionar información clara y detallada sobre políticas, planes o programas de igualdad de género; para que la audiencia obtenga una comprensión completa para facilitar su implementación y seguimiento.

Persuadir: Convencer a la audiencia de apoyar políticas, planes o programas de igualdad de género; se espera que la audiencia cambie su opinión o tome una acción específica en respuesta al documento.

Instruir: Proporcionar directrices claras y prácticas sobre políticas, planes o programas de igualdad de género; se espera que la audiencia aplique las instrucciones de manera efectiva, por ejemplo, en el monitoreo de políticas públicas mediante plataformas digitales.

Solicitar acción: Instar a la audiencia a realizar una acción concreta, como aprobar o implementar políticas, planes o programas; se espera que la audiencia actúe conforme a la solicitud.

Paso 3: Conocer a la Audiencia

Descripción

Comprender a fondo a la audiencia para adaptar el tono, el lenguaje y el contenido del documento de manera efectiva.

Acciones a Realizar

Acción 1. Investigar y comprender las expectativas y necesidades de la audiencia.

Acción 2. Adaptar el lenguaje y el estilo del documento para que sea accesible y relevante para la audiencia.

Preguntas para Reflexionar

- ¿Quién es la audiencia principal de este documento?
- ¿Qué conocimientos previos tiene la audiencia sobre el tema?
- ¿Cuáles son las expectativas o necesidades más importantes de la audiencia respecto al documento?
- ¿Qué lenguaje, tono o estilo será más efectivo para comunicarse con esta audiencia?
- ¿Cómo puedo anticipar y abordar las posibles preguntas o inquietudes que pueda tener la audiencia?
- ¿Qué medio resulta más efectivo para comunicar a la audiencia específica? (por ejemplo, online y por RRSS, impreso, etc.)
- ¿Qué necesidades de traducción cultural o de acceso universal, presenta esta audiencia?

Ejemplos

Tomadores de decisiones. Necesitan información clara y concisa para tomar decisiones informadas; esperan obtener análisis detallados y recomendaciones prácticas sobre políticas públicas de igualdad de género.

Colaboradores internos. Buscan directrices claras y explicaciones sobre cómo implementar políticas o procedimientos; esperan instrucciones detalladas y orientaciones paso a paso.

Instruir. Ofrecer directrices claras y prácticas sobre cómo llevar a cabo una tarea o cumplir con un procedimiento; se espera que la audiencia aplique las instrucciones de manera efectiva.

Público general. Requieren un lenguaje accesible y ejemplos que les ayuden a entender temas complejos; esperan información que sea fácil de entender y relevante para su vida diaria, con pertinencia cultural.

Paso 4: Considerar el Efecto Deseado

Descripción

Definir el impacto que se desea generar en la audiencia y estructurar el documento para lograr ese efecto.

Acciones a Realizar

Acción 1. Definir claramente el efecto deseado y asegurarse de que el documento esté diseñado para lograr ese impacto.

Acción 2. Incluir elementos persuasivos, llamados a la acción y contenido que motive a la audiencia a actuar.

Preguntas para Reflexionar

- ¿Qué impacto específico desea que tenga este documento en la audiencia?
- ¿Qué acciones o decisiones espera que la audiencia tome después de leer el documento?
- ¿Qué emociones o reacciones quiere generar en los lectores?
- ¿Cómo estructurar el contenido para maximizar el impacto deseado?
- ¿Qué estrategias persuasivas puede emplear para asegurar que el documento logre su efecto?

Generar conciencia: Hacer que la audiencia sea consciente de un problema o situación específica; se espera que los lectores comprendan la importancia del tema y consideren su relevancia.

Promover un cambio de actitud: El objetivo es generar conciencia y, a la vez, impulsar una transformación en la forma en que la audiencia percibe el problema. Para lograr esto, se recomienda¹²:

- **Desafiar normas de género:** Para generar un impacto más profundo, es importante que los documentos trabajen en dismantlar los estereotipos de género. Esto puede inspirar acciones concretas de los lectores, especialmente si se les involucra en la discusión³.
- **Narrativas inclusivas:** Al crear documentos, es fundamental que los mensajes reflejen la diversidad de las experiencias de las mujeres. Presentar historias de diferentes grupos (culturales, sexogenericos, entre otros) permite que la audiencia se identifique y empatice, aumentando la probabilidad de que reconsideren sus percepciones⁴.

Motivar a la acción: Inspirar a la audiencia a tomar medidas concretas; se espera que los lectores actúen en respuesta a la llamada a la acción presentada en el documento.

Cambiar percepciones: Influir en la forma en que la audiencia percibe un tema, situación o problema; se espera que las y los lectores reconsideren sus opiniones y adopten una nueva perspectiva.

Facilitar la toma de decisiones: Proveer a la audiencia con la información y el análisis necesario para tomar decisiones informadas; se espera que las y los lectores utilicen los datos y recomendaciones del documento para tomar decisiones efectivas.

¹ Concern Worldwide. *16 soluciones para combatir la violencia de género*. Disponible en: <https://www.concern.org.uk>. [Ver soluciones 4 y 6]

² UN Women. *10 maneras de poner fin a la violencia contra las mujeres*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/11/push-forward-10-ways-to-end-violence-against-women>. [Ver manera 1]

³ Fuente: UN Women. *10 maneras de acabar con la violencia contra las mujeres*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/11/pushing-forward-preventing-violence-against-women-in-online-spaces>

⁴ Fuente: Concern Worldwide. *16 soluciones para combatir la violencia de género*. Disponible en: <https://www.concern.org.uk>.

Participación: Generar las condiciones y motivación necesaria para que las mujeres y diversidades organizadas y no organizadas participen en espacios de diseño, así como también de seguimiento y monitoreo a la implementación de políticas de igualdad.

