



GUÍA DE HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE

DOCUMENTO DE TRABAJO

GUÍA DE HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE

© Movimiento Manuela Ramos
Av. Juan Pablo Fernandini 1550
Teléfono: 51-1 423-8840
<http://www.manuela.org.pe>
E-mail: postmast@manuela.org.pe
Pueblo Libre (Lima 21), Lima
Perú
Lima, Enero de 2011

Responsable de la Edición
Juana Pro Santana

Corrección de estilo
Cristina Sono Núñez

Diseño
Piero Peláez Abanto

Fotografía
Archivo Cedia, ABA, Desco y MMR

Impresión
Servicios Gráficos JMD
AV. José Gálvez 1549 - Lince, Lima
Teléfono : 4728273 - 4706420

**Hecho el Depósito Legal en la
Biblioteca Nacional del Perú**
Nº 2011-00514

Allinta munay
Lo que quieras quíerelo con alma, corazón y vida
Allinta yachay
Lo que aprendas apréndelo bien, domínalo
Allinta ruray
Lo que hagas hazlo bien, que sea lo mejor

Normas de ética ancestral andina

INTRODUCCIÓN

En el año 2008 Welthungerhilfe e HIVOS, miembros de la Alianza 2015 para el cumplimiento de los ODM, propusieron a la ONG feminista Movimiento Manuela Ramos (MMR) la ejecución de un proyecto para impulsar la incorporación del enfoque de género en sus contrapartes que trabajan desarrollo rural sostenible en Perú, desafío que fue aceptado por MMR y ejecutado desde octubre 2008 hasta noviembre 2010. El propósito del proyecto estuvo centrado en lograr que las contrapartes de WHH e HIVOS incorporen sistemáticamente el enfoque de género en su trabajo de promoción del desarrollo humano y ejecución de proyectos productivos.

Las instituciones participantes en el proyecto (contrapartes) trabajan en diversas regiones andinas y amazónicas, en temas de:

- Seguridad y soberanía alimentaria, cuya referencia inmediata es la familia campesina que realiza pequeña agricultura, donde es central visibilizar, valorar y fortalecer el aporte de las mujeres.
- Gestión del agua, que supone el acceso, manejo y control de un recurso vital para la familia, para el huerto, para la crianza de animales y para la chacra; así, cada vez más las mujeres -con alguna resistencia de los hombres- van logrando mayores oportunidades para participar y tomar decisiones en los comités de regantes.
- Agroecología y el cuidado de la biodiversidad, como sistemas inclusivos para hombres y mujeres, ofreciendo a ambos una gama de oportunidades para el desarrollo sostenible (saberes respecto de suelos, agua, semillas, ciclos naturales, nutrición y otros).
- Producción para el mercado: café, cacao, panela y piñón. Participan tanto hombres como mujeres, desde el proceso de la producción hasta la

comercialización.

- Afirmación cultural andina, que identifica las relaciones de género desde el enfoque cosmocéntrico.
- La organización comunitaria interétnica, que va dando mayor oportunidad de participación a las mujeres como resultado de la presión y demanda que ellas ejercen.
- El cambio climático y la forestación, que cuenta con una intensiva participación de mujeres y varones, quienes cada año ven cómo las tierras se desertifican y las aguas se contaminan y cambian su curso debido al deterioro de las condiciones climáticas.

Efectivamente, una de las estrategias fundamentales de MMR ha sido el desarrollo de capacidades de los equipos técnicos y directivos para formular y ejecutar políticas, estrategias y proyectos orientados al desarrollo rural sostenible con enfoque de género.

El MMR ha sistematizado esta Guía de Herramientas, la cual se ha trabajado a lo largo de la realización del proyecto, y su presentación responde al compromiso asumido por las 11 organizaciones contrapartes¹ de HIVOS y Welthungerhilfe en Perú con el fin de asegurar la continuidad del proceso iniciado.

Esta Guía pretende responder a la demanda de un soporte de tipo instrumental que ha sido aplicado y validado por la mayoría de las contrapartes. Tiene el propósito de reforzar *la caja de herramientas* y la capacidad de los equipos para incorporar las consideraciones de género en todas las iniciativas institucionales, así como de los proyectos productivos en el marco del desarrollo rural sostenible.

La sistematización de esta Guía ha recogido el aporte de manuales que

han sido formulados anteriormente por la institución COPEME (Perú) y también ha incorporado aportes de INSTRAW, EMAKUME y GIRH; en algunos casos estos aportes han sido adaptados a las realidades organizacionales y temáticas. Incluye ejemplos recogidos en la realización de la experiencia que ilustran los conceptos y procesos metodológicos que se plantean en cada capítulo.

La Guía está organizada en tres capítulos: el primer capítulo elabora una conceptualización inicial del concepto de enfoque de género, mientras que el segundo y tercer capítulo están referidos a la incorporación del enfoque de género, tanto a nivel institucional como a nivel de los respectivos proyectos. Se pueden escoger las Herramientas de acuerdo con el tema de interés que se desee reforzar.

¹ ABA, ANPE, ARARIWA, CEDIA, CEDISA, CUENCAS, DESCO, DRIS, IDMA, PROGRESO y RAAA.

La Guía contiene los siguientes temas y herramientas:

Capítulo 1: Conceptualización del enfoque de género

- 1.1 ¿Qué es género?
- 1.2 Diferencias y brechas de género
- 1.3 Igualdad y equidad de género
- 1.4 ¿Qué es la incorporación del enfoque de género?
- 1.5 El vínculo entre género y desarrollo rural sostenible
- 1.6 Principios metodológicos para la incorporación del enfoque de género

Capítulo 2: Herramientas para la incorporación del enfoque de género a nivel institucional

- 2.1 Herramienta N° 1: Acciones requeridas para la incorporación del enfoque de género en la institución
- 2.2 Herramienta N° 2: Matriz de análisis de intereses, límites y posibilidades de actores involucrados/as
- 2.3 Herramienta N° 3: Matriz de análisis de límites y posibilidades de factores del entorno para la incorporación institucional del enfoque de género
- 2.4 Herramienta N° 4: Análisis organizacional de fortalezas y debilidades

CONTENIDOS

Capítulo 3: Herramientas para la incorporación del enfoque de género a nivel de proyectos productivos en el contexto rural

Planificación de proyectos

- 3.1 Herramienta N° 5: Acciones requeridas para la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto productivo
- 3.2 Herramienta N° 6: Matriz de análisis de actividades socioeconómicas de productoras y productores
- 3.3 Herramienta N° 7: Matriz de análisis de acceso y control de recursos y beneficios de productoras y productores
- 3.4 Herramienta N° 8: Matriz de análisis de brechas de género en la actividad agropecuaria
- 3.5 Herramienta N° 9: Matriz lógica para abordar brechas de género en proyecto productivo
- 3.6 Herramienta N° 10: Lista de chequeo para verificar la incorporación del enfoque de género en la matriz lógica del proyecto

Intervención con grupos meta

- 3.7 Herramienta N° 11: Los Mandatos o *Qamachi* - Construcción de identidades de género y socialización
- 3.8 Herramienta N° 12: El reloj de 24 horas - Jornada de trabajos desde los roles de género

01

CONCEPTUALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



Capítulo 1: CONCEPTUALIZACIÓN ACERCA DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1.1 ¿QUÉ ES GÉNERO?

Se puede definir al género como una categoría social que alude a las características, oportunidades y relaciones que se transmiten socialmente a hombres y mujeres. Dichas características, oportunidades y relaciones son socialmente construidas y se aprenden a través del proceso de socialización; se trata, pues, de un sistema en el que cada sociedad confiere y reconoce lo femenino y masculino según un perfil aceptado culturalmente.²

	MUJERES	HOMBRES
ROLES	CUIDADORAS	PROVEEDORES
ESPACIOS	PRIVADOS	PÚBLICOS
ATRIBUTOS	SENSIBILIDAD Y EMOCIÓN	FUERZA Y RAZÓN

Fuente: Cuadro extraído de exposición (2009) de Gina Yañez, del Movimiento Manuela Ramos.

Los elementos que constituyen el concepto de género son:

- Símbolos como aquellos que proceden de la religiosidad o de la cultura en general. Son interesantes, por ejemplo, los símbolos en el sistema de género de la cultura andina, en donde lo femenino es el principio del ciclo de la vida³.
- Conceptos normativos colocados en el sistema educativo, en el código civil y las leyes.
- Instituciones organizadas para afirmar esos conceptos, como por ejemplo la escuela.
- Identidad subjetiva y proceso de construcción adquiridos en la socialización.
- Prácticas sociales en la familia, escuela, barrio, organizaciones, entre otros.

El género no se refiere solo a mujeres u hombres, sino a la relación entre ambos -la relación en la estructura de poder entre los géneros- y a la forma como se construye socialmente esta relación. Por esta razón, se habla de sistema de género, dado que en cada sociedad se asigna un conjunto de roles, derechos, responsabilidades, pautas de comportamientos, limitaciones, actividades, expectativas, valores y gustos a hombres y mujeres que interactúan con factores tales como la condición socioeconómica, la etnia y la edad.

Respecto de la estructura de poder, se dice que en la mayor parte de las sociedades existen diferencias e inequidades en las actividades que desarrollan hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de los recursos y a los espacios de toma de decisiones. Estas posiciones sociales diferentes de las mujeres y los hombres responden a realidades históricas, religiosas, económicas y culturales, que pueden cambiar, y de hecho cambian, a través del tiempo. (GWA)⁴

² Guía de Liderazgo para la participación política de las mujeres en el ámbito local. INSTRAW, 2007.

³ Según Platt, citado por A. Pino “La pareja humana es en los Andes el microcosmos de la sociedad y el mundo... Todo es hombre y mujer (ukuy ima qhariwarmi....” Continúa diciendo Platt “(...) la diferencia que hay entre un hombre y una mujer es semejante a la que existe entre el brazo derecho y el izquierdo, de un mismo cuerpo; son opuestos complementarios y la posición jerárquica entre ambos sería funcional y no excluyente...”.

⁴ La Alianza de Género y Agua (GWA) fue creada en ocasión del II Foro Mundial del Agua en La Haya (marzo 2000), con el objeto de transversalizar el enfoque de género en la gestión del agua a nivel mundial y promover un acceso equitativo para mujeres y hombres a agua segura y adecuada; para uso doméstico, para saneamiento, seguridad alimentaria y sostenibilidad del medio ambiente. Es una red mundial de organizaciones y personas que trabajan por la incorporación de las consideraciones de género en las políticas y prácticas del agua a todos los niveles.

1.2 DIFERENCIAS Y BRECHAS DE GÉNERO

Constituyen patrones desiguales -entre hombres y mujeres- de acceso, participación y control sobre los recursos naturales, productivos, sociales, culturales, ambientales y políticos, así como los beneficios para lograr el desarrollo. Estas brechas de género tienen la capacidad de reforzar la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

Las brechas de género pueden estar basadas en las carencias sociales cotidianas (prácticas) o en desigualdades respecto de la posición de mujeres y hombres en la estructura de poder (intereses estratégicos de género). Es imprescindible enfrentar ambos tipos de brechas.

Tomaremos como punto de partida las necesidades (brechas) prácticas, como la alimentación, salud, agua, vivienda y crédito, que, en mayor o menor medida, colocan a las personas en una mejor posición para el empoderamiento. Sin embargo, no es suficiente quedarse en este tipo de desigualdades, “hay que promover un cambio en las conductas, valores y actitudes de mujeres y hombres respecto a las relaciones de género (GIRH)”, por ejemplo, respecto del control femenino del cuerpo (sexualidad y reproducción), la propiedad femenina de la tierra, la participación de hombres en el trabajo reproductivo y la participación y toma de decisiones de mujeres en las organizaciones de productores.

BRECHAS BASADAS EN NECESIDADES PRÁCTICAS	BRECHAS BASADAS EN INTERESES ESTRATÉGICOS
Está referido a la condición social concreta de algunas mujeres y hombres en particular.	Está referido a la posición entre hombres y mujeres en la estructura de poder en los espacios privado y público.
Relacionadas con necesidades diarias producto de la desigualdad social que padece la familia como un todo. Su atención modifica la calidad de vida de las mujeres en un contexto específico y, con frecuencia, en relación a su rol reproductivo.	Busca establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Pueden ser atendidas con recursos específicos: agua, servicios sanitarios, alimentación, salud, educación, vivienda, entre otros.	Se atienden con creación de conciencia, aumento de autoconfianza, educación, mayor liderazgo, organización, movilización política y ciudadanía plena.
Son de corto plazo, y su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican su posición (estatus) en la sociedad.	Cuestiona los roles tradicionales, la discriminación y subordinación en las relaciones entre mujeres y hombres. Busca la autonomía, la toma de decisiones, el control sobre los recursos, el empoderamiento.
Puede darse la satisfacción de necesidades prácticas sin que ocurra una transformación.	Transformación inevitable.
Fácilmente identificables.	Las desventajas subyacen y el potencial de cambio no siempre es identificado.
Tienden a ser de corto o mediano plazo.	Los cambios tienden a darse en el largo plazo.

Fuente: Elaborado en base a Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. Caroline Moser, 1993.

1.3 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

●Igualdad de género

Es el ejercicio de hecho y derecho entre hombres y mujeres del goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de ambos. “(...) la igualdad de género es un derecho humano y por tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los gobiernos.”⁵

No se trata de igualar a las mujeres (androcentrismo) con los hombres, se trata del tratamiento no discriminatorio que se manifieste en el goce pleno de los derechos humanos por ambos géneros de todas las edades, etnias y capacidades.

