



EL ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS CULTURALES DIVERSOS

Resumen de la experiencia de Manuela Ramos
con proyectos productivos en el ámbito rural
Septiembre 2008 – Noviembre 2010

EL ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS CULTURALES DIVERSOS

© 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 publicación
Victoria Villanueva

Texto
Mariella Sala

Corrección de estilo
Amelia Villanueva

Diseño
Piero Peláez Abanto

Fotografía
Archivo Manuela Ramos
Juan Pablo Murrugarra

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

**Hecho el Depósito Legal en la
Biblioteca Nacional del Perú**
Nº 2011-00819

ÍNDICE

Introducción

- I. Los inicios del proyecto
 - Las contrapartes y las metas
 - El primer encuentro (intercultural) entre las instituciones y Manuela Ramos
 - El Estudio de Línea de Base
- II. Etapa de formación
 - Primera aproximación: el taller de formación en género
- III. Adecuaciones y diversidad de estrategias
 - Los talleres especializados y las técnicas participativas
 - Pasantías y encuentros interculturales
 - Los Planes de Mejora institucionales
 - Del enfoque de género hacia el compromiso político
- IV. A modo de conclusión: Las razones del éxito
- V. Anexos

INTRODUCCIÓN

El presente documento intenta describir de manera sintética la experiencia del proyecto “Fortalecimiento de capacidades de las contrapartes de HIVOS y Welthungerhilfe (WHH) en el Perú para incorporar el enfoque de género en sus proyectos productivos”. Su propósito es aportar a una metodología efectiva para la incorporación del enfoque de género en proyectos productivos y en contextos culturales diversos a propósito del proceso vivido por once organizaciones con diversidad cultural y diferentes niveles de intervención, pero con un eje común: ser proyectos productivos del ámbito rural que requerían de este tipo de enfoque para su mejor desarrollo.

Las organizaciones seleccionadas, por ser contrapartes de HIVOS y WHH, fueron ABA, ANPE, ARARIWA, CUENCAS, DRIS, DESCO, IDMA, CEDIA, CEDISA, PROGRESO y RAAA.

El lapso que se trabajó sostenidamente con estas organizaciones fue de dos años en los que se desarrolló una experiencia enriquecedora de ambas partes. Fue un encuentro de saberes que produjo en cada momento decisiones colectivas de cómo seguir con las metas del proyecto.

Creemos que las lecciones que salen de esta experiencia pueden ser muy útiles para potenciar proyectos -especialmente en el ámbito rural- hacia estrategias más efectivas que contemplen de manera sinérgica los enfoques de género y la interculturalidad en sus propuestas.

Este documento describe en la primera parte, los inicios del proyecto, las características de las organizaciones involucradas, y sus metas y aspiraciones al finalizar la intervención. Al comienzo, se da cuenta de los aspectos más importantes de la primera reunión de presentación del proyecto y los acuerdos a los que allí se llegó, así como las características del Estudio de Línea de Base y sus recomendaciones. En segundo lugar, se hace referencia al Primer Taller de Formación y su importancia para decidir cambios en las estrategias del proyecto. En el tercer acápite nos referimos a las diversas adecuaciones y diversidad de recursos que se decidieron en el camino, una vez que se pudo conocer con mayor profundidad los requerimientos y particularidades culturales de las contrapartes HIVOS y WHH. En este apartado describimos el proceso de las principales estrategias desarrolladas. Por último, a modo de conclusión, hacemos una breve referencia a las potencialidades de esta experiencia como impulsora del mejor desarrollo de los proyectos productivos a partir de la incorporación del enfoque de género.

Esperamos que este documento sea de utilidad para experiencias similares tanto en el Perú como en otros países de la región que cuentan con la misma riqueza y pluralidad de culturas que la nuestra.

Enero 2011

01

LOS INICIOS DEL PROYECTO



I. LOS INICIOS DEL PROYECTO

Desde los primeros años de la década del 90 surgió la preocupación colectiva de diseminar el enfoque de género en los proyectos de desarrollo, más allá de aquellos centrados exclusivamente en las mujeres y no en la relación de la inequidad de los géneros. Se pasaba así de un enfoque de mujer en el desarrollo a un enfoque de género en el desarrollo.

Si bien en el proceso se fue logrando sensibilizar los proyectos gracias al empuje de las agencias de cooperación, no ocurrió lo mismo en el ámbito rural y específicamente en el caso de aquellos productivos. Dado que el enfoque de género no solo implica tener indicadores y ciertos conocimientos sobre las relaciones de género sino un cambio de actitud, los proyectos productivos mucho más pragmáticos que otras intervenciones de carácter más político, se mantuvieron al margen de estos cambios. Dos razones pueden haber determinado la dificultad de avanzar en el enfoque de género con este tipo de proyecto. En primer lugar, la concepción de que existen culturas tradicionales que se mantienen inmóviles en el tiempo y por lo tanto hay que defender aún a pesar de las prácticas discriminatorias contra las mujeres y el desequilibrio de poder en las relaciones de género. En segundo lugar, la supuesta idea que el trabajo de las mujeres forma parte de su determinación biológica por lo que la ética del cuidado, criar, alimentar y realizar todas las tareas que no son valoradas como trabajo serían mandatos de género inamovibles.

Para enfrentar estos desafíos, las organizaciones Welthungerhife de Alemania e Hivos de Holanda, en base a una alianza para impulsar el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, encargaron al Movimiento Manuela Ramos trabajar con 11 de sus contrapartes en la incorporación del enfoque de género en sus instituciones y en sus proyectos productivos.

• Las contrapartes y las metas

Aunque las instituciones estaban ubicadas en diferentes zonas del país y tenían diferentes experiencias de organización y tiempo de funcionamiento, las unía su vinculación con la agricultura sostenible, como lo podemos ver en la lista siguiente:

- ABA: organización ayacuchana, ejecuta sus proyectos en las provincias de Cangallo y Huamanga en la Región Ayacucho.
- ANPE: red de productores ecológicos que actúa en 20 regiones; con prioridad en el fortalecimiento organizacional en el sur andino.
- ARARIWA: programa de seguridad alimentaria, se ubica en las provincias de Acomayo y Canas de la Región Cusco.
- CUENCAS: organización con especial interés en el manejo de recursos hídricos a nivel de cuencas, ejecuta sus proyectos en la provincia de Cajabamba, San Marcos y Cajamarca en la Región Cajamarca.
- DRIS: programa en la zona de amortiguamiento de la Reserva del Manu en la Región Madre de Dios.
- DESCO: Programa Selva, ubicada en las regiones Pasco y Junín.
- IDMA: programa de agricultura ecológica en la microcuenca de Churubamba en la Región Huánuco.
- CEDIA: programa de forestación en la cuenca del Nanay en la Región Loreto.
- CEDISA: programa en la zona baja del río Mayo en la Región San Martín.
- PROGRESO: San Miguel de El Faique y Sapsi / Canchaque y APROMALPI: provincia de Morropón, distrito de Chulucanas, en la Región Piura.
- RAAA: red de ONG en desarrollo rural sostenible en 12 regiones, le han dado prioridad a la Región Junín.

El proyecto tuvo como objetivo general contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres emprendedoras de bajos recursos económicos a través del enfoque de género en proyectos productivos en el Perú. Concretamente el desafío era que las contrapartes de ambas agencias de cooperación consideraran sistemáticamente este modelo en su trabajo de promoción del desarrollo humano y ejecución de proyectos productivos.

Específicamente se esperaba que las organizaciones mejoraran sus competencias para incorporar dicho enfoque en las diferentes etapas del ciclo de proyectos y las políticas institucionales. Para ello se requería la formación de profesionales en la aplicación del enfoque de género en la gestión de sus proyectos.

A través de la formación y capacitación, se esperaba también que las organizaciones mejoraran la formulación y ejecución de sus proyectos desde una perspectiva de equidad de género. Por último, estaba previsto documentar el proceso así como la pertinencia de la incorporación del enfoque de género en los proyectos productivos en contextos rurales, andinos y amazónicos.

Todo ello implicaba una intervención estructurada que consistía en la asesoría técnica para la realización de cambios en las performances institucionales a nivel de los proyectos y de los grupos metas, por lo que era importante formar en cuatro temas claves: a) Género en la cooperación para el desarrollo, b) instrumentos de cooperación sensible al género, c) enfoque de género en los proyectos productivos, y d) género en contextos culturales diversos.

•El primer diálogo (intercultural) entre las instituciones del proyecto y Manuela Ramos

Para la reunión de presentación del proyecto a las contrapartes, se insistió en que cada equipo institucional participante estuviera conformado por un o una integrante de la dirección, un o una del grupo técnico y, de ser posible, un o una representante del grupo meta con el que la institución trabajara. El objetivo era que las personas de estas tres instancias conocieran el proyecto y los planes de trabajo diseñados por Manuela Ramos. Este diseño proponía algunas estrategias que fueron procesándose en el camino. Por esta razón, desde el primer encuentro y la presentación de Manuela Ramos a las contrapartes, se tomaron decisiones ad hoc y de manera participativa.

En esta jornada que también buscaba el establecimiento de compromisos con las contrapartes que iniciaron el proyecto, se expuso la situación de las instituciones y las expectativas de cada una para los tres niveles: institucional, los equipos de trabajo de la institución y los grupos meta (o beneficiarios) para quienes trabajaba la institución. Asimismo, cada organización determinó en qué ámbito geográfico enfocaría su intervención y con cuál población meta trabajararía, tal como se puede ver en el Anexo 1: Cuadro de Expectativas y Prioridad Geográfica de las Organizaciones.