En los [anexos](#) de este manual, se incluye un ejemplo de reporte elaborado siguiendo la metodología descrita, útil para Asesoras Ministeriales de Género al redactar informes políticos o facilitar la toma de decisiones. Además, se adjunta un modelo de minuta que ilustra la aplicación de las recomendaciones establecidas.

documento de uso interno

Guía de Perfiles y Funciones para las Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género

Esta guía responde a la Recomendación del Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales, que destaca la importancia de consolidar la función y la estructura organizativa para avanzar en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. La recomendación sugiere formalizar los roles de Asesoras Ministeriales y Encargadas/os de Género, definiendo claramente sus funciones y responsabilidades, y asegurando recursos adecuados, como tiempo y competencias, para implementar la estrategia de manera efectiva. Por ello, se proponen insumos para formalizar y estandarizar los Perfiles y Funciones de Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género, con definiciones claras de responsabilidades, competencias y requisitos de formación.

Para la elaboración de los perfiles de puesto sugeridos, especialmente en lo que respecta a sus funciones, se utilizaron **referencias internacionales recogidas en el Informe Diagnóstico y Mejores Prácticas Internacionales. Destaca la experiencia de Eslovenia**, que ha establecido, a través de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Ley de Protección contra la Discriminación (PADA, por sus siglas en inglés), los principales roles responsables de la transversalización de la perspectiva de género. Estos roles son coordinados por funcionarias designadas en los ministerios, con funciones claras para llevar a cabo las tareas correspondientes.

Este enfoque ofrece una referencia clara y estructurada para asignar responsabilidades específicas en la implementación de la perspectiva de género, garantizando así una aplicación eficaz y coordinada.

En los [anexos](#) de este manual se proporciona más detalles sobre la experiencia eslovena y comparte ejemplos de funciones que se utilizaron para desarrollar esta propuesta.



¿Qué es la Guía de Perfiles y Funciones?

La Guía de Perfiles y Funciones es un documento que sistematiza y estandariza los roles y funciones de las Sectorialistas de la DPI, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género de cada servicio. Esta guía incluye una descripción detallada de las funciones, los requisitos de formación, experiencia, conocimientos específicos y competencias necesarias para cada rol, sintetizando así una visión clara de sus responsabilidades y su lugar dentro de la estructura organizacional.

¿Por qué es importante la Guía de Perfiles y Funciones?

- **Claridad y estandarización:** Ayuda a definir y formalizar los roles y responsabilidades, lo que permite un desempeño más eficaz y coordinado.
- **Apoyo en la selección y evaluación:** Ofrece criterios claros para el reclutamiento y selección de personal, y establece una base sólida para la evaluación de desempeño.
- **Desarrollo de capacidades:** Facilita la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo profesional, asegurando que las personas en estos roles estén preparadas para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.
- **Mejora en la implementación:** Proporciona un marco claro que apoya la implementación efectiva de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.
- **Fortalecimiento de la Estrategia de Transversalización de la Perspectiva de género.**



Aplicación

¿Qué pasos se deben seguir para implementar la Guía de Perfiles y Funciones?

Paso 1. Validación interna de los perfiles de roles

Paso 2. Formalizar e implementar los perfiles

Paso 3. Monitorear y ajustar los perfiles

Paso 1: Definir los Perfiles de Roles

Descripción

Validar los perfiles propuestos, que incluyen responsabilidades, requisitos, competencias, misión y posición en la estructura organizativa. Este proceso implica una validación colectiva en la que los participantes analizan los roles y hacen los ajustes necesarios antes de la implementación final.

Dependiendo del perfil a revisar, se recomienda incluir a Asesoras Ministeriales o Encargadas/os de Género en las revisiones conjuntas para asegurar que las perspectivas y necesidades específicas de cada rol sean consideradas adecuadamente.

Tabla 2: Perfil de Sectorialistas⁵

Tema	Descripción	Detalle
Identificación del Puesto	Cargo	Sectorialista (Experta en Género)
	Ubicación Administrativa	División de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
	Jefatura Inmediata	Jefa División de Políticas de Igualdad
Descripción General del Puesto	Misión	Implementar y transversalizar políticas, planes y programas emitidos por el MMyEG en los servicios, promoviendo la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, así como proponer otras formas a nivel de los servicios para lograr estos objetivos
	Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar, coordinar, supervisar y evaluar las políticas, planes y programas que promuevan la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres.• Coordinar la implementación de los instrumentos de las estrategias que promuevan la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, con énfasis en las Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género.

⁵La elaboración del perfil de puesto propuesto se ha basado en una metodología que integra diversas fuentes y enfoques. Primero, se utilizaron referencias internacionales consolidadas, a través de benchmarks de países que han implementado con éxito estrategias similares. Este proceso se enriqueció con la retroalimentación de las Asesoras Ministeriales y Encargados/as de Género, afinando la propuesta según las necesidades y expectativas del equipo. Además, se incorporaron las observaciones de la DPI a la primera versión de este Manual.

Tema	Descripción	Detalle
		<ul style="list-style-type: none"> ● Brindar asistencia técnica en la formulación, implementación y evaluación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género, tales como el Indicador y Programa de Género y los Planes de Igualdad. ● Coordinar la implementación regional realizada con las Secretarías Regionales Ministeriales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género desde la División de Políticas de Igualdad. ● Recopilar buenos ejemplos y buenas prácticas de la institucionalización de la igualdad de género, igualdad de derechos y eliminación de la discriminación contra las mujeres, y liderar rutinas de intercambio de conocimientos. ● Realizar acciones de seguimiento a las actividades que promuevan la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de la discriminación contra las mujeres, para contribuir al cumplimiento de las metas establecidas y evaluar los resultados de estos instrumentos. ● Elaborar reportes de implementación y cumplimiento de las políticas, planes y programas que promuevan la igualdad de género, la eliminación de la discriminación contra las mujeres y niñas, y las recomendaciones y oportunidades de mejora de las mismas. ● Crear y liderar una red de apoyo dentro y fuera del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para fortalecer la implementación de las políticas, planes y programas que promuevan la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de la discriminación contra las Mujeres (en sus sectores, e intersectorialmente, así como también con instituciones). ● Proporcionar asistencia técnica al Fondo de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, formulación de proyectos y seguimiento de su implementación para asegurar el impacto positivo en la igualdad de género. ● Participar en instancias de articulación para asesorar y promover la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas. ● Releva la relación con las actorías de la sociedad civil y del sector privado cuando corresponda, así como con la academia, entre otras instancias.