“(...) la igualdad requiere que a veces se de un tratamiento idéntico a hombres y mujeres, a veces un tratamiento distinto y otras veces, hasta un tratamiento más favorable a las mujeres, cuando se ha comprobado que esto es lo que se requiere para acelerar el logro de la igualdad.”⁶

En este espacio cabe colocar algunas conclusiones a las que llegaron las contrapartes en el Encuentro Límites y posibilidades para incorporar el enfoque de género en contextos andino y amazónico, realizado en Lima (2010):

Lo primero ha sido el reconocimiento de principios como la igualdad y la no discriminación en el contexto de la comunidad, cuenca, distrito o Región. Por esta razón, se afirma la necesidad de promover la igualdad de derechos, oportunidades y servicios para mujeres y hombres, así como la importancia de su institucionalización. No se pretende promover la homogeneidad, porque esto iría contra la realidad diversa en opciones; se trata de la igualdad de oportunidades para lograr el desarrollo de mujeres y varones.

La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres debe de ser garantizada por el Estado, y se trata de garantizar el acceso de las mujeres al mundo público, cambiar su identidad de amas de casa por la de ciudadanas de pleno derecho a participar en la vida económica, política y cultural. De igual manera, transformar la concepción de la división sexual del trabajo que asigna el trabajo reproductivo a las mujeres; sin embargo, para darle mayor eficacia a la estrategia de igualdad de oportunidades, se incorpora la acción positiva como mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres.

Ahora bien, en la realidad andina y amazónica, el sistema de género tiene una base diferente, ya que se concibe como unidad a la mujer-hombre (*warmi qari*). La diferenciación entre lo público y privado es difusa, y las demandas de la pareja por lo general se resuelven a nivel del ayllu (o grupo familiar amplio). Además, en las lenguas tradicionales no existen las palabras “oportunidad” ni “derecho”, pero existe una estructura de poder entre hombres y mujeres y, por tanto, brechas de género que han de ser enfrentadas igualmente con acciones positivas de empoderamiento: las mujeres demandan estar en la chacra, manejar recursos económicos y contribuir al desarrollo de su familia y de la comunidad; lo interesante es que las comunidades andinas y amazónicas muestran algunos rasgos organizacionales que hacen posible abordar el trabajo reproductivo de manera comunitaria. Esto representaría una oportunidad para que hombres y mujeres dispongan de mayor tiempo para el trabajo productivo en la chacra, huerto y la crianza de animales.

●Equidad de género

Es la aspiración a la justicia de género. La equidad es un principio de acción pública para la igualdad de oportunidades, “(...) es una meta social de la cual los gobiernos pueden excusarse aludiendo a toda clase de justificaciones...”⁷

La equidad es más bien la mirada futurista y optimista: “Así, las mujeres no podríamos acusar a un Estado de no haber distribuido equitativamente sus recursos entre hombres y mujeres, pero sí podríamos acusarlo de violar el mandato de igualdad y no discriminación si a las mujeres nos dan menos recursos que a los hombres”.⁸

⁵ Alda Facio. ¿Equidad o Igualdad? UNIFEM - CLADEM, 2007.

⁶ Ibidem

⁷ Ibidem

⁸ Alda Facio. ¿Equidad o Igualdad? UNIFEM - CLADEM, 2007.

1.4 ¿QUÉ ES LA INCORPORACIÓN⁹ DEL ENFOQUE DE GÉNERO?

La incorporación del enfoque de género en las instituciones privadas de desarrollo es el proceso y estrategia para hacer que las necesidades, demandas y experiencias de mujeres y hombres sean una parte integral de la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos hacia el desarrollo sostenible. De esta manera, se asegura que mujeres y hombres - miembros de la institución y grupos meta - se beneficien por igual del proceso de desarrollo y que inicien trayectorias de cambio de las brechas de desigualdad.

La incorporación del enfoque de género no es solo cuestión de justicia social y derechos humanos, sino que es necesaria para asegurar un desarrollo humano equitativo y sostenible con los medios más efectivos y eficientes. El enfoque de género no considera a las mujeres en forma aislada, sino que más bien evalúa la situación de mujeres y hombres como actores y beneficiarios en el proceso de desarrollo (ECOSOC, 1997).

La aplicación del enfoque de género en el desarrollo rural sostenible implica:

- Analizar las diferencias entre géneros en cuanto a los sistemas de acceso y uso de la tierra, agua, tecnología productiva, mercado, demás recursos y distribución de los beneficios y productos.
- Analizar de manera participativa con productores y productoras el trabajo no remunerado y la distribución desventajosa de este trabajo entre hombres y mujeres.
- Dar énfasis a las relaciones de género y no solo al análisis aislado acerca de las mujeres.
- Entender que el género es una dimensión que influye en la forma de respuesta individual y colectiva de hombres y mujeres, de modo que productoras y productores del ámbito rural, con sus saberes, enfrentan diferentes obstáculos y acceden a distintos recursos y oportunidades cuando intentan dar una respuesta o solución. Con seguridad, se podrá identificar un nivel de desbalance y desventaja en la situación de las mujeres.
- Hacer visible el análisis de género, identificar las brechas de género y generar los cambios necesarios para lograr igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las instituciones y en todos los niveles de la sociedad (en las familias, en las organizaciones de la comunidad, en las asociaciones de productores/as, de regantes y en los gobiernos locales).

1.5 EL VÍNCULO ENTRE GÉNERO Y AGRICULTURA SOSTENIBLE

La agricultura sostenible relaciona la producción alimentaria con el cuidado medioambiental (ecología) y el bienestar de las comunidades (equilibrio social). Su objetivo es obtener una seguridad alimentaria culturalmente apropiada y también un beneficio rentable de la producción que va al mercado, todo esto sin consecuencias destructivas para la naturaleza y el entorno. La agricultura sostenible es un proceso basado en la aplicación de tecnologías limpias e innovadoras, pero también significa la recuperación de saberes y tecnologías ancestrales.¹⁰

La agricultura sostenible fortalece la participación de hombres y mujeres en la gestión de recursos, en el trabajo de la tierra y, a nivel del colectivo familiar, promueve la responsabilidad respecto de la naturaleza y el entorno de manera creativa. Es además económicamente eficiente, pero siempre respetuosa y sensata, con miras a la conservación de los recursos naturales y el equilibrio ecológico para los/as descendientes. Cabe hacer hincapié en que, sobre todo, fomenta la justicia social, la igualdad de derechos entre los géneros, la autonomía política y económica, el cuidado y respeto de la naturaleza y de las leyes naturales, así como la diversidad de las culturas locales y sus tradiciones.

Las mujeres rurales peruanas están trabajando por la sostenibilidad de los recursos naturales y la realización de una agricultura sostenible, cuidando la biodiversidad y ecosistemas. Por esta razón, es importante analizar las visiones sobre las relaciones entre mujeres y hombres y las relaciones entre estos y los ecosistemas locales en contextos culturales diversos, pero predominantemente de orientación patriarcal, en donde evidentemente existe una desigualdad en las relaciones de poder que coloca a las mujeres en posición subordinada y de desventaja. Este análisis debe efectuarse en costa, sierra y selva. Debemos preguntar a las mujeres acerca del papel que quieren tener en la construcción y desarrollo de una agricultura sostenible, e interesarnos también en su opinión sobre cómo se podrían eliminar brechas y lograr que varones y mujeres trabajen conjuntamente en la realización de una producción alimentaria sostenible, soberana y orientada a la superación de las brechas sociales y de género.

⁹ Por razones prácticas se ha mantenido la frase “incorporación del enfoque de género”, tal como está expresada en el proyecto. La entendemos como el proceso de institucionalización o transversalización del enfoque de género para garantizar el cambio estructural de las relaciones de género.

¹⁰ Regina Laub e Ilaria Sisto. “Género y la gestión de la biodiversidad” ESW - FAO, Roma - marzo de 2007.

La incorporación del enfoque de género en ONGs peruanas que trabajan la agricultura y el desarrollo rural sostenible supone la valoración de las implicaciones para productoras y productores de cualquier acción que se planifique, trátase de políticas o proyectos, de manera que puedan beneficiarse productoras y productores. Lo que se espera finalmente es lograr la igualdad de oportunidades de desarrollo para ambos géneros.

Es importante anotar que la incorporación del enfoque de género -entendido como transversalización- contribuye a generar el cambio institucional y organizacional ¹¹, procesos necesarios para garantizar que la igualdad de género se convierta en un compromiso permanente de la institución. (GIRH - NNUU)

La incorporación del enfoque de género en el trabajo que realizan las ONGs por el desarrollo rural sostenible es importante, entre otras razones, para:

- Lograr una participación eficiente y más eficaz de productoras y productores en los proyectos. Así mejoramos los conocimientos de las diferencias entre las mujeres y los hombres respecto de quién realiza qué trabajo, quién toma qué decisiones, quién controla qué recursos y quién es responsable de qué obligaciones familiares.
- Incrementar las capacidades locales para el desarrollo agrícola sostenible, incorporando los saberes de las mujeres sobre el cuidado de la tierra, el manejo de semillas, el conocimiento del territorio agrícola (en particular por la labor de pastoreo) y el manejo de las plantas.
- Proveer servicios -capacitación, información, tecnología- que beneficien por igual a productoras y productores, porque no hay proyectos neutrales respecto de los temas de género. Los proyectos incluso pueden reforzar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Contribuir al cumplimiento de los compromisos internacionales respecto de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

-Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer - CEDAW - 1979.

-El Principio 20 de la Declaración de Río (1992) estipula que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo”. La Agenda 21 (1992) contiene un capítulo sobre la mujer y el desarrollo sostenible.

-II Conferencia Mundial de Derechos Humanos - Viena, 1993, que reconoce por primera vez los Derechos Humanos de las mujeres, como parte de los derechos humanos universales.

-Convención de Belém do Pará - 1994, que reconoce el carácter irrestricto de todos los derechos de la mujer como condición indispensable para el logro de una sociedad más justa, solidaria y pacífica.

-Plataforma de Acción de Beijing (1995); y

-Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que incluyen objetivos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

1.6 PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Son cinco los elementos de la metodología de MMR que han sido claves para involucrar a las instituciones contrapartes en los procesos de incorporación del enfoque de género:

1. Actitud dialogante y atenta a las agendas propias de las instituciones más allá de su aparente contribución o no a agendas feministas. Significa la elaboración de estrategias creativas y específicas para cada situación y grupo; y el apoyo a la gestión propia de las mejoras institucionales o de los proyectos respecto de la incorporación del enfoque de género.

2. La recuperación de saberes y experiencias de los/as participantes, aspecto central de la propuesta educativa constructivista respecto del desarrollo de capacidades en género y su aplicación tanto a nivel institucional como

¹¹ No solo a nivel de las instituciones privadas, también a puede darse a nivel de las entidades del Estado.

de los proyectos productivos. Este principio facilita el proceso de aprendizaje porque permite tener referentes concretos sobre el concepto y enfoque de género. Además, se genera mayor motivación al constatar que los quehaceres cotidianos son tomados en cuenta en el proceso de capacitación.

3.El interaprendizaje de las/os participantes, que genera motivación e inspiración frente al conocimiento de diversas experiencias y, especialmente, de aquellas que corresponden a instituciones que se encuentran más avanzadas en la incorporación del enfoque de género.

4.Los Planes de mejora, como herramientas sistemáticas formuladas y ejecutadas por los equipos técnicos de las instituciones, que dan lugar a trayectorias sistemáticas para la incorporación del enfoque de género.

5.El empoderamiento de género como proceso de impacto individual y colectivo. Se logra con el avance del desarrollo de capacidades y el abordaje de situaciones que involucran el auto análisis de género de las/os miembros del equipo técnico. Se monitorea en la práctica a partir del avance de argumentaciones del equipo técnico para pensar e implementar los proyectos desde los *lentes de género*.

02

HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL



La incorporación del enfoque de género es un proceso -herramienta en sí- que posibilita el análisis y la medición de las relaciones entre varones y mujeres, y permite hacer visibles las desigualdades en nuestra sociedad. El análisis de género que realiza una institución que trabaja en desarrollo sostenible es un examen sistemático de los papeles y prácticas sociales específicas de las mujeres y los varones en su propio contexto económico, político, social y cultural. Su empleo implica el cuestionamiento de las acciones públicas y propias, así como las estrategias de desarrollo que se planifican contemplando visiones que podrían no promover la eliminación de brechas de desigualdad de género, ni la equidad en la asignación de los recursos y la distribución de los beneficios.

Las políticas institucionales deben contribuir a la igualdad de oportunidades de mujeres y varones de la propia institución y de los grupos metas destinatarios del trabajo hacia el desarrollo rural sostenible para garantizar que puedan participar de manera creciente en las esferas de la vida económica, política y social. Las políticas institucionales para promover el desarrollo sostenible, considerando la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, pueden orientarse a diversos temas según sea el interés de la institución. A continuación señalamos algunos:

- **Trabajo:** para una participación equitativa e igualitaria en la actividad laboral y productiva. Se abordan las relaciones cotidianas entre los miembros de la institución, incluyendo la división de roles en el trabajo, el cuidado en el lenguaje y el trato.
- **Liderazgo y organización:** incidir en una mayor participación de mujeres y jóvenes en posiciones de liderazgo con medidas explícitas que favorezcan a las mujeres para tener mayores oportunidades, así como cuotas de género en los cargos de la organización.
- **Educación:** que garantice el acceso de mujeres y varones a todos los niveles educativos y de capacitación.
- **Uso del tiempo:** que promueve la conciliación de la actividad productiva y organizacional con la familiar, para redistribuir los deberes y responsabilidades de mujeres y varones respecto de las tareas en el trabajo productivo, reproductivo y comunitario.
- **Vida sin violencia:** para prevenir y contribuir a la eliminación de la violencia de género.
- **Participación política:** para promover la representación de los intereses de género.

La incorporación del enfoque de género a nivel institucional es un proceso que pueda ir antes, después o simultáneamente a la incorporación del enfoque de género en los proyectos productivos. Se debe empezar evaluando el enfoque en la institución en lo respectivo a la formación del personal, instrumentos de gestión pertinentes y aplicación efectiva en el quehacer institucional. Sin duda, habrá casos en los que dichos enfoques no están siquiera presentes en la institución.

Se debe también repensar políticas institucionales, planes estratégicos y POAs, así como la formación de los recursos humanos de las diversas áreas. Un aspecto de la aplicación de una política de género interna es lograr una participación más equitativa de varones y mujeres, no solo en los puestos de dirección, sino en los espacios de reflexión institucional e interinstitucional.

A continuación se presentan cuatro Herramientas básicas para iniciar la incorporación del enfoque de género a nivel institucional:

- **Herramienta N° 1:** Acciones requeridas para la incorporación del enfoque de género en la institución.
- **Herramienta N° 2:** Matriz de análisis de intereses, límites y posibilidades de actores involucrados/as.
- **Herramienta N° 3:** Matriz de análisis de límites y posibilidades de factores del entorno para la incorporación institucional del enfoque de género.
- **Herramienta N° 4:** Análisis organizacional de fortalezas y debilidades.

2.1 HERRAMIENTA N° 1: ACCIONES REQUERIDAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN ¹²

• Objetivo

Identificar los pasos y acciones de planificación institucional para la trayectoria del proceso de incorporación del enfoque de género en la institución.

¹² Basada en la “Guía para la incorporación del enfoque de género en las propuestas institucionales de las asociadas de COPEME”. Elaborada por Sara Pait, Lima 2007.

•Justificación

Se parte del reconocimiento de que el género es uno de los principios organizadores de la sociedad, ordena las relaciones sociales sobre la base de determinadas prácticas, símbolos, normas, instituciones, etc. Este develamiento produce una mirada distinta que motiva la incorporación del enfoque de género en la institución y la construcción de un nuevo discurso más integral; requiere un replanteamiento de la misión institucional y una política de género.

Se deberá trabajar un nuevo análisis de la situación interna y del entorno, solo que esta vez el análisis incorpora las variables de género: características diferenciadas de mujeres y hombres, identificación de brechas de género, análisis FODA respecto de la aplicación del enfoque de género en la institución y en los proyectos productivos.

La Herramienta N°1 es una guía que contribuye a organizar la formulación de un PLAN INSTITUCIONAL para la incorporación transversal del enfoque de género en la institución. Para su aplicación deben quedar previamente establecidas:

- La decisión y el compromiso a nivel de la directiva institucional.
- La designación de un grupo específico que asuma la responsabilidad del proceso en la institución.

De esta Guía se derivan dos acciones:

- La designación de un grupo responsable del seguimiento, del cual un miembro de este grupo sea parte de la directiva.
- Elaboración de un Plan de fortalecimiento institucional en género.

HERRAMIENTA N° 01 ACCIONES REQUERIDAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN	
ACCIONES	CONTENIDOS
1. Análisis de contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar las características y actividades de la población meta según género. • Los agentes involucrados y su posición respecto del enfoque de género. • Las tendencias sociopolíticas y de género.
2. Análisis de la situación de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la estructura organizativa, línea de autoridad, comunicación, acceso a la información, toma de decisiones, oportunidades de capacitación, clima organizacional, en el cual se diferencie la situación de miembros mujeres y hombres. • Considerar fortalezas, debilidades y dinámicas internas.
3. Diseño de un Plan de Mejora respecto de la incorporación del enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar áreas de mejoramiento a nivel institucional y/o a nivel de programas y proyectos. • Identificación de medidas de mejoramiento institucional en género con objetivos, metas y procedimientos • Establecer cronograma. • Establecer presupuesto.
4. Seguimiento del Plan de Mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Designación de persona, comisión o área encargada de la formulación y seguimiento del Plan de Mejora institucional en género, con acciones distribuidas a equipos, en cronograma y presupuestadas. • Designación de persona responsable en cada una de las áreas u oficinas de la institución que apoyará en la realización de acciones y seguimiento del Plan.

5. Incorporación del género en la institución	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan de Mejora puede estar centrado en la incorporación del enfoque de género en la institución, en los programas o en los proyectos. De igual manera, los análisis e insumos pueden producirse como parte o no del Plan de Mejora. • A partir del análisis del contexto, de la identificación de brechas de género en los grupos meta y del análisis organizacional y de género de la institución, se procesa la misión institucional. • Se realizará el análisis de género en las políticas institucionales y se hará evidente la nueva interpretación sensible al género. • Es recomendable formular un documento de política de género que presente la articulación del enfoque de género al accionar de la institución.
6. Análisis de contenidos y aspectos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de los contenidos y aspectos técnicos sobre género requeridos en cada una de las áreas de administración, de planificación-monitoreo y de línea de la organización.
7. Metodologías operativas y productos con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de metodologías y productos con enfoque de género en cada una de las áreas de línea, por ejemplo: servicios de capacitación, asistencia técnico-productiva, crédito, servicios complementarios. • Sensibilización, formación y capacitación en género para el personal de cada una de las áreas de la organización (talleres aplicables a todo el personal, otros sólo al personal de determinada área). • La incorporación del análisis, objetivos e indicadores de género en el diseño de programas y proyectos institucionales. • Evaluaciones periódicas de la situación de género en las unidades de la institución y sus programas, así como la devolución de los resultados al personal.

2.2 HERRAMIENTA N° 2: MATRIZ DE ANÁLISIS DE INTERESES, LÍMITES Y POSIBILIDADES DE ACTORES/AS INVOLUCRADOS/AS

• Objetivo

Producir información relevante acerca del rol y aportes de los actores involucrados en la incorporación del enfoque de género dentro del contexto institucional inmediato para la definición de estrategias a seguir en aras de promover un desarrollo rural sostenible con equidad social e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

• Justificación

La incorporación del enfoque de género en las instituciones privadas de desarrollo requiere del análisis del contexto en el que se desenvuelven. Este incluye niveles -macro, meso o intermedio y micro- en los que actúan un conjunto de actores, muchos de ellos vinculados al área de intervención de la institución. Es por esta razón que es importante el análisis de los actores involucrados, con el fin de conocer sus intereses, expectativas, posibilidades y limitaciones, así como las interacciones que se suscitan entre ellos de manera favorable o negativa. Estas últimas dan lugar a tensiones que deben preverse y abordarse en el proceso de incorporación del enfoque de género.

Estos actores involucrados se constituyen por personas, familias, organizaciones locales, entidades públicas y privadas, y también se coloca a la propia institución de desarrollo para visualizar en la Matriz sus aproximaciones o distancias. La tarea inicial es realizar un buen inventario de actores involucrados, guiándose por ámbitos de intervención y según los procesos que viene promoviendo cada programa y proyecto.

HERRAMIENTA N° 02				
MATRIZ DE ANÁLISIS DE INTERESES, LÍMITES Y POSIBILIDADES DE ACTORES INVOLUCRADOS				
ACTORES/AS INVOLUCRADOS/AS	INTERESES PRIMORDIALES DE CADA GRUPO	EXPECTATIVAS DE CADA GRUPO RESPECTO DE UNA INTERVENCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	FORTALEZAS Y POSIBLES APORTES DE ACTORES A FAVOR DE UNA PROPUESTA DE GÉNERO	ACTORES/AS INVOLUCRADOS/AS
ACTORES DIRECTOS				
ACTORES INDIRECTOS				

Ejemplo de aplicación:

ACTORES/AS INVOLUCRADOS/AS	INTERESES PRIMORDIALES DE CADA GRUPO	EXPECTATIVAS DE CADA GRUPO RESPECTO DE UNA INTERVENCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	FORTALEZAS Y POSIBLES APORTES DE ACTORES A FAVOR DE UNA PROPUESTA DE GÉNERO	ACTORES/AS INVOLUCRADOS/AS
ACTORES DIRECTOS				
Productores/as agrícolas	<p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incrementar producción. - Agua para sus chacras. <p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agua para sus chacras y hogares. 	<p>Mujeres: Capacitarse y participar en gestión del agua.</p> <p>Hombres: Aporte de las mujeres en el rendimiento de la chacra con cosecha de agua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigencia a favor de la mayor participación de mujeres en la gestión de agua y en Comité de regantes. - Existencia de casos emblemáticos de familias con mujer y hombre en cosecha de agua que han mejorado rendimiento de chacra. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persistencia de subvaloración de las mujeres por parte de algunos productores que restringen oportunidades a su participación y aporte. - Dependencia de las mujeres y poca capacidad para tomar decisiones. - Escasas oportunidades de participación de las mujeres en organizaciones de productores y de gestión del agua.
Familias rurales	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar alimentación. - Respeto y afecto. - Oportunidades de desarrollo para los/as hijos/as. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo familiar de la tecnología de cosecha de agua. - Oportunidades para mujeres y hombres en la capacitación y tecnología de cosecha de agua. 	<p>Posibilidad de redistribución del trabajo doméstico para facilitar participación de mujeres en cosecha de agua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No existe redistribución familiar comunitaria del trabajo reproductivo asignado a las mujeres productoras. - Sobrecarga de trabajo productivo, reproductivo y comunitario en mujeres.
Familias rurales	Desarrollo de sistema agrícola integral sostenible	<p>Reducción brechas de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoviendo iguales oportunidades para hombres y mujeres en desarrollo de capacidades técnico - productivas. - Igualdad en la participación y toma de decisiones organizacionales en producción y gestión del agua. - Incremento del trabajo reproductivo de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avances en el análisis de género de la región. - Avances en formulación de políticas de género de la institución. - Personal con capacidades en incorporación del enfoque de género. - Experiencia y experticia en cosecha de agua y gestión de recursos hídricos en la región. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotación y renovación de personal. - Presión por resultados técnicos y económicos. - Escasa presencia de profesionales agrícolas mujeres en la región.

Municipios	<p>Gestión local democrática:</p> <ul style="list-style-type: none">- Promoción de Asociatividad.- Fortalecimiento de participación ciudadana.	<ul style="list-style-type: none">- Mayor participación de grupos excluidos, en particular las mujeres rurales.- Desarrollar programas de comercialización.	<ul style="list-style-type: none">- Incorporación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Plan de gestión local.- Funcionamiento del presupuesto participativo sensible al género.- Funcionamiento de programa de desarrollo productivo y productividad agropecuaria.- Participación activa en gestión de recursos hídricos en su ámbito.	<ul style="list-style-type: none">- Poca capacidad de gestión para aplicación del Plan de Igualdad en su ámbito.- Acciones mediatizadas por rotación de autoridades y personal.- Ausencia de políticas y programas de largo plazo.- Persistencia de la discriminación de género por parte del personal.
Ministerio de Agricultura	<p>Diseño y aplicación de políticas para gestión de recursos hídricos en agricultura.</p>	<p>Cosecha de agua para incremento de la productividad agrícola con participación de las familias campesinas.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Incorporación de las mujeres rurales en actividades productivas.- Valoración de Saberes y buenas prácticas de mujeres y hombres en manejo de RRNN (agua, plantas silvestres).- Participación de mujeres y jóvenes en programas de reforestación.	<ul style="list-style-type: none">- Escaso manejo presupuestal.- Conocimiento sobre los temas de género y su articulación al sector.- Recursos y presencia descentralizada aún muy limitada.
ACTORES INDIRECTOS				

2.3 HERRAMIENTA N° 3: MATRIZ DE ANÁLISIS DE LÍMITES Y POSIBILIDADES DE FACTORES DEL ENTORNO PARA LA INCORPORACIÓN INSTITUCIONAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO

•Objetivo

Producir información relevante acerca de las oportunidades que ofrece el contexto para la incorporación del enfoque de género en la institución de desarrollo.

•Justificación

Esta Matriz se complementa con la anterior, pues continúa en el análisis del contexto (entorno) en el que se desenvuelve la institución. En el contexto se encuentran también los diversos factores socioeconómicos, culturales y políticos, ejerciendo influencia sobre las intervenciones de desarrollo de las instituciones privadas. El equipo técnico debe abordar las distintas posibilidades (oportunidades) que ofrecen estos factores, así como las limitaciones para diseñar de manera coherente estrategias que fortalezcan el trabajo de la institución en el desarrollo rural sostenible y en el desarrollo de oportunidades equitativas para mujeres y hombres del campo.

Un factor sumamente importante y que debe ser trabajado por los equipos de análisis es el cultural, pues en los contextos andino y amazónico, donde trabajan las instituciones, existen sistemas de género con antecedentes ancestrales (por ejemplo, el que viene impulsando la ONG ABA en Quispillaqta, Ayacucho) que exigen un análisis más complejo para poder identificar dónde se ubican las limitaciones o posibilidades para realizar intervenciones institucionales incorporando el enfoque de género. En este sentido, es posible retirar o incorporar factores a la Matriz de acuerdo a la realidad concreta de análisis.