Las 11 organizaciones contrapartes elegidas por HIVOS y WHH tenían características comunes: trabajaban en desarrollo rural (pequeña agricultura, agricultura sostenible, agroecología, gestión del agua, seguridad alimentaria, forestación, entre otros) y con grupos meta constituidos por familias y pequeños agricultores individuales varones y mujeres o miembros de comunidades campesinas, comunidades nativas y asociaciones de pequeños productores en diferentes regiones del país.

Parecía factible, por tanto, hacer talleres generales de formación en enfoque de género y fortalecimiento de las capacidades institucionales para mejorar la intervención en las estrategias. Sin embargo, saltaba a la vista la particularidad de cada una de estas organizaciones. Estas no solo trabajaban sobre diferentes temas -aunque en el mismo campo de los proyectos productivos para el desarrollo rural- sino que pertenecían a contextos culturales diversos y, además, presentaban diferentes niveles de conocimiento y práctica en el enfoque de género.

A nivel metodológico se formuló un solo concepto de género a fin de empezar con una definición compartida para que luego se encarnara en los planes y acciones de cada integrante de las 11 instituciones:

*La palabra “género” se refiere a la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones en lo que concierne al hombre y a la mujer. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad. Históricamente, las distintas culturas elaboran los géneros de distinta forma de manera que las funciones de la mujer, el valor que la sociedad atribuye a esas funciones y la relación con las funciones del hombre pueden variar considerablemente según el tiempo y el lugar*¹.

El objetivo era que los y las participantes analizaran las organizaciones a las que pertenecían. No se utilizó, a propósito, el abordaje más utilizado desde el feminismo: el cuerpo propio y las percepciones. Se advirtió que el proceso que se iniciaba pondría al descubierto el sistema de valores y sobre todo ideologías en los que se sustentaban muchas de las certezas de los integrantes de las organizaciones. Sería, por lo tanto, un proceso lento y difícil considerando que la sola incorporación de las mujeres como trabajadoras o en puestos de dirección no era suficiente para incorporar un enfoque de género en las instituciones. Se les hizo saber que se plantearían interrogantes que posteriormente deberían responderse en los equipos de sus propios centros de trabajo.

En esta primera reunión se plantearon situaciones atribuidas exclusivamente al mundo rural, como la poligamia en comunidades nativas y la defensa al respeto irrestricto por la cultura y la familia como eje central de la sociedad y en general se manifestaron algunas resistencias entre los participantes.

Se puso en tela de juicio la posibilidad de llevar a cabo talleres o pasantías que significaran el desplazamiento de los directivos y del personal técnico durante varios días (se había planteado cinco días por taller) porque las tareas en el campo no podían detenerse ni ser fácilmente reemplazadas por otras personas y, ciertamente, porque no todos consideraban importante abordar el enfoque de género en tanto se suponía que se alejaba de los lineamientos y principios del trabajo agrícola.

¹Documento oficial de la ONU, 1995.

•El Estudio de Línea de Base

Con este clima inicial, la realización del Estudio de la Línea de Base fue observada y produjo también resistencias entre las organizaciones. Hubo que dedicarle tiempo para su planificación adecuándolo a las posibilidades de las contrapartes, dado que no se podía avanzar con paso seguro si no se contaba con un mapa de las organizaciones y sus trabajos. La Línea de Base mostraría las diferencias en el acercamiento a los conceptos y prácticas sobre género que había en cada grupo y daría indicios sobre los aspectos en los cuales incidir en cada una de las organizaciones a lo largo del proceso.

Para cumplir eficientemente con los objetivos, la Línea de Base utilizó dos matrices, una de análisis institucional de género y otra para el nivel de proyectos, lo que demostró las diferencias de niveles con los que se empezaba la intervención en las estrategias respectivas.

Es interesante señalar que algunas organizaciones desarrollaban ya actividades que promovían la inclusión social y de género. Sin embargo, estas intervenciones no estaban registradas ni eran siempre explícitas.

Con el estudio de la Línea de Base se confirmó la situación en la que se encontraban las organizaciones al iniciar el proyecto. Más aún, las recomendaciones que salieron de las conclusiones del estudio, concordaban con lo discutido y analizado en el primer encuentro de las contrapartes. Entre las recomendaciones se pedía que se diferenciaran “espacios de trabajo con cada organización en particular y se les acompañara en procesos clave” y, además, se establecieran acuerdos con cada organización sobre las áreas de interés de cada uno.

Considerando los resultados de la Línea de Base y tomando en cuenta los comentarios y sugerencias que se recibieron en el primer taller de presentación del proyecto, se avanzó hacia un segundo momento en el que se iniciaría la etapa de formación. Fue precisamente en este paso a una segunda etapa que se realizaron ajustes en las actividades planificadas para no perturbar los planes de trabajo propios de cada organización.

02

ETAPA DE FORMACIÓN EN GÉNERO



II. ETAPA DE FORMACIÓN EN GÉNERO

• Primera aproximación: el taller de formación de género

A partir del primer encuentro con contrapartes y los resultados del estudio de la Línea de Base, se diseñó un plan de formación para las organizaciones y se pudo organizar el Primer Taller de Formación en Enfoque de Género. Se convocó así a una primera reunión con la participación de tres representantes por institución, realizada en marzo de 2009 en Pachacamac, Lima. Participaron 33 personas de las 11 instituciones.

Este taller tuvo cuatro objetivos:

1. Ofrecer una visión global del proceso histórico del feminismo y de los acuerdos internacionales en el campo de la salud sexual y reproductiva, de los derechos humanos, de la mujer y de los ODM. A estos avances en los derechos de las mujeres se sumaban los acuerdos ambientalistas de la Conferencia de Río de Janeiro en 1992.

2. Crear un espacio para la autopercepción y reconocimiento de estereotipos en base a dinámicas como los “Mandatos” organizando grupos separados de hombres y mujeres.

3. Iniciar el conocimiento y práctica de las herramientas para la incorporación y medición del enfoque de género en las instituciones y proyectos a partir de sus planes estratégicos.

4. Definir intereses y prioridades así como puntos focales para la realización de un programa de capacitación.

El taller abordó el enfoque de género en los proyectos productivos y en contextos diversos (principalmente andino y amazónico), los conceptos claves y las herramientas de trabajo basadas en este enfoque. Se enfatizó en las relaciones de género y no solo en las mujeres.

Este proceso podría permitir reflexionar sobre los fines de la organización y reforzarla desde una visión de género, interculturalidad y desarrollo sostenible, identificando casos o situaciones comunes en las organizaciones.

Así, se constataron diferentes maneras de verse como organización, y establecer los planes definidos de cada una de ellas para la realización de sus trabajos. Se recogieron comentarios que expresaban fundamentalmente preocupación por la alteración de sus tiempos y sus agendas, y la incomodidad de algunos que pensaban que se pretendía cambiar sus modos de pensar y actuar luego de muchos años de estar transitando por el mundo del desarrollo agrícola sin perturbaciones.

A pesar de lo inédita de la experiencia para las 11 contrapartes como para Manuela Ramos, este primer taller de formación cosechó buenos resultados. Entre ellos:

• Se presentó y validó una Guía (Herramienta 1) que ayudaría a identificar los pasos necesarios para incorporar el enfoque de género en las instituciones contrapartes. De esta Guía se derivaron dos acciones inmediatas: la designación de un grupo de contacto y la de un responsable del seguimiento del Plan de fortalecimiento institucional en género siendo recomendable que por lo menos un/a miembro de este grupo sea parte de la directiva de la institución.

• Se logró motivar a los y las participantes en la necesidad de incorporar el enfoque de género y así catalizar algunos procesos institucionales en el que se estaban incluyendo objetivos de equidad de género en los nuevos planes estratégicos.

• Se utilizaron herramientas muy participativas y motivadoras como la del Reloj de 24 horas, para el conocimiento específico de las actividades que realizan mujeres y varones en un día promedio. La herramienta mostró evidencias de las diferencias en roles, responsabilidades y relaciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, se hizo notar la no evidencia de las actividades simultáneas de las mujeres y la diferenciación de los espacios privado y público donde se realizan dichas actividades. Para los participantes tiene una alta valoración este insumo como punto de partida para formular un diagnóstico participativo con enfoque de género.

• Se estableció que el análisis de las diversas actividades que realizan varones y mujeres es central para la determinación de acciones y estrategias, por tal razón debería realizarse en la primera fase del ciclo del proyecto (diagnóstico), ya que puede afectar al concepto y a la estructura total del mismo.

• En el nivel organizacional, la (Herramienta 2) Revisión de la Misión institucional con tres matrices de análisis (Matriz de actores involucrados, Matriz del entorno y Matriz de tendencias), produce interesantes insumos e información para trabajar no solo la misión, sino también políticas institucionales y políticas de género.

• La diversidad de contrapartes evidenció que las aplicaciones iban a ser singulares según cada caso y que la Guía y herramientas eran elementos orientadores flexibles.

•Hubo una aproximación acerca de la contribución del enfoque de género en la eficacia y eficiencia de los proyectos que gestionan recursos naturales como el agua, porque: (i) promueve el acceso, control y beneficio de recursos naturales más equitativos al interior de las comunidades; (ii) ayuda a enfatizar acciones afirmativas dirigidas a las mujeres; y (iii) permite que no se genere un impacto negativo en parte de la población.