Tema	Descripción	Detalle
Vinculaciones Institucionales	Internas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con el personal de la División de Políticas de Igualdad, con otras Divisiones y Departamentos del Ministerio y con servicios fundacionales que forman parte de la institucionalidad de género.
	Externas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con instituciones del Poder Ejecutivo, específicamente Ministerios y sus Servicios e Instancias Regionales; otros poderes del Estado, como el Poder Judicial; Organismos Autónomos como el Ministerio Público (Fiscalía Nacional) y la Contraloría General de la República; Actores Privados, como empresas entre otros; Organizaciones de Mujeres, Academia, Gremios y Sindicatos.
Descripción General del Puesto	Formación y Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Título Universitario: Acreditar el grado de [especificar si es licenciatura, maestría o doctorado] en [insertar nombre de la disciplina]. ● Experiencia General: Comprobar [insertar número de años] de experiencia en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Específica: Acreditar [insertar número de años] de experiencia en funciones o materias relacionadas con género en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Mínima: Presentar experiencia mínima en roles de [especificar tipo de cargo] en el [especificar si es sector público y/o privado]
	Conocimientos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación acreditada en gestión y políticas públicas con enfoque de género y experiencia acreditada en trabajo con organizaciones de mujeres y colectivos feministas, abordando temáticas relacionadas con la igualdad de género.
	Competencias:	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis crítico, considerando las diferencias que se desprenden de la implementación de las políticas que afectan diferenciadamente a mujeres, niñas y diversidades. ● Habilidad para participar en debates. ● Habilidad para participar en procesos de toma de decisiones.

Tabla 3: Perfil de Asesoras Ministeriales

Tema	Descripción	Detalle
Identificación del Puesto	Cargo	Asesora Ministerial de Género
	Ubicación Administrativa	Gabinete Ministerial
	Jefatura Inmediata	Ministra/o
Descripción General del Puesto	Misión	<p>Implementar y transversalizar a través de políticas, planes y programas emitidos por el MMyEG que promuevan la igualdad de género, la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, así como proponer otras formas a nivel sectorial para lograr estos objetivos. Además, coordinar y liderar de manera efectiva a todo el sector para asegurar una implementación coherente y alineada con las directrices del MMyEG.</p>
	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinar y liderar al sector en su conjunto para orientar y asegurar la coherencia del trabajo, impartiendo indicaciones e instrucciones ministeriales a los servicios dependientes y garantizando su alineación con las directrices del MMyEG. ● Apoyar al Comité Interministerial en la materialización de sus acuerdos, haciendo seguimiento y evaluando su implementación en lo que respecta al sector. ● Conducir al sector en la incorporación de igualdad de género en sus políticas, planes y programas emitidos por el Comité. ● Ejecutar, monitorear y evaluar los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género emitidos por el MMyEG, enfocándose principalmente en los Compromisos Ministeriales, pero sin excluir otros, como el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 y el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030, asegurando su adecuada implementación y cumplimiento en el sector. ● Contribuir a que el sector transversalice la perspectiva de género en áreas clave como legislación, presupuestos, recursos humanos, así

Tema	Descripción	Detalle
		<p>como en el quehacer del sector, asegurando que estas áreas reflejen y promuevan la igualdad de derechos y eliminación de la discriminación contra las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Redactar informes detallados sobre los avances, resultados y desafíos en la transversalización de la perspectiva de género en el sector, proporcionando datos y análisis que faciliten la toma de decisiones informadas, la transparencia y el seguimiento de avances en igualdad de género por el MMyEG. ● Brindar soporte y participar activamente en unidades organizativas relacionadas con el género (por ejemplo, Mesas, Unidades, Comités), promoviendo la implementación de acciones que favorezcan la igualdad de derechos y eliminación de la discriminación contra las mujeres ● Ejecutar acciones de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género dirigidas al personal del sector, con el objetivo de fortalecer una cultura institucional basada en la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres. ● Proponer y participar en redes de apoyo dentro y fuera del sector, facilitando la colaboración interinstitucional, regional y con organizaciones de la sociedad civil, especialmente de Mujeres, para fortalecer la implementación de políticas y programas del MMyEG y del sector en igualdad de derechos y eliminación de la discriminación contra las mujeres. ● Participar y colaborar activamente con la Red de Asesoras Ministeriales de Género, contribuyendo al intercambio de buenas prácticas y la implementación de políticas de igualdad de género. ● Asegurar la coherencia de las iniciativas del sector con las políticas de género del MMyEG, proporcionando orientación y supervisión constante a los equipos responsables. ● Implementar estrategias de alineación sectorial para que todos los servicios y programas bajo su jurisdicción cumplan con las directrices del MMyEG, facilitando una comunicación fluida y efectiva entre todas las partes involucradas.

Tema	Descripción	Detalle
		<ul style="list-style-type: none"> ● Incidir en las materias legislativas del sector relacionadas con igualdad de género, asegurando que la legislación sectorial promueva la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres. ● Promover la constitución de una unidad o mesa de género ministerial con funcionarios y funcionarias representantes de los servicios dependientes, para orientar a los servicios en las definiciones presupuestarias para las políticas de género.
Vinculaciones Institucionales	Internas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con el personal del Gabinete y otros Divisiones y Departamentos del Ministerio
	Externas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con otras Asesoras Ministeriales de Género, expertas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Encargadas/os de Género
Descripción General del Puesto	Formación y Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Título Universitario: Acreditar el grado de [especificar si es licenciatura, maestría o doctorado] en [insertar nombre de la disciplina]. ● Experiencia General: Comprobar [insertar número de años] de experiencia en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Específica: Acreditar [insertar número de años] de experiencia en funciones o materias relacionadas con género en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Mínima: Presentar experiencia mínima en roles de [especificar tipo de cargo] en el [especificar si es sector público y/o privado].
	Conocimientos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación o experiencia acreditada en gestión y políticas públicas con enfoque de género. ● (*) Cómo mínimo, a modo de inducción se deberá completar la formación sobre género disponibles en la plataforma del MMyEG.
	Competencias:	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidad para coordinar internamente a la totalidad de los servicios del sector. ● Capacidad para generar iniciativas alineadas con los objetivos ministeriales y la Agenda de Género del gobierno.

