

**Organización Panamericana de la Salud
Oficina de Género, Diversidad y Derechos
Humanos**

Resultados¹
**Encuesta sobre necesidades de
capacitación para incorporar la
perspectiva de igualdad de género en
salud**

¹ Elaborado por Esmeralda Burbano con la cooperación de Benjamin Decoudres y Gabriel Listovsky

DATOS GENERALES

Total de personas que respondieron la encuesta: **65 de 16 países**

Al menos una respuesta de

| Representación por país | # | % | Sector Salud Nacional | Academia | Mecanismo Nacional Mujer |
|-------------------------|----|-----|-----------------------|----------|--------------------------|
| 1 Argentina | 9 | 14 | X | X | |
| 2 Guatemala | 9 | 14 | X | | X |
| 3 Perú | 7 | 11 | X | | |
| 4 Costa Rica | 7 | 11 | X | X | X |
| 5 Honduras | 5 | 8 | X | | X |
| 6 Chile | 4 | 6 | X | | |
| 7 Panamá | 5 | 8 | X | X | X |
| 8 Colombia | 3 | 5 | X | X | |
| 9 México | 3 | 5 | | X | |
| 10 Venezuela | 3 | 5 | | X | X |
| 11 Brasil | 2 | 3 | X | | |
| 12 Ecuador | 2 | 3 | | | |
| 13 Nicaragua | 2 | 3 | X | | X |
| 14 Uruguay | 2 | 3 | | | |
| 15 Bolivia | 1 | 2 | | | |
| 16 Cuba | 1 | 2 | | X | |
| Total de respuestas | 65 | 100 | | | |

| Representación por institución | Total | % |
|--|-------|-----|
| Ministerio de Salud (sector salud) | 28 | 43 |
| Sociedad civil (ONG, redes, asociaciones) | 16 | 25 |
| Academia | 13 | 20 |
| Mecanismos Nacionales de la mujer (Ministerios, secretarías de la mujer, coordinadoras nacionales) | 4 | 6 |
| Otras instituciones del sector público (defensoría) | 2 | 3 |
| OPS | 2 | 3 |
| Total respuestas | 65 | 100 |

Las respuestas de cada uno de los temas fueron los siguientes:

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Señale las habilidades, conocimientos y actitudes esenciales que, a su juicio, deben poseer los recursos humanos para incorporar la perspectiva de igualdad de género en salud, en su institución

Dado que la competencia² se refiere a una combinación compleja y particular de recursos, resulta interesante reflexionar acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes que fueron mencionados en la encuesta para el abordaje de nuestro futuro curso.

A partir del análisis de las respuestas aportadas podemos realizar la siguiente síntesis reflexiva:

| En cuanto a HABILIDADES | Frecuencia |
|--|------------|
| Capacidades ligadas a identificar, interpretar, comprender, reconocer factores/problemas, resolver problemas de salud de la mujer (mayor peso) y el hombre / problemas de salud relacionados con el género Comprender los determinantes. Contar con información epidemiológica. | Alta |
| Capacidades ligadas al manejo de instrumentos de “política” y legales ligadas al enfoque de género. (se incluye términos tales como: género /igualdad /sexo /raza /etnia/religión/cultura). Habilidad para traducir políticas en proyectos concretos. | Alta |
| Capacidades transversales en negociación, manejo de grupos (se incluye especialmente grupos de hombres y mujeres), habilidades docentes, habilidades de diagnóstico, planificación y evaluación, comunicación, abogacía, tenacidad, mente emprendedora. Capacidades ligadas a la investigación (recolección y procesamiento de información, técnicas cuantitativas y cualitativas) <i>Aparece también en conocimiento.</i> | Alta |
| Capacidades ligadas al trabajo con la comunidad/comunidades (generación de alianzas, intersectorialidad, comprensión de la diversidad) | Baja |

| En cuanto a CONOCIMIENTOS | Frecuencia |
|---|------------|
| Información actualizada sobre enfoque de género (género y APS, perspectiva de derecho, planes de igualdad, riesgo diferenciado, inequidad de género). | Alta |

² La “Competencia” es una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que, articulados por la motivación personal, generan un repertorio de comportamientos relacionados con el éxito en una tarea en un contexto determinado. Se trata de la capacidad de:

- Movilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar situaciones diversas. Actuar de manera eficaz en situaciones particulares.
- Se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos.
- La “competencia” es el resultado de una combinación pertinente de diversos recursos. (Conocimientos, redes de información, redes de relación, saber hacer, etc.)