HERRAMIENTA N° 03 MATRIZ DE ANÁLISIS DE LÍMITES Y POSIBILIDADES DE FACTORES DEL ENTORNO PARA LA INCORPORACIÓN INSTITUCIONAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO		
FACTORES	IDENTIFICACIÓN DE LIMITACIONES O AMENAZAS HACIA UNA PROPUESTA DE DESARROLLO QUE INCORPORA EL ENFOQUE DE GÉNERO	IDENTIFICACIÓN DE POSIBILIDADES Y POTENCIALIDAD DINAMIZADORA HACIA EL ENFOQUE DE GÉNERO
SOCIAL		
CULTURAL		
ECONÓMICO		
TECNOLÓGICO		
MEDIOAMBIENTAL		
POLÍTICO-LEGAL		
DEMOGRÁFICO		

2.4 HERRAMIENTA N°4: ANÁLISIS ORGANIZACIONAL INTERNO DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN CUANTO AL ENFOQUE DE GÉNERO ¹³

•Objetivo

Definir las fortalezas y debilidades de una organización considerando las variables sensibles al enfoque de género en la institución para actuar de manera coherente en la superación de desigualdades.

•Justificación

Esta Herramienta aborda directamente las percepciones de las y los miembros que conforman la institución de desarrollo. Facilita información acerca de los temas que deben ser abordados colectivamente por las y los miembros de la institución en el proceso, brinda insumos para las estrategias de incorporación transversal del género y los factores organizacionales y administrativos internos que debe incluir la política de género de la institución (ver adjunto documento de la política de género de la ONG CEDISA de San Martín).

La institución deberá realizar las adaptaciones pertinentes y comenzar con la definición operacional de cada una de las afirmaciones enunciadas en la escala a su medida, según el tamaño, los servicios que ofrece y las metas de desarrollo organizacional con enfoque de género a las que aspira. La Herramienta 4 ayuda a la institución a identificar en qué punto están situados y cuál sería su situación óptima. También explica el porqué de esa situación óptima.

•Procedimiento

Calificar cada dimensión institucional (con un aspa), situándola más cercanamente a una fortaleza (calificaciones 5 o 4), a una debilidad (calificaciones 2 o 1) o a una situación neutra (calificación 3). Las calificaciones pueden ponderarse según resultados individuales o de pequeños grupos por áreas o programas.

•Factores de análisis

- a) Orientación estratégica de la institución respecto de los grupos meta.
- b) Valores y políticas explícitos del enfoque de género.
- c) Conocimiento de la problemática de género en localidades-ámbitos de intervención.
- d) Estrategias específicas de los servicios (asistencia técnica, capacitación, tecnología, comercialización) con enfoque de género.
- e) Participación de mujeres/varones equitativa en estructura de la institución.
- f) Personal preparado para una estrategia de género.
- g) Capacidad para Planificar, Monitorear y Evaluar con enfoque de género.
- h) Recursos financieros y materiales suficientes para implementar políticas internas e intervenciones con enfoque de género.
- i) Participación en redes que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

¹³ Basada en la "Guía para la incorporación del enfoque de género en las propuestas institucionales de las asociadas de COPEME". Elaborada por Sara Pait, Lima 2007.

HERRAMIENTA N° 04 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL INTERNO Y DE GÉNERO DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

a) Orientación estratégica de la institución respecto de los grupos meta

a.1 Atiende requerimientos de género de los grupo meta

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

a.2 Se encuentra incluido en la misión y objetivos programáticos

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

a.3 Cumple los objetivos con eficacia y eficiencia

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

Conclusión

b) Valores y políticas explícitas de enfoque de género

b.1 Explícitos en documentos institucionales

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

b.2 Incorporados o activos en la vida institucional

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

b.3 Se han venido incrementando en el tiempo

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

Conclusión

c) Conocimiento de la problemática de género en localidades-ámbitos de intervención

c.1 De las organizaciones de productores/as

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

c.2 De las comunidades y en los hogares

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

c.3 De la política regional o nacional del sector agricultura

FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
-----------	---	---	---	---	---	-----------

Conclusión

d) Estrategias específicas de los servicios (asistencia técnica, capacitación, tecnología, comercialización) con enfoque de género						
d.1 Estrategias con enfoque de género y empoderamiento explícitas en documentos de planificación						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
d.2 Estrategias validadas y con impacto en las intervenciones						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
d.3 El equipo técnico está capacitado para aplicar estas estrategias						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
Conclusión						

e) Participación mujeres/varones equitativa en estructura de la institución						
e.1 Canales participativos para mujeres y varones en toma de decisiones de la institución						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
e.2 Representación equitativa en estructura organizacional						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
e.3 Existen mecanismos de participación para mujeres en la asociación promotora de la institución (asociados/as)						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
Conclusión						

g) Capacidad para Planificar, Monitorear y Evaluar con enfoque de género						
g.1 Personal formado para PME con enfoque de género						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
g.2 Experiencia en formulación y ejecución de proyectos						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
g.3 Se cuenta con líneas de base, indicadores y métodos apropiados para intervenciones con enfoque de género						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
Conclusión						

h) Recursos financieros y materiales suficientes para implementar políticas internas y para intervenciones con enfoque de género						
h.1 Se cuenta con recursos para ejecución de un plan de transversalización						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
h.2 Se cuenta con recursos para proyectos con enfoque de género						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
h.3 Los recursos para g.1 y g.2 ¿tienden a incrementarse?						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
Conclusión						

i) Participación en redes que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones						
i.1 Participación en redes de género						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
i.2 Actividad y continuidad en la participación						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
i.3 Obtención de recursos, metodologías, acceso a tecnologías						
FORTALEZA	5	4	3	2	1	DEBILIDAD
Conclusión						

03

HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL DE PROYECTOS PRODUCTIVOS EN EL CONTEXTO RURAL



A la par que la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional e institucional, se realiza similar proceso en el ciclo de los proyectos. Las instituciones tienen una gran actividad en la formulación, reformulación y ejecución de proyectos cuando empiezan a incorporar el enfoque de género. Las proyecciones de fortalecimiento e integralidad de las propuestas de intervención hacia el desarrollo rural sostenible ubican los temas de género como elementos fundamentales en los nuevos perfiles de los proyectos y servicios de las instituciones.

Los objetivos de desarrollo sostenible que se plantean en los proyectos tienen el reto de incorporar en su propuesta a todos los grupos que componen la población; entre ellos, al grupo de las mujeres que, comparado con el grupo de los varones, experimenta condiciones de vida diferentes en sus chacras, en su relación con la naturaleza (agua, tierra, semillas, biodiversidad), en su relación con la organización y con el mercado; asimismo, en la toma de decisiones y control de los recursos y servicios que se ofrecen en una determinada región y en contextos culturales particulares.

En base a esta realidad, se considera importante diferenciar las demandas, necesidades, intereses y expectativas, tanto de varones como de mujeres, de acuerdo con las condiciones específicas que cada quien requiere para alcanzar el desarrollo personal, social y económico. Con este propósito, se proponen algunos lineamientos a fin de lograr que las propuestas de desarrollo involucren efectivamente a todo el grupo.

En primer término, es importante realizar un diagnóstico que identifique las características y condiciones socioeconómicas de la población por sexo y edad. Se trata de presentar cuáles son las características y condiciones socioeconómicas diferenciadas que se observan entre varones y mujeres en la zona en la que se interviene y con respecto al tema de preocupación que aborda el proyecto. Al identificar quién hace qué, podemos presentar la división del trabajo diferenciada por sexo y edad. Para formarnos una idea sobre la situación, diferenciada por sexo, del acceso y el control de los recursos existentes en la zona en la que se interviene, podemos preguntar qué actividades realizan las mujeres y los varones en la chacra, casa y comunidad, así como quién tiene acceso a qué. Finalmente, podemos preguntar quiénes deciden qué para reconocer el tipo de decisiones que toman varones y mujeres.

En segundo término, se efectúa una identificación diferenciada de los actores involucrados, grupos y sectores sociales implicados, y se determina cómo estos pueden influir y aportar al proceso de cambio. Este análisis facilita el conocimiento de las condiciones específicas en las que se encuentran varones y mujeres respecto del tema de preocupación. En base a este conocimiento, se generan las demandas y requerimientos específicos de desarrollo individual y personal de ambos grupos.

Un paso fundamental es la identificación de las brechas de género y formulación del problema y situación que se pretende atender a la vez que se identifica cómo esta situación afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres.

Los recursos metodológicos más importantes para lograr este proceso están ordenados en el presente capítulo. Se presentan a continuación algunas Herramientas:

- Herramienta N° 5: Lista de acciones requeridas para la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto productivo
- Herramienta N° 6: Matriz de análisis de actividades socioeconómicas de productoras y productores
- Herramienta N° 7: Matriz de análisis de acceso y control de recursos y beneficios de productoras y productores
- Herramienta N° 8: Matriz de análisis de brechas de género en la actividad agropecuaria
- Herramienta N° 9: Matriz lógica para abordar brechas de género en proyecto productivo
- Herramienta N° 10: Lista de chequeo para verificar la incorporación del enfoque de género en la matriz lógica del proyecto

Al final, también se presentan dos Herramientas para la intervención con grupos meta:

- Herramienta N° 11: Los Mandatos o *Qamachi* - Construcción de identidades de género y socialización
- Herramienta N° 12: El reloj de 24 horas - Jornada de trabajos desde los roles de género

Pasos en el análisis de género para la formulación de proyectos

PASOS	ELEMENTOS DE ANÁLISIS DE GÉNERO
Análisis de grupo destinatario	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades socioeconómicas. • Acceso y control de recursos y beneficios. • Participación en el tema de intervención de la institución. Temas como: gestión del agua, seguridad alimentaria, agroecología, etc.
Identificación de brechas de género	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas y estratégicas. • Factores de influencia en las relaciones de género.
Análisis de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y control de recursos y beneficios. • Necesidades prácticas y estratégicas (brechas)
Análisis de alternativas	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas y estratégicas. • Factores de influencia en las relaciones de género. • Calidad de la participación en el tema.
Matriz de planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas y estratégicas. • Acceso y control de recursos y beneficios. • Indicadores de verificación de cambio. • Factores de influencia en las relaciones de género. • Calidad de la participación. • Perfil de actividades.

Fuente: ONG CEDISA, Región San Martín - Perú

PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS

3.1 HERRAMIENTA N° 5: LISTA DE ACCIONES REQUERIDAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO PRODUCTIVO ¹⁴

•Objetivo

Identificar los pasos del proceso de incorporación del enfoque de género en el ciclo de un proyecto productivo que una institución que trabaja para el desarrollo rural sostenible debe realizar.

•Justificación

La Herramienta N°5 es una guía que contribuye a organizar la secuencia para la incorporación del enfoque de género en los proyectos productivos, desde la formulación hasta su implementación. Para su aplicación, debe quedar establecido que es fundamental la existencia de un equipo técnico formado en el análisis de género y en metodologías de intervención participativas y de género, que además deberá participar en capacitación continua para reforzar las estrategias de intervención y análisis de los cambios en las brechas de género.

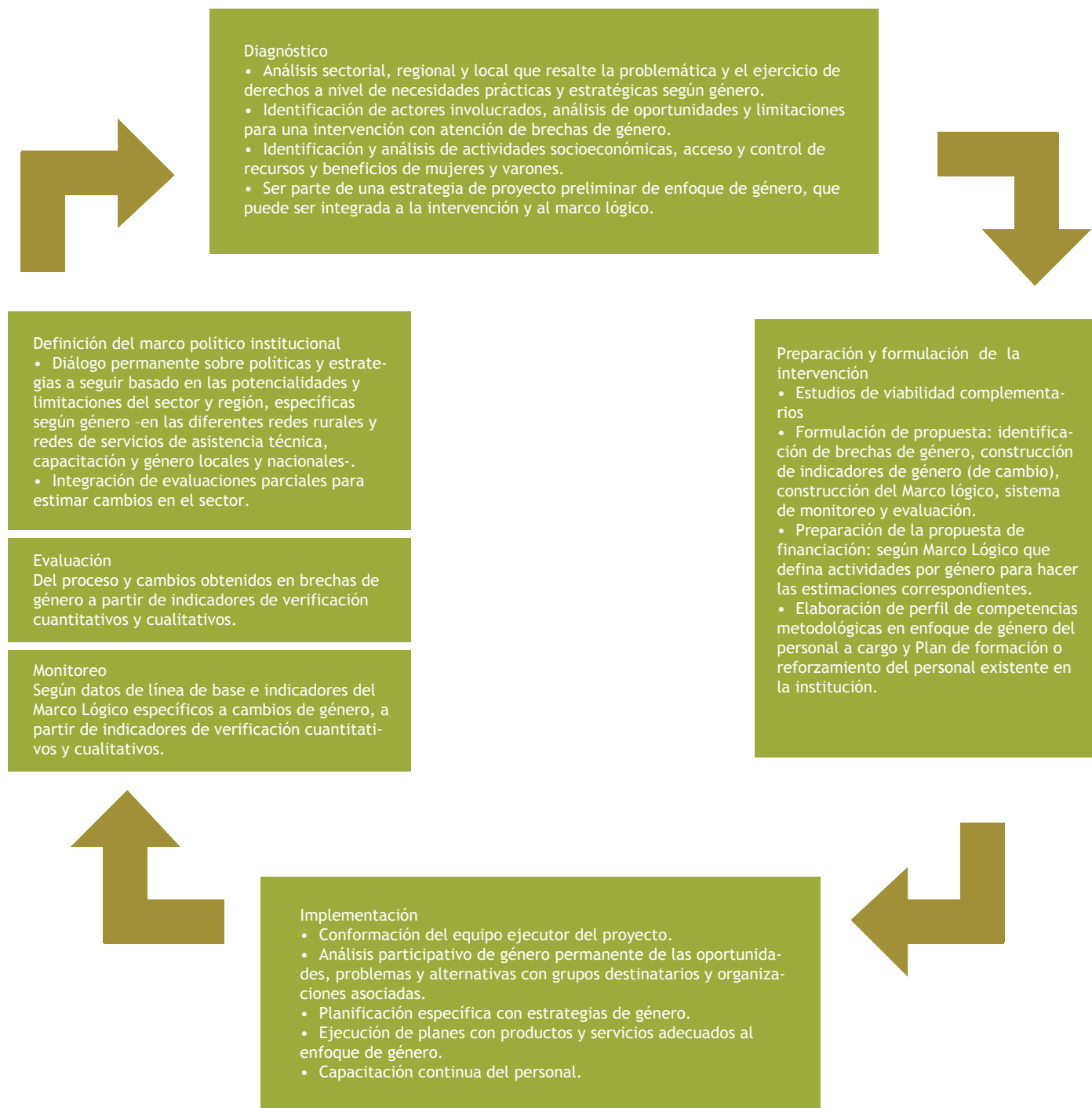
Principales acciones para la incorporación del enfoque de género en el Ciclo del proyecto:

- Diagnóstico
- Preparación y formulación de intervención
- Implementación
- Monitoreo
- Evaluación
- Definición o redefinición del marco político institucional

¹⁴ Basada en la “Guía para la incorporación del enfoque de género en las propuestas institucionales de las asociadas de COPEME”. Elaborada por Sara Pait, Lima 2007.