Tabla 4: Encargadas/os de Género

Tema	Descripción	Detalle
Identificación del Puesto	Cargo	Encargada/o de Género
	Ubicación Administrativa	Servicios Públicos Ministeriales de Chile
	Jefatura Inmediata	Jefaturas de los Servicios Públicos Ministeriales
Descripción General del Puesto	Misión	Implementar y transversalizar políticas, planes y programas emitidos por el MMyEG en los servicios, promoviendo la igualdad de género de género, la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, así como proponer otras formas a nivel de los servicios para lograr estos objetivos.
	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejecutar, monitorear y evaluar las políticas, programas e iniciativas emitidas por el MMyEG u otras consensuadas con el sector o Servicio, en el marco de la Estrategia de Transversalización, enfocándose principalmente en el diseño e implementación PMG de Género, pero sin excluir otras, verificando su adecuada implementación y cumplimiento en el servicio. ● Contribuir a que el servicio incorpore la perspectiva de género en el quehacer del servicio. ● Coordinar la unidad de género institucional y del sector, asegurando la implementación de políticas de género y promoviendo la colaboración efectiva entre ambas para alinear y fortalecer las acciones de transversalización de la perspectiva de género. ● Redactar informes detallados sobre los avances, resultados y desafíos en la transversalización de la perspectiva de género en el servicio, proporcionando datos y análisis que faciliten la toma de decisiones informadas por el MMyEG. ● Brindar asistencia técnica y participar activamente en unidades organizativas relacionadas con el género (por ejemplo, Mesas, Unidades, Comités), promoviendo la implementación de acciones que favorezcan la igualdad de género. ● Ejecutar acciones de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género dirigidas al personal del servicio, con el objetivo de fortalecer una cultura institucional basada en la igualdad de derechos y

Tema	Descripción	Detalle
		<p>la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proponer y participar en redes de apoyo dentro y fuera del servicio, facilitando la colaboración interinstitucional, regional y con organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la implementación de políticas y programas del MMyEG y del servicio en igualdad de derechos y eliminación de la discriminación contra las mujeres. ● Realizar diagnósticos territoriales y/o locales en conjunto con otros actores relevantes, evaluando la realidad de las mujeres conforme a la provisión de bienes y servicios de la institución. ● Participar en la elaboración o revisión de planes territoriales para asegurar que los programas y servicios de la institución incluyan una perspectiva de género, interseccional e intersectorial. ● Generar espacios de reflexión y discusión con el intersector y otros actores relevantes para mejorar la gestión de la perspectiva de género. ● Gestionar espacios de formación en materia de género que beneficien a funcionarios/as y otros actores relevantes.
Vinculaciones Institucionales	Internas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con el personal del Servicio
	Externas	<ul style="list-style-type: none"> ● Con otras Encargadas/os de Género, Asesoras Ministeriales de Género y expertas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
Descripción General del Puesto	Formación y Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Título Universitario: Acreditar el grado de [especificar si es licenciatura, maestría o doctorado] en [insertar nombre de la disciplina]. ● Experiencia General: Comprobar [insertar número de años] de experiencia en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Específica: Acreditar [insertar número de años] de experiencia en funciones o materias relacionadas con género en el [especificar si es sector público y/o privado]. ● Experiencia Mínima: Presentar experiencia mínima en roles de [especificar tipo de cargo] en el [especificar si es sector público y/o privado].
	Conocimientos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación acreditada en gestión y políticas públicas con enfoque de género.

Tema	Descripción	Detalle
		<ul style="list-style-type: none"> (*) Cómo mínimo, a modo de inducción se deberá completar la formación sobre género disponibles en la plataforma del MMyEG
	Competencias:	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad crítica y analítica para abordar los requerimientos del rol. Sentido estratégico y focalizado para el abordaje de la perspectiva de género en el ámbito de los servicios del sector. Habilidades de negociación y fomento de acuerdos para avanzar en la incorporación de género de manera transversal en la gestión interna y externa. Capacidad de articulación en red en el territorio de competencia.

Paso 2: Formalizar e Implementar los Perfiles

Descripción

En esta etapa, se trata de formalizar los perfiles definidos previamente, asegurando que todos los roles comprendan y acepten las responsabilidades y funciones asignadas.

Acciones a Realizar

Acción 1. Realizar una revisión conjunta de las descripciones y funciones de los perfiles, asegurando que reflejen las necesidades actuales de la estrategia de transversalización.

Responsable: MMyEG.

Acción 2. Implementar ajustes basados en la retroalimentación del grupo, asegurando que cada perfil esté completamente alineado con las expectativas del rol.

Responsable: MMyEG.

Acción 3. Formalizar los perfiles ajustados a través de documentación oficial, distribuyéndolos a los Ministerios y/o Servicios y asegurando que sean implementados en la práctica.

Responsable: MMyEG.

Paso 3: Monitorear y Ajustar los Perfiles

Descripción

Una vez que los perfiles han sido socializados, es crucial establecer un proceso de monitoreo y ajuste. Este paso se enfoca en realizar los ajustes necesarios para responder a cambios institucionales o contextuales.

Acciones a Realizar

Acción 1. Establecer un calendario para la revisión periódica de los perfiles.

Responsable: MMyEG.

Acción 2. Recoger retroalimentación de los roles a través de encuestas o reuniones, identificando áreas de mejora en los perfiles.

Responsable: MMyEG.

Acción 3. Realizar ajustes a los perfiles basados en la retroalimentación y los resultados del monitoreo, formalizando los cambios necesarios.

Responsable: MMyEG

Acción 4. Informar a través de oficio a los Ministerios y Servicios Públicos sobre los ajustes realizados en los perfiles.