Le Boterf Guy Entrevista disponible en:

http://www.iipe-buenosaires.org.ar/system/files/Le_Boterf.pdf

Perrenoud Phillippe. “Diez Nuevas Competencias para Enseñar” 2004. SEP. México.

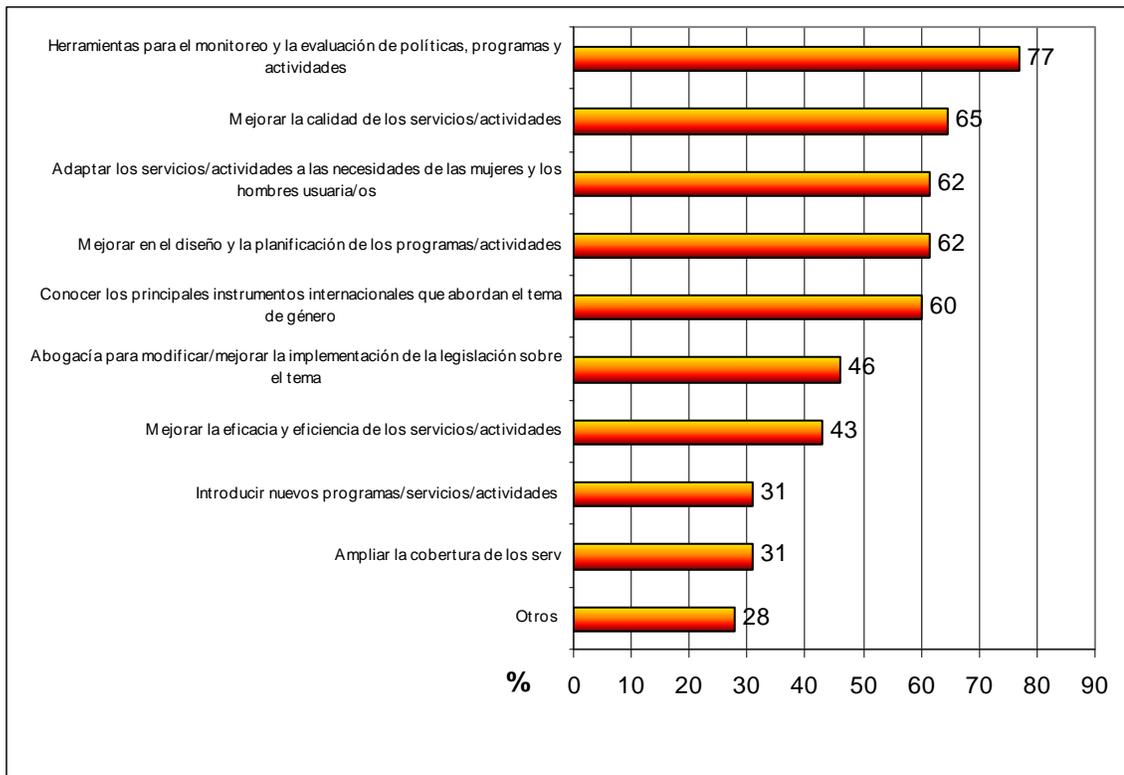
Encuesta sobre necesidades de capacitación para incorporar la perspectiva de igualdad de género en salud

| | |
|---|-------|
| Conocimiento de buenas prácticas en salud | |
| Políticas públicas con perspectiva de género. La política, los instrumentos y las modalidades de intervención (en todos los niveles: local nacional, internacional) | Alta |
| Normativas y aspectos legales | Media |
| Diversas problemáticas de género ligadas a: violencia, embarazo adolescente, discriminación, enfermedades de transmisión sexual, trata de mujeres, derechos humanos entre otros | Baja |
| Aspectos culturales, antropológicos, diversidad étnica | Baja |

| En cuanto a las ACTITUDES | Frecuencia |
|--|------------|
| Abierto, dispuesto al cambio, crítico-analítico | Media |
| Capacidad para trabajar en equipo, trabajo en entornos diversos, capacidad de escucha | Media |
| Sensibilidad y compromiso para trabajar en el enfoque de género | Baja |
| Tolerante, solidario, cooperativo, respetuoso de los derechos humanos y de las mujeres empoderadas | Baja |
| Capacidad para superar obstáculos | Baja |
| Comprometido con la comunidad | Baja |
| Capacidad para involucrar varones | Baja |

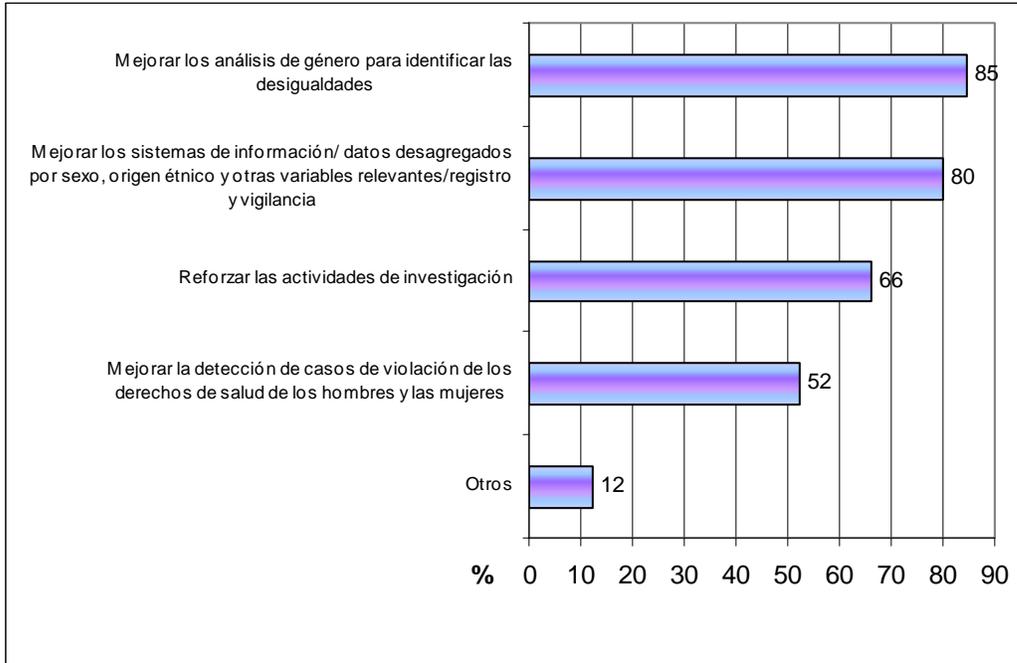
¿Cuáles son los **resultados** que espera su institución si los recursos humanos logran desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes que usted señaló anteriormente?

A. Institucionalización seguimiento y evaluación

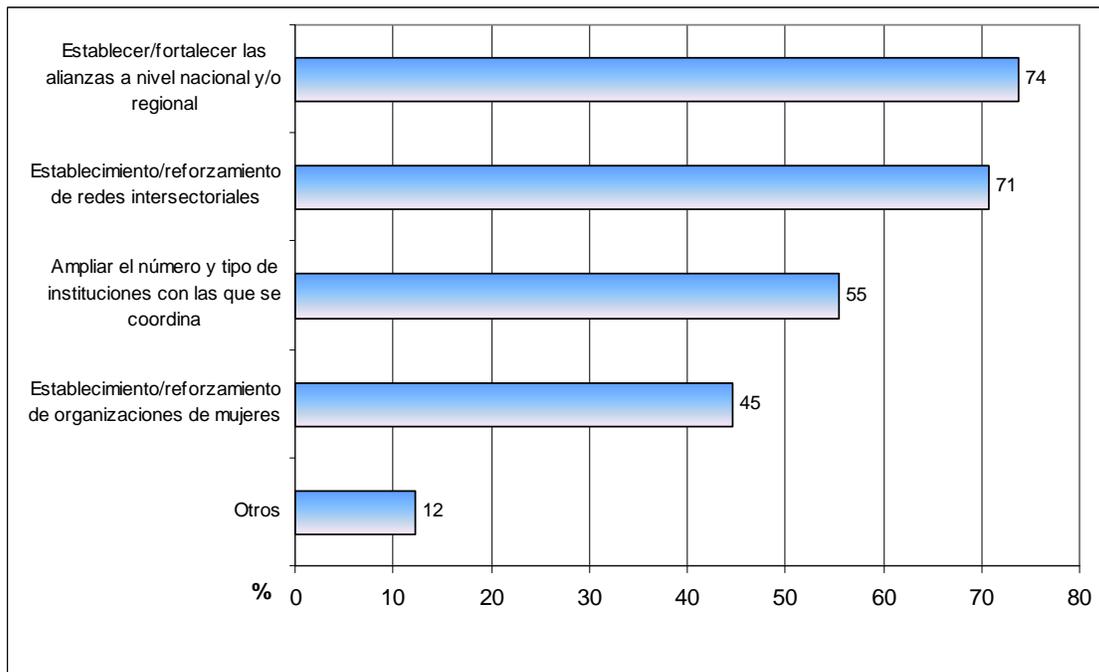


1. **Herramientas para el monitoreo y la evaluación de políticas, programas y actividades**
2. **Mejorar la calidad de los servicios/actividades**
3. **Adaptar los servicios/actividades a las necesidades de las mujeres y los hombres usuaria/os**
4. **Mejorar en el diseño y la planificación de los programas/actividades**
5. **Conocer los principales instrumentos internacionales que abordan el tema de género**
6. **Abogacía para modificar/mejorar la implementación de la legislación sobre el tema**
7. **Mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios/actividades**
8. **Introducir nuevos programas/servicios/actividades**
9. **Ampliar la cobertura de los servicios/actividades**
10. **Otros**

B. Generación de datos probatorios

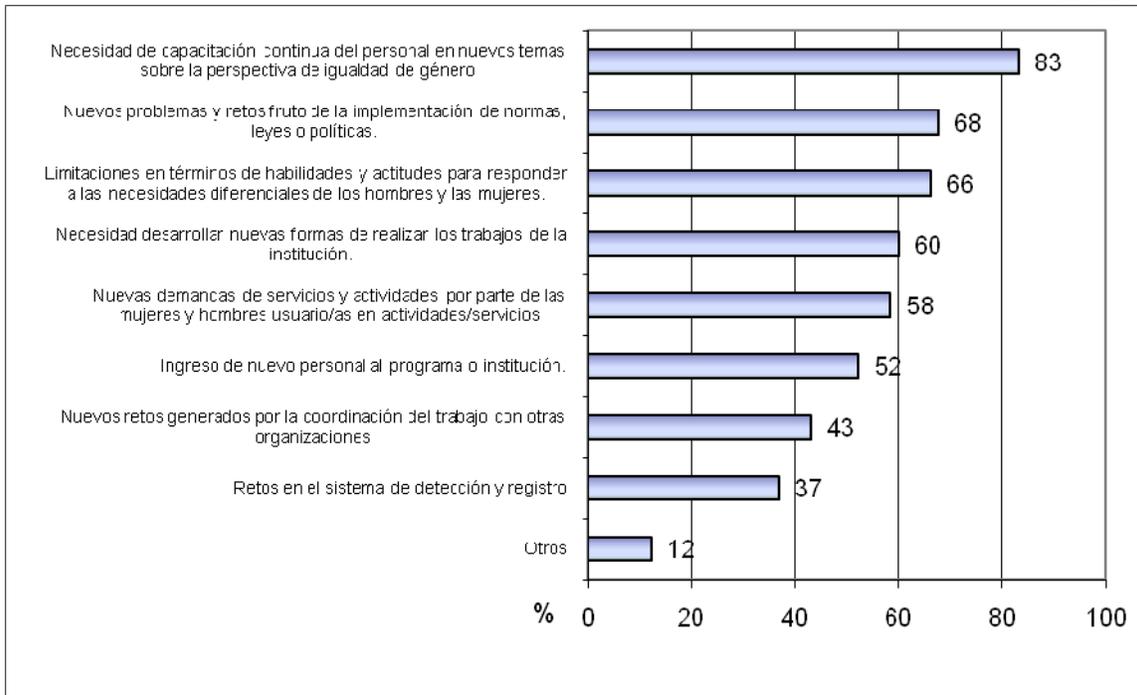


B. Participación



¿Por qué tienen los recursos humanos de su institución la **necesidad de capacitarse** en la perspectiva de igualdad de género en salud?

Encuesta sobre necesidades de capacitación para incorporar la perspectiva de igualdad de género en salud



1. Necesidad de capacitación continua del personal en nuevos temas sobre la perspectiva de igualdad de género.
2. Nuevos problemas y retos fruto de la implementación de normas, leyes o políticas
3. Limitaciones en términos de habilidades y actitudes para responder a las necesidades diferenciales de los hombres y las mujeres
4. Necesidad desarrollar nuevas formas de realizar los trabajos de la institución
5. Nuevas demandas de servicios y actividades por parte de las mujeres y hombres usuario/as en actividades/servicios.
6. Ingreso de nuevo personal al programa o institución
7. Nuevos retos generados por la coordinación del trabajo con otras organizaciones
8. Retos en el sistema de detección y registro
9. Otros

CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN

Señale los **temas más relevantes** para su institución relacionados con la capacitación en la perspectiva de igualdad de género en salud, según tipo de personal:

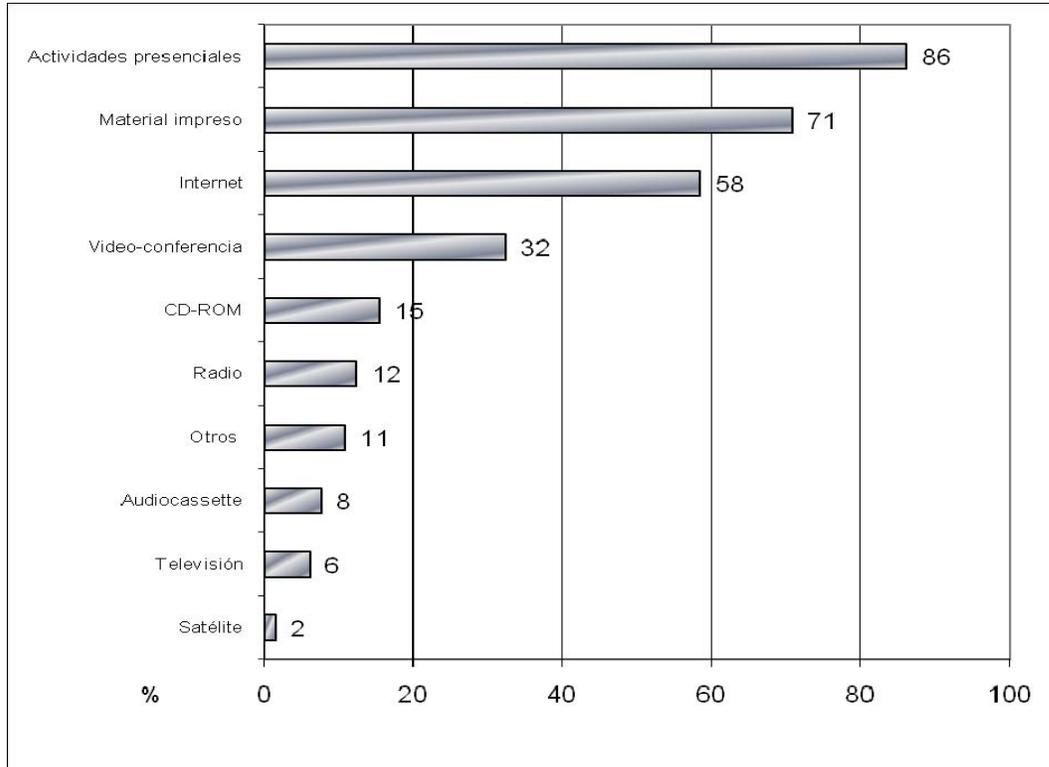
| TEMAS | Todo personal | Directivos | Administrativo | Prof en salud | Prof área social y legal | Sociedad civil | Capacitadores | Investigadores | Sin clasificar | Frecuencia Alta, Media o Baja |
|---|---------------|------------|----------------|---------------|--------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|-------------------------------|
| Marcos conceptuales actualizada sobre igualdad de género, equidad de género, determinantes sociales de la salud, masculinidades | 13 | 3 | | 10 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | A |
| Situación de salud con perspectiva de género, (información/ indicadores /desigualdades/epidemiología) | 5 | 3 | | 15 | 2 | | | 1 | 13 | A |
| Derechos humanos (de la mujer, de salud) | 12 | 1 | 1 | 8 | 3 | 1 | 1 | | 9 | A |
| Temas específicos de género en salud (violencia, embarazo adolescentes, discriminación, enfermedades de transmisión sexual, trata de mujeres, discriminación, estereotipos) | 9 | 2 | | 6 | 5 | | 2 | 1 | 8 | A |
| Aspectos culturales, antropológicos, diversidad étnica / interculturalidad/ diversidad (concepto de género desde la perspectiva de pueblos indígenas) | 1 | 1 | | 4 | 2 | | 1 | | 9 | M |
| Instrumentos internacionales, (Marcos legales, nacionales e internacionales) | 2 | 5 | 1 | 6 | 1 | | | | 1 | M |
| Sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | | | 2 | 3 | M |
| Diseño de programas de igualdad de género (planeación) | 2 | 5 | | 4 | | 1 | | | | M |
| Políticas públicas con perspectiva de género. (Las políticas, las herramientas y las modalidades de intervención). | 3 | 5 | | 2 | | | | | 0 | M |

| TEMAS | Todo personal | Directivos | Administrativo | Prof en salud | Prof área social y legal | Sociedad civil | Capacitadores | Investigadores | Sin clasificar | Frecuencia Alta, Media o Baja |
|--|---------------|------------|----------------|---------------|--------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|-------------------------------|
| Promoción de la salud | | | | 1 | | | | | 3 | B |
| Estrategias de Abogacía | | | | 2 | | | | | 2 | B |
| Técnicas para trabajar con comunidad, alianzas con otros sectores, redes | | | | | | | | | 3 | B |
| Elaboración de instrumentos, estudios de caso, buenas prácticas(guías, protocolos) | | | | 1 | | | | | 1 | B |
| Movilización de fondos | | 1 | | | | | | | | B |

- Alta frecuencia tanto en el análisis horizontal como en el análisis vertical
- Alta frecuencia en el análisis horizontal
- Alta frecuencia en el análisis vertical

MODALIDADES EDUCATIVAS

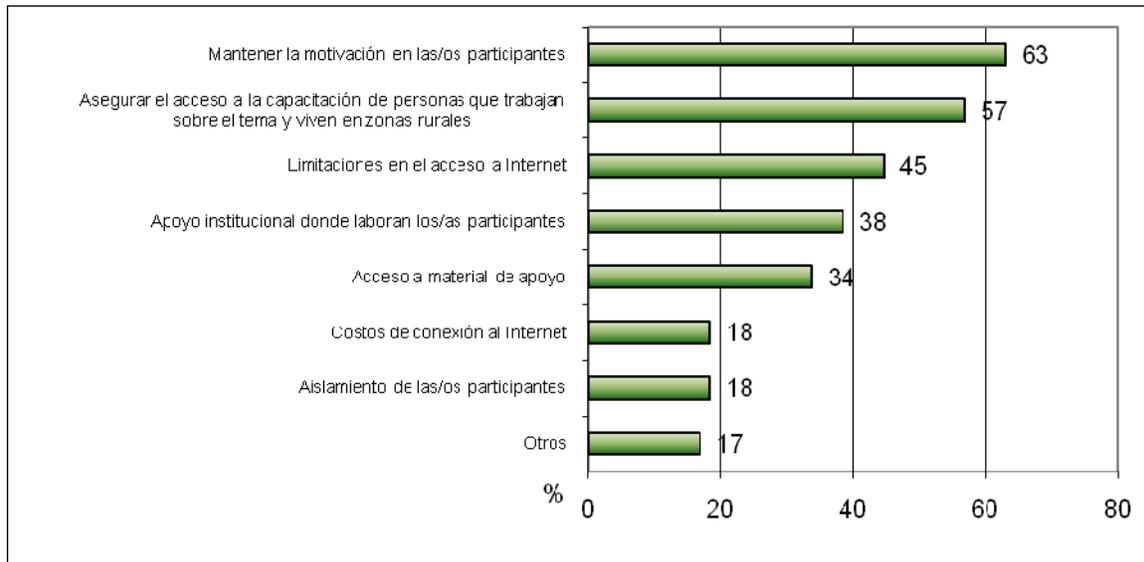
¿Cuales de los siguientes **medios de instrucción** está utilizando su institución para capacitar al personal?



1. Actividades presenciales
2. Material impreso
- 3 Internet
4. Video-conferencia
5. CD-ROM
6. Radio
7. Otros
8. Audiocassette
9. Televisión
10. Satélite

¿Considera usted que la educación a distancia es un medio adecuado para capacitar el personal de su organización?.. **SI: 84%** **NO:16%**

¿Cuales considera usted que serían los **problemas más importantes** que habría que enfrentar si se ofrece capacitación sobre la perspectiva de igualdad de género en salud a través de la **modalidad de educación a distancia**?



1. Mantener la motivación en las/os participantes
2. Asegurar el acceso a la capacitación de personas que trabajan sobre el tema y viven en zonas rurales
3. Limitaciones en el acceso a Internet
4. Apoyo institucional donde laboran los/as participantes
5. Acceso a material de apoyo
6. Aislamiento de las/os participantes
7. Costos de conexión al Internet
8. Otros

EXPERIENCIAS DE CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN GÉNERO

¿El personal de su institución, **ha sido capacitado** en algún tema específico sobre la perspectiva de igualdad de género en salud? **SI: 54%** **NO:46%**

¿Que temas se han abordados en la capacitación?

| TEMAS | Frecuencia |
|---|------------|
| Temas específicos de género en salud (violencia, embarazo adolescentes, discriminación, enfermedades de transmisión sexual, trata de mujeres, discriminación, estereotipos) | Alta |
| Marcos conceptuales actualizada sobre igualdad de género, equidad de género, determinantes sociales de la salud, masculinidades | Alta |
| Situación de salud con perspectiva de género, (información/ indicadores /desigualdades/epidemiología) | Media |
| Elaboración de instrumentos, estudios de caso, buenas prácticas (guías, protocolos) | Media |
| Técnicas para trabajar con comunidad, alianzas con otros sectores, redes | Baja |
| Políticas públicas con perspectiva de género.(Las políticas, las herramientas y las modalidades de intervención). | Baja |
| Derechos humanos (de la mujer, de salud) | Baja |
| Aspectos culturales, antropológicos, diversidad étnica / interculturalidad/ diversidad (concepto de género desde la perspectiva de pueblos indígenas) | Baja |
| Diseño de programas de igualdad de género (planeación) | Baja |
| Sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación | Baja |
| Instrumentos internacionales, (Marcos legales, nacionales e internacionales) | Baja |

Encuesta sobre necesidades de capacitación para incorporar la perspectiva de igualdad de género en salud

| TEMAS DE CAPACITACIÓN ACTUAL | Frecuencia | TEMAS IDENTIFICADOS COMO NECESIDAD | Frecuencia |
|---|------------|---|------------|
| Temas específicos de género en salud (violencia, embarazo adolescentes, discriminación, enfermedades de transmisión sexual, trata de mujeres, discriminación, estereotipos) | ALTA | Marcos conceptuales actualizada sobre igualdad de género, equidad de género, determinantes sociales de la salud, masculinidades | ALTA |
| Marcos conceptuales actualizada sobre igualdad de género, equidad de género, determinantes sociales de la salud, masculinidades | ALTA | Situación de salud con perspectiva de género, (información/ indicadores /desigualdades/epidemiología) | ALTA |
| Situación de salud con perspectiva de género, (información/ indicadores /desigualdades/epidemiología) | MEDIA | Derechos humanos (de la mujer, de salud) | ALTA |
| Elaboración de instrumentos, estudios de caso, buenas prácticas (guías, protocolos) | MEDIA | Temas específicos de género en salud (violencia, embarazo adolescentes, discriminación, enfermedades de transmisión sexual, trata de mujeres, discriminación, estereotipos) | ALTA |
| Técnicas para trabajar con comunidad, alianzas con otros sectores, redes | Baja | Aspectos culturales, antropológicos, diversidad étnica / interculturalidad/ diversidad (concepto de género desde la perspectiva de pueblos indígenas) | M |
| Políticas públicas con perspectiva de género.(Las políticas, las herramientas y las modalidades de intervención). | Baja | Instrumentos internacionales, (Marcos legales, nacionales e internacionales) | M |
| Derechos humanos (de la mujer, de salud) | Baja | Sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación | M |
| Aspectos culturales, antropológicos, diversidad étnica / interculturalidad/ diversidad (concepto de género desde la perspectiva de pueblos indígenas) | Baja | Diseño de programas de igualdad de género (planeación) | M |
| Diseño de programas de igualdad de género (planeación) | Baja | Políticas públicas con perspectiva de género.(Las políticas, las herramientas y las modalidades de intervención). | M |
| Sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación | Baja | Promoción de la salud | B |
| Instrumentos internacionales, (Marcos legales, nacionales e internacionales) | Baja | Estrategias de Abogacía | B |
| Mobilización de fondos | | Técnicas para trabajar con comunidad, alianzas con otros sectores, redes | B |
| Promoción de la salud | | Elaboración de instrumentos, estudios de caso, buenas prácticas(guías, protocolos) | B |
| Estrategias de Abogacía | | Mobilización de fondos | B |