HERRAMIENTA N° 05

LISTA DE ACCIONES REQUERIDAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO



3.2 HERRAMIENTA N° 6: MATRIZ DE ANÁLISIS DE ACTIVIDADES SOCIOECONÓMICAS DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES

•Objetivo

Identificar y conocer desde el diagnóstico de género las actividades socioeconómicas que realizan mujeres y varones en el ámbito de intervención institucional para dimensionar la distribución y contribución de trabajo según género y variable generacional.

•Justificación

La planificación de género reconoce que en nuestra sociedad (en costa, sierra y selva) las mujeres y los varones se hallan realizando actividades de tipo reproductivo, productivo y de gestión comunal. Las características y extensión de su participación en cada uno de estos ámbitos varía de acuerdo con la división del trabajo por género en el contexto cultural costeño, andino y amazónico. Por esto se dice que la división del trabajo por género es una relación dinámica.

Las actividades productivas: son las actividades que producen ingresos personales y para el hogar. Los ingresos pueden ser en dinero o en especies (situación más usual en las culturas andinas y amazónicas). Incluye tanto la producción agrícola y pecuaria (como el pastoreo) para el mercado con un valor de cambio, como la producción de subsistencia o doméstica con un valor de uso más un valor de cambio potencial, por ejemplo, la crianza de animales menores (gallinas, cuyes, etc.), la huerta familiar -generalmente a cargo de las mujeres-, el secado de carnes (charqui, pescado), entre otros. Para la aplicación de esta Herramienta N°6 es importante detallar en lo posible el o los procesos productivos: producción (selección de semilla, aporque, siembra, riego, deshierbe, etc.), procesamiento (secado, molido, etc.), almacenaje y comercialización (directa al consumidor o entrega a intermediarios).

Las actividades reproductivas: incluyen tareas del hogar, como acarreo de agua, recojo de leña, preparación de alimentos, aseo de la vivienda, mantenimiento de la casa, educación de los menores y cuidado de los niños/as, enfermos y ancianos, etc.

Las actividades comunitarias: incluyen actividades religiosas, trabajo en redes, participación en reuniones y comités, así como otras obligaciones sociales, trabajo comunal, etc. Todas las actividades que se realizan para facilitar el desarrollo de la comunidad o de la organización pueden tomar la forma de trabajo voluntario en la promoción y manejo de servicios (por ejemplo, la Capacitación Campesino a Campesino - CAC) o la de trabajo organizativo dentro de las estructuras formales, como junta de regantes, asociación de productores/as, asociaciones de agroecología, etc.

HERRAMIENTA N° 06 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ACTIVIDADES SOCIOECONÓMICAS DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES				
ACTIVIDADES	GÉNERO (A)	¿CUÁNDO? (B)	¿QUÉ DEDICACIÓN? (C)	UBICACIÓN (D)
PRODUCTIVAS				

OTRAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA EL MERCADO				
Por ejemplo, Artesanía				
Comercialización				
ACTIVIDADES PRODUCTIVAS PARA AUTOCONSUMO				
Por ejemplo, Crianza de animales menores				
Huerto				
Pesca				
ACTIVIDADES REPRODUCTIVAS				
ACTIVIDADES COMUNITARIAS				
Por ejemplo, Organización de mujeres				
Comité de Riego				
Organización de productores/as				
Opciones de registro	(A) M: Mujer MN: Niña H: Hombre HN: Niño	(B) Diario Semanal Mensual Eventual Estacional	(C) Horas/día Días/semana Meses/año	(D) Casa Chacra Local comunal Mercado local, regional, etc.

Existen otras modalidades de diagnóstico de género. A continuación presentamos el AUTODIAGNÓSTICO, una interesante Herramienta que fue aplicada por ANPE PERU como parte de la ejecución de su Plan de Mejora.

AUTODIAGNÓSTICO DE GÉNERO CON MUJERES LIDERESAS DE ANPE MACRORREGIÓN SUR

Propósito: Identificar colectivamente las dificultades, ventajas y aprendizajes del ejercicio del liderazgo de las mujeres en las dimensiones personal, productiva y organizacional.

Se resaltó que los temas debían ser abordados desde la experiencia dirigencial en la Asociación Nacional de Productores Ecológicos -ANPE PERU- reflexionando sobre los cambios generados en su familia, comunidad y organización.

DIMENSIÓN	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
¿Cómo es la vida de las mujeres dirigentes de ANPE, teniendo en cuenta su vida de pareja y familiar?			
¿Qué cambios se produjeron en la familia?	<ul style="list-style-type: none"> - Desorganización familiar. - Desorganización de la producción. - Ingresos económicos bajos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Producción de alimentos sanos. -Trabajo en ayni cuando la pareja es sola. -Mayor comprensión en la familia. -Conocimiento de la agroecología. -Manejo de seguridad alimentaria. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mayor comunicación en la familia -Apoyo de la pareja y de otros familiares -Intercambio de experiencias y conocimientos con la pareja.
De estos cambios, ¿cuáles son los aspectos favorables?	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencias. -Mejor autoestima. -Relacionamiento con autoridades. -Desenvolvimiento público. -Desarrollo familiar. 	La experiencia organizacional influye en la organización de la familia y de la producción.	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de la familia. -Mejoramiento del trato en la familia. -Mayor comprensión.
De estos cambios, ¿cuáles son los aspectos desfavorables?	<ul style="list-style-type: none"> -Menos tiempo para el hogar. -Abandono de los quehaceres del hogar. -Desnutrición de los hijos y de las propias mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> -Descuido del trabajo en el campo. -Se cruzan las actividades de ANPE con el trabajo del campo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Abandono de los trabajos del hogar- -No alcanza el tiempo para realizar todas las tareas que tienen las mujeres.
Cómo miembro de una familia, ¿cuáles son las dificultades más frecuentes para ejercer la dirigencia?	<ul style="list-style-type: none"> -Celos por parte de las parejas. -Separación o ruptura del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> -El machismo y los celos. -Desigualdad en atención de los miembros de la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Desconfianza de la pareja. -La carga familiar que hay que atender. -Muchas responsabilidades.
¿Cuáles son las lecciones aprendidas por las líderes y sus familias?	<ul style="list-style-type: none"> -La cooperación y el diálogo. -La experiencia ayuda a la superación de la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> -El liderazgo de las mujeres favorece el reconocimiento de sus trabajos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejor organización del tiempo. -Influye en la relación con la pareja y los hijos.
¿Cómo he organizado mi actividad productiva teniendo en cuenta mis responsabilidades dirigenciales en ANPE?			
Funciones en la parcela	<ul style="list-style-type: none"> -Planificación. -Riego, preparación de terreno. -Siembra, aporque, deshierbe, regado. -Cosecha. -Selección de semilla. -Almacenamiento. -Venta. -Ayni. -Alimentación de animales y pastoreo. 		
¿Quiénes nos reemplazan?	<ul style="list-style-type: none"> -Hay mujeres que adelantan trabajos antes de ir a la chacra. -Hay lideresas que en ciertos casos dejan a su pareja a cargo de algunas tareas. 		
¿Cuándo no pueden reemplazarnos a las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> -Cuando la siembra es más de ½ topo, no pueden dejar el trabajo. -Para la selección de semillas. -Para el cuidado de los hijos menores. -Para la venta y comercialización de productos en el mercado. -Para decidir cantidad de productos que se destinan para el autoconsumo. 		

Valoración de la actividad dirigenal			
¿Qué es lo más ventajoso de ser dirigente?	<ul style="list-style-type: none"> -Ganar experiencias. -Cuando eres dirigente sales adelante, te relacionas con instituciones. -Mejor autoestima y mejor calidad de pensamiento. -Desenvolvimiento en público. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ganar experiencias. - Cuando eres dirigente sales adelante, te relacionas con instituciones. - Mejor autoestima y mejor calidad de pensamiento. - Desenvolvimiento en público. 	<ul style="list-style-type: none"> -Hay mujeres que adelantan trabajos antes de ir a la chacra. -Hay lideresas que en ciertos casos dejan a su pareja a cargo de algunas tareas.
¿Cuáles son las desventajas de ser dirigente?	<ul style="list-style-type: none"> -Descuido de la salud y enfermedades. -Eres criticada en tu familia y en la comunidad. -Muchas veces abandonas tu trabajo. -A veces te dejan sola y no hay apoyo del resto de la directiva. -Muchas veces no hay reconocimiento del trabajo dirigenal. -Algunas veces se generan conflictos con la pareja y en la familia. -No queda tiempo para atender asuntos personales (compromisos familiares, atención de la salud, etc.). 		
¿Qué desventajas pueden modificarse?	<ul style="list-style-type: none"> -Planificar mejor las actividades dirigenales. -Asignar responsabilidades según el cargo. -Participar en mesas de concertación. 		
Recomendación	<ul style="list-style-type: none"> -Planificar las actividades de ANPE teniendo en cuenta el calendario agroecológico regional. -Buscar ayuda de la pareja, familiares y vecinos para atender a los hijos más pequeños. -Apoyo de familiares o vecinos para el cuidado de los hijos y animales, retribuyendo con pago, cuy, ayni u otros productos. -Dependiendo del trabajo, las mujeres pueden llevar consigo a sus hijos. 		

3.1 HERRAMIENTA Nº 7: MATRIZ DE ANÁLISIS DE ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES

•Objetivo

Hacer visibles las inequidades de género entre mujeres y varones, las cuales surgen desde las estructuras de poder en los espacios privado y público en el ámbito rural, y afectan las oportunidades de realización y desarrollo de las mujeres.

•Justificación

El análisis sobre el acceso y recursos productivos que tienen mujeres y varones en el ámbito rural permite descubrir los factores sobre los que se generan las brechas de género respecto de las inequidades que viven las mujeres. Distinguir la brecha entre el uso y disposición de los recursos y su capacidad para decidir sobre ellos, de acuerdo con el interés y las necesidades de las mujeres, quienes cuentan con menor legitimación cultural para actuar en beneficio propio.

Seguidamente revisemos algunos términos:

Acceso: hace referencia a las disposiciones legales, institucionales o, simplemente, la norma cultural que rige la libre disposición, y de forma directa, de algunos recursos. Desde el aspecto legal, se ha trabajado muchísimo acerca de las políticas de acceso, como la aplicación de acciones afirmativas en crédito (crédito para mujeres, crédito con garantía colectiva); concesión de recursos naturales (manejo de bosques, gestión mancomunada del agua); educación (educación de la niña rural, educación bilingüe) y salud (sexual y reproductiva de las mujeres).

Control: indica las posibilidades efectivas de usar, transformar, trasladar y ejercer con libertad los derechos sobre determinados recursos. Esto conlleva la capacidad de tomar decisiones acerca de su empleo, transferencia a terceros (herencia), apropiación de los beneficios derivados del uso de los activos y de la enajenación de los recursos en el mercado (por ejemplo, si una mujer tiene el título de propiedad de su chacra, ¿puede decidir qué hacer con ella y beneficiarse de lo que ésta produzca?), entre otros.

Es conocido que algunas acciones, como por ejemplo la modificación de cultivos o la gestión de riego, habitualmente fracasan porque no consideran la desigualdad de oportunidades entre mujeres y varones rurales en relación al derecho de propiedad, a la división del trabajo y a los ingresos. Los cultivos que van al mercado están a menudo controlados por los varones, de modo que las decisiones que tienen que ver con esta producción tienden a no tomar en cuenta la actividad productiva y reproductiva de las mujeres.

En el campo, ¿quién tiene la titularidad de la chacra? Generalmente los varones. Esto tiene claros efectos sobre los procesos decisorios familiares. Los estudios de género señalan que el riego es considerado culturalmente una actividad de hombres, a pesar de que también es realizada por mujeres. Estas condiciones hacen que, por ejemplo, en los proyectos de riego y la definición de obras de infraestructura para su mejoramiento, en general, se excluya a las mujeres de las decisiones y beneficios que puedan derivarse, reforzando así su discriminación.