Responsable: MMyEG.

documento de uso interno

Orientaciones para seguir integrando los instrumentos de la Estrategia de transversalización

La Estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile contempla múltiples acciones, estrategias e instrumentos incluyendo el Plan de Igualdad, los Compromisos Ministeriales Sectoriales, el Indicador de Género (PMG), la Estrategia de Autonomía Económica y el Plan Nacional por vidas libres de violencia, entre otros. Aunque existen otros instrumentos, este documento se enfoca en estos tres a modo de ejemplo. El MMyEG, los Ministerios y los Servicios vienen trabajando intensa y coordinadamente para que estos instrumentos se potencien mutuamente y generen las sinergias que se requieren.

A fin de ayudar a integrar y complementar estos esfuerzos, **las presentes orientaciones proponen una hoja de ruta para alinear las metas, compromisos y acciones estratégicas de los instrumentos de la Estrategia de transversalización - Plan de Igualdad, los Compromisos Ministeriales Sectoriales, el Indicador de Género (PMG) y el Plan Nacional por vidas libres de violencia, en el sector educativo, a través del uso de la teoría de cambio.**



Fundamentos

¿Cómo aprovechar la teoría de cambio para la planificación y la integración de los instrumentos de la transversalización de la perspectiva de género?

La teoría de cambio es un enfoque que permite visualizar y planificar el proceso necesario para alcanzar los objetivos propuestos. Al identificar los resultados esperados y las acciones necesarias para lograrlos, facilita la integración coherente de diferentes instrumentos, asegurando que cada acción contribuya de manera efectiva al objetivo global de la transversalización de la perspectiva de género.

La teoría de cambio permitirá no solo planificar, sino también asegurar que los instrumentos contemplados en la Estrategia de transversalización de la perspectiva de género sean implementados de manera efectiva y logren los resultados esperados. La claridad en los objetivos, el mapeo de actores clave, la creación de instrumentos prácticos, el monitoreo continuo y la rendición de cuentas son elementos que, al integrarse, facilitan un proceso coherente y efectivo que contribuirá a una mayor igualdad de género. Este enfoque estratégico y pragmático permite que la perspectiva de género no quede como un objetivo aspiracional, sino que se traduzca en acciones concretas y medibles dentro de los sistemas de planificación y ejecución de políticas públicas.



Aplicación

¿Qué pasos se pueden seguir para integrar los instrumentos de la Estrategia de transversalización en el marco de la Teoría de Cambio? (Ejemplo del sector educativo)⁶

- Paso 1.** Analizar los Compromisos/Acciones comprometidos en los instrumentos de la Estrategia
- Paso 2.** Identificar brechas entre los Compromisos/Acciones instrumentos de la Estrategia
- Paso 3.** Seguimiento a la implementación de los Compromisos/Acciones comprometidos en los instrumentos de la Estrategia

Paso 1: Analizar los Compromisos/Acciones comprometidos en los instrumentos de la Estrategia

Descripción

Revisar y evaluar cómo los Compromisos/Acciones comprometidos en los instrumentos se alinean en el sector educativo. Esto incluye analizar cómo las actividades y recursos de cada instrumento contribuyen a los resultados intermedios y finales esperados en la Teoría de Cambio.

Resultado Esperado

Identificar las áreas donde los instrumentos están bien alineados y se complementan mutuamente y en qué áreas es necesario desarrollar acciones adicionales o ajustar las actuales para cerrar las brechas existentes.

⁶ No se ha incluido en el ejercicio la Estrategia para la Disminución y/o Eliminación de las Condicionantes y Restricciones para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres, 2022-2026, del MMyEG, dado que en la versión compartida aún no figuran las acciones. Sin embargo, es posible realizar el ejercicio una vez se definan dichas acciones.

Tabla 5: Teoría de Cambio - Compromisos/Acciones comprometidos en el PMG, los Compromisos Ministeriales Sectoriales, Plan Nacional por vidas libres de violencia y las Metas del Plan de Igualdad

Etapa de la Cadena	Descripción	Compromisos Ministeriales Sectoriales	Acciones Estratégicas del PMG	Acciones Estratégicas del Plan de VCM	Metas del Plan de Igualdad
Insumos	Recursos y acciones estratégicas necesarias para iniciar el proceso de cambio.	-Diseñar la Política Nacional de Género del Mineduc	-Generación de orientaciones en perspectiva de género -Análisis de datos con perspectiva de género para identificar brechas y evaluar políticas implementadas.	-Diseñar e implementar estrategia multisectorial en el marco de la política de educación en afectividad, y sexualidad integral incorporando promoción de vidas libres de violencia de género. -Actualización de las orientaciones para la elaboración de protocolos para el abordaje de acoso, abuso y violencia basada en género para el sistema escolar. -Fomentar, en colaboración con el MINEDUC, planes de convivencia y protocolos de acoso escolar en los centros educativos.	Todos los planes y programas públicos de educación incorporan enfoque de género y formación para la igualdad en todos los niveles educativos.
Actividades	Implementación de los insumos para poner en marcha las acciones necesarias para el cambio.	-Difundir orientaciones en el sistema educativo para la implementación del PAIG	-Conformación de la MESA EASI.	-Elaboración y aplicación de encuesta sobre violencia de género elaboradas y aplicadas a 7mo y 8vo básico. -Distribuir material a comunidad educativa enfocados en la detección temprana de violencia de género.	
Productos	Resultados inmediatos y tangibles derivados de las actividades implementadas.	-Diagnóstico integral de los principales desafíos para la igualdad de género en la educación rural. -Formación a docentes y educadores/as en educación en afectividad y sexualidad integral; formación en STEM. -Implementación de estrategia intersectorial a través de un sistema de seguimiento	-Actualización del diagnóstico institucional de género que detecte inequidades, brechas y barreras de género. -Formación en enfoque de género para investigaciones y sumarios administrativos. -Sensibilización a profesionales sobre masculinidades.	-Formación a docentes y estudiantado en prevención de violencia de género en el ámbito digital. -Implementar talleres de reinterpretación y reflexión colectiva sobre imaginarios de la masculinidad hegemónica.	-Los planes y programas públicos de educación incorporan los temas de masculinidades y corresponsabilidad en todos los niveles educativos. -Contribuir a una socialización masculina no machista y libre de actitudes de violencia basada en género.

