

GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO: FOMENTO PRODUCTIVO Y DESARROLLO RURAL INTEGRAL EN EL TERRITORIO DEMOSTRATIVO LA PAQUITA Y SECTORES ALEDAÑOS.

FUNDACIÓN AMBIENTE Y SOCIEDAD

Consultora: Erik Ruiz

Responsable FAS: María Rosa Cajas

ÍNDICE

CAPÍTULOS	PÁG.
1. ANTECEDENTES	3
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN	6
4. METODOLOGÍA APLICADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA	8
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. MARCO JURIDICO Y DE POLÍTICA PÚBLICA INTERNACIONAL Y NACIONAL	18
6.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL: SISTEMA DE NACIONES UNIDAS	18
6.2 MARCO JURÍDICO BÁSICO REGIONAL: ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS	25
6.3 MARCO JURÍDICO NACIONAL	26
6.4 MARCO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES	31
7. DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO	33
8. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN	58
9. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ETAPA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	65
10. HERRAMIENTAS PARA SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO	69
11. RECOMENDACIONES PARA COMUNICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	88
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	90
13. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	90

1. ANTECEDENTES

Desde el 1º de abril de 2019, la Fundación Ambiente y Sociedad (FAS) inició la ejecución del proyecto “Fomento productivo y desarrollo rural en el Territorio Demostrativo La Paquita y sectores aledaños - Provincia de Guayas”, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y en coordinación con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG). Su objetivo general es “Mejorar el ingreso de pequeños y medianos productores/as del predio La Paquita y sectores aledaños, a través del fomento productivo basado en el aprovechamiento y manejo racional y climáticamente inteligente de los recursos naturales, contribuyendo a su bienestar”, a través del impulso a aspectos productivos, de comercialización, fortalecimiento institucional y organizativo.

El proyecto se ejecuta bajo diferentes enfoques, como el territorial, productivo, ambiental, género, entre otros. La presente guía se elabora para orientar la transversalización del enfoque de género, permitiendo su incorporación en todo el ciclo del proyecto y en su estrategia de desarrollo, para así, posibilitar un acceso más equitativo por parte de la población beneficiaria a los recursos y oportunidades de la vida económica y social que se realizan en este marco. Potenciando sus capacidades y toma de decisiones en el campo productivo, comunitario y familiar.

De acuerdo a la base de datos proporcionada por la FAS¹, se desprende que de los 200 beneficiarios/as -pequeños productores/as agrícolas- directos de la intervención (el 50% corresponden al predio La Paquita y 50% restante a los sectores aledaños: Finqueros, Nueva Unión, Las Cañitas, Barraganetal y 5 de Octubre). En un mínimo porcentaje que es del 29% está conformado por mujeres productoras que están a cargo de su unidad productiva y que se encargan de todo el proceso productivo junto a sus familias, de esta población el 30% son cabezas de hogar.

En general, existe una carga diaria de trabajo para las mujeres productoras, sean cabezas de hogar o no, su tiempo lo comparten con actividades reproductivas dedicadas al cuidado del hogar y de sus familias, niños y niñas menores, personas con discapacidad, adultos mayores, y las actividades de cuidado de sus cultivos: en todas

¹ Fundación Ambiente y Sociedad (2019): Base de datos La Paquita y sectores aledaños.

las fases de la producción sea, preparación del terreno, siembra, poda, cosecha, pos cosecha, actividades de comercialización y en pocos casos de valor agregado y transformación.

A diferencia de los hombres – que en su tiempo libre realizan actividades deportivas-, las mujeres no tienen – en su mayoría- este tiempo que les permita realizar actividades recreativas, de ocio, educativas, etc. Las responsabilidades con sus hogares y sus predios productivos, copan en su totalidad su diario vivir.

Los niveles de decisión, en los aspectos de la vida familiar, productiva y social son asumidos, mayoritariamente por los hombres, siendo necesario impulsar una mayor participación activa de la mujer dentro de estos procesos, promover su empoderamiento, dotarlas de herramientas que mejoren sus capacidades, permitan mejorar sus ingresos y posicionarse como actoras claves en los distintos niveles de decisión, necesarios para la consecución de las metas propuestas y de un desarrollo inclusivo.