Cuando hablamos de recursos nos referimos a la vivienda, la chacra, maquinaria, herramientas, semillas, abonos, ganado, animales menores, información productiva, información de mercado, capacitación, crédito, tecnologías de información y comunicación, entre otros.

Los beneficios se refieren a ingresos, prestigio productivo, posición organizacional (liderazgo), nuevas habilidades productivas, innovación tecnológica, etc.

HERRAMIENTA N° 07
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS
Y BENEFICIOS DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES

Recursos y Beneficios	Acceso ¿Quién hace uso de ellos?		Acceso ¿Quién hace uso de ellos?	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
RECURSOS				
Por ejemplo, Vivienda				
RECURSOS				
Por ejemplo, Ingresos				

3.2 HERRAMIENTA Nº 8: MATRIZ DE ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA

•Objetivo

Identificar las desigualdades de género que viven los/as destinatarios/as y actores involucrados/as en sus formas prácticas, cotidianas y/o estratégicas, articulándolas a los componentes de los proyectos productivos dirigidos al desarrollo rural sostenible.

•Justificación

La agenda de derechos de género promueve la igualdad de oportunidades para el pleno ejercicio de mujeres y varones en el acceso y control de recursos y beneficios necesarios para la vida y su desarrollo. De esta manera, se ejerce el derecho a tomar decisiones (en los distintos ámbitos privado y público) y se propicia la participación social, económica y política, así como el reconocimiento personal/social. Es necesario conocer y promover la relación y el equilibrio de la distribución del trabajo productivo, reproductivo y comunitario entre mujeres y varones en el contexto rural.

El tema se vuelve más complejo en la realidad peruana cuando a la inequidad de género se suman la inequidad étnica (por pertenencia a comunidades andinas, amazónicas o afrodescendientes), de clase y generacional. Estas son las diversas identidades que acompañan a mujeres y varones, productoras y productores, que se constituyen en una categoría compleja. Consecuentemente, desde estas identidades se configura una posición compleja de desigualdad, discriminación y subordinación entre mujeres y varones, que es el escenario donde surgen y se desarrollan las brechas de género.

•Las brechas de género

Constituyen patrones desiguales de acceso, participación y control, de mujeres y hombres, sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo. Estas brechas de desigualdad y discriminación se dan en los espacios privado y público de la vida de mujeres y varones, en el hogar, en las organizaciones, en la escuela, en la comunidad, en la organización, en la producción, en la salud, en la educación, en el mercado y en el ejercicio ciudadano.

Las brechas de género forman parte de la cultura y tienen la capacidad de reforzar las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, o entre diferentes grupos de mujeres.¹⁵ Cabe anotar que la discriminación y desigualdad viene desde afuera y desde adentro de nuestras culturas. Los roles de mujeres y varones están cambiando, y con ello muchos valores y costumbres de la cultura tradicional andina y amazónica. Promotores de estos cambios son la escuela, el urbanismo, el incremento de la relación con la ciudad, el incremento del uso del castellano, la expansión de los medios de comunicación, la intensificación de desplazamientos y migración (fruto de la pobreza rural), entre otras razones.¹⁶

En consecuencia, en el análisis de brechas de género debemos tener en cuenta estos cambios y visiones de las mujeres indígenas, quienes opinan que no solo se trata de fomentar ciertos tipos de autonomía y espacios de poder propios, o acceso a recursos y tecnologías a los que hasta ahora solamente acceden los hombres, sino también “restablecer el equilibrio principal entre los géneros”. De esta manera, recuperamos y afirmamos los debilitados principios de reciprocidad y complementariedad “warmiqari” entre varones y mujeres¹⁷, o lo que la Asociación ABA propone como *Huklla kawsakuy*: El Saber Ser Uno entre la Mujer y el Varón en la Cultura Andina¹⁸.

Retomando a C. Moser, las brechas pueden ubicarse en las condiciones de vida, es decir, entre las necesidades cotidianas o prácticas, así como también en la dinámica de la posición social, a saber, entre las necesidades o intereses estratégicos.

¹⁵ En la IV Conferencia Mundial de la Mujer se decía “(...) mejorar la condición de todas las mujeres y procurar prestar especial atención a los grupos de mujeres que se encuentran en situación de alto riesgo, como es el caso de las mujeres rurales, indígenas, discapacitadas, refugiadas y desplazadas.” (NNUU, 1995)

¹⁶ Margarita Calfo y Luisa Velasco. “Mujeres indígenas en América Latina: ¿brechas de género o de étnia? Estudio presentado en Seminario Pueblos indígenas y afrodescendientes de AL y el Caribe, CEPAL - Chile 2005.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ver Sistematización sobre relaciones de género en Quispillaqta (Ayacucho, Perú) elaborado por la asociación ABA

• Brechas basadas en necesidades prácticas

Son las brechas relativas a las condiciones de vida, identidad y protección. Se manifiestan en el acceso al trabajo, ingresos monetarios, oportunidades de capacitación técnica productiva, servicios de salud sexual y reproductiva para atención de mujeres, varones y adolescentes, distribución alimentaria en el hogar, nivel nutricional de niñas y mujeres, acceso a la educación en niñas y niños rurales, etc.

• Brechas basadas en necesidades estratégicas

• Relativas a la posición que ocupan mujeres y varones en la estructura de poder en la familia, grupo social, comunidad, región y país; se manifiesta en la autonomía para la toma de decisiones (empezando por el control de su cuerpo, el uso de las ganancias, adquisiciones de activos e inversiones, etc.), la participación organizacional y liderazgo, y la valoración y reconocimiento como sujetos de derechos y deberes.

• Los cambios en intereses estratégicos indican cambios en las relaciones de poder entre mujeres y varones, por tanto, suponen flexibilidad, negociación, acuerdos a nivel de pareja, a nivel familiar, organizacional, comunitario, vecinal, local, regional y nacional.

• Buscan establecer igualdad de oportunidades entre mujeres y varones y entre diferentes grupos de mujeres. Este punto de partida nos señala el perfil político y, por ello, estratégico, de la reducción o eliminación de estas brechas. Así, se da lugar a diversas reformas legislativas y a la formulación de normas (organizacionales, comunitarias, locales, regionales y nacionales) que garanticen esas oportunidades.

Ejemplo de brechas de género identificadas por mujeres Yaneshas organizadas y el equipo técnico de DESCO en Villa Rica (selva central peruana):

- Las mujeres tienen un menor acceso a los beneficios de la producción cafetalera.
- Las mujeres tienen menor participación que los varones en la organización cafetalera.
- Los varones asumen en menor medida que las mujeres el cuidado y la manutención de los hijos.
- Coerción de varones hacia sus parejas y violencia física.

TALLERES DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD NATIVA SAN JUAN DE UNGURAHUAL, CUENCA DEL NANAY – LORETO, PERÚ



HERRAMIENTA N° 08: MATRIZ DE ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA

PREGUNTAS DE PARTIDA

I. ¿Cuáles son las consideraciones o brechas de género que viven los/as destinatarios/as y actores involucrados/as en nuestros proyectos productivos?

II. ¿Cómo colocamos estas brechas en los componentes de nuestros proyectos productivos?

RECURSOS	CONDICIÓN DE VIDA (Necesidades prácticas)	POSICIÓN SOCIAL (Necesidades estratégicas)
SEGÚN COMPONENTES DEL PROYECTO		
Por ejemplo, Infraestructura productiva		
SEGÚN ACTORES INVOLUCRADOS		
Por ejemplo, productoras		

A manera de ejemplo:

BRECHAS DE GÉNERO	CONDICIÓN DE VIDA (Necesidades prácticas)	POSICIÓN SOCIAL (Necesidades estratégicas)
SEGÚN COMPONENTES DEL PROYECTO		
Por ejemplo, Infraestructura productiva	-Discriminación y menores oportunidades de las mujeres para capacitaciones en acondicionamiento predial de sus chacras.	-Exclusión de las mujeres de la Asociación de Productores de la Micro Cuenca, donde se toman decisiones acerca del manejo del suelo y agua.
Producción	-Discriminación de mujeres con menor nivel de escolaridad limita su manejo de tecnologías de productividad sostenible.	-Limitado liderazgo productivo – organizacional de las mujeres en comparación con los varones.
Comercialización	-Menores oportunidades para los varones en los espacios feriales promovidos por los gobiernos locales.	-Restricciones culturales y de seguridad personal en el desplazamiento de las mujeres hacia mayores mercados.
SEGÚN ACTORES INVOLUCRADOS		
Por ejemplo, productoras	-Invierten más tiempo que los varones en acarreo del agua.	-No tienen control ni toma de decisiones en la producción de la chacra. -Asumen el trabajo productivo, reproductivo y comunitario.
Productores	-Utilizan la mayor parte de su tiempo en la producción agrícola.	-Controlan los recursos monetarios de la familia y son los que deciden sobre la asignación de estos recursos. -Su participación en el trabajo doméstico es mínima.
Asociación de Productores de la Micro Cuenca	-Las mujeres no siempre están invitadas a participar en las oportunidades de capacitación o asistencia técnica ofrecida a las juntas.	-Las mujeres tienen menor presencia y poder de decisión que los varones dentro de la Asociación.

3.3 HERRAMIENTA N° 9: MATRIZ LÓGICA PARA ABORDAR BRECHAS DE GÉNERO EN PROYECTOS PRODUCTIVOS

•Objetivo

Establecer la lógica del abordaje hacia la igualdad de género desde la propuesta del proyecto productivo previendo el proceso de cambio para la eliminación de las brechas de género.

•Justificación

La Declaración del Milenio reconoce la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer como uno de sus objetivos y también como parte de los derechos fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En este marco, es necesario reflexionar acerca de la situación de las relaciones de género en nuestras comunidades rurales, y analizar cómo las brechas de género interfieren en el ejercicio de derechos de las mujeres. Este conocimiento facilita el planeamiento de acciones más efectivas para emprender una trayectoria orientada a cumplir con las metas de desarrollo con las cuales están comprometidas las organizaciones de este ámbito.

El propósito de la Herramienta N° 9 es presentar algunos indicadores para la medición y análisis de las brechas de género en las actividades productivas, reproductivas y comunitarias de mujeres y varones en las comunidades rurales andinas y amazónicas. La información utilizada se ha recogido de las mismas instituciones (ONGs) con las que se ha trabajado el proyecto. Esta propuesta solo busca sugerir indicadores que sean susceptibles de ser calculados con la información que actualmente tienen a su disposición las instituciones que trabajan en desarrollo rural.

En el proceso de planificación de los proyectos productivos, es fundamental la matriz lógica de la propuesta de intervención, y se requiere sumo cuidado para establecer los cambios o resultados esperados. En esta matriz se manifiestan los diversos enfoques de desarrollo que asume la intervención: interculturalidad, sostenibilidad, género, derechos humanos, etc.

HERRAMIENTA N° 9 MATRIZ LÓGICA PARA ABORDAR BRECHAS DE GÉNERO EN PROYECTOS PRODUCTIVOS

PROGRAMAS				
PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	BRECHA DE GÉNERO	INDICADOR	LINEAMIENTO DE POLÍTICA
PROYECTOS PRODUCTIVOS				
PROYECTO	OBJETIVO DEL PROYECTO	BRECHA DE GÉNERO	INDICADOR	ACCIONES

COMPONENTES DE PROYECTOS PRODUCTIVOS				
COMPONENTE	OBJETIVO DEL COMPONENTE	BRECHA DE GÉNERO	INDICADOR	ACCIONES

En los siguientes cuadros veremos ejemplos de aplicación de la Matriz lógica realizados con los equipos técnicos de la ONG PROGRESO y la ONG CUENCAS.

1° Ejemplo: matriz elaborada por el equipo técnico de la ONG PROGRESO en la Región Piura, Perú

PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	BRECHA DE GÉNERO	INDICADOR	LINEAMIENTO DE POLÍTICA
Agrobiodiversidad	Incrementar de forma sustentable la productividad de las parcelas conducidas por los/as productores/as	Menor acceso de las mujeres a las tecnologías que generan productividad sostenible y sustentable.	Porcentaje de mujeres que hacen uso de algunas tecnologías promovidas en las parcelas: % de mujeres y varones aplican producción de Abono Orgánico. % de mujeres y 75% de varones aplican prácticas de conservación de suelos. 90% de mujeres y varones aplican manejo integral de plagas. 75% de mujeres y varones aplican manejo orgánico de semillas.	Acciones afirmativas para el acceso de las mujeres a la tecnología productiva sostenible y sustentable.

2° ejemplo: matriz elaborada por el equipo técnico de la ONG CUENCAS, Región Cajamarca - Perú

COMPONENTE	OBJETIVO DEL COMPONENTE	BRECHA DE GÉNERO	INDICADOR	ACCIONES	INDICADORES DE PRODUCTOS
Infraestructura productiva.	Promover el uso sostenible de los recursos naturales agrícolas en los predios de productoras y productores.	Exclusión de mujeres en la toma de decisiones sobre el acondicionamiento predial.	Porcentaje de incremento de participación de mujeres en la toma de decisiones para acondicionamiento predial.	Elaboración del diseño predial con productoras y productores.	100% de productoras y productores diseñan su mapa parlante y 50% lo implementan.
				Identificación y valoración de saberes de varones y mujeres.	1 documento de saberes identificados y valorados.
				Acondicionamiento predial basado en criterios técnicos e intereses de productoras/es.	3 tecnologías nuevas incorporadas en el acondicionamiento predial.
				Prácticas de conservación de suelos con participación de mujeres y varones.	20% de incremento de participación de mujeres en prácticas.
				Diseño y construcción de sistemas de riego con participación de mujeres y varones.	5 diseños de sistemas de riego contruidos por mujeres y varones.
				Operación y mantenimiento de sistemas de riego por mujeres y varones.	30% de mujeres y 70% de varones participan en mantenimiento.

INDICADORES DE GÉNERO¹⁹

•Propósito de un indicador

- Describir y explicar cambios.
- Guiar la definición de prioridades.
- Proveer insumos al proceso de toma de decisiones.
- Evaluar el desempeño de resultados.

•Tipos de indicadores

a) Según nivel de resultado

Indicadores de Impacto, Efecto y Proceso.

Indicadores de Impacto

Los indicadores de género referidos al impacto miden los cambios en la posición de mujeres y varones en la familia, la institución, la organización y la comunidad (supone abordaje de brechas basadas en necesidades estratégicas).

Ejemplos:

- Número de mujeres participantes en agricultura orgánica reconocidas en sus saberes que han logrado un mayor liderazgo.
- Porcentaje de organizaciones de productores/as que aplican agendas de género.

Indicadores de Efecto

Mide y verifica resultados intermedios que surgen de las estrategias y servicios de la institución o del proyecto. Esto supone:

- 1.Desarrollo de capacidades de mujeres y varones.
- 2.Equidad en el acceso a recursos y servicios.

Ejemplos:

- Porcentaje de agricultores mujeres y varones que acceden a nuevos mercados.
- Número de productores/as capacitados que mejoran su capacidad productiva en base a nuevas tecnologías.

b) Según tipo de información

Indicadores cuantitativos, cualitativos y mixtos.

Indicador cualitativo

- Mide cambios en percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos.
- Mide cambios en relaciones de poder y desigualdad.

¹⁹ Se utilizó como fuente bibliográfica el material de FIDA sobre Indicadores de género (colgado en la web).

Ejemplo:

Grado de capacidad de las mujeres para exigir en los establecimientos de salud el parto vertical, teniendo como motivación la valoración de su cuerpo.

Indicador mixto

Contiene:

- Unidad de medida
- Unidad de verificación (cualidad)

Ejemplo:

Número (medida) de mujeres según grado (cualidad) de participación en la toma de decisiones en la gestión de la junta de regantes.

c) Indicadores a escala

Los Indicadores a escala permiten conocer cuántas personas y organizaciones se encuentran en cada paso de la escala.

Ejemplo:

Número de mujeres según nivel de toma de decisiones en la gestión de la Asociación, en términos de participación en:

- (i)La toma de decisiones en el Plan operativo.
- (ii)La toma de decisiones gerenciales.
- (iii)La toma de decisiones estratégicas.

• Los beneficiarios/as en los indicadores

Los indicadores basados en género facilitan la comprensión de quién o quiénes se han beneficiado con el proyecto.

Ejemplo:

El impacto en el abastecimiento de agua es diferente en miembros de la familia:

- Da oportunidad a más niñas para que asistan a la escuela (aumento de matrícula escolar y retención académica de niñas).
- Deja más tiempo a las mujeres para realizar actividades de generación de ingresos.

• Indicadores de género muestran cambios en brechas de género

Los Indicadores muestran el impacto y la eficacia dirigidos a satisfacer las necesidades prácticas o estratégicas de hombres o mujeres.

Ejemplo:

- Adquisición de destrezas nuevas y no tradicionales (gestión del riego).
- Oportunidades o servicios en el contexto del rol productivo (comercialización), reproductivo (redistribución de TD) y comunitario (liderazgo en junta de regantes).

CÓMO EMPEZAR A IDENTIFICAR LOS INDICADORES DE GÉNERO

A continuación, como ejemplo, se pueden apreciar dos casos:

IDENTIFICACIÓN	CASO 1	CASO 2
Dimensión de género (la referencia es el análisis de brechas)	Oportunidades en la participación económica productiva.	Distribución del trabajo doméstico.
Variable (la referencia es el tema de intervención)	Tecnología de riego.	Uso del tiempo en la familia.
Indicador	Incremento del número de mujeres -respecto de los varones- en la administración de sistemas de riego.	Porcentaje de varones que realizan trabajo doméstico por tiempo invertido por día (horas).

3.1 HERRAMIENTA N° 10: LISTA DE CHEQUEO PARA VERIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO EN LA MATRIZ LÓGICA DEL PROYECTO

•Objetivo

Facilita la evaluación de la coherencia del análisis de género, el logro de reducción de brechas y la ampliación de oportunidades para productoras y productores en el proceso de formulación del proyecto productivo.

•Justificación

Esta Herramienta es útil porque abrevia el proceso de revisión de proyectos que generalmente pasa no solo por el área o responsable de planeamiento, sino también por la directiva institucional. Las preguntas pueden ajustarse al nivel de intervención del proyecto; sin embargo, hay elementos centrales que no pueden dejar de tenerse en cuenta: la participación del grupo meta en el diagnóstico de género, la identificación de brechas de género, la comprensión cultural de las relaciones de género y el análisis de sensibilidad de género de actores involucrados.

Es recomendable manejar esta Herramienta al inicio y al final del proceso de planeamiento del proyecto productivo.

HERRAMIENTA N° 10
LISTA DE CHEQUEO PARA VERIFICAR LA PERTINENCIA
DE GÉNERO EN LA MATRIZ LÓGICA DEL PROYECTO

ESTRUCTURA DEL PROYECTO	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES
<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se atienden a este nivel las brechas u obstáculos de género para superarlas a nivel macro, meso o de base? • ¿Responden a las necesidades y prioridades de hombres y mujeres involucrados en la propuesta? • Examen de la coherencia con las políticas específicas de género del gobierno central, regional y local de las organizaciones relevantes. 	<p>(Indicadores cuantitativos y cualitativos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifican claramente indicadores estratégicos de género? • ¿Se identifican claramente indicadores para mostrar el cambio y su (s) impactos (s)?
<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Especifican los objetivos a quién va dirigido y quién se espera que se beneficie del proyecto, considerando a varones y mujeres? • ¿Han participado las mujeres en la selección de las necesidades a atenderse? • ¿A qué necesidades prácticas y derechos de varones y mujeres responde la propuesta? 	<p>(Indicadores cuantitativos, cualitativos, a escala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los cambios para varones y mujeres?, ¿cuántos son? • ¿Quién se beneficiará en términos de cambio de roles, acceso y control sobre recursos ganados? • ¿Hasta qué punto afectarán las mejoras y cambios la relación entre los géneros?
<p>Resultados o productos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Están especificados por género? • ¿Son coherentes con las necesidades y prioridades de los grupos seleccionados? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de enfoques y tecnologías adecuadas. • Medidas políticas de soporte adecuadas. • Creación de capacidades institucionales y de administración. • ¿Quiénes y cuántos, por género, edad, etnia, se han beneficiado con cada uno de los resultados? • ¿En qué medida han participado hombres y mujeres para obtener los resultados?
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han diferenciado las actividades en el ámbito de necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres? • ¿Existen actividades previstas para la formación y análisis de género? • ¿Se considera la sensibilización de género de los actores involucrados? • ¿Se han tenido en cuenta las necesidades y limitaciones de género en la planificación del tiempo? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Resultan adecuados los insumos (inputs) aportados para la participación de hombres y mujeres? • ¿En qué medida tienen los varones y mujeres acceso diferenciado a los bienes y servicios entregados por el proyecto? • ¿Se ha considerado un capítulo de imprevistos para eventualidades sociales y de género? • ¿Qué recursos y montos se han asignado para la ejecución de acciones en el ámbito de necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres? • ¿Son los presupuestos flexibles y revisables?

FUENTES (para verificación de indicadores)	SUPUESTOS, RIESGOS Y CONDICIONES
<p>Objetivos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con datos de fuente secundaria? • ¿Qué fuentes alternativas de datos se pueden utilizar para examinar la coherencia de la intervención? 	<p>Objetivos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Permite el marco político, el clima legislativo e institucional, la participación de hombres y mujeres para alcanzar los objetivos? • ¿Existe un clima de sensibilización en medios de opinión favorable para la intervención? • ¿Es el clima político favorable para un enfoque participativo y de concertación?
<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha llevado a cabo de manera oportuna un análisis de género que haya servido de base para establecer la medición? • ¿Existe una estrategia para favorecer el recojo de información participativo? ¿Se toman en cuenta las opiniones de los participantes para medir el impacto en las evaluaciones intermedias o finales? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Los objetivos se ven suficientemente soportados por políticas como la LIO, Cumplimiento de ODM, entre otros? • ¿Existen otras intervenciones nacionales o regionales que puedan complementar o, por el contrario, poner en riesgo las mejoras previstas? • ¿Se han establecido vínculos o se establecerán vínculos con dichas intervenciones?
<p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se incluyen en las bases de datos los reportes e informes técnicos, de seguimiento, monitoreo y evaluación, datos cualitativos y cuantitativos específicos según género para cada segmento comprometido? • ¿Las herramientas de trabajo cotidiano de la institución ejecutora incluyen datos pertinentes a los resultados de género esperados (por ejemplo, indicadores de empoderamiento en las mujeres, toma de decisiones, capacidad de negociación, etc.)? 	<p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Los estereotipos, mandatos y costumbres en el contexto del grupo destinatario son una amenaza para los resultados de género esperados por el proyecto? • ¿Existen suficientes mecanismos para enfrentar dicha amenaza (por ejemplo, motivación, aptitudes, capacidad de dirigentes del grupo contraparte y organizaciones sociales asociadas para estimular las actividades sensibles para los cambios de brechas de género)?
<p>Medios aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante las visitas de seguimiento, las reuniones del equipo de trabajo, las autoevaluaciones y las evaluaciones periódicas, ¿se consulta de manera diferenciada a varones y mujeres para saber si los medios utilizados resultan adecuados? 	<p>Medios aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es el plan de participación por géneros razonable en términos de obstáculos locales (estacionales, culturales, financieros o de otro tipo)? ¿Afectará esto la posibilidad de participar de las mujeres? ¿Son adecuados los servicios de expertos en género para la intervención? ¿Se logra que intervengan a tiempo? • ¿Se puede contar con personal interesado que pueda ser sensibilizado y capacitado para la intervención durante el periodo de organización de la intervención?

Existen también otras herramientas de evaluación ex - ante del proyecto para verificar su eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad.

HERRAMIENTA Nº 10 - A CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA FORMULACIÓN DE UN PROYECTO PRODUCTIVO

•Eficiencia/eficacia

- ¿Aumentaría la eficiencia del proyecto con una participación activa de hombres y mujeres?
- ¿Sería eficaz el proyecto, es decir, lograría sus objetivos si no se diera dicha participación activa?
- ¿Qué mecanismos institucionales pueden limitar o ampliar la eficiencia/eficacia de los componentes de un proyecto con enfoque de género?

•Equidad

- ¿Promueve el proyecto oportunidades iguales de acceso, participación igualitaria en las decisiones y/o niveles comparables de control para las mujeres y los hombres del grupo meta?
- ¿En qué medida el proyecto reduce o mantiene las brechas que existen entre hombres y mujeres (o entre diferentes grupos de mujeres)?

ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS	ACCESO Y CONTROL DE BENEFICIOS
<ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres? • ¿Sobre qué recursos tienen control? • ¿Qué implicaciones tiene el acceso y control para el proyecto? • ¿Cómo contribuye o puede contribuir un proyecto para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué beneficios reciben mujeres y hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos? • ¿Sobre qué beneficios tienen control? • ¿Cuáles son las implicaciones para el proyecto? • ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

•Sostenibilidad

- ¿Ganan sostenibilidad los proyectos cuando mujeres y varones tienen voz y voto en lo que se hace y en la forma cómo se hace?
- ¿Qué sucede si mujeres o varones no pueden participar en el proyecto, o si no pueden mantener los sistemas de continuidad del proyecto?

ABORDANDO GÉNERO CON GRUPOS META

HERRAMIENTA N° 11²⁰ LOS MANDATOS O QAMACHI EN LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES DE GÉNERO



Fuente: Plan de Mejora de Asociación ABA, Ayacucho - Perú

²⁰ Herramienta trabajada en los Talleres iniciales para el desarrollo de capacidades de los equipos técnicos. Esta sistematización de la herramienta fue realizada con Marita Pareja, del equipo técnico de ANPE PERU.

•Generando información

1º PARTE: AUTODIAGNÓSTICO INDIVIDUAL Y GRUPAL

A nivel individual

Las/os participantes deben identificar los Mandatos y órdenes que recibieron en la infancia y adolescencia; mandatos que les tocaba cumplir como mujeres o varones.

Preguntamos:

- ¿Qué nos han repetido siempre respecto de ser mujer o varón?
- ¿Qué cosas debo hacer como mujer o varón?
- ¿Qué está prohibido hacer como mujer o varón?
- (Entregar 3 tarjetas de cartulina y un plumón por persona)

Luego, cada participante anota sus Mandatos en las 3 cartulinas que recibieron.

A nivel grupal

- Se dividen en grupos de hombres por un lado y de mujeres por otro.
- Cada grupo comparte entre sus miembros lo anotado en las tarjetas respecto de los Mandatos recibidos en la casa, la escuela, la chacra, la comunidad, etc.
- Al final, se seleccionan solo 6 Mandatos por grupo, utilizando como criterio cuáles fueron aquellos que marcaron en mayor medida sus identidades femeninas o masculinas.

En la plenaria

- Representantes de los grupos presentan sus Mandatos y sustentan las razones de la selección.
- Se abre la discusión e intercambio entre todas y todos los participantes.
- Se presenta la pregunta: ¿Qué nos sucede si trasgredimos esos mandatos?

2º PARTE: REFLEXIÓN TEÓRICA

“CÓMO DEVENIMOS EN MASCULINO Y FEMENINO” (CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES DE GÉNERO)

- Los Mandatos o *Qamachi* (quechua) son órdenes, recomendaciones, prohibiciones que, de manera más o menos sutil, la sociedad impone por el simple hecho de ser mujer o varón. Se dan de manera diferenciada a lo largo de la vida y tienen como consecuencia la creación de estereotipos y prejuicios, así como la adopción de determinados comportamientos.
- Los Mandatos pueden cambiar según las culturas y los niveles intergeneracionales.
- Los Mandatos contribuyen a la continuidad de la reproducción de roles sociales para mujeres y hombres.
- Es necesario reflexionar acerca de cómo nos construimos una identidad, y también sobre las condiciones concretas de existencia que modelan nuestro ser mujer o ser varón.
- Existe cierta correspondencia entre subjetividad y orden histórico - social, la cual se expresa a través de las organizaciones, instituciones, grupos y sistemas de representación.
- La socialización de género ha construido mandatos sociales muy distintos para mujeres y varones a lo largo de la historia.
- Esta diferencia en los mandatos de género ha colocado a la mujer en una situación de subordinación. Es desde ahí que planteamos “diferencias sí, pero discriminación no”.

3º PARTE: CONSTRUCCIÓN DE PROPUESTAS

- ¿Cómo hacer para que las diferencias no se transformen en desigualdad?
- ¿Cómo hacer para que las diferencias que existen, de las cuales podríamos aprender y nutrirnos, no se transformen en discriminación?

A modo de ejemplo, veamos los Mandatos identificados por el equipo técnico de Arariwa (2010).

MANDATOS IDENTIFICADOS EN GRUPO TÉCNICO ARARIWA – CUZCO (Transcripción de las tarjetas elaboradas por participantes)

VARONES	MUJERES
<p>“La conducta masculina... lo permitido”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfrentar la vida como varón. - Soportar la carga. - Sobreponerse. - Practicar deportes “para hombres”, como el fútbol. - El sermón del padre debe ser más fuerte que el de la madre. - El varón es el responsable del sustento de la familia. - El varón nunca debe llorar... - “No quiero que seas igual que tu padre”. - Nunca pierdas tu tiempo. - Los varones siempre deben ser fuertes. - Ser educado y respetuoso. <p>El trabajo reproductivo... trabajo de mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los varones no deben entrar a la cocina. - Ser el hombre de la casa. - El varón es la cabeza y tiene la responsabilidad del hogar y sociedad. 	<p>“La conducta femenina... lo permitido”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tienes que ser delicada, es lo que te toca porque eres mujer. - Eres mujer y no puedes hacer cosas de hombres. - Junta las piernas y siéntate como mujercita. - Tú eres mujer, no debes ir sola a las fiestas. - Las mujeres no dicen palabrotas. - Tienes que llegar virgen al matrimonio. - Tienes que volver temprano a casa porque las mujeres no caminan en la calle como los varones. <p>Asignación del trabajo reproductivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tú eres mujer, tienes que cuidar a tus hermanos menores. - La mujer siempre tiene que cocinar y ver las cosas de la casa, si no ¿quién? - Tienes que arreglar la casa, para eso eres mujer. - Tú escogiste ser madre, tienes que aguantar y sacrificar... . - Las mujeres trabajamos y generamos ingresos.

HERRAMIENTA N° 12

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DESDE LOS ROLES DE GÉNERO: RELOJ DE 24 HORAS

•Objetivos

- Evidenciar las actividades diarias que realizan hombres y mujeres, diferenciadas desde los roles establecidos por la división del trabajo por género, en los espacios asignados social y culturalmente.

- Identificar y visualizar las actividades que varones y mujeres realizan durante un día normal.

•Generando información

Al iniciar la aplicación de esta Herramienta es importante tomar en cuenta dos aspectos:

- Es recomendable elaborar primero el Calendario agrícola para identificar las diferencias de actividades de una época a otra.

- En caso de grandes variaciones estacionales de trabajo, se debe escoger la estación más relevante para el trabajo productivo.

Se pide a grupos separados de varones y mujeres que describan sus principales actividades. Cada grupo presenta el Reloj construido y se reflexiona y debate en plenaria acerca de la distribución de las cargas horarias, la división sexual del trabajo al interior de las familias y los tipos de actividades que realizan hombres y mujeres.

Para facilitar el análisis, las actividades identificadas se agruparán en función a los tipos de roles previamente identificados: reproductivo, productivo, comunitario y de descanso, que también será tomado en cuenta. La información contenida en los Relojes será analizada y se compararán los Relojes masculino y femenino, aplicados en distintos periodos para identificar los cambios producidos en las tareas y carga horaria de cada tipo de rol como resultado del proyecto.

Tiempo: Aproximadamente 1 hora.

Participantes: Productoras/es (grupos de entre 8 a 12 personas).

1° IDENTIFICACIÓN INDIVIDUAL

- Cada persona recibe una hoja con un reloj dibujado en el centro. El/la facilitador/a pide a cada persona que identifique, en orden cronológico, todas las actividades que realizan durante un día de la semana (incluidas las actividades productivas), indicando con precisión la hora de inicio y final de cada una.

2° IDENTIFICACIÓN GRUPAL

- Cuando todos tienen su reloj individual se forman grupos de trabajo diferenciados por género (grupo de varones y grupo de mujeres).

- Cada grupo recibe un papelote con un reloj dibujado en el centro.

- El/la facilitador/a pide a cada grupo que identifique en orden secuencial todas las actividades que realizan sus miembros durante un día de la semana, es decir, un día típico. Las/os participantes deben consensuar las actividades y horas antes de colocarlas en el reloj.

3° REFLEXIÓN COLECTIVA (MUJERES Y VARONES)

- Cada grupo presenta su Reloj y se realiza un primer debate en plenaria que permite reflexionar sobre la distribución de las cargas horarias, la división sexual del trabajo al interior de las familias y los tipos de actividades que realizan hombres y mujeres.

- Con esta información, el/la facilitador/a clasifica las actividades por tipo de rol: reproductivo, productivo y comu-

nitario, identificando el tiempo demandado para cada uno.

- Las actividades productivas incluyen, como se ha visto ya al principio de esta Guía: infraestructura productiva (acondicionamiento predial, sistema de riego, etc.), producción, procesamiento, almacenaje y comercialización, manejo de huerto y crianza de animales menores.

- Las actividades reproductivas incluyen tareas como cargado de agua y de leña, encendido de fogón, preparación de alimentos, mantenimiento de la casa, cuidado y aseo de los niños/as, lactancia, apoyo a niños/as en tareas escolares, asistencia de enfermos y ancianos, llevar niños/as al puesto de salud, entre otras.

- Las actividades comunitarias incluyen: actividades religiosas, trabajo en redes, participación en organizaciones, trabajo comunal, entre otras.

Al final, y a manera de síntesis, el/la facilitador/a dibuja, para cada grupo, un círculo que permite visualizar la carga horaria asignada a cada rol por hombres y mujeres, y se promueve una reflexión final identificando problemas y retos.

RESULTADOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN

- Dos relojes, elaborados desde la percepción de hombres y mujeres, que contengan información referida a las actividades y el tiempo invertido para su realización durante un día de semana.

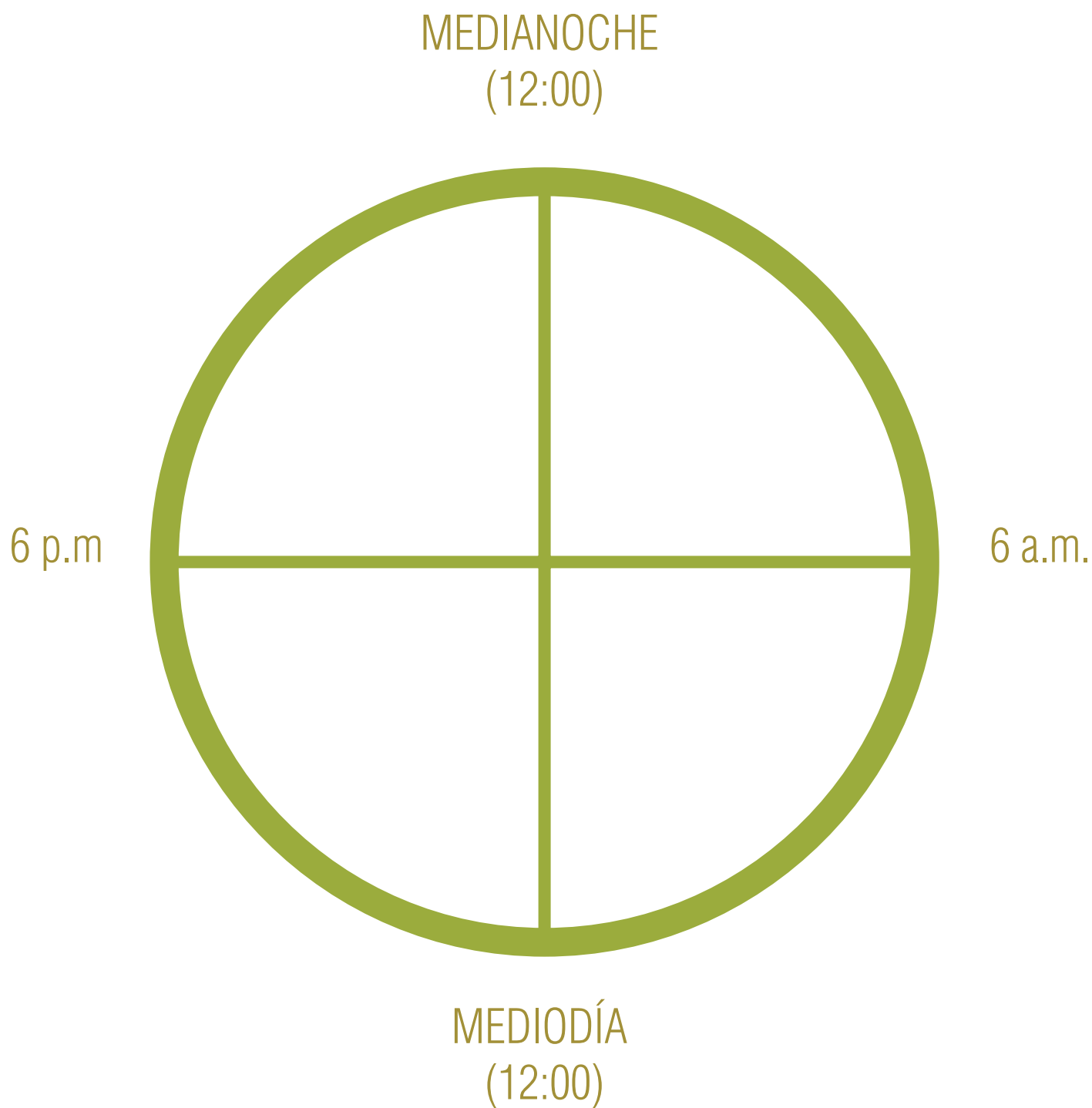
- La identificación gráfica de la carga horaria asignada por varones y mujeres a cada rol: reproductivo, productivo y comunitario (en lo productivo es importante considerar el tiempo promedio invertido por tipo de actividad (animales menores, huerto, cultivos, procesamiento, comercialización, etc)).

- Perfil de actividades diarias en la unidad productiva-familiar rural para hombres y mujeres.

APLICANDO EL RELOJ DE 24 HORAS CON PRODUCTORAS Y PRODUCTORES CAFETALEROS DEL DISTRITO VILLA RICA – PASCO



Fuente: ONG DESCO, 2010, Región Pasco - Perú



Nombre / grupo:

Fecha :

BIBLIOGRAFÍA

- Calfio, Margarita y Velasco Luisa (2005). Mujeres indígenas en América Latina: ¿brechas de género o de etnia? CEPAL, UNFPA y FONDO INDÍGENA, Seminario Pueblos indígenas y afrodescendientes de AL y el Caribe, Chile, 2005.
- Facio, Alda (2007). ¿Equidad o Igualdad? UNIFEM - CLADEM, Lima.
- Laub, Regina y Sisto, Ilaria. Género y la gestión de la biodiversidad. ESW - FAO, Roma.
- MOSEER, Caroline (1993). Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. Routledge, London.
- PNUD (2006). Guía de Recursos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del agua, Gender and Water Alliance, GWA.
- COPEME (2007). Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME. Lima
- MURGUIALDAY, C. (1999). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior de la Dirección de Cooperación al Desarrollo. Bilbao.
- Comisión Europea (2004). Guía para la integración de la igualdad de género en la Cooperación al Desarrollo de la Comisión Europea. Bruselas.
- PNUD (2008). Guía Recursos de género para el cambio climático. México.
- FAO (2001). Guía Sectorial Riego / Programa de Análisis socio económico y de género. Roma.
- PREVAL, FIDA y PROGENERO (2004). Indicadores de género: Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe. Lima.
- HIVOS y Unión mundial para la naturaleza (2003). La fuerza de la corriente: Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género. Costa Rica.