Etapa de la Cadena	Descripción	Compromisos Ministeriales Sectoriales	Acciones Estratégicas del PMG	Acciones Estratégicas del Plan de VCM	Metas del Plan de Igualdad
Resultados	Logros medibles en el mediano plazo que se necesitan para alcanzar los objetivos finales.	-Orientaciones para la elaboración de políticas integrales para el abordaje de la violencia basada en género ⁷ .	-Actualización del protocolo de prevención y denuncia del maltrato, acoso laboral y/o sexual ⁸ .	-Diseñar e implementar contenido de promoción del derecho a vidas libres de violencia de género en el currículum escolar.	-Contar con programas de formación para la igualdad, la prevención de la violencia y la autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior.

Cabe precisar que todos los instrumentos incorporan enfoques interseccional, intercultural y territorial, lo que permite abordar de manera integral las múltiples dimensiones de la desigualdad de género. El enfoque interseccional garantiza que se consideren las distintas formas de desigualdad que pueden afectar a las mujeres, permitiendo una respuesta más precisa y adaptada a las necesidades de cada grupo. En el caso del enfoque interseccional, se ha desarrollado una metodología específica de indicadores para medir y monitorear los avances de manera más detallada y efectiva, asegurando que las políticas respondan a la diversidad de experiencias.

Paso 2: Identificar brechas entre los Compromisos/Acciones instrumentos de la Estrategia

Descripción

Analizar el alineamiento entre los Compromisos/Acciones de los instrumentos de la Estrategia, con el objetivo de destacar las áreas de mayor sinergia, así como identificar las brechas que podrían abordarse en futuras actualizaciones. Es importante considerar que cada uno de los instrumentos tiene distintas temporalidades. Por ejemplo, el Plan de Igualdad tiene una vigencia de 2018 a 2030, el PMG se evalúa y actualiza anualmente, mientras que los Compromisos Ministeriales están sujetos al ciclo de gestión gubernamental. Por tanto, la alineación de estos instrumentos debe tomar en cuenta sus tiempos de actualización para asegurar una integración efectiva y coherente.

A continuación, se presentan las principales sinergias y los espacios de mejora detectados:

Sinergias

- **Transversalización del enfoque de género en la educación:** Existe sinergia entre las Acciones Estratégicas del PMG, los Compromisos

⁷ Las orientaciones se convierten en un resultado una vez que se asegura su implementación efectiva en las políticas de las instituciones, lo que permite que estas directrices transformen el abordaje de la violencia de género en el entorno educativo.

⁸ El protocolo actualizado será un resultado si se asegura que las instituciones lo implementen correctamente y lo utilicen para gestionar las situaciones de maltrato y acoso laboral.

Ministeriales Sectoriales y las Metas del Plan de Igualdad en cuanto a la transversalización de la igualdad de género en los planes y programas educativos. La Política Nacional de Género del Mineduc y las Orientaciones en perspectiva de género propuestas por los Compromisos Ministeriales Sectoriales aseguran que la igualdad de género sea parte integral de todos los niveles educativos.

- **Formación docente con enfoque de género:** Las acciones formativas del PMG, como la formación a docentes en afectividad, sexualidad integral y STEM, están alineadas con las metas del Plan de Igualdad, que exigen la integración de la perspectiva de género en los programas de formación docente. Garantizar que los docentes sean formados en igualdad de género refuerza el principio de equidad en la educación.
- **Prevención de la violencia basada en género:** Los instrumentos están alineados, abordando la prevención de la violencia de género desde diferentes ángulos. Las Acciones Estratégicas del PMG actualizan los protocolos de denuncia, y los Compromisos Ministeriales Sectoriales proporcionan orientaciones para políticas integrales. El Plan de VCM complementa esto con acciones como la implementación de una estrategia multisectorial, la actualización de protocolos de acoso escolar, entre otros.
- **Uso de datos para el diagnóstico de la violencia de género:** Existe una sinergia en el uso de datos entre los diferentes instrumentos. Las Acciones Estratégicas del PMG incluyen el análisis de datos con perspectiva de género para identificar brechas y evaluar las políticas implementadas. Esto se complementa con las acciones del Plan de VCM, que propone la elaboración y aplicación de encuestas sobre violencia. Es recomendable conectar y consolidar los datos obtenidos a través de estos instrumentos, creando un sistema integrado de información.

Brechas

- **Focalización en sensibilización y formación para los temas de masculinidades y corresponsabilidad:** Los temas de masculinidades y corresponsabilidad se abordan principalmente a través de la formación docente y la sensibilización a profesionales, según lo previsto en las acciones del PMG y los Compromisos Ministeriales. Sin embargo, no se evidencia un plan claro para integrar estos temas de manera sistemática en los currículos escolares. Para alinearse mejor con el Plan de Igualdad, es necesario avanzar hacia la integración curricular de estos temas, complementando la formación y sensibilización con módulos específicos en los contenidos educativos y mecanismos de seguimiento para monitorear su aplicación efectiva.
- **Representación femenina en roles de liderazgo en el sector educativo:** Aunque los Compromisos Ministeriales Sectoriales y las

Acciones Estratégicas del PMG contribuyen a promover la equidad de género en el sector educativo mediante la transversalización y la sensibilización en temas de igualdad, no incluyen medidas explícitas para asegurar el aumento de la representación femenina en roles de liderazgo, que es una meta del Plan de Igualdad.

- **Desarrollo de cambios curriculares para la prevención de la violencia de género:** Aunque el Plan de VCM incluye acciones específicas como el diseño e implementación de contenido de promoción del derecho a vidas libres de violencia de género en el currículum escolar, ni los Compromisos Ministeriales Sectoriales ni las Acciones Estratégicas del PMG mencionan explícitamente el desarrollo de cambios curriculares específicos. Tanto los Compromisos Ministeriales como el PMG abordan la prevención de la violencia de género desde un enfoque más general, centrado en políticas y protocolos.
- **Monitoreo de la implementación y seguimiento de las acciones:** Si bien los instrumentos mencionan diversas acciones y protocolos para la prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad, no se observa un enfoque claro en los mecanismos de monitoreo y seguimiento de la implementación de estas acciones.

Paso 3: Seguimiento a la implementación de los Compromisos/Acciones comprometidos en los instrumentos de la Estrategia

Descripción

El seguimiento a la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género es esencial para asegurar que se cumplan los compromisos y que los avances sean medibles y transparentes. Este proceso debe incluir la participación activa de la ciudadanía para que puedan monitorear los avances y brindar su retroalimentación. El MMyEG ya cuenta con tres plataformas digitales que facilitan el seguimiento de los instrumentos:

- Plataforma de transversalización de la perspectiva de género y seguimiento al programa de género e indicador.
- Plataforma de monitoreo de los Compromisos Ministeriales de género.
- Plataforma de seguimiento del Plan de Igualdad.

La plataforma de seguimiento del Plan de Igualdad, que permite a la ciudadanía estar informada sobre los avances, podría extenderse para incluir los otros instrumentos, asegurando un monitoreo integral.

Cierre

Este Manual de funciones y procesos tiene como finalidad apoyar la implementación de las recomendaciones del Informe Diagnóstico y las Mejores Prácticas Internacionales. Actúa como una hoja de ruta práctica que busca contribuir al proceso ya en marcha de institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género en Chile, proporcionando herramientas y acciones concretas para avanzar de manera sólida y coordinada en esta estrategia.

Roles involucrados en la transversalización de la perspectiva de género

Un aspecto clave ha sido la designación y efectivo funcionamiento de los roles involucrados, como las Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género, quienes son responsables de la implementación de los instrumentos de género. Estos roles han sido fundamentales para asegurar la ejecución de las medidas comprometidas y su traducción en resultados concretos. A medida que se avanza, será importante continuar trabajando en la formalización y estandarización de sus funciones para fortalecer su actuación en todas las instituciones.

Comunidades de Intercambio de Prácticas

El interés por fortalecer la red conformada por Asesoras Ministeriales ha llevado al inicio exitoso de las Comunidades de Intercambio de Prácticas. Estos espacios de aprendizaje colectivo y buenas prácticas entre las Asesoras Ministeriales ya están en marcha, y el desafío ahora es ampliar y consolidar esta experiencia para que todos los roles involucrados puedan beneficiarse de este enfoque colaborativo.

Capacidades en Comunicación Política

El diagnóstico inicial destacó la importancia de fortalecer las capacidades en comunicación política, reconociendo el valor de una comunicación efectiva para dar visibilidad a los logros y avances en igualdad de género. En respuesta a este interés, se han dejado recursos y herramientas los roles involucrados optimicen su comunicación estratégica, asegurando que los avances en igualdad de género sean ampliamente difundidos y comprendidos.

Orientaciones para seguir integrando los instrumentos de transversalización

Se ha logrado un buen alineamiento entre los principales instrumentos de transversalización, como el Plan de Igualdad, los Compromisos Ministeriales y el Indicador de Género (PMG). Estos instrumentos han trabajado en sinergia, permitiendo avances importantes y coordinados en la igualdad de género. Además, el monitoreo continuo a través de plataformas digitales ha sido un aspecto clave para dar seguimiento a las medidas comprometidas. Para seguir progresando, es importante asegurar que se comprometan suficientes acciones que garanticen los resultados esperados a nivel de implementación y sostenibilidad.

Este Manual de funciones y procesos busca ser una base sólida para avanzar en la implementación de las recomendaciones del Informe Diagnóstico y las Mejores Prácticas Internacionales, con el objetivo de consolidar la transversalización de la perspectiva de género en Chile. Los roles como Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género, han sido clave para asegurar la ejecución de las medidas comprometidas y deben continuar formalizándose para fortalecer su impacto. A su vez, las Comunidades de Intercambio de Prácticas representan un avance en la colaboración entre estos actores, ofreciendo un espacio para el aprendizaje colectivo y la mejora continua. A lo largo de este trabajo conjunto, se han fortalecido las capacidades en comunicación política, proporcionando herramientas estratégicas que permiten visibilizar los logros en igualdad de género. El alineamiento entre los instrumentos que componen la Estrategia de transversalización, como el Plan de Igualdad, los Compromisos Ministeriales y el PMG, junto con el monitoreo digital, ha permitido un progreso coordinado. Para mantener este impulso, será fundamental asegurar un compromiso constante con acciones que garanticen la implementación efectiva y la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

documento de uso interno

Anexos

1. Ejemplo de Documento de Reporte

Documento de reporte | Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de Chile: Hacia una Implementación Efectiva

Fecha: [Fecha de emisión del documento]

Elaborado por: [Nombre del Asesora Ministerial o Encargada de Género]

Objetivo

[El objetivo de esta sección es establecer claramente cuál es la meta principal del documento. Aquí se debe comunicar de manera precisa a los tomadores de decisiones los logros alcanzados, identificar las áreas que requieren mejoras y proponer recomendaciones concretas. Al mismo tiempo, es importante señalar los desafíos que persisten, enfatizando la necesidad de una atención continua para asegurar logros en futuro. Es crucial que el objetivo resalte la importancia de priorizar y guiar futuras acciones en el ámbito de la transversalización de la perspectiva de género].

Preguntas guía

- ¿Cuál es el principal objetivo de comunicación para este documento?
- ¿Qué resultados concretos deben ser comunicados a los tomadores de decisiones?

Contexto Actual

[En esta parte, se debe presentar un análisis del estado actual de la transversalización de la perspectiva de género en Chile. Es vital comunicar cómo los instrumentos y mecanismos han sido implementados en diferentes niveles y sectores, destacando tanto los éxitos como las áreas donde los esfuerzos necesitan ser reforzados. El objetivo es proporcionar un panorama claro que justifique la necesidad de un enfoque uniforme y eficaz en todos los instrumentos y mecanismos].

Preguntas guía

- ¿Cómo debe describirse la situación actual para mostrar la importancia de la perspectiva de género?
- ¿Qué información contextual es esencial para ilustrar lo que ya fue implementado?
- ¿Cómo se impacta en la vida de las mujeres con lo que se está implementando?
- ¿Qué indicadores o métricas de desempeño y de impacto es importante hacer visible?