A partir de este taller se decidió, con las contrapartes, una estrategia de trabajo cara a cara, y se partió de las necesidades prácticas y concretas para que en el camino se fueran encontrando las brechas de género así como los vacíos más frecuentes que tenían los equipos. Se entendía que esta era la mejor manera de alcanzar este enfoque a la comprensión y apropiación de los y las integrantes de las 11 instituciones y, en algunos casos, a los grupos meta con los cuales trabajaban. Por este motivo se decidió realizar talleres específicos para cada institución, según sus necesidades e intereses.

El replanteamiento de los talleres de formación resultó ser muy efectivo. Al reemplazarse los tres talleres generales planificados al inicio del proyecto por 11 individuales con los equipos técnicos de cada institución, se podían centrar en el interés, el eje temático y las particularidades de cada grupo. Asimismo, se adecuaría a la experiencia previa de la organización en lo relacionado a la capacitación y aplicación del enfoque de género y se podría tomar en cuenta las particularidades de cada región y los grupos meta de cada proyecto.

Los talleres particularizados no entraron a discutir teóricamente el enfoque de género. Por el contrario, empezaron con los problemas cotidianos que enfrentaban las organizaciones en su dinámica de desarrollar los proyectos productivos a su cargo.

La decisión de cambiar los tres talleres por otros individualizados y preparados ad-hoc para cada institución, significó un intenso proceso de coordinación para llevar a cabo los 11 talleres para igual número de organizaciones. Fue una buena decisión porque además este cambio favorecía el mejor desarrollo de los Planes de Mejora a los que se había comprometido Manuela Ramos al inicio del proyecto.

Las organizaciones, por su parte, manifestaron diversos intereses que incidían en aspectos formales referidos a la institución misma y a sus proyectos insertos en el ámbito rural. Los proyectos incorporaban, además, el análisis de la agrobiodiversidad y la seguridad alimentaria; la producción y comercialización de productos como el café o la hoja de irapay; y asuntos sustanciales como la cultura desde la cosmovisión andina y amazónica y la construcción de identidades, en especial la masculina.

El mérito de esta intervención fue no separar sino hacer dialogar los intereses institucionales y los de los proyectos que ejecutaban, con la necesidad de mejorar las relaciones de género al interior de estos.

A partir de este primer taller de formación, el equipo implementador coordinó con las contrapartes la realización de visitas y reuniones para el reconocimiento de los proyectos y de las organizaciones participantes.

03

ADECUACIONES Y DIVERSIDAD DE ESTRATEGIAS



III. ADECUACIONES Y DIVERSIDAD DE ESTRATEGIAS

El proyecto planteaba una primera fase que tenía como objetivo mejorar las competencias de quienes integraban las organizaciones contrapartes para incorporar el enfoque de género en las diferentes etapas del ciclo de proyectos y programas y políticas institucionales.

La primera dificultad con la que se encontró el equipo implementador de Manuela Ramos fue constatar que las diferencias entre las organizaciones se reproducían también al interior de éstas. Las personas que integraban los equipos de trabajo de cada institución tenían niveles distintos de experiencia, responsabilidad y formación. Había más hombres que mujeres y las edades eran variadas con un importante sector de jóvenes. Ante esta realidad, trabajar con el conjunto de personas que integraban las organizaciones era un reto que había que atender. De la misma manera, si se quería mejorar la situación de los grupos meta o beneficiarios de los proyectos, tendría que trabajarse la relación con ellos.

Se utilizaron, por consiguiente, varias metodologías en diversos ámbitos de intervención para aportar a la incorporación del enfoque de género con diferentes temáticas. Estas se pueden resumir en:

- Ámbito de trabajo agrario: con los temas de seguridad y soberanía alimentaria, en los que se discutieron tópicos de interés relacionados a estos como gobiernos locales, ferias y mercados, semillas, huertos, saberes y hábitos de consumo y agua, entre otros.

- Ámbito geográfico y cultural: diálogo entre las culturas amazónicas y andinas, experiencias en las comunidades nativas de la cuenca del Nanay, en Iquitos, y la comunidad de Quispillacta, en Ayacucho. Pasantías entre integrantes de las diversas organizaciones.

- Vida cotidiana: construcción de identidades, masculinidades, violencia, derechos sexuales y reproductivos, incidencia política.

- Los talleres especializados y la asesoría técnica

Estas preocupaciones se plasmaron en el desarrollo de talleres ad hoc según las necesidades de la institución, tema que trabajaran y que mostraba el nivel en el que se encontraba cada equipo técnico. Esto dio lugar a una serie de talleres que se realizaron en todas las instituciones. (Ver Anexo 2)

Los talleres -cuya característica primordial fue la de ser muy participativos- se convirtieron en la forma privilegiada de intervención del proyecto en su primer año de trabajo. Lo más notable de la metodología empleada y que ha destacado por su eficacia y pertinencia, ha sido el haber partido de los saberes y capacidades previas de los participantes, “el uso de técnicas lúdico-participativas que combinan la acción y la reflexión, y la generación de espacios de encuentro y conversación entre los y las participantes”².

Esta fue una estrategia muy acertada para llegar a conceptos desde la práctica misma de los participantes, que favoreció un mayor entendimiento del significado de enfoque de género y además, logró romper barreras y prejuicios sobre este tema considerado ajeno a las culturas andinas y amazónicas y al tema rural.

Las técnicas lúdico-participativas también facilitaron la reflexión sobre aspectos concretos vinculados a su vida cotidiana, sus proyectos o la realidad de hombres y mujeres de las comunidades con las que trabajan³.

Asimismo, el combinar espacios de formación conjuntos y talleres específicos e individualizados por institución potenció ambos ámbitos en beneficio de las instituciones y sus planes y estrategias de mejora, tanto en sus intervenciones como en el enfoque de género. (Anexo 2)

Desde el primer año del proyecto se realizaron actividades de formación y asesoría con los equipos técnicos de las 11 instituciones contrapartes y en algunos casos se trabajó directamente con los grupos meta. Cada contraparte seleccionó el proyecto o programa con el cual participaría en el programa de formación y sobre el cual se harían las transformaciones en aras de incorporar el enfoque de género. Como veremos más adelante, estas intervenciones locales y específicas se concretaron en Planes de Mejora que las instituciones desarrollaron en el transcurso del proyecto.

Como las ejecutoras (Manuela Ramos) habían advertido desde el inicio del proyecto, fue necesario sumergirse en el mundo rural donde estaban los saberes y quehaceres de las contrapartes con las que se trabajaría.

²Informe final de la evaluación intermedia. Carmen Yon. Documento no publicado, 10.4.2010.

³Op.cit. Informe de evaluación

La agricultura sostenible, la agroecología, la gestión del agua, la seguridad y soberanía alimentaria fueron temas que tuvieron que trabajarse con ellos y, desde ahí, tocar las relaciones de género. Esto constituyó también un importante aprendizaje para ellas.

Más importante aún, se aprendió a escuchar e interactuar con los grupos meta constituidos por familias y pequeños agricultores varones y mujeres o miembros de comunidades campesinas, comunidades nativas y asociaciones de pequeños productores en diferentes regiones del país⁴.

El fortalecimiento del enfoque de género en estas organizaciones fue entonces posible desde las experiencias y aprendizajes compartidos: los propios y los obtenidos por Manuela Ramos y por las 11 contrapartes. Este interaprendizaje favoreció el proceso así como la apuesta por una actitud de diálogo y enfoque intercultural. Gracias a ello fue posible hacer visibles las diferencias y diversidad de enfoques de lo femenino, masculino y sus roles y funciones.

En cada región se analizaron las actividades realizadas por mujeres y varones, los roles de género y la posición que ocupaba cada quien en la población y en los proyectos. De igual manera, se identificaron oportunidades necesarias para mejorar la posición de las mujeres en sus comunidades y en los proyectos. Dado que en la familia rural andina y amazónica no existe estrictamente la separación entre lo doméstico y la producción de autoconsumo, había que dilucidar cuál era el trabajo compartido y cuál el realizado según el género. Se hizo evidente que las mujeres trabajaban de manera más intensa en esos espacios que los varones, quienes por lo general se enfocaban en la producción para el mercado.

Estos temas fueron motivo de enriquecedoras discusiones con las contrapartes que, analizando su propia práctica y apoyadas por la formación en género, constataron en carne propia lo que implicaba la incorporación de este enfoque para sus vidas y para las vidas de los grupos con los cuales trabajaban.

Los contenidos o las agendas desarrolladas en los talleres específicos se construyeron en el camino sobre la base de las necesidades e intereses manifestados por cada organización. Asimismo, estas actividades sirvieron para poner en práctica las herramientas metodológicas planteadas al inicio del proyecto⁵.

Los talleres específicos tuvieron la ventaja de permitir abordar problemáticas de la propia región lo que ayudó a las organizaciones contrapartes a pensar cómo implementar el enfoque de género en sus contextos específicos. Otra ventaja fue su carácter teórico práctico y en algunos casos la posibilidad de su pronta aplicación y concreción⁶. La metodología surgió de las necesidades expresadas de los talleres conjuntos previos, que combinaban la revisión conceptual con el hacer de cada institución, a través de la aplicación de herramientas.

Se abordaron conceptos clave del enfoque de género como:

- El análisis socioeconómico de género,
- el análisis de brechas,
- el análisis de los actores, del entorno,
- la identificación de indicadores de género,
- se analizaron casos,
- se revisaron marcos lógicos de los proyectos de las instituciones,
- se intercambiaron experiencias,
- se brindó asesoría para la elaboración de los Planes de Mejora.

Se manejaron aspectos muy específicos, pues el esfuerzo particular de este proceso fue articular el enfoque de género con los temas e intereses de cada institución:

- Masculinidad con el equipo técnico de CEDISA.
- Agrobiodiversidad con RAAA, IDMA.
- Gestión y crianza del agua con CUENCAS.
- Café con DESCO.
- Seguridad y soberanía alimentaria con ABA, ARARIWA, DRIS y PROGRESO.
- Liderazgo y organización de mujeres productoras con ANPE y CEDIA.

En resumen, los talleres conjuntos para todas o gran parte de las organizaciones contrapartes así como las visitas de asesoría a cada una de estas para desarrollar procesos de formación individualizados, provocaron una sinergia entre los y las participantes, producto de la retroalimentación de ambas experiencias.

⁴Villanueva, Victoria. El encuentro cercano entre género y ecología. Documento en proceso de elaboración.

⁵Documento de evaluación pág. 12.

⁶Ibid.

•Pasantías y encuentros interculturales

Una estrategia que cabe mencionar por su importancia en el reforzamiento para el logro de los objetivos del proyecto ha sido la de las pasantías. En la práctica se realizaron solo cuatro, pero fueron fundamentales para el interaprendizaje de las contrapartes. Tuvieron dos modalidades. En las dos primeras pasantías participaron varias contrapartes. Una de ellas, desarrollada en junio de 2009, consistió en la visita de trabajadores de las instituciones CUENCAS, IDMA, ANPE, Arariwa y ABA, en Ayacucho, para conocer la experiencia de la Casa del Bienestar en Morochucos, consistente en crianza de cuyes e instalación de un biodigestor. En diciembre del mismo año, los proyectos de DESCO y CEDISA visitaron en Piura la ONG Progreso donde se desarrolló un taller.

En la segunda modalidad de pasantía participaron solo dos instituciones: CEDIA y ABA. La primera en la cuenca de Nanay, Iquitos (FECONARINA), y la segunda en Quispillacta, Ayacucho.

Estas dos pasantías, la primera de CEDIA a ABA y la segunda de ABA a CEDIA, permitió contrastar no solo las formas de intervención de los respectivos proyectos, sino los contextos culturales en los que se desarrolla cada uno y sus especificidades.

Como parte de estas dos pasantías se realizaron sendos talleres locales. El primero, realizado en Ayacucho, fue titulado “Encuentro cultural amazónico-andino” cuyo objetivo fue identificar los límites y posibilidades de los líderes y lideresas de la cuenca del Nanay y de Quispillaqta, para ejercer su ciudadanía desde sus identidades personales y comunitarias en los contextos andino amazónicos. Las comunidades de la cuenca del Nanay pertenecen a las etnias quichua, iquito, cocama y huitoto.

El segundo taller en el marco de la pasantía a Nanay se analizó la organización y el liderazgo con enfoque de género. Estas pasantías propiciaron un diálogo intercultural que ha permitido a todos los miembros del proyecto ampliar sus conocimientos sobre el desarrollo de estrategias productivas en contextos culturales diferentes, contrastar las diferencias y semejanzas culturales, analizar el significado de las relaciones al interior de las comunidades y la equidad de género desde diferentes perspectivas culturales.

Las pasantías propiciaron, propiciaron el conversatorio “Límites y posibilidades para la incorporación del enfoque de género en los contextos amazónico y andino” con la participación de las 11 contrapartes involucradas en el proyecto. Además, han inspirado la publicación: “Posibilidades y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en comunidades andinas y amazónicas”, relacionada con la experiencia del proyecto⁷.

•Los Planes de Mejora

Indudablemente que el proyecto *Fortalecimiento de capacidades de las contrapartes de Hivos y Welthungerhilfe para incorporar el enfoque de género en sus proyectos productivos*, ha significado un despliegue de estrategias y actividades que contienen una gran riqueza de experiencias de mucha diversidad, a fin de mejorar el desarrollo de proyectos productivos en las zonas rurales del Perú. El cambio que ha significado para los participantes y su crecimiento personal es uno de los tantos logros que no son fáciles de captar. Sin embargo, un resultado concreto y visible ha sido la realización de procesos de mejora desde un enfoque de género.

Dado que las 11 organizaciones entraron al proyecto con distintos niveles de acercamiento al enfoque de género, al inicio del segundo año de iniciado se vio la necesidad de reforzar en algunas contrapartes el manejo de herramientas para la incorporación de este enfoque. Ante esta situación, la elaboración y ejecución de los Planes de Mejora fue una intervención clave para concretar en la práctica acciones favorables para la inclusión de género en los proyectos productivos de estas organizaciones. Las organizaciones han adquirido así conocimientos adaptados, herramientas validadas y experiencias de trabajo en algún aspecto de la gestión de estrategias o de la institución.

Así como se reemplazó la actividad planificada de organizar tres talleres generales para todas las contrapartes por los talleres particularizados, parecía coherente modificar también la propuesta de un concurso de presentación para elegir Planes de Mejora por una convocatoria más amplia a todas las contrapartes. Se les propuso, entonces, que presentaran los llamados Planes de Mejora.

El resultado fue la elaboración de diez planes por diez de las 11 instituciones participantes con la asesoría técnica del equipo de Manuela Ramos. Ahí se propusieron acciones para la incorporación del enfoque de género en la dimensión institucional o en los proyectos productivos.

⁷ Este documento ha sido escrito por la coordinadora del proyecto, Victoria Villanueva, y publicado por Manuela Ramos, enero 2011.

Es importante mencionar brevemente aquí los planes de cada institución pues demuestran la riqueza y variedad de las actividades que realizan las contrapartes, y las aspiraciones que tienen como proyecto. Estas miden el avance de cada una de ellas en su incorporación del enfoque de género.

Todos los planes fueron presentados en agosto de 2010 y cada institución hizo una breve reseña de su situación antes de aplicar el plan para luego exponer sus resultados. De los grupos de instituciones que trabajan en Selva Alta o Selva Baja, se presentaron los planes de CEDISA, DESCY y CEDIA.

CEDISA: mejorar la incorporación del enfoque de género en su proyecto Promoción de la Jatropha Curcas (piñón blanco) en Sistemas Agroforestales en todo el ciclo del proyecto, así como desarrollar las capacidades del equipo técnico en herramientas de análisis de género a través de cursos-talleres.

DESCO: fortalecer las capacidades que permitan al equipo técnico, actores e interlocutores clave en los territorios de su programa Selva Central, desarrollar competencias y actitudes para incorporar el enfoque de género en la gestión de proyectos. Este proceso sería compartido en el ámbito institucional para elaborar una propuesta aplicable en toda la institución.

CEDIA: promover la igualdad de oportunidades para la participación de las mujeres en la gestión comunal, en la cuenca del río Nanay, y también al interior de la Federación de Comunidades Nativas del Río Nanay y Afluentes, FECONARINA. Para ello, era necesario fortalecer su estructura y organización, empoderando a sus miembros en derechos de los pueblos indígenas, defensa del territorio, manejo de los recursos naturales y gobernabilidad, identificando el liderazgo en mujeres que integren las organizaciones.

Las instituciones que trabajan en la Sierra y presentaron sus planes fueron: ABA, ANPE, CUENCAS, DRIS, IDMA, PROGRESO Y RAAA.

ABA: acompañar el proceso comunal en la socialización, recreación y restitución de las sabidurías milenarias desde la Casa ARIPAYLLA, la misma que tiene diversos espacios y funciones. La construcción e implementación de una cocina en esta casa es un medio para demostrar las relaciones de respeto, colaboración y cariño entre mujer-varón desde la afirmación cultural andina. Esta experiencia y aprendizaje sería sistematizada de manera colectiva por el equipo técnico desde la perspectiva de género y generacional. Cabe destacar que el título de este Plan de Mejora fue “El saber ser uno entre la mujer y el varón”, que remite claramente a las tradiciones culturales de la cosmovisión andina.

ANPE: definir los lineamientos y estrategias para la incorporación del enfoque de género en la política institucional y definición de planes regionales, basadas en la cadena corta de valor desde el enfoque de parcela familiar integral, para la implementación del enfoque de género en las bases regionales de ANPE.

CUENCAS: mejorar la producción con la incorporación del enfoque de género en la construcción e implementación de sistemas de riego productivo presurizado en los predios de los distritos de Cajabamba y Condebarba. Promover la participación de mujeres en la definición de objetivos y composición de sistemas productivos, especies, variedades de cultivos y crianzas. Diseñar, implementar y monitorear con enfoque de género permitirá tener nuevos caminos para mejorar la vida de las personas, familias y el desarrollo rural.

DRIS: sistematizar y validar las acciones del proyecto DRIS-ZA-MANU en temas de equidad de género para poder lograr mayores impactos en la zona altoandina de Challabamba (Cusco) y con el componente de seguridad alimentaria. La propuesta consistía en obtener el desarrollo de capacidades del equipo técnico y un diagnóstico de los avances y los pendientes en el tema de enfoque de género en el componente de seguridad alimentaria de dicho proyecto.

IDMA: proporcionar las herramientas metodológicas, su validación y capacitación al equipo técnico y directivo, que permita gestionar y ejecutar programas y proyectos de desarrollo rural sostenible con enfoque de género, contribuyendo a fortalecer la intervención institucional en la población objetivo.

PROGRESO: mejorar el desempeño institucional con participación equitativa de mujeres y varones. Se aplicaría a dos niveles: planificación estratégica institucional y operativa. Basado en el desarrollo de capacidades institucionales, permitiría i) contar con personal técnico y administrativo capacitado, y ii) contar con documentos de gestión institucional actualizados.

RAAA: mejorar el nivel de participación de sus asociados, promoviendo el análisis participativo del avance en la incorporación del enfoque de género. Conocer y compartir los avances de las instituciones socias a nivel nacional, sus aprendizajes, así como sus demandas y expectativas en relación con la incorporación del enfoque de género en sus programas y proyectos de desarrollo, lo que permitirá la construcción de lineamientos y políticas a nivel de la Red.

En el cuadro de abajo vemos cómo fueron formulados los objetivos de los Planes de Mejora en sus inicios:

INSTITUCIÓN	PROPÓSITO DEL PLAN DE MEJORA
ABA	Visibilizar y posicionar las relaciones sagradas y naturales de mujeres y varones que enriquecen la cultura de “Allin Kawsay”.
ANPE	Institucionalizar una política de género en las bases de la ANPE PERÚ.
ARARIWA	Se retiró de esta actividad: su Plan tenía el propósito de mejorar la calidad de la intervención y contribuir a la reducción de brechas de género, posibilitando avances en planes y misión institucional.
CEDIA	Mayor participación de las mujeres en la gestión comunal en la cuenca alta del río Nanay.
CEDISA	Mejorar la calidad de los Proyectos productivos de CEDISA con la efectiva integración del enfoque de género a la gestión del ciclo del proyecto.
CUENCAS	Mejorar la producción incorporando el enfoque de género en la construcción e implementación de sistemas de riego.
DESCO	Contribuir en la implementación del enfoque de género en los proyectos que implementa DESCOS.
DRIS	Incorporar el enfoque de género en proyectos para el mejoramiento de los niveles de nutrición de los productores/as de las comunidades participantes de Challabamba-Cusco.
IDMA	Contar con instrumentos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo rural sostenible.
PROGRESO	Mejorar el desempeño institucional con participación equitativa de varones y mujeres.
RAAA	Organizaciones socias de la RAAA participan en procesos de análisis y reflexión sobre experiencias en desarrollo sostenible para la construcción de políticas de género.

Los cambios reflejados en estos planes, son notorios en casi todas las instituciones y evidencian el compromiso sostenido de sus directivos y de los propios equipos de trabajo. En la presentación de resultados de los Planes de Mejora (realizada en agosto de 2010) se pudo apreciar que para la mayoría de las instituciones, estos representan un proceso que se inicia para dar paso a la maduración de la política institucional de género, la transversalización en todas las áreas de trabajo, la formación permanente de los equipos, el análisis y abordaje de las brechas de género y otras tareas que deberán seguir trabajándose.

Tal como se expresaba en la evaluación de medio término realizado en septiembre-noviembre de 2009: “Consensualmente, los Planes de Mejora son vistos por los y las participantes como una oportunidad realista de hacer algunos cambios a favor de incorporar el enfoque de género, en tanto permite un proceso sistemático y planificado al que se le ha asignado recursos para su operativización y que cuenta con apoyo institucional”⁸.

En términos prácticos, esto significaba empezar a hacer el camino pero, en realidad, los Planes de Mejora tuvieron una importancia mayor, que superó “el realizar algunos cambios”, pues se convirtieron en el elemento clave para el desarrollo de capacidades e instrumentos de gestión en las contrapartes. Estos planes constituyeron la posibilidad que cada institución implementara el enfoque de género institucionalmente.

⁸ Este documento ha sido escrito por la coordinadora del proyecto, Victoria Villanueva, y publicado por Manuela Ramos, enero 2011

Con los Planes de Mejora se pasó del análisis de actividades socioeconómicas que realizan mujeres y varones, y la identificación de las brechas de género que afectan la vida de las mujeres en el campo, hacia planes concretos de intervención con indicadores de cambio e impacto de la calidad de vida. Se concretó, en resumen, el ciclo del diagnóstico, análisis y reflexión sobre la situación institucional y del contexto en el que las instituciones desarrollaban sus proyectos para transitar a las acciones que deberían promoverse para mejorar las condiciones y posición de las mujeres en sus comunidades y en los proyectos.

Para asegurar el éxito de los planes se mantuvieron en cada institución personas de contacto que asumieron la responsabilidad de la ejecución y continuidad del Plan de Mejora. El desarrollo de competencias de los equipos técnicos para la incorporación y el seguimiento del enfoque de género en los proyectos y en la institución favorecieron los procesos de realización de los Planes de Mejora, la adaptación de herramientas y los ajustes en curso. Así, las diversas estrategias como la asesoría técnica individualizada, las visitas programadas, los talleres ad-hoc y la formación en género relacionada a las actividades productivas de cada contraparte, favorecieron la sinergia que dio como resultado un mayor nivel de conocimientos y de análisis de género.

Los Planes de Mejora han hecho visible y patente la diversidad de los contextos temáticos en los que las instituciones involucradas en este proyecto han logrado la incorporación del enfoque de género. Como se ve a continuación, estos son muy diversos:

- La seguridad y soberanía alimentaria que tiene en su base a la familia o al ayllu que realiza pequeña agricultura, donde es central visibilizar, valorar y fortalecer el aporte de las mujeres.
- La 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; siendo así, cada vez más las mujeres -con algunas resistencias de los hombres- quienes van logrando oportunidades para participar y tomar decisiones en los comités de regantes.
- La agroecología y el cuidado de la biodiversidad que son sistemas inclusivos para hombres y mujeres, ofrecen a ambos una gama de oportunidades para el desarrollo sostenible (saberes respecto a suelos, agua, semillas, ciclos naturales, nutrición y otros).
- La producción hacia el mercado: café, cacao, panela, piñón, donde están mujeres y hombres desde la producción hasta la comercialización.
- La 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 de ellas.
- Del enfoque de género en los proyectos al compromiso político

Luego de una trayectoria de casi dos años, el proceso de las contrapartes transitó de la sensibilización para la incorporación del enfoque de género y la identificación de la oportunidad para mejorar la calidad de la intervención hacia el compromiso político con el ejercicio de los derechos de mujeres y varones en igualdad de oportunidades. Es decir, se empezó a pensar y actuar con la finalidad de lograr la justicia de género y mejorar la calidad de vida de las mujeres de las comunidades.

Se partió del reconocimiento de principios como la igualdad y la no discriminación, en el contexto de la comunidad, cuenca, distrito o región para poder afirmar la necesidad de promover la igualdad de derechos, oportunidades y servicios para mujeres y hombres, así como la importancia de su institucionalización. No se pretendía promover la homogeneidad, porque esto iba contra la realidad diversa en opciones. Se trataba más bien de la igualdad de oportunidades para lograr el desarrollo de mujeres y varones.

El compromiso político por la justicia de género ha favorecido el análisis de la importancia que la actividad de las mujeres rurales juega en la producción y reproducción de la familia campesina. Destaca como objetivo lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres para el ejercicio de derechos y responsabilidades. Esto significa trasladar el tema a los espacios del Estado, a sus instancias de gestión (gobiernos locales y regionales) y servicios (sector agricultura, medio ambiente, salud, educación, etc.), donde se deben garantizar y promover esas oportunidades.⁹

⁹Este documento ha sido escrito por la coordinadora del proyecto, Victoria Villanueva, y publicado por Manuela Ramos, enero 2011

04

A MODO DE CONCLUSIÓN: LAS RAZONES DEL ÉXITO



IV. A MODO DE CONCLUSIÓN: LAS RAZONES DEL ÉXITO

Ya se ha mencionado la sinergia entre estrategias así como la oportunidad en los cambios al proyecto, luego que implementadoras y organizaciones contrapartes intercambiaron puntos de vista. Esta actitud de escucha, que es característica del diálogo intercultural, ha sido la clave para los buenos resultados del proyecto concretados en diez planes de incorporación de género.

Por esta razón, uno de los aspectos más destacados del proceso ha sido la versatilidad del equipo implementador y la capacidad de las contrapartes de cambiar mientras se iba avanzando en las actividades. Entre estos cambios están el de optar por los talleres institucionales individualizados, y el de proponer Planes de Mejora para todas las organizaciones participantes del proyecto y no solo para tres, como estaba previsto al inicio.

Teniendo en cuenta la diversidad de organizaciones, actividades y ámbitos desde los cuales se debía enfocar las metodologías, el proyecto se centró en analizar, desagregar y observar varias fases de esos procesos productivos o de comercialización desde diversas miradas para encontrar, en ese camino (el del trabajo productivo en el campo), la inserción del aporte de las mujeres y las brechas de género.

Nada de esto hubiera sido posible sin la preocupación de las implementadoras por buscar la manera más acertada para aplicar el enfoque de género en contextos culturales diversos del Ande y la Amazonía.

La estrategia más importante que hizo posible el fortalecimiento de este enfoque en las contrapartes fue la de abordar el tema desde el quehacer cotidiano; es decir, desde las experiencias, aprendizajes e interaprendizajes de cada organización. Este sistema de trabajo requirió de mucha empatía y actitud de diálogo para lograr desde una mirada intercultural, comprender la diversidad de concepciones de lo femenino y masculino, sus roles y funciones, según el contexto cultural en el que se desarrollaba cada proyecto.

En este sentido, y atendiendo a las premisas de un diálogo intercultural que no solo respeta al otro sino que logra ponerse en su lugar, pudo superarse uno de los primeros obstáculos encontrados: la desconfianza de los y las participantes de algunas instituciones que al inicio consideraron que el análisis de las relaciones de género resultaba ajeno a la realidad andina y también a la amazónica.

Vencer la desconfianza fue el primer paso. Luego vino la parte más dura cuando se trabajó desde los puntos de vista de cada contraparte, las relaciones de género que para ellos representan “una visión armónica de las relaciones de pareja, la que se basa en valores culturales y formas de organización social locales, particularmente en la zona andina”¹⁰.

La visión armónica que ellos postulaban¹¹ se oponía, entonces, a una visión jerárquica occidental de las relaciones entre hombres y mujeres, tema discutido en los talleres y también durante las entrevistas de la evaluación intermedia. Al describirse las actividades de hombres y mujeres por separado, que partían de lo práctico y no de conceptos abstractos, la aparente armonía se revelaba como desequilibrio. Lo mismo ocurrió al tocarse temas álgidos como la violencia contra la mujer, un problema que atraviesa todas las culturas.

Se revelaba desde la vida cotidiana local una situación de injusticia al analizarse hechos concretos como la falta de acceso a la educación, la inexistente valoración del trabajo de las mujeres en la economía familiar, su marginación de las discusiones y toma de decisiones en las reuniones comunales. Incluso se evidenció la desestimación de las propuestas de las mujeres en los presupuestos participativos.

Esta manera de analizar las relaciones de género, localizadas y particularizadas en casos concretos, hizo posible que los y las participantes del proyecto no solo comprendieran conceptos, sino que los constataran desde su propia práctica cotidiana.

Así se evidenciaron, para ellos y ellas, las brechas existentes entre los valores y la cosmovisión andina. Por consiguiente, en este proceso de los talleres individualizados se logró que los y las participantes de las instituciones reconozcan el enfoque de género como una herramienta conceptual para identificar y diseñar formas de intervención que permitieran cambiar estas realidades. Es decir, que gracias a un método inductivo y por lo tanto desde realidades locales concretas, se ha podido compartir con las contrapartes a qué se refería este proyecto cuando se hablaba de la incorporación del enfoque de género. Y en este intenso y a veces difícil proceso, hombres y mujeres involucrados en los proyectos, han podido comprender la necesidad de cambiar relaciones injustas, y que este cambio pueda favorecer el desarrollo de las comunidades rurales por las que trabajan.

¹⁰ Documento de evaluación intermedia op.cit. pág. 22.

¹¹ Ibid.

Sincrónicamente a esta constatación del enfoque de género, los talleres incluyeron “una serie de dinámicas y técnicas participativas y reflexivas que ayudaron a visibilizar y revalorar los saberes de las mujeres de los grupos meta de las zonas andinas y amazónicas, así como su rol en el cuidado de la biodiversidad y el ambiente”¹².

En síntesis, el proceso de formación y capacitación ha sido intenso puesto que ha requerido preparar propuestas ad hoc de talleres para responder a las temáticas y necesidades específicas de las contrapartes, además de los talleres con los Grupo Meta de seis de las 11 organizaciones contrapartes. Pero esta decisión fue fundamental para el logro de los objetivos.

El fortalecimiento en la identificación de indicadores de género a partir del análisis de las brechas en los componentes o ejes temáticos de los proyectos y también a nivel institucional, facilitó la formulación del monitoreo de estos indicadores.

Estas son principalmente las razones del éxito en la implementación del enfoque de género en un ámbito no muy común para estas intervenciones: proyectos productivos, rurales y multiculturales.

¹² Informes de los talleres y entrevistas op.cit. pág. 22.

05

ANEXOS



ANEXOS
ANEXO 1: CUADRO DE EXPECTATIVAS Y PRIORIDAD GEOGRÁFICA DE LAS ORGANIZACIONES¹

PARTICIPANTES	INSTITUCION	EXPECTATIVAS SEGÚN NIVEL (Noviembre 2008)			AMBITO GEOGRAFICO
		INSTITUCIONAL	EQUIPOS Y PROYECTOS	GRUPO META	
Marcela Machaca Joel Ccollacunto	ABA	Reflejar la concepción andina de la convivencia respetuosa y afectuosa, expresado en la Visión de ABA, orientada a relaciones equitativas entre: •Hombre y naturaleza •Hombres •Hombre - mujer •Adultos - niños	Fortalecer las capacidades colectivas para la práctica cotidiana de relaciones equitativas entre los equipos técnicos y entre la institución y comunidad.	Recuperar y fortalecer las relaciones de respeto y afecto en la convivencia cotidiana.	Región Ayacucho Provincia Cangallo, distrito Chuschi Provincia Huamanga, distrito Vinchos
Daniel Carríon Moisés Quispe	ANPE	Potenciar el rol de las mujeres en la gestión asociativa, específicamente en la toma de decisiones.	Complementar el rol de hombres y mujeres en las estructuras de poder.	Visibilizar y valorar el aporte de las mujeres en las actividades “no convencionales” de generación de ingresos.	Región Huánuco Provincia Huánuco
Santiago Astete	ARARIWA	Interiorizar en el equipo institucional, el tratamiento del tema de género como eje permanente de trabajo.	----	Instalar y desarrollar en la población meta el tema del género como componente del desarrollo.	Región Cusco Provincias Acomayo y Canas
Alfredo Gaviria Alberto Romero	CEDIA	Profundizar conceptos y aplicación del enfoque de género.	Incorporar el enfoque de género en la formulación de proyectos.	Compatibilizar enfoque de género con interculturalidad.	Región Loreto Cuenca Nanay (a dos horas de Iquitos)
Martha del Castillo Hiver Paulino	CEDISA	Fortalecer la aplicación del enfoque de género a nivel institucional.	Dominio de las metodologías de planificación de género en proyectos productivos.	Mayor valoración social de la participación de las mujeres rurales en los diferentes procesos y espacios de desarrollo productivo.	Región San Martín Zona baja de la Cuenca del río Mayo

¹ Resultados expuestos por participantes en la presentación del proyecto, noviembre de 2008.

Esmila Floríndez Chávez Gonzalo Pajares	INSTITUTO CUENCAS	Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> •Manejo conceptual, metodológico y diseño y manejo de instrumentos para el trabajo cotidiano de los cuadros profesionales y técnicos. •Construcción del punto de partida (línea de base) con enfoque de género. 	-----	Región Cajamarca Provincia Cajabamba, distrito Condeebamba, comunidades Chichir y Esperanza
Mariana Llona Charles de Weck	DESCO	Incorporar la equidad de género en los cargos de jefatura de los Programas rurales en DESCO.	Sensibilizar al equipo del programa Selva para desarrollar sus actividades con un enfoque de género.	Lograr que las socias de la asociación de productores cafetaleros ocupen el 50% de los cargos directivos.	Región Junin Selva central - Cuenca del Yurinaki
Hugo Cabieses Renato Ríos	DRIS	Mejorar las capacidades de directivos y equipo técnico, para la formulación y ejecución de proyectos con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> •Conocer otras realidades y metodologías de trabajo con enfoque de género. •Analizar y documentar los límites, pertinencia e identificación de indicadores con enfoque de género en proyectos productivos con base en la UFC. 	-----	Región Madre de Dios Zona de amortiguamiento del Parque Nacional del Manu: Challabamba Kcosñipata Manu
Gabriel Mejía Sandy Yoplac	IDMA	Contar con políticas institucionales, lineamientos e instrumentos que permitan incorporar el enfoque de género.	Desarrollar las capacidades de los equipos técnicos para formular proyectos que incorporen el enfoque de género en forma tangible: visibilizados en resultados, indicadores y actividades.	Conseguir que las mujeres no solo participen en los diferentes espacios de capacitación o mercado, sino fundamentalmente accedan a niveles de decisión (poder) en la familia, comunidad, distrito, etc.	Región Huánuco Microcuenca Churubamba
Augusto Aponte Elena Castillo	PROGRESO	Incorporar el enfoque de género en los documentos institucionales: plan estratégico, programas institucionales, MOF, ROF, Planes Operativos y en el quehacer institucional.	<ul style="list-style-type: none"> •Construir indicadores que ayuden a visibilizar el enfoque de género. •Considerar recursos en los proyectos que apoyen iniciativas para promover una mayor participación de mujeres. 	Trabajar el tema a nivel de las organizaciones. Discutir y reflexionar sobre género a nivel de directivos de los gremios en temas como: <ul style="list-style-type: none"> •Toma de decisiones •Cuotas de participación •Cambio de estatutos 	Región Piura CEPICAFFE: San Miguel de El Faique y Sapsi - Canchaque APROMALPI: distrito Chulucanas
Héctor Velásquez Doris Mallqui	RAAA	Socializar el enfoque de género a nivel de la red.	Herramientas para el seguimiento.	Taller de evaluación y avances con grupos meta.	Región Junin Provincia Concepción

Anexo 2

TALLERES, CONVERSATORIOS Y PASANTIAS

INSTITUCIÓN	LUGAR	FECHA	PARTICIPANTES
CUENCA	Cajamarca	27 y 28 de marzo, 2009	Taller con grupo meta 36 participantes grupo meta en Otuto
	Cajamarca	30 y 31 de marzo, 2009	Taller con equipo técnico 18 participantes del equipo técnico
ANPE PERU	Lima	9 mayo, 2009	Taller con equipo técnico 9 Equipo técnico y directivos: 5 mujeres y 4 varones
	Abancay, Apurímac	4 y 5 de junio, 2009	Taller con grupo meta 25 participantes: 1 directivo 2 equipo técnico 22 productores/as miembros de las ARPE Apurímac, Cusco y Puno: 12 mujeres y 10 varones
CEDIA	Comunidad Nativa San Juan Ungurahual Nanay, Iquitos.	12, 13 y 14 de mayo, 2009	Taller con grupo meta 55 participantes de comunidades nativas Quito: 24 mujeres 31 varones
	Iquitos	14 de mayo, 2009	Taller con equipo técnico 6 participantes: 4 de equipo técnico y 2 directivos
PIDECAFE	Piura	18 - 19 Junio, 2009	Taller con equipo técnico 18 participantes: 4 mujeres 14 varones
	San Cristóbal Distrito San Miguel de El Faique Huancabamba, Piura	20 de junio, 2009	Taller con grupo meta 31 participantes: 26 mujeres 5 varones 6 del equipo técnico

CEDISA	Tarapoto	1 y 2 de julio, 2009	Equipo técnico 11 varones
RAAA Sierra Central	Junín, Huancayo	14 y 15 de julio, 2009	Asociados SEPAR, CEAR, CEDEPAS, APAENJ9, YANAPAY y ATIYPAQ -19 participantes: -12 mujeres -7 varones
ARARIWA	Cusco	5, 6 y 7 de agosto, 2009	Taller equipo técnico 47 participantes: 16 mujeres 31 varones
DRIS	Cusco	10 y 11 de agosto, 2009	Taller equipo técnico 10 participantes: 3 mujeres 7 varones
ABA	Quispillacta / Canchacancha Ayacucho	23 y 24 de agosto, 2009	Taller mixto equipo técnico y grupo meta 33 participantes: 10 mujeres 23 varones Equipo técnico: 9 participantes 2 mujeres 7 varones
DESCO (Programa Selva Central)	Villa Rica, Oxapampa, Pasco	02, 03 y 04 de septiembre, 2009	Taller equipo técnico 19 participantes: 9 mujeres 10 varones
IDMA	Huánuco	10 de septiembre (12 de septiembre 2009, visita a la feria ecológica de Huánuco)	Taller equipo técnico 15 participantes: 8 mujeres 7 varones
	Distrito Churubamba (Pacrapurco, Chanamapampa, Vinchos, Quenra), Huánuco	11 de septiembre, 2009	Taller grupo meta 30 participantes: 27 mujeres 3 varones

TALLERES DE FORMACIÓN

INSTITUCIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDOS
PROGRESO, CEDISA Y DESCOP	02 diciembre 2009	Taller sobre Violencia de género, con equipo técnico de las tres instituciones, en Piura	<p>Violencia de género un asunto de DDHH</p> <ul style="list-style-type: none"> •Violencia de género y derechos humanos. •Identificando manifestaciones de la violencia de género. •Normatividad que atiende la violencia de género. •Estrategias de prevención y erradicación de la violencia de género.
DESCO	26 febrero 2010	Taller sobre Violencia de género para la comunidad en Villa Rica	<p>Una respuesta a la violencia de género</p> <ul style="list-style-type: none"> •Formas de violencia en casa, escuela y en la comunidad. •Servicios públicos de atención a la violencia de género. •Organización comunitaria como estrategia de atención a la violencia de género.
ABA, ANPE, ARARIWA, CEDIA, CUENCAS, DESCOP, DRIS, IDMA, PROGRESO, RAAA	8 al 9 marzo 2010	Taller con varones de equipo técnico de contrapartes, en Lima	<p>Enfocando las masculinidades como aporte para la equidad de género</p> <ul style="list-style-type: none"> •Masculinidades como construcción social y cultural. •Masculinidades como discurso de poder. •Violencia y Masculinidad.
PROGRESO	4 de junio 2010	- Taller de formación “ <i>El género en nosotros, nosotras y en nuestro trabajo</i> ”. - Dirigido al nuevo personal.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificación de los elementos conceptuales, metodológicos del enfoque de género •Ejercicio de herramienta de análisis de género de actividades socioeconómicas.
DESCO	4 de junio 2010	Taller con equipo técnico “ <i>Elecciones subnacionales 2010: Las cuotas electorales y la participación política de las mujeres</i> ”.	Informar y analizar la naturaleza y finalidad de las cuotas electorales (género, joven y pueblos originarios) como mecanismo de promoción para la participación política de las mujeres y de los sectores subrepresentados en el poder político formal.
CEDIA	1 y 2 de julio 2010	Taller sobre derechos sexuales y reproductivos en San Juan de Ungurahual	

CONVERSATORIOS PÚBLICOS

INSTITUCIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDOS
Nacional Conversatorio “Seguridad y soberanía alimentaria”	25 y 26 de mayo de 2009	Conversatorio Seguridad y Soberanía Alimentaria	Participaron ABA, CEDISA, ANPE, RAAA, CUENCAS, IDMA y ARARIWA: 17 participantes: 8 mujeres 7 varones
PROGRESO	03 diciembre 2009	Conversatorio Público en Piura	<ul style="list-style-type: none"> •1º Mesa de la sociedad civil “Violencia de género y conflictos en el contexto de la producción”. Exposiciones de CEDISA, ANPE, DESCO y PROGRESO. •2º Mesa de instituciones públicas “Políticas y Programas del Estado para la prevención y atención de la violencia de género”. <ul style="list-style-type: none"> - Corte Superior de Justicia de Piura. - Centro Emergencia Mujer de Piura. - Gerencia de Desarrollo Social de Gobierno Regional de Piura
DESCO	5 de junio de 2010	<i>Conversatorio público: “Derechos políticos de las mujeres, jóvenes y comunidades nativas: ley de cuotas electorales”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> •Proceso histórico de la Ley de Cuotas Electorales. •El enfoque de género en el Gobierno local y Regional. •Incorporación de Género en el programa DESCO- Selva Central. •Realidad de género en el distrito de Villa Rica.

PASANTÍAS

INSTITUCIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDOS
PROGRESO, CEDISA y DESCO	01 de diciembre de 2009	Pasantía en la Asociación de cafetaleras Café Femenino /ONG CICAP La Florida, Cajamarca	<p>Visita a Asociación Café Femenino</p> <ul style="list-style-type: none"> •Presentación de experiencia de gestión de la producción de Café Femenino. •Presentación de representantes de CICAP y organización de productores CECANOR. •Visita a parcelas de producción de café e intercambio de experiencias con productoras.
PASANTÍA	23 junio, 2009	Los Morochucos - Ayacucho	<p>ABA, IDMA, CUENCAS, ARARIWA y ANPE 11 participantes: 7 mujeres 4 varones</p>
	9 al 10 febrero de 2010.	Pasantía con lideresas de la cuenca del Nanay y Quispillaqta en Ayacucho	<p>Tema: Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interculturalidad como oportunidad. 2. Mis oportunidades. 3. La Ley de Igualdad de Oportunidades para mujeres y varones. <p>Tema: Certezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. La diversidad de saberes. 5. Posibilidades y límites de los saberes. 6. Rituales. <p>Tema: Aspiraciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Nuestras aspiraciones como líderes y lideresas andinos/as y amazónicos/as. 8. Seguir avanzando. <p>Visita de campo</p>
PROGRESO	Junio 2010	Pasantía en la institución CEDISA en la región San Martín.	Visita para conocer la experiencia de transversalización del enfoque de género institucional y en los proyectos productivos.

REUNIONES Y TALLERES DE ASESORIA A CONTRAPARTES

INSTITUCIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDOS
RAAA	14 al 15 de octubre de 2009 Ayacucho	Seminario “Potencialidades y agrobiodiversidad frente al cambio climático y la soberanía alimentaria”.	<p>Mesa Temática Género y agrobiodiversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Participación y aportes de las mujeres en la conservación de la biodiversidad. •Experiencias de aplicación del EG. •La organización comunitaria, productiva y la participación de las mujeres.
ANPE	17 y 18 de noviembre de 2009	XIII Encuentro Nacional de productores ecológicos del Perú (ENPE) “ANPE hacia la competitividad cuidando el medio ambiente” Lima.	<p>Taller Equidad de género en agricultura ecológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Género y agroecología. •Valorar diferencias, roles, saberes y aportes de mujeres y varones, para una mirada integral de la agroecología y desarrollo sostenible. •Promover relaciones de cariño, respeto, reciprocidad y cuidado entre mujeres y varones. •Hacer visible y valorar la participación social, productiva y cultural de las mujeres. •Oportunidades, reconocimiento de saberes y aportes de varones y mujeres. •Abordaje para la reducción de brechas de género.
ANPE	25 al 26 de enero de 2010	I Encuentro de mujeres y jóvenes líderes agroecológicos en Macrorregión SUR. Ayaviri (Puno).	<p>Liderazgo, empoderamiento e incidencia en espacios de poder de la agricultura sostenible con enfoque de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> •La participación y comunicación como elementos para fortalecer la organización. •Análisis de género en cada región. Identidad masculina y femenina. Mandatos o QAMACHI. •Activ. socioproductivas. Reloj 24 horas. •Liderazgos. Limitaciones y posibilidades •Intercambio de semillas. •Construcción del empoderamiento individual y colectivo: identificación de problemas, causas, efectos, soluciones.

DESCO	Noviembre - diciembre de 2009	Revisión del 1º proyecto con enfoque de género del equipo técnico DESCO Selva Central	Asesoría en el ASEG e identificación de brechas de género: •Envío a HIVOS del Proyecto: “Villa Rica: Fortaleciendo capacidades de las mujeres en la gestión productiva del café, potenciando su economía con la promoción del turismo cafetalero”.
	18 al 20 febrero de 2010	Taller de apoyo al Plan de Mejora en Villa Rica, Pasco.	Revisión dialogada del Módulo I y II del Plan de Estudio de género: •Identidades: Imágenes. •Identidades: Lenguaje. •Validación de Herramientas.
	26 febrero de 2010	Taller de apoyo al Plan de Mejora en Villa Rica, Pasco	Violencia de género en Villa Rica •Manifestaciones de la violencia. •El derecho a una vida sin violencia. •Normatividad. •Estrategias de prevención y erradicación.
	26 al 27 marzo de 2010	Taller sobre Derechos sexuales y reproductivos en Villa Rica	Derechos sexuales y reproductivos de mujeres y varones: •Derechos sexuales. •Derechos reproductivos. •Atención de la salud sexual y reproductiva.
CUENCAS	12 al 14 abril de 2010	Taller asesoría para aplicar EG en Componentes del proy. Cuencas - Rurandes	I. Análisis inicial de género. II. Identificación de brechas de género en el proyecto. III. Identificación de cambios en las relaciones de género: Condición, Posición, Proceso de Empoderamiento (a nivel de condición y posición).
DRIS	15 al 16 abril de 2010	Taller de asesoría para aplicar EG en proyecto Seguridad alimentaria	Identificación de las brechas de género: •En el componente de nutrición y seguridad alimentaria en Challabamba. •Identificación de brechas de género en el proyecto ZA MANU.

REUNIONES Y TALLERES DE ASESORIA A CONTRAPARTES

INSTITUCIÓN	FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDOS
PROGRESO	3 de junio en Piura 2010	Taller con personal nuevo.	
IDMA	28 de junio 2010	Reunión de asesoría acerca de la Caja de herramientas.	
RAAA	Mayo y junio en Lima 2010	Reuniones de preparación de elementos de asesoría con equipo RAAA oficina Lima.	Producción de insumos para documento de política de género de la RAAA. Priorización y análisis de brechas de género por eje temático de RAAA.
	13 de mayo en Chupaca, Junín 2010	Taller Regional de asociados RAAA - sierra central.	Asesoría a grupo de representantes de RAAA en la sierra central: Revisión de tema “Género y agrobiodiversidad”. Cómo formular la política de género. Aplicación de Matriz de identificación de brechas de género en componentes de la asociación.
ANPE	13 y 14 de septiembre en Lima	Preparación del Taller Nacional Enfoque de género y liderazgo en la agricultura ecológica.	
ANPE	28 y 29 de septiembre en Lima	Taller Nacional sobre Género y Juventud.	

MESA TEMÁTICA
ALCANCES Y LIMITACIONES EN CONTEXTOS CULTURALES DIVERSOS:
AMAZÓNICO – ANDINO

CULTURAS AMAZONICA - ANDINA	<ul style="list-style-type: none"> •El idioma es el medio de transmisión cultural. •La primera transmisora de la cultura es la madre. •El idioma nativo es una oportunidad de expresión y participación de las mujeres. •Para comprender cómo las culturas amazónica y andina elaboran sus propios sistemas de conocimiento así como sus maneras de acceder a nuevos conocimientos y cómo transferirlos a las nuevas generaciones, hay que introducirse a las vivencias, símbolos, interpretaciones y distintos niveles de conceptualización que se dan en las relaciones sociales, las relaciones con la naturaleza y en los espacios de socialización (casa, chacra, escuela, organizaciones, rituales, etc.).
LA ICONOGRAFIA Y LOS COLORES	<ul style="list-style-type: none"> •Las iconografías son expresión de creencias, usos a través de símbolos gráficos. •Hay un ejercicio interesante de composición de escenas usando los colores de la zona (identificar las diferencias andino-amazónico, la necesidad del colorido andino y la prevalencia de marrones en la Amazonía, el uso del color en el rostro). •Volver a mirar con las mujeres sus diseños.
EL INTERCAMBIO	<p>Hay múltiples intercambios de bienes y servicios entre mujeres y mujeres - varones.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Intercambio de comestibles como aporte de proteínas. •El hombre provee proteínas (generalmente de animales mayores y producción principal de la chacra) a las mujeres. •La mujer también provee proteínas al hombre por ejemplo con su producción en el huerto y la crianza de animales menores, además la mujer transforma (cocina) los alimentos.
EL SEXO - PODER	<ul style="list-style-type: none"> •El sexo es una forma de proveer proteínas. •Los amantes proveen alimentos: se trata de intercambios de bienes materiales (por lo general alimentos) y sexuales, no desde la concepción de prostitución, inclusive descubierta la relación es aceptada y legitimada. (Ver “El poder de la mujer en el espacio privado” - Elvira Belaúnde). •Este mismo poder entre los Chayahuitas se da con el masato, las mujeres deciden si le dan o no al hombre.
FEMINIDAD - MASCULINIDAD	<ul style="list-style-type: none"> •En la visión andina y amazónica no funciona la dicotomía varón - mujer como en el mundo occidental. •El placer sexual no es un valor universal para todas las culturas, las mujeres no siempre disfrutan sexualmente. Por eso en carnavales se escapan para disfrutar con otros varones, igual se toman libertades en sábado de gloria (Semana Santa). Los carnavales son una oportunidad de liberación para las mujeres amazónicas. ▫Hay historias de parteras que acarician la vulva y el clítoris de sus parturientas para hacerles placentera la gestación y el parto. •La homosexualidad es vista como identidad en el mundo urbano, de allí la discriminación hacia las personas homosexuales. En el mundo andino y amazónico hay prácticas homosexuales, pero no se les concibe como identidad sexual.

VIOLENCIA DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> Entre los Chayahuitas el origen de la violencia de género tiene que ver con el masato. Ahora el hombre bebe cerveza y las mujeres están perdiendo poder porque el masato ya no es el “bien” más deseado por ellos. El intento de suicidio de las mujeres Awajun es una estrategia para despertar el interés de los hombres de la familia. La trata de mujeres es creciente en la Amazonía y en otras regiones cálidas como Piura, a las que se suman las regiones turísticas como Cusco.
LA VIVIENDA COMO ESPACIO FAMILIAR MÓVIL	<ul style="list-style-type: none"> En la Amazonía las familias buscan su alimentación principal en el monte, son cultura de cazadores - pescadores. En la Amazonía hay volatilidad y movilidad de las casas, constantemente hay que renovarlas o cambiarlas de lugar. Pero ahora no tienen suficiente territorio y ya no pueden mudarse como antes, la mayor parte del territorio está lotizado a las petroleras o madereros.
EL BUEN VIVIR	<ul style="list-style-type: none"> “Desde la perspectiva de la espiritualidad indígena se entiende que existe interrelación entre todo lo que existe en el universo, de ahí la integralidad de la cosmovisión indígena”. (Cátedra indígena itinerante) La existencia de mujeres y varones, como seres físicos y espirituales, se concibe en el contexto de una comunidad. Siendo ésta el espacio en el que es posible la realización del Buen Vivir-Vivir Bien de todas las personas que la conforman, varones y mujeres de todas las edades. Las comunidades y los seres humanos, como parte integrante del cosmos, necesitan mantener una relación de respeto y armonía con la Madre Tierra y la totalidad de los seres físicos y espirituales que forman parte de ella, como único camino posible para lograr el Buen Vivir-Vivir Bien. Parte de esta visión es la Justicia comunitaria versus el derecho individual (situación ya legislada en Bolivia). Ver Tesis de Patricia Urteaga.
TENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es lo universal? El orden u ordenamiento de las relaciones de género en las culturas indígenas andina y amazónica. Lo colectivo y lo individual. Diferenciar cultura y patriarcalismo. La fortaleza real de las mujeres por su capacidad reproductiva.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

Movimiento Manuela Ramos (2008). Documento de formulación del proyecto: “Fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes de WELTHUNGERHILFE e HIVOS en el Perú para incorporar el enfoque de género en sus proyectos productivos”.

Movimiento Manuela Ramos (2009 - 2010) Informes técnicos de avances. Cuatro semestres desde el inicio al fin del proyecto.

Carmen Yon (Abril, 2010) Informe Final de la Evaluación Intermedia del proyecto citado.

Juana Pro (Movimiento Manuela Ramos) (Julio, 2010) Relatoría de Conversatorio: Límites y posibilidades para la incorporación del enfoque de género en contextos Amazónico y Andino.

Movimiento Manuela Ramos (Agosto, 2010) Resultados de Planes de Mejora.

Victoria Villanueva El encuentro cercano entre género y ecología (Texto en proceso de redacción).

Victoria Villanueva (Enero, 2011) Posibilidades y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en comunidades andina y amazónicas.

Juana Pro (Enero, 2011) Guía de herramientas.