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género contribuye al desarrollo económico y social de múltiples maneras: Al hacerse más justa la distribución de recursos entre hombres y mujeres, decrece la transmisión intergeneracional de la pobreza. Al hacerse más igualitarias las tareas de cuidado y reproducción social, las mujeres no enfrentarían el dilema de elegir entre el trabajo no remunerado del hogar y el trabajo remunerado en el mercado, y el sistema de seguridad social se consolidaría con sus aportes a lo largo del ciclo de vida. Al favorecer la autonomía femenina y paliar la discriminación, la igualdad de género favorece la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas.²

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalidad de una perspectiva de género es un proceso de evaluación de las implicaciones de la mujer y el hombre en cualquier plan de acción, incluyendo la legislación, las políticas y los programas, en todos los niveles y áreas. Es una estrategia para hacer de las experiencia e intereses, tanto de la mujer como del hombre, una dimensión integral del diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y hombres se benefician igualitariamente y que la desigualdad no sea perpetuada. La última meta es la de alcanzar la igualdad".³ Esta conceptualización constituye un hito, pues la transversalización - como estrategia- se establece como un conjunto de actividades específicas tendientes a lograr la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en situación de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, teniendo siempre en cuenta que el objetivo será formar capacidades individuales y sociales que les permitan ser protagonistas del desarrollo en equidad; los beneficios de estas acciones deberían recaer en todos por igual.⁴

² CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES (2008), *Guía Práctica para la Incorporación de Enfoque de Género en el Trabajo Legislativo*. CNM, Argentina, pp.5.

³ United Nations Organization, *Economic and Social Council ECOSOC* (1997).

⁴ FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, FES-ILDIS (2010): *Análisis de la incorporación del enfoque de género en los proyectos públicos de desarrollo*, Quito, pp. 7.

En ese contexto, la transversalización del enfoque de género no significaría sólo incidir en la política o añadir un "componente femenino" ni un "componente de igualdad entre los géneros" a los planes, programas y proyectos existentes ni aumentar cuotas de participación en la gestión o el beneficio, la transversalización significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres como sujetos de desarrollo.

En este sentido se requiere hacer uso de la producción documental de investigaciones, estudios y documentos relevantes sobre la realidad social e intereses de hombres y mujeres como sujetos del desarrollo, fomentando también la gestión del conocimiento que permita identificar estas diferencias para mejorar los enfoques de intervención.

3. OBJETIVOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN

Objetivo General:

Promover la equidad de género en aspectos de la vida familiar, productiva, social y cultural de los territorios intervenidos por el proyecto “Fomento Productivo y Desarrollo Rural integral en el Territorio Demostrativo La Paquita y Sectores Aledaños” a través de una visión integral de la intervención, que implique que cada una de las actividades planificadas favorezcan la inclusión, disminuyan los obstáculos que generan la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector, faciliten el acceso de la mujer- en especial de aquellas productoras que encabezan hogares- a los factores de la producción; para mejorar la productividad; contribuir al incremento de ingresos; seguridad alimentaria de las familias y a un desarrollo rural más inclusivo.

Objetivos Específicos:

- 1) Definir el marco normativo (local e internacional) y conceptual en materia de género que oriente la actuación del equipo técnico del proyecto.
- 2) Definir indicadores, variables y herramientas metodológicas para levantamiento de diagnósticos participativos sobre género.

- 3) Recomendaciones de adaptaciones metodológicas sensibles al género que puedan ser incorporadas en las diferentes fases del proyecto: planificación, ejecución, monitoreo y evaluación.
- 4) Identificación de posibles articulaciones interinstitucionales con otros programas, proyectos o servicios en materia de género, públicos o privados, en la zona de intervención.

4. METODOLOGÍA APLICADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

La presente guía está enfocada en brindar orientaciones para el análisis y transversalización del enfoque de género en el ciclo del *Proyecto Fomento Productivo y Desarrollo Rural Integral en el Territorio Demostrativo La Paquita y Sectores Aledaños*. En este sentido, esta guía parte de un marco conceptual con definiciones básicas para una mejor comprensión de género; y un marco normativo y de políticas públicas, que dan sustento teórico-legal a la estrategia planteada.

La guía aborda cada fase de proyecto: diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación, asimismo, incluye recomendaciones y herramientas para acompañar procesos que son permanentes como la sensibilización y la comunicación con una mirada de género.

Para la fase de diagnóstico con enfoque de género se ha identificado y diseñado un kit con herramientas básicas, de fácil implementación por parte del equipo técnico, que optimizan el tiempo y recursos disponibles. Es importante resaltar que estas herramientas son flexibles y si se aplican directamente pueden adaptarse para la fase de seguimiento y evaluación.

Se debe tener en cuenta que la implementación del proyecto se encuentra en su primer semestre de ejecución, por lo que la estrategia de transversalización debe insertarse en acciones que se encuentran en firme. Al respecto la guía propone partir de un análisis de los objetivos del marco lógico del proyecto y su correspondencia con los objetivos y ejes temáticos propuestos para la estrategia de género; en un segundo momento se definen acciones que puedan ser incorporadas.

5. MARCO CONCEPTUAL

Con el objetivo de abordar la transversalización del enfoque de género de la forma más clara posible, a continuación, definiremos y desarrollaremos algunos términos y conceptos necesarios en este abordaje.

5.1 SEXO Y GÉNERO

El concepto sexo hace referencia a las diferencias físicas, biológicas y corporales entre mujeres y hombres con las que nacemos y que son inmodificables naturalmente. De acuerdo al sexo, se organiza a las personas en dos categorías: mujeres y hombres. A partir de ellas se construye la identidad de género femenina o masculina u otras identidades de género en transformación.⁵

El concepto de género tiene sus inicios en los debates teóricos feministas en los años cincuenta, “su objetivo fundamental fue evidenciar la fragilidad y falsedad de las explicaciones biologicistas de la subordinación de la mujer. Se trataba de mostrar que tal situación no era resultado de una biología inferior sino de la manera en que esta diferencia era construida social y culturalmente”⁶. En 1968, Robert Stoller utilizó por primera vez el concepto de género en su libro “Sexo y Género” para oponerlo al sexo, subrayando el carácter socialmente construido de las nociones de masculinidad y feminidad⁷. Cuatro años más tarde, Ann Oakley (1972) popularizó el término con su libro “Sexo, Género y Sociedad”, que tuvo una enorme divulgación. Algunas feministas americanas se apoderaron pronto de este concepto porque les permitía sobrepasar el determinismo biológico que impedía la liberación de la mujer de la opresión patriarcal.

Con los estudios de género, se plantea el análisis de las desigualdades de hombres y mujeres a partir de su elemento relacional. El género pasa a ser un elemento

⁵ Tomado de AECID (2015): *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*. España, pp. 44.

⁶ RUIZ BRAVO, PATRICIA (1999): *Una aproximación al concepto de género. Sobre género, derecho y discriminación*. Pontificia Universidad Católica del Perú - Defensoría del Pueblo, Lima, pp. 133 y siguientes.

⁷ *Lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres; además, la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica (STOLLER, 1968).*

constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se expresan a su vez como relaciones de poder.

Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada; el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas.⁸

5.2 IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la forma como las personas son percibidas y se perciben a sí mismas, como masculinas o femeninas, hombres o mujeres, o en otras identidades de género en transformación. Las personas no nacen predeterminadas biológicamente con una identidad de género, no nacen hechos psicológicamente como hombres o como mujeres, ni se forman por simple evolución vital.

Según Casados E., Muñoz J.A. y Rehaag I. (2015)⁹, la identidad de género “se establece más o menos a la edad en que el infante adquiere lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos”, desde esta identidad el niño o la niña estructura su experiencia vital. Los mismos autores mencionan que el papel o rol de género “se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”¹⁰ con variantes que tienen que ver con la cultura, la clase social, grupo étnico, estrato generacional, sostienen que una división básica corresponde a la división sexual

⁸ LEGARDE, MARCELA (1992): *Identidad de género. Managua, Cuadernos de Trabajo Cenzontