



MÓDULO 2: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

GUÍA DE FACILITACIÓN



OXFAM

MÓDULO 2: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

GUÍA DE FACILITACIÓN



OXFAM

CRÉDITOS

CAJA DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO

Módulo 2: Transversalización del enfoque de género – Guía de facilitación

© Oxfam, 2014

© Oxfam-Québec, 2014

Av. Hernando Siles 5826 entre calles 12 y 13 Obrajes
La Paz, Bolivia
Telefono: (591-2) 278-8323

Ca. Diego Ferré 365
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: (511) 242-3659

www.oxfam.org/es

Equipo de trabajo:

Rhoda Mitchell (autora principal)
Lelvinnova Londono
Fannie Martel
Miriam Sotomayor

Revisión:

Christine Benoît

Diseño gráfico:

Jesús Martin Llerena Reyes
Christian Petong

Foto portada:

Delphine Denoiseux / Oxfam

Impreso en:

Servicios Gráfica Goicochea E.I.R.L.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-14844

Primera edición:

Lima, octubre 2014

Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (MRECD). 

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
El taller de formación.....	4
1. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL.....	8
1.1 Diagnóstico institucional del enfoque de género.....	9
1.2 Política de género.....	11
1.3 Plan de acción.....	12
1.4 Recursos humanos sensibles al género.....	12
2. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS.....	14
2.1 Análisis de género (paso 1/5).....	14
2.2 Diseño y planificación de proyectos sensibles a género (paso 2/5).....	15
2.3 Ejecución de proyectos y programas (paso 3/5).....	17
2.4 Seguimiento e indicadores (paso 4/5).....	19
2.5 Evaluación y aprendizaje (paso 5/5).....	19
I. Hojas de apoyo para la facilitación.....	22
II. Hojas de trabajo para las y los participantes.....	28
Referencias.....	36



INTRODUCCIÓN

TEMAS POR TRATAR

- + ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?
- + ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE MÓDULO?
- + ¿CÓMO ESTÁ ORGANIZADO?
- + RECOMENDACIONES PARA PERSONAS FACILITADORAS

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer conocimientos, actitudes y capacidades de las y los participantes para la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de programas y proyectos ejecutados a nivel institucional, con el uso de herramientas prácticas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONOCIMIENTOS:

- Desarrollar los conocimientos sobre la transversalización del enfoque de género en la institución, poniendo en marcha políticas y prácticas institucionales que promuevan la participación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles de la institución.
- Fortalecer los conocimientos sobre el enfoque de "Género y Desarrollo" con el fin de promover la planificación y la ejecución de todos los programas con este enfoque.

ACTITUDES:

- Tomar conciencia de los vínculos entre la desigualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo.
- Sensibilizar a la importancia de integrar la justicia de género en el trabajo y en la vida cotidiana.

CAPACIDADES:

- Fortalecer las competencias del personal de las copartes en los enfoques de género y desarrollo, así como respecto de la integración del enfoque en sus instituciones.
- Garantizar la visibilidad de las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres para que éstos se reflejen en los análisis básicos y en las estrategias de implementación de los proyectos.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE MÓDULO?

El **Módulo 2: Transversalización del enfoque de género** es el segundo módulo de la *Caja de herramientas de género* elaborada por Oxfam. Está dirigido al personal de Oxfam y al personal de sus copartes que quieren fortalecer sus habilidades y herramientas para la puesta en práctica de la transversalización del enfoque de género en sus instituciones, programas y proyectos.

Las actividades y las herramientas de capacitación presentadas en este módulo constituyen una base teórica importante para la comprensión de los demás módulos:

1. Formación básica en género
- 2. Transversalización del enfoque de género**
3. Violencia contra las mujeres
4. Empoderamiento político de las mujeres
5. Hombres agentes de cambio

¿CÓMO ESTÁ ORGANIZADO?

Se recomienda adaptar este módulo a los niveles de comprensión y de conocimientos, a los intereses y a la conveniencia de las y los participantes de los procesos de formación. Se sugiere utilizarlo para realizar un taller de una duración de uno o dos días.

El módulo aborda varios conceptos y temas fundamentales. Como cada módulo de la Caja de herramienta de género, su tratamiento incluye tres herramientas pedagógicas.

GUÍA DE FACILITACIÓN:

La guía permite a las personas facilitadoras fortalecer y ampliar los conocimientos de las y los participantes para llevar a cabo procesos de transversalización. Este proceso requiere la utilización de herramientas y un acompañamiento sistemático durante el proceso. Las actividades presentadas están diseñadas para fomentar la participación plena de las mujeres y de los hombres.

La guía comprende:

- los objetivos y la definición de la metodología;
- las actividades pedagógicas: participativas, individuales o grupales, éstas facilitan la apropiación de los conceptos por las y los participantes. Para cada actividad, se presentan los objetivos, la duración, los materiales y la metodología indicados. Todas las actividades propuestas se pueden realizar independientemente o combinadas con otras; y
- las hojas de trabajo para que las y los participantes.

MANUAL PARA PARTICIPANTES:

El manual para participantes constituye un material de apoyo esencial para las personas facilitadoras. Incluye:

- el marco conceptual: define y presenta los conceptos con explicaciones claras y ejemplos prácticos que ayudan en la comprensión de la materia; y
- los materiales de lectura y de referencia adicionales que se entregan a las y los participantes al término del taller.

PRESENTACIÓN POWERPOINT

Esta herramienta de soporte captura de manera sucinta los contenidos abordados.

RECOMENDACIONES PARA FACILITAR TALLERES EFECTIVOS

- **EL LUGAR:** Es fundamental disponer de un local que cuente con mesas para el trabajo grupal, con espacio suficiente para ejecutar dinámicas y algunas paredes vacías donde pegar papelógrafos o proyectar presentaciones en Power Point.
- **PARTICIPANTES:** Se sugiere formar grupos de hasta 20 personas máximo a fin de facilitar y fomentar la participación equitativa de todas las personas.

- **LENGUAJE:** El lenguaje que usa, así como el propio estilo de facilitación, deben ser adaptados a la población y al contexto del taller (cultural, geográfico, etc.). Se sugiere también emplear un lenguaje y mensajes inclusivos que visibilicen tanto a las mujeres como a los hombres. Utilizar un enfoque de concientizar y de no culpabilizar permitirá establecer un ambiente de trabajo productivo, que reduzca barreras en la participación y resistencias al cambio.
- **MATERIALES:** Cada actividad se realiza con materiales específicos como hojas de papel, papelógrafos, plumones, lapiceros, fotocopias, etc. Para las proyecciones en PowerPoint, necesitarán adicionalmente una computadora y un proyector.
- **EVALUACIÓN:** Es fundamental emplear las hojas de evaluación u otra dinámica que permita recopilar información sobre el aporte y el impacto de las actividades realizadas.

RECOMENDACIONES PARA LA PERSONA FACILITADORA

- La persona facilitadora debe necesariamente tener conocimiento previo sobre transversalización de enfoque de género. Se le recomienda familiarizarse con el marco conceptual presentado en el módulo, las actividades y los anexos, antes de facilitar el taller.
- La persona facilitadora tiene como función orientar y acompañar el proceso de reflexión del grupo. Su papel consiste en motivar y fomentar la participación, el intercambio y el aprendizaje de las y los participantes.
- La guía metodológica puede ser adaptada según las necesidades y expectativas de las y los participantes.

RECORDEMOS:

Los temas de género abarcan las características y comportamientos de las personas y sus relaciones, incluyendo relaciones de poder. Este módulo de actividades y capacitaciones solo es una herramienta en el proceso de cambiar y cuestionar actitudes, roles y normas tradicionalmente aceptados, que propician las desigualdades entre mujeres y hombres.

Crear espacios que promuevan la igualdad y cuestionen el sistema patriarcal son responsabilidades individuales y colectivas. Cada persona tiene que reconocer su responsabilidad personal en las relaciones que tiene con los demás para así construir espacios de igualdad e inclusión. En ese sentido, este manual ofrece herramientas e información para empezar el debate y abrir el camino para transversalizar el enfoque de género en las instituciones y proyectos.

Las estrategias que se presentan no son las únicas vías y no garantizan la integración del enfoque automáticamente. Lo que se pretende es plantear ejemplos y preguntas para el análisis, que forma parte de un proceso más largo que busca la igualdad entre mujeres y hombres.

DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

Todos los temas incluidos en este módulo son importantes para conocer e insertar el enfoque de género en el trabajo y la vida cotidiana. El mismo está diseñado para que los temas se aborden por separado o en conjunto.

Se puede realizar la capacitación en una jornada completa o, con más profundidad, en dos jornadas completas. A continuación se presenta un ejemplo de desarrollo del módulo en una jornada completa.

EL TALLER DE FORMACIÓN

EL TALLER DE FORMACIÓN DE 1 DÍA

8h30-9h00	Preparación del aula y los materiales Inscripción de participantes
9h00-9h30	Presentación Expectativas y normas de convivencia Presentación de objetivos y temas a tratar
9h30-10h30	1. Transversalización del enfoque de género a nivel institucional: • Diagnóstico institucional de género • Herramienta 1. Lista de control: transversalización del enfoque de género • Herramienta 2. Análisis de género FODA
10h30-10h45	Refrigerio.
10h45-11h30	• Herramienta 3. Redacción de una política de género • Herramienta 4. Plan de acción • Herramienta 5. Recursos humanos sensibles al género
11h30-12h15	2. Transversalización del enfoque de género a nivel de proyectos y programas 2.1 Análisis de género (paso 1/5) • Herramienta 6. Análisis de género
12h15-13h00	2.2 Planificación de proyectos (paso 2/5) • Herramienta 7. Planificación de proyectos • Herramienta 8. Marco lógico sensible al género • Herramienta 9. Presupuesto sensible al género
13h00-14h00	Almuerzo
14h00-14h45	2.3 Ejecución (paso 3/5) • Comunicación y redacción de documentos sensibles al género
14h45-15h00	2.4 Seguimiento (paso 4/5) • Herramienta 10. Seguimiento, evaluación y aprendizaje
15h00-15h15	2.5 Evaluación (paso 5/5) • Herramienta 10. Seguimiento, evaluación y aprendizaje
15h15-15h30	2.5 Evaluación (paso 5/5) • Herramienta 10. Seguimiento, evaluación y aprendizaje
15h30-16h15	Trabajo grupal: Estudio de casos
16h15-16h45	Puesta en práctica: Relación entre la transversalización y mi trabajo
16h45 - 17h30	Conclusión Evaluación de la capacitación

INTRODUCCIÓN AL TALLER

OBJETIVOS:

Fomentar entre las participantes y los participantes un clima de confianza y un ambiente que fomente y facilite el intercambio de ideas y opiniones.

DURACIÓN: 30 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Presentación de las instituciones organizadora y facilitadora	<p>Presentación de las instituciones patrocinadoras y explicación a las y los participantes de los motivos por los cuales se organiza este taller sobre la transversalización del enfoque de género.</p> <p>Se presenta a la persona facilitadora y se explica el papel que tendrá durante el taller.</p>
Presentación de las y los participantes	<p>La persona facilitadora invita a las y los participantes a presentarse. Suele ocurrir que las y los participantes sean colegas de trabajo y ya se conozcan. Sin embargo, recomendamos realizar una dinámica o juego de tipo "rompe hielo" para empezar el taller a fin de establecer un clima de confianza que ayude a las y los participantes a relajarse, divertirse y conectarse con los demás.</p> <p>Se puede realizar una dinámica de presentación para que las y los participantes se presenten de una forma divertida y "rompan el hielo".</p>
Expectativas	<p>La persona facilitadora pregunta a las y los participantes cuáles son sus expectativas. Se anotan las respuestas del grupo en un papelógrafo.</p>
Presentación de los objetivos y temas	<p>Se explican los objetivos del taller y se determina si coinciden con las expectativas del grupo.</p> <p>Luego, se señalan los temas que serán abordados durante el taller.</p>
Normas de convivencia.	<p>Es importante mantener un ambiente adecuado de respeto durante el desarrollo de las dinámicas y de las actividades de la capacitación. Se recomienda consensuar normas de convivencia con las y los participantes al inicio del taller.</p> <p>Algunos ejemplos de normas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no interrumpir cuando alguien está hablando; • participar activamente; • apagar su teléfono o ponerlo en modo vibrador; y • respetar las opiniones y puntos de vista de las demás personas. <p>Se recomienda colocar el papelógrafo con las normas de convivencia consensuadas en un lugar visible. Si fuera necesario, la persona facilitadora puede referirse a estas normas durante el taller.</p>





1. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Reforzar conocimientos y capacidades para transversalizar el enfoque de género en las políticas y prácticas institucionales con el uso de herramientas.

DURACIÓN: 140 - 170 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<p>Pedir a las y los participantes que comenten las siguientes preguntas:</p> <p>REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Qué es un enfoque de género? ¿Qué es la transversalización del enfoque de género? ¿Por qué es importante la transversalización del enfoque de género?</p>	5 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<p>IDEAS FUERZA: </p> <p>Un enfoque de género incluye un análisis de las condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en un espacio social determinado, público o privado, cuestionando la subordinación de las primeras y los paradigmas de desarrollo derivados de tal situación. Asimismo, impulsa el desarrollo justo, equitativo y sostenible.</p> <p>La transversalización del enfoque de género tiene un proceso interno (a nivel institucional) y externo (en programas y proyectos) en los cuales se integran consideraciones de género, así como las preocupaciones de mujeres y hombres. Debe quedar claro que la transversalización es una estrategia, no un objetivo.</p>	10 min.	diapositivas de presentación

1.1 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación de la Herramienta 1. Lista de Control: Transversalización del enfoque de género	<p>Explicar la importancia del diagnóstico institucional de género.</p> <p>Distribuir la Herramienta 1: Lista de control: Transversalización del enfoque de género a las y los participantes y pedirles tomar 5 minutos para llenarlo de manera individual, considerando la institución en la cual trabajan y su enfoque de género.</p> <p>Pedir al grupo leer sus repuestas buscando llegar a un consenso sobre el nivel de transversalización del enfoque de género en su institución.</p> <p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Qué información nos da este diagnóstico rápido?</p> <p>¿Consideras que tu institución promueve la igualdad entre mujeres y hombres?</p> <p>¿Por qué?</p>	15 min.	Lapiceros Herramienta 1 de Manual para participantes
Presentación de la Herramienta 2. Análisis de género FODA	<p>Dividir el grupo en tres o cuatro grupos pequeños y pedir que cada grupo analice las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de su institución respecto de la promoción de la igualdad de género. Cada grupo debe anotar sus comentarios en un papelote basándose en el modelo presentado en la Herramienta 2: Análisis de género FODA.</p> <p>Cada grupo presentará sus conclusiones, las mismas que pueden servir como una línea de base para la propia capacitación y otras herramientas.</p>	30-60 min.	Papelotes Marcadores Herramienta 2 de Manual para participantes


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<p style="text-align: center;">IDEAS CLAVE: </p> <p>El diagnóstico de género es fundamental para analizar la situación actual de la institución.</p> <p>Estas herramientas sirven para un análisis rápido de la transversalización del enfoque de género institucional. Se recomienda realizar un diagnóstico de género más profundo con el apoyo de una persona especialista en el tema.</p>	5 min.	
Intercambio y plenaria	<p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Es visible la perspectiva de género en la política y prácticas de la institución?</p> <p>¿La cultura institucional promueve un análisis crítico de las desigualdades de género?</p> <p>¿Cómo podemos incrementar nuestras fortalezas y reducir nuestras debilidades?</p> <p>¿Cómo podemos potenciar las oportunidades y superar las limitaciones o amenazas?</p>	5 min.	Papelotes Marcadores



Foto: Delphine Denoiseux / Oxfam


1.2 POLÍTICA DE GÉNERO

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación de la Herramienta 3. Política de género	<p>Presentar la Herramienta 3: Política de género mencionando la importancia de posicionar una política institucional formal dirigida a promover la igualdad de género y asegurar la transversalización del enfoque dentro de la institución y sus programas.</p> <p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Cuál es el enfoque de género de nuestra institución?</p> <p>¿Por qué es importante para nuestra institución tener en cuenta la perspectiva de género?</p> <p>¿La misión y metas de la institución aseguran que las acciones tengan un impacto real y positivo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres?</p> <p>¿Qué compromisos asumimos y qué estrategias y mecanismos pondremos en marcha para integrar de manera efectiva el enfoque de género en la institución y sus programas?</p> <p>Se puede trabajar con esta herramienta en una jornada completa en la que participe un grupo representativo de la institución. Si bien no se va a elaborar este documento ahora, se presenta como una guía.</p>	<p>10 min.</p> <p>(La elaboración de la política requiere un taller de un día completo)</p>	<p>Lapiceros</p> <p>Herramienta 3 de Manual para participantes</p>

1.3 PLAN DE ACCIÓN

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación de la Herramienta 4. Plan de acción	<p>Presentar la Herramienta 4: Plan de acción explicando su utilidad.</p> <p>Pedir a las y los participantes que elaboren un modelo de plan de acción basado en el análisis FODA. Deben usarse ejemplos de posibles objetivos, actividades, indicadores y plazos.</p> <p>Si ya se ha elaborado la política de género, se puede elaborar el plan de acción de género institucional.</p>	25 min.	<p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Herramienta 4 de Manual para participantes</p>
Intervención dialogada de la persona facilitadora	<p>IDEAS CLAVE: </p> <p>El diagnóstico de género es fundamental para analizar la situación actual de la institución.</p> <p>Estas herramientas sirven para un análisis rápido de la transversalización del enfoque de género institucional. Se recomienda realizar un diagnóstico de género más profundo con el apoyo de un especialista en el tema.</p>	5 min.	

1.4 RECURSOS HUMANOS SENSIBLES AL GÉNERO

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Entrevista de trabajo	Formar parejas y recordar a las y los participantes que se encuentran en una entrevista de trabajo. Cada persona deberá tomarse cinco minutos para entrevistar a su pareja usando las preguntas que veremos abajo, después de lo cual cambiarán de roles.	10 min.	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
<p>Entrevista de trabajo</p>	<p>Explicar la importancia de incluir el enfoque de género en los procesos de reclutamiento de personal, por ejemplo, a través de las entrevistas.</p> <p>PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA: </p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabe usted acerca de los derechos de las mujeres en la región en la que se localiza el puesto de trabajo? ¿Hay derechos a los que las mujeres no tienen acceso en esta región (tierra, educación, participación política, toma de decisiones, etc.)? • ¿Cuáles son los factores que promueven el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y cuáles los que lo obstaculizan? • ¿Qué hace en su vida social, personal y profesional para promover la igualdad entre mujeres y hombres? • ¿Cree usted que los hombres y las mujeres son iguales? • Si usted fuera contratado o contratada ¿qué haría para integrar el enfoque a su trabajo? 	<p>10 min.</p>	<p>Diapositiva de presentación</p>
<p>Presentación de la Herramienta 5: Recursos humanos sensibles al género</p>	<p>IDEAS CLAVE: </p> <p>¿Por qué es importante la gestión de recursos humanos y los procesos de contratación sensibles al género?</p> <p>Presentación de la Herramienta 5: Recursos humanos sensibles al género.</p> <p>REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Cómo se promueve la justicia de género en los procesos de reclutamiento y contratación de personal?</p> <p>En las evaluaciones del personal, ¿también consideramos su desempeño en materia de género?</p> <p>¿Se promueven espacios de capacitación y desarrollo para el personal sobre el enfoque de género?</p>	<p>10 min.</p>	<p>Herramienta 5 de Manual para participantes</p>

2. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

OBJETIVO:


Fortalecer los conocimientos y las capacidades de las personas participantes para promover la transversalización del enfoque de género en el ciclo de proyectos y programas.

DURACIÓN: 120 - 150 minutos.

2.1 ANÁLISIS DE GÉNERO (PASO 1/5)

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO:



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	Presentar los 5 pasos para la transversalización del enfoque de género en el ciclo de proyectos, así como la importancia de la transversalización a través de ejemplos prácticos.	10 min.	Diapositivas de presentación
Presentación de la Herramienta 6. Análisis de género	<p>Dividir el grupo de participantes en cuatro grupos.</p> <p>Distribuir a cada grupo la Herramienta 6 "Análisis de género". Explicar que cada grupo trabajará una parte del documento basándose en su conocimiento sobre las relaciones de género en la comunidad donde se ejecuta el proyecto:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Perfil de actividades2. Acceso y control3. Factores de influencia4. Necesidades prácticas/ Interese estratégicos	40 min.	Herramienta 6 del manual para participantes

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
Plenaria	Cada grupo expondrá su trabajo. Recordar a los y las participantes que esto es un ejemplo breve y que en la práctica se elaborará un análisis de género en base a un proceso participativo con la población beneficiaria.	30 min.
Intervención de la persona facilitadora	<p style="text-align: center;">IDEAS CLAVE: </p> <p>Considerar las cuestiones de desarrollo y sus impactos diferenciados en mujeres y hombres.</p> <p>Tomar en cuenta las causas estructurales y las consecuencias de las desigualdades de género.</p> <p>Considerar las barreras que dificultan la participación de mujeres en los programas y que pudieran derivarse de las relaciones desiguales.</p> <p>Considerar las posibles soluciones para influir sobre las causas de la desigualdad y transformar las relaciones de poder.</p>	10 min.

2.2 DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS SENSIBLES AL GÉNERO (PASO 2/5)

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
Enfoque de género y desarrollo	Presentar brevemente los enfoques de Mujer en el Desarrollo (MED) y Género y desarrollo (GED)	10 min.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Estudio de Casos MED/GED	<p>Trabajo en pequeños grupos. Cada grupo trabaja sobre la hoja de apoyo: Estudio de Casos MED/GED.</p> <p>Los grupos presentan su trabajo y se reflexionan sobre la inclusión de un enfoque de género en proyectos.</p>	20- 40 min.	<p>Hoja de apoyo 1: Estudio de casos</p> <p>Hoja de trabajo 1</p>
Presentación de la Herramienta 7. Planificación de proyectos	<p>Presentar la Herramienta 7: Planificación de proyectos usando ejemplos basados en las preguntas que aparecen abajo.</p> <p>Explicar qué es una herramienta de ayuda en la planificación de propuestas de proyectos con enfoque de género.</p>	10 min.	Herramienta 7 de Manual para participantes
Presentación de la Herramienta 8. Marco lógico sensible al género	<p>Preguntar a los y las participantes qué es un resultado con enfoque de género. Pedir a las o los participantes que identifiquen resultados sin consideración al género, sin diferenciación y, por otro lado, resultados sensibles al género. Presentar indicadores sensibles al género a través de ejemplos.</p> <p>Analizar el modelo de marco lógico presentado en la Manual para Participantes para que éstos y éstas formulen resultados que consideren basados en un análisis de género.</p>	20 min.	<p>Ejemplo de marco lógico</p> <p>Herramienta 8 de Manual para participantes</p>
Presentación de la Herramienta 9. Presupuesto sensible al género	<p>REFLEXIONEMOS: </p> <p>¿Qué es un presupuesto sensible al género? ¿Qué aspectos incluye? ¿Por qué es importante?</p>	10 min.	Herramienta 9 de Manual para participantes
Intervención de la persona facilitadora	<p>IDEAS CLAVE: </p> <p>Es fundamental abordar las causas profundas de la desigualdad y, por lo tanto, las reglas de juego (quién toma decisiones, quién tiene tal derecho, etc.) en el proceso de elaboración de proyectos.</p> <p>Un presupuesto sensible al género es importante para garantizar que los compromisos se realicen.</p>	10 min.	

2.3 EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS (PASO 3/5)

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO:






ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<p>Realizar una lluvia de ideas con los y las participantes a partir de la siguiente pregunta y pedirle a uno o una voluntaria que anote las ideas:</p> <p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <p>A pesar de nuestros compromisos con la igualdad de género, muy a menudo estos no se reflejan en la ejecución de los proyectos, se quedan en teoría y no se implementan en la práctica. ¿Por qué piensa que eso ocurre?</p> <p>Lograr un consenso sobre las razones que dificultan la incorporación del enfoque de género.</p>	5 min.	<p>Papelote</p> <p>Marcador</p>




Foto: Percy Ramírez / Oxfam

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación del tema: Ejecución de proyectos y programas	<p style="text-align: center;">IDEAS CLAVE: </p> <p>¿Cómo incorporar el enfoque de género en la ejecución de proyectos?:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación equitativa • Medidas específicas para incrementar la participación de las mujeres • Sensibilización en materia de género • Fortalecer el liderazgo de las mujeres y su empoderamiento • Analizar la división sexual del trabajo 	5 min.	
Comunicación y redacción de documentos sensibles al género	<p>Pedir a los y las participantes que analicen el video publicitario de Axe- ExFriend.</p> <p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué mensaje se está transfiriendo? • ¿Qué estereotipos de género son reforzados por esta publicidad? <p>Pedir a los y las participantes que analicen las fotos que se encuentran en los dispositivos: “¿Qué mensaje transmitimos y qué mensaje queremos transmitir?”.</p> <p style="text-align: center;">REFLEXIONEMOS: </p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué mensaje se está transfiriendo? • ¿Qué estereotipos de género son reforzados por estas fotos? 	10 min.	Proyector multimedia Video: Axe Ex-friend Reproducción de fotos
Intervención dialogada de la persona facilitadora	<p style="text-align: center;">IDEAS CLAVE: </p> <ul style="list-style-type: none"> • Los mensajes que transmitimos en la redacción de materiales (audiovisuales, de audio, escritos, etc.) transmiten ideas que pueden reforzar estereotipos de género. • El uso de lenguaje inclusivo, no sexista, es fundamental para visibilizar a las mujeres en un espacio determinado. • La comunicación sensible al género no solo usa imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo, sino que incorpora un contenido que transmita las inquietudes y la voz de mujeres, hombres, niñas y niños. 	10 min.	


2.4 SEGUIMIENTO (PASO 4/5)

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación de la Herramienta 10. Seguimiento	<p>IDEAS CLAVE: </p> <p>Prestar atención a la formación del equipo del proyecto, a las metodologías aplicadas, a los factores sociales influyentes, a las reacciones de la población objetivo y las actividades del proyecto.</p> <p>Permitir realizar ajustes en las metodologías de la intervención mientras se están ejecutando. El enfoque de género implica un análisis constante.</p> <p>Sólo podemos establecer metas para el cambio cualitativo si tenemos una línea de base. La información sobre los indicadores cualitativos se recoge a través de encuestas, cuestionarios, grupos focales u otros métodos participativos.</p> <p>Dadas las desigualdades y los retos existentes, es importante que los indicadores puedan medir cambios sutiles. Considerar los problemas comunes en el proceso de seguimiento.</p> <p>- Presentar la Herramienta 10: Seguimiento, explicar cómo se usa y dar ejemplos de preguntas que aparezcan en el matriz.</p>	15 min.	Herramienta 10 de Manual para participantes

2.5 EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE (PASO 5/5)

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIAL
Intervención de la persona facilitadora	<p>IDEAS CLAVE: </p> <p>La evaluación se hace sobre la base de datos obtenidos del análisis inicial.</p> <p>Las herramientas de evaluación tienen en cuenta las cuestiones de género, éstas identifica las deficiencias, éxitos y fracasos según el sexo.</p> <p>Considerar una metodología participativa que promueva la participación de las mujeres.</p>	10 min.	Herramienta 10 de Manual para participantes
Presentación de la Herramienta 10	<p>Presentar la herramienta 10 y hacer comentarios sobre su uso y las implicancias de usarla respecto de la evaluación y el aprendizaje.</p>	5 min.	

CONCLUSIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Las y los participantes reflexionan sobre los proyectos de desarrollo y la importancia de la transversalización del enfoque de género.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

DURACIÓN: 70 minutos.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo grupal	Dividir a las y los participantes en tres grupos. Entregar a cada grupo una Hoja de trabajo 2: Estudio de casos para su análisis.	15 min.	Hoja de trabajo 2: Estudio de casos
Plenaria	Las y los participantes deben presentar sus conclusiones. La persona facilitadora debe contribuir a descubrir las posibles dificultades por las cuales no se lograron los resultados deseados. Ver la Hoja de apoyo 2 .	15 min.	Hoja de apoyo 2



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo grupal	La persona facilitadora distribuye la Hoja de trabajo 3: Relación entre la transversalización y mi trabajo a cada participante e indica que tienen 10 minutos para completarla individualmente.	10 min.	Hoja de trabajo 3 Lapiceros
Plenaria	Lanzar una pelota a un o una participante que deberá compartir en voz alta un compromiso personal respecto de la transversalización del enfoque de género. Luego, se pide al o a la participante que lance la pelota a otra persona, y así sucesivamente hasta que todas y todos hayan compartido con el grupo.	10 min.	Pelota
Conclusión de la persona facilitadora	Remarcar la importancia de la integración del enfoque de género en el trabajo y prácticas personales para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Resaltar que las herramientas en sí mismas no garantizan la transversalización del enfoque, éste requiere un acompañamiento permanente para tener un impacto sostenible.	10 min.	Lapiceros
Evaluación	Distribuir la hoja de evaluación a cada participante y recogerlas una vez completadas. La evaluación de la capacitación es fundamental para medir los aprendizajes y comprobar si se han logrado los objetivos propuestos. Además, los comentarios sirven para el mejoramiento del taller y sus actividades.	10 min.	Hojas de evaluación Lapiceros

I. HOJAS DE APOYO PARA LA FACILITACIÓN

HOJA DE APOYO 1: ESTUDIO DE CASOS MED/GED¹

Ha llegado una suma de dinero para ser utilizado en los programas de tu organización. Éstas en el comité encargado de evaluar las propuestas y determinar el uso de estos fondos. El fondo sólo tiene el dinero suficiente para financiar tres proyectos. Responda las dos siguientes preguntas:

1. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES PROYECTOS PARECEN ESTAR ADOPTANDO UN ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO (GED), Y CUÁL TIENEN UN ENFOQUE DE MUJER EN EL DESARROLLO (MED)?

2. ¿QUÉ PROYECTOS PRIORIZARÍAS Y PORQUÉ?

PROYECTO A: FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES

Enlazando alternativas entre mujeres rurales, campesinas e indígenas para la defensa de la seguridad, la soberanía alimentaria y la adaptación frente al cambio climático. Se busca contribuir a la visibilización y valorización del rol fundamental que tienen las mujeres en garantizar la seguridad y soberanía y aportar al fortalecimiento y desarrollo de capacidades de las organizaciones de mujeres usando estrategias de incidencia política.

PROYECTO B: REFUGIO PARA MUJERES MALTRATADAS

El objetivo del centro será de permitir a las mujeres desfavorecidas y las mujeres en circunstancias particularmente difíciles de resolver sus problemas, ayudando a recuperar su autoestima y dignidad a través de la prestación de servicios de protección y consejería. Esto incluye alojamiento gratuito en el centro, comidas y necesidades básicas cubiertas, consejería, servicios médicos y desarrollo de habilidades para su incrementar sus ingresos económicos.

PROYECTO C: CAPACITACIÓN EN GÉNERO

Busca trabajar con las y los dirigentes y personal de municipios locales in temas de transversalización de género. Incluyendo ejecutar una serie de talleres para aumentar los conocimientos sobre conceptos de género, identificar estrategias para la integración de la perspectiva de género.

PROYECTO D: CLUB DE MADRES

Para crear una serie de clubes de madres para ser utilizado como un foro para la capacitación de las mujeres en el cuidado infantil, la nutrición, la higiene personal, y agua y saneamiento. A través de esta iniciativa, el programa aspira a reducir la vulnerabilidad de las mujeres mediante el desarrollo de sus habilidades y la capacidad para hacer frente a los desastres.

PROYECTO E: PROYECTO DE MEDIOS DE VIDA – CRIANZA DE CUYES

Promover que las mujeres beneficiarias tengan la oportunidad de mejorar su situación socio-económica mediante el desarrollo de sus habilidades en la crianza de cuyes. El programa tiene la intención de proporcionar a las mujeres formación sobre cómo cuidar y criar los cuyes. La meta es proporcionar unas 130 mujeres beneficiarias con los animales, materiales para su crianza y la capacitación pertinente.

PROYECTO F: CAPACITACIÓN PARA MUJERES JÓVENES

Para agregar al programa de educación nacional técnica existente para las mujeres dirigidas por el MIDIS, mediante cursos de formación profesional para jóvenes de comunidades rurales. Los cursos incluyen habilidades de artesanía, costura, repostería y el arte de la decoración. Se espera que esto mejorará las perspectivas de las jóvenes de la búsqueda de empleo como parte de una campaña para abordar los problemas sociales y familiares generadas por la falta de educación y el bajo estatus socio-económico.

PROYECTO G: CIUDADANÍA JUVENIL

Para responder a las problemáticas juveniles, un proyecto de desarrollo de capacidades y ciudadanía. El objetivo es ayudar a jóvenes de desarrollar sus proyectos de vida, trabajando temas de autoestima, liderazgo y ciudadanía.

¹ Adaptado de CCCI, MATCH, AQQCI. [1991] 'Gender and Development. Training Kit', Montréal: CQFD.

RESPUESTAS AL ESTUDIO DE CASOS

RESPUESTAS: ESTUDIO DE CASOS 1

Proyecto A: Fortalecimiento de organizaciones de mujeres- GED (Género y Desarrollo)

Proyecto B: Refugio para Mujeres Maltratadas--MED (Mujeres en el desarrollo)

Proyecto C: Capacitación en Género- GED

Proyecto D: Club de Madres- MED

Proyecto E: Proyecto de Medios de Vida- MED

Proyecto F: Capacitación para Mujeres Jóvenes- MED

Proyecto G: Ciudadanía Juvenil- NINGUNO DE LOS DOS- Este proyecto es insensible al género, es decir que no tiene enfoque de género ni un enfoque específico de trabajo con mujeres. Una pregunta para el grupo: ¿Cómo podemos adecuar este proyecto para incluir un enfoque de género?



LOS ASPECTOS PRINCIPALES DE LOS ENFOQUES MED Y GED ²

	MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)	GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)
Centro de atención	Las mujeres y las niñas.	Las relaciones entre hombres y mujeres.
Problema	La exclusión de las mujeres (50% de los recursos humanos productivos) del proceso de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder (rico/pobre, hombre/mujer) que frenan un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres (u otros grupos tradicionalmente marginados).
Objetivo	Un desarrollo más eficiente y eficaz.	Un desarrollo sostenible y equitativo con toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	Empoderamiento de las mujeres u otras personas subordinadas. Transformación de las relaciones desiguales.
Estrategias	<p>Proyectos dirigidos a mujeres y proyectos que incluyen mujeres.</p> <p>Proyectos integrados.</p> <p>Aumentar la productividad y los ingresos de las mujeres.</p> <p>Fortalecer las habilidades de las mujeres.</p> <p>Los indicadores sólo miden los cambios en la situación de las mujeres.</p>	<p>Los objetivos, estrategias y recursos de proyectos se dirigen a las mujeres y/o los hombres con enfoque de género.</p> <p>Identificar y señalar las necesidades prácticas de las mujeres y los hombres para mejorar sus condiciones de vida.</p> <p>Resaltar los intereses estratégicos de las mujeres.</p> <p>Empoderamiento de las mujeres para tomar decisiones y el control sobre sus vidas.</p> <p>Datos desagregados por sexo miden los cambios relativos en la situación de las mujeres y de los hombres, y la desigualdad como tema transversal en todos los sectores. (Indispensable en todo programa o proyecto.</p>

² *Ibid.*

HOJA DE APOYO 2: ESTUDIO DE CASOS ³

ESTUDIO DE CASO N° 1

El gobierno de un país productor de café deseaba aumentar sus exportaciones para mejorar la economía nacional. Con ayuda de un importante donante internacional, se construyeron caminos de acceso en 80% de las zonas rurales para que los productores de café pudiesen transportar sus cosechas a los centros de comercialización con facilidad. Esto estimuló la producción de café y los ingresos de las y los agricultores aumentaron de forma notable.

Ahora bien, en dicho país las mujeres realizan la mayor parte del trabajo agrícola, sea para el consumo familiar o para la comercialización. Utilizan herramientas manuales y trabajan muchas horas al día.

Cuatro años después de la construcción de los caminos hubo una extensa malnutrición en estas comunidades. Las mujeres y los niños eran notablemente más pobres. Sin embargo, los ingresos de la comunidad eran mayores.

ESTUDIO DE CASO N° 2

Una organización no gubernamental (ONG) desea desarrollar una tecnología apropiada para ayudar a reducir las horas que las mujeres de una pequeña comunidad emplean moliendo grano. Después de consultar a las mujeres, determina las necesidades y desarrolla una sencilla máquina de moler que las mujeres puedan utilizar con facilidad. Además, les muestra cómo reparar la máquina y les proporciona las piezas de repuesto necesarias.

Las personas representantes de la ONG esperan que las mujeres tengan más tiempo para participar en las actividades de desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, en la creación de una industria de comercialización de cultivos, las cuales han sido administradas tradicionalmente por hombres.

El proyecto logra reducir el tiempo que emplean las mujeres moliendo maíz, pero la planificación del proyecto de comercialización de cultivos no marcha bien. Las mujeres y los hombres no pueden llegar a ningún acuerdo.

¿CUÁLES FUERON LOS FACTORES QUE CONTRIBUYERON A ESTA SITUACIÓN? CÍTELOS A CONTINUACIÓN:

Las mujeres están empleando más tiempo en la producción de cultivos para la venta (café) y menos tiempo en los cultivos para el consumo familiar, lo que da como resultado una producción insuficiente de suministros alimentarios para la comunidad.

Los hombres controlaron el ingreso familiar adicional, que no se estaba dedicando a la compra de alimentos.

La tierra que las mujeres destinaban a la agricultura de subsistencia se empleó para producir cultivos para la venta. Con menos ingresos a disposición de las mujeres para el sustento familiar, el nivel de ingresos reales de la familia descendió.

Por lo general, las mujeres controlaban el ingreso que ellas mismas producían y no tenían acceso al ingreso adicional procedente de la producción de café para la venta.

¿QUÉ OCURRIÓ? CITE LAS RAZONES POSIBLES A CONTINUACIÓN:

Normalmente, las mujeres en la comunidad no participaban en la comercialización de cultivos, por lo que los hombres se resintieron ante su participación. Estos no deseaban compartir el control de esta actividad.

Los hombres se resintieron de que las mujeres fueran capaces de realizar sus propias reparaciones.

Los hombres no fueron involucrados en la planificación de la nueva máquina de moler y, por lo tanto, empezaron a generar resistencia ante cualquier iniciativa de las mujeres.

Como consecuencia del aumento de sus actividades, las mujeres pueden estar demasiado atareadas para atender las responsabilidades familiares o domésticas, ocasionando una situación de tensión en la familia. El aumento de actividades de las mujeres no se acompañó de un proceso de redistribución de las responsabilidades familiares y / o domésticos que suelen realizar, por lo que las mujeres pueden estar demasiadas atariadas.

³ CEDPA (1996) 'Género y Desarrollo: Serie de manuales de capacitación de CEDPA. Volumen III', Washington: CEDPA.

ESTUDIO DE CASO N° 3

Una compañía de ingeniería recibe un contrato para construir un puente en una pequeña comunidad. Se indica a los ingenieros que deben discutir el proyecto con la comunidad para asegurar que satisfaga sus necesidades. También se les anima a capacitar y contratar a la población local.

La compañía se reúne con funcionarios locales y, después de una larga negociación, llegan a un acuerdo sobre la ubicación del puente y el número de personas que recibirán la capacitación y serán contratadas para la construcción y mantenimiento de este. Además, los ingenieros y funcionarios del gobierno local se muestran especialmente orgullosos de haber incluido a dos o tres mujeres jóvenes en la capacitación.

Finalmente, el puente se construye y logra conectar el poblado con una carretera que a su vez establece conexión con una localidad más importante, a varios kilómetros de distancia. Sin embargo, después de varias semanas se advierte que la mayoría de las mujeres no están utilizando la carretera, sino que, por ejemplo, todavía utilizan una senda peligrosa para cruzar un barranco. Además, luego de algu-

nos meses, las mujeres capacitadas en el mantenimiento del puente parecen perder interés en trabajar en el proyecto.

¿QUÉ MARCHÓ MAL? DÉ SUGERENCIAS EN EL ESPACIO PROPORCIONADO A CONTINUACIÓN.

La compañía se reunió sólo con los funcionarios locales y no con personas de la comunidad. La planificación se realizó de arriba hacia abajo y no de abajo hacia arriba.

No se consultaron a las mujeres seleccionadas para la capacitación, a fin de determinar si estaban interesadas en el proyecto. Ellas consideraban que el trabajo de construcción y mantenimiento de puentes eran labores masculinas.

Las mujeres que trabajaban en el proyecto perdieron el interés debido a que participaron sólo en la capacitación y no en la toma de decisiones.

La ruta seguida por la nueva carretera impide a las mujeres realizar actividades sociales y económicas tradicionales. Por ejemplo, reunirse con amigas, vender productos agrícolas a la gente que vive a lo largo de la senda, etc.



Foto: Percy Ramirez / Dxfam

II. HOJAS DE TRABAJO PARA LAS Y LOS PARTICIPANTES

HOJA DE TRABAJO 1: ESTUDIO DE CASOS MED/GED⁴

Ha llegado una suma de dinero para ser utilizado en los programas de tu organización. Estas en el comité encargado de evaluar las propuestas y determinar el uso de estos fondos. El fondo sólo tiene el dinero suficiente para financiar tres proyectos.

1. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES PROYECTOS PARECEN ESTAR ADOPTANDO UN ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO (GED), Y CUÁL TIENEN UN ENFOQUE DE MUJER EN EL DESARROLLO (MDE)?

2. ¿QUÉ PROYECTOS PRIORIZARIAS Y PORQUÉ?

PROYECTO A: SEGURIDAD Y SOBERANÍA ALIMENTARIA

Enlazando alternativas entre mujeres rurales, campesinas e indígenas para la defensa de la seguridad, la soberanía alimentaria y la adaptación frente al cambio climático. Se busca contribuir a la visibilización y valorización del rol fundamental que tienen las mujeres en garantizar la seguridad y soberanía y aportar al fortalecimiento y desarrollo de capacidades de las organizaciones de mujeres usando estrategias de incidencia política.

PROYECTO B: REFUGIO PARA MUJERES MALTRATADAS

El objetivo del centro será de permitir a las mujeres desfavorecidas y las mujeres en circunstancias particularmente difíciles de resolver sus problemas, ayudando a recuperar su autoestima y dignidad a través de la prestación de servicios de protección y consejería. Esto incluye alojamiento gratuito en el centro, comidas y necesidades básicas cubiertas, consejería, servicios médicos y desarrollo de habilidades para su incrementar sus ingresos económicos.

PROYECTO C: CAPACITACIÓN EN GÉNERO

Busca trabajar con las y los dirigentes y personal de municipios locales in temas de transversalización de género. Incluyendo ejecutar una serie de talleres para aumentar los conocimientos sobre conceptos de género, identificar estrategias para la integración de la perspectiva de género.

PROYECTO D: CLUB DE MADRES

Para crear una serie de clubes de madres para ser utilizado como un foro para la capacitación de las mujeres en el cuidado infantil, la nutrición, la higiene personal, y agua y saneamiento. A través de esta iniciativa, el programa aspira a reducir la vulnerabilidad de las mujeres mediante el desarrollo de sus habilidades y la capacidad para hacer frente a los desastres.

PROYECTO E: PROYECTO DE MEDIOS DE VIDA – CRIANZA DE CUYES

Promover que las mujeres beneficiarias tengan la oportunidad de mejorar su situación socio-económica mediante el desarrollo de sus habilidades en la crianza de cuyes. El programa tiene la intención de proporcionar a las mujeres formación sobre cómo cuidar y criar los cuyes. La meta es proporcionar unas 130 mujeres beneficiarias con los animales, materiales para su crianza y la capacitación pertinente.

PROYECTO F: CAPACITACIÓN PARA MUJERES JÓVENES

Para agregar al programa de educación nacional técnica existente para las mujeres dirigidas por el MIDIS, mediante cursos de formación profesional para jóvenes de comunidades rurales. Los cursos incluyen habilidades de artesanía, costura, repostería y el arte de la decoración. Se espera que esto mejorará las perspectivas de las jóvenes de la búsqueda de empleo como parte de una campaña para abordar los problemas sociales / familiares generadas por la falta de educación y el bajo estatus socio-económico.

PROYECTO G: CIUDADANÍA JUVENIL

Para responder a las problemáticas juvenil, un proyecto de desarrollo de capacidades y ciudadanía. El objetivo es ayudar a jóvenes de desarrollar sus proyectos de vida, trabajando temas de autoestima, liderazgo y ciudadanía.

⁴ International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2010) 'Case Studies: Gender mainstreaming, Case 5.1- Choosing WID/GAD', https://www-secure.ifrc.org/dmis/response/humanresources/Gender_web_Version/Mainstreaming/mainstreaming.htm (Última consulta: Octubre 2013).

LOS ASPECTOS PRINCIPALES DE LOS ENFOQUES MED Y GED ⁵

	MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)	GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)
Centro de atención	Las mujeres y las niñas.	Las relaciones entre hombres y mujeres.
Problema	La exclusión de las mujeres (50% de los recursos humanos productivos) del proceso de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder (rico/pobre, hombre/mujer) que frenan un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres (u otros grupos tradicionalmente marginados).
Objetivo	Un desarrollo más eficiente y eficaz.	Un desarrollo sostenible y equitativo con toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	Empoderamiento de las mujeres u otras personas subordinadas. Transformación de las relaciones desiguales.
Estrategias	<p>Proyectos dirigidos a mujeres y proyectos que incluyen mujeres.</p> <p>Proyectos integrados.</p> <p>Aumentar la productividad y los ingresos de las mujeres.</p> <p>Fortalecer las habilidades de las mujeres.</p> <p>Los indicadores sólo miden los cambios en la situación de las mujeres.</p>	<p>Los objetivos, estrategias y recursos de proyectos se dirigen a las mujeres y/o los hombres con enfoque de género.</p> <p>Identificar y señalar las necesidades prácticas de las mujeres y los hombres para mejorar sus condiciones de vida.</p> <p>Resaltar los intereses estratégicos de las mujeres.</p> <p>Empoderamiento de las mujeres para tomar decisiones y el control sobre sus vidas.</p> <p>Datos desagregados por sexo miden los cambios relativos en la situación de las mujeres y de los hombres, y la desigualdad como tema transversal en todos los sectores. (Indispensable en todo programa o proyecto.</p>

⁵ CCCI, MATCH, AQOCI (1991) *Op. Cit.*

HOJA DE TRABAJO 2: ESTUDIO DE CASOS ⁶

CASO N° 1

El gobierno de un país productor de café deseaba aumentar sus exportaciones para mejorar la economía nacional. Con ayuda de un importante donante internacional, se construyeron caminos de acceso en 80% de las zonas rurales para que los productores de café pudiesen transportar sus cosechas a los centros de comercialización con facilidad. Esto estimuló la producción de café y los ingresos de las agricultoras y los agricultores aumentaron de forma notable.

Ahora bien, en dicho país las mujeres realizan la mayor parte del trabajo agrícola, sea para el consumo familiar o para la comercialización. Utilizan herramientas manuales y trabajan muchas horas al día.

Cuatro años después de la construcción de los caminos hubo una extensa malnutrición en estas comunidades. Las mujeres, las niñas y los niños eran notablemente más pobres. Sin embargo, los ingresos de la comunidad eran mayores.

Basándose en el análisis de género que ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

⁶ CEDPA (1996) *Ibid.*

CASO N° 2

Una organización no gubernamental (ONG) desea desarrollar una tecnología apropiada para ayudar a reducir las horas que las mujeres de una pequeña comunidad emplean moliendo grano. Después de consultar a las mujeres, determina las necesidades y desarrolla una sencilla máquina de moler que las mujeres puedan utilizar con facilidad. Además, les muestra cómo reparar la máquina y les proporciona las piezas de repuesto necesarias.

Las personas representantes de la ONG esperan que las mujeres tengan más tiempo para participar en las actividades de desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, en la creación de una industria de comercialización de cultivos, las cuales han sido administradas tradicionalmente por hombres.

El proyecto logra reducir el tiempo que emplean las mujeres moliendo maíz, pero la planificación del proyecto de comercialización de cultivos no marcha bien. Las mujeres y los hombres no pueden llegar a ningún acuerdo.

Basándose en el análisis de género que ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

CASO N° 3

Una compañía de ingeniería recibe un contrato para construir un puente en una pequeña comunidad. Se indica a los ingenieros que deben discutir el proyecto con la comunidad para asegurar que satisfaga sus necesidades. También se les anima a capacitar y contratar a la población local.

La compañía se reúne con funcionarios locales y, después de una larga negociación, llegan a un acuerdo sobre la ubicación del puente y el número de personas que recibirán la capacitación y serán contratadas para la construcción y mantenimiento de este. Además, los ingenieros y funcionarios del gobierno local se muestran especialmente orgullosos de haber incluido a dos o tres mujeres jóvenes en la capacitación.

Finalmente, el puente se construye y logra conectar el poblado con una carretera que a su vez establece conexión con una localidad más importante a varios kilómetros de distancia. Sin embargo, después de varias semanas se advierte que la mayoría de las mujeres no están utilizando la carretera, sino que, por ejemplo, todavía utilizan una senda peligrosa para cruzar un barranco. Además, luego de algunos meses, las mujeres capacitadas en el mantenimiento del puente parecen perder interés en trabajar en el proyecto.

Basándose en el análisis de género que ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

HOJA DE TRABAJO 3: RELACIÓN ENTRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y MI TRABAJO

1. ¿Cómo podría incorporar la transversalización del enfoque de género en mis propias labores?

2. ¿Cuáles son los pasos necesarios para transversalizar el enfoque de género en mi institución? ¿Qué herramientas podemos usar?

3. ¿Cuáles son los pasos necesarios para transversalizar el enfoque de género en el proyecto o programa en el cual trabajo? ¿Qué herramientas puedo usar?

4. ¿Cómo puedo contribuir a cambiar los comportamientos, ideas, creencias y prácticas de mi institución para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres?

HOJA DE EVALUACIÓN: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

(Esta información sólo será utilizada para desagregar y analizar los resultados de la evaluación)

1. Marca con una "x" la opción que mejor refleja tu nivel de satisfacción para cada uno de los aspectos siguientes en el taller.

EL TALLER, CONOCIMIENTOS Y APRENDIZAJES	BASTANTE	MUCHO	REGULAR	POCO	NADA
a. En términos generales, me siento satisfecha o satisfecho con el taller.					
b. Me gustó el ambiente del taller.					
c. La capacitación me ayudó a entender los conceptos para la transversalización de género.					
d. Estoy satisfecha o satisfecho con las herramientas educativas (Power Point, documentos de apoyo para participantes, etc.).					
e. Estoy satisfecha o satisfecho con la metodología (trabajo en grupo, discusiones y plenaria, etc.).					
f. He adquirido nuevos conocimientos.					
g. Mis nuevos conocimientos me ayudarán a transversalizar el enfoque de género en mis proyectos y programas. .					
2. ¿Qué crees que es lo principal que has aprendido hoy?					
3. ¿Te gustaría seguir desarrollando o ampliando tus conocimientos acerca de alguno de los temas desarrollados durante el taller?					
4. Comentarios y sugerencias adicionales.					

¡Gracias por tu colaboración!



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

REFERENCIAS

- AECI** (2004) *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española*, Madrid: AECI.
- AQOCI** (2004) *Gender and development. Training kit*, Montréal: Canadá.
- CCCI, MATCH y AQOCI** (1991) *Gender and Development. Training Kit*, Montréal: CQFD.
- CEDPA (1996)** *Género y Desarrollo: Serie de manuales de capacitación de CEDPA. Volumen III*, Washington: CEDPA.
- CORDAID** (2009) *Manual para la transversalización del enfoque de género en cadenas de valor*, La Paz: CORDAID.
- Dador, J.** (2012) *Tan difícil es entender que las mujeres no somos un sector*, <http://www.promsex.org/informacion/articulos/2532-tan-dificil-es-entender-que-las-mujeres-no-somos-un-sector> (Última consulta: Octubre 2013).
- Gender Action** (2009) *Herramientas de género para observadores financieros internacionales*, http://www.genderaction.org/publications/Toolkit_Espanol.pdf (Última consulta: Octubre 2013).
- IFAD** (2010) *SWOT Gender Analysis*, <http://www.ifad.org/gender/tools/gender/swot.htm> (Última consulta: Octubre 2013).
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies** (2010) *Case Studies: Gender mainstreaming*, Case 5.1- Choosing WID/GAD. IFRC, https://www-secure.ifrc.org/dmis/response/humanresources/Gender_web_Version/Mainstreaming/mainstreaming.htm (Última consulta: Octubre 2013).
- Jaquette, J. y Summerfield, G.** (ed.) (2007) *Women and gender equity in development theory and practice: Institutions, resources, and mobilization*, Londres: Duke University Press.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT (2008)** *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*, Ginebra: OIT.
- Overholt, C., Anderson, M., Cloud, K. y Austin, J.** (1985) *Marco analítico de Harvard*, Boston: Kumarian Press.
- Oxfam** (2012) *Gender sensitive results based management workshop*, Phnom Pehn: Oxfam.
- Oxfam-Québec** (2011) *Boîte à outils d'Oxfam «S'initier à l'intégration du genre»*, Montréal: Oxfam-Québec.
- Oxfam Reino Unido e Irlanda** (1994) *TAG módulo de capacitación*, Londres: Oxfam.
- PNUD** (2000) *Gender Mainstreaming. Learning & Information Pack. United Nations Development Programme. Gender in Development Program*, Nueva York: PNUD.
- Porter, F., Smyth, I. y Sweetman, C.** (eds.) (1999) *Gender works: Oxfam experience in policy and practice*, Oxford: Oxfam.
- Rao, A. y Kelleher, D.** (2005) *Is there life after gender mainstreaming?*, en *Mainstreaming Gender in Development: A critical Review*, Oxford, Oxfam..
- Soares Pinto, Rita.** (2008) *Formation Genre et développement Oxfam-Québec – Club 2/3*, Montréal: Oxfam-Québec.
- SPF** (2005) *Guía para elaborar el plan de acción del programa de cultura institucional*, México: Secretaría de la función pública. Instituto nacional de Mujeres.
- UNFPA** (2006) *Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual, Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA, Volumen I*, Nueva York: UNFPA.



OXFAM



OXFAM

Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo Canadá (MREDC). 