Áreas de Mejora

[Esta sección debe identificar y describir las áreas clave donde se puede fortalecer la transversalización de la perspectiva de género. Cada área debe ser presentada de manera que resalte su impacto en el éxito general de las políticas de género].

Preguntas guía

- ¿Qué elementos de monitoreo y evaluación deben destacarse para garantizar impacto?
- ¿Qué aspectos necesitan comunicación para demostrar las áreas de mejora?
- ¿Cómo debe presentarse la importancia de la capacitación continua?

Recomendaciones

[Aquí se deben proponer acciones concretas que fortalezcan la institucionalidad en relación con la perspectiva de género. Esta sección debe comunicar de manera clara cómo estas recomendaciones pueden conducir a una implementación más efectiva de la transversalización de la perspectiva de género].

Preguntas guía

- ¿Qué recomendaciones necesitan ser comunicadas para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género o la toma de decisiones?
- ¿Qué estrategias de colaboración intersectorial deben comunicarse para garantizar la coordinación?

Conclusión

La conclusión debe cerrar el documento de manera contundente, reforzando el compromiso necesario por parte de todas las contrapartes involucradas para fortalecer la perspectiva de género en las políticas públicas. Es crucial que esta sección inspire un sentido de urgencia y acción, por eso se recomienda la inclusión de un plan de actividades para la implementación de las recomendaciones mencionadas.

Preguntas guía

- ¿Qué mensaje final debe transmitirse para comprometer a todas las contrapartes involucradas?
- ¿Cómo asegurar que la comunicación inspire un compromiso continuo para el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género?

2. Ejemplo de Minuta de Avances

Minuta: Avances en la Política de Transversalización de la Perspectiva de Género en Chile

Fecha: [Fecha de emisión del documento]

Elaborado por: [Nombre del Asesora Ministerial o Encargada de Género]

Personas destinatarias: [Nombres]

El propósito de este documento es informar sobre los avances recientes en la implementación de la política de transversalización de la perspectiva de género en Chile. Esta minuta tiene como objetivo proporcionar una visión clara y concisa del progreso alcanzado, los desafíos identificados y los próximos pasos a seguir.

Resumen de los Avances

1. Logros Clave

[Primer Logro]: Descripción breve del logro, destacando su relevancia.

[Segundo Logro]: Detalle del avance, subrayando su impacto.

[Tercer Logro]: Explicación del progreso, señalando los beneficios obtenidos.

2. Indicadores de Progreso

[Indicador 1]: Descripción del indicador y el nivel de cumplimiento.

[Indicador 2]: Detalle del indicador y resultados obtenidos.

Desafíos Identificados

Descripción del desafío, impacto en la implementación y posibles soluciones.

Próximos Pasos

1. Acciones Inmediatas

[Acción 1]: Descripción de la acción a realizar, responsable y plazo.

[Acción 2]: Detalle de la siguiente acción, con responsables y tiempos estimados.

2. Planificación a Largo Plazo

Resumen de las acciones planificadas para el futuro y cómo estas contribuirán a la consolidación de la política

Firma: [Nombre y cargo del responsable]

Anexos: [Lista de documentos adicionales, si corresponde]

3. Presentación de Capacitación en Comunicación Política Efectiva

La presentación, en formato PDF (el mismo utilizado durante el taller), está disponible a través de este [enlace](#).

4. Mejores prácticas internacionales - Caso de Estudio: Eslovenia

Caso de Estudio - Eslovenia

Aspectos destacados de la experiencia | Eslovenia

- En Eslovenia, la transversalización de la perspectiva de género está coordinada por funcionarios designados en los ministerios con funciones claras para ejecutar tareas de acuerdo con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El cuerpo gubernamental de igualdad en Eslovenia está establecido a nivel ministerial, siendo el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (MDDSZEM, acrónimo inglés) el responsable de promover la igualdad de género. La División de Igualdad de Oportunidades coordina las políticas de igualdad de género, propone y promueve programas y medidas, además de brindar apoyo experto a ministerios y municipios.
- En la estructura del gobierno puede destacarse el organismo independiente de igualdad en Eslovenia es el Defensor del Principio de Igualdad. Este organismo es consultado de manera ad-hoc sobre políticas nuevas o existentes, y aunque no siempre se le consulta, puede brindar recomendaciones en cualquier momento. Con 20 empleados, el Defensor dedica entre el 0 y el 25% de su tiempo a cuestiones de igualdad de género, ya que también aborda otras formas de discriminación.

- A nivel regional, las administraciones locales tienen la obligación de promover la igualdad de género y pueden designar un Coordinador local para Igualdad de Oportunidades para colaborar en la planificación y ejecución de políticas de igualdad de género. Alrededor del 20% de los municipios han nombrado a un coordinador, y aproximadamente el 5% ha adoptado planes de acción específicos en materia de igualdad de género.

Información complementaria

El Defensor del Principio de Igualdad en Eslovenia

Establecido bajo la Ley de Protección contra la Discriminación (PADA, por sus siglas en inglés), el Defensor del Principio de Igualdad tiene como objetivo principal proteger a las personas de la discriminación. La ley completa puede ser consultada en Anexo C del presente informe.

Funciones Clave del Defensor del Principio de Igualdad

- **Realizar y difundir investigaciones** independientes sobre la situación de personas con ciertas características personales, incluyendo el género.
- **Publicar informes independientes** y hacer **recomendaciones a las autoridades** estatales, comunidades locales, titulares de autorizaciones públicas, empleadores, entidades empresariales y otros organismos en relación con la situación establecida de personas con ciertas características personales.
- **Proveer asistencia independiente y apoyo legal** a las personas sujetas a discriminación, mediante asesoramiento y asistencia legal.
- **Decidir formalmente sobre quejas**, por ejemplo, emitiendo una decisión o recomendación dirigida a las partes involucradas.
- **Aumentar la concienciación del público** en general sobre la discriminación y las medidas para prevenirla.
- Participar en **procedimientos judiciales** representando a una víctima o iniciando una revisión judicial de la legislación que involucra discriminación según esta ley.
- Garantizar el **intercambio de información** disponible sobre discriminación con organismos de la Unión Europea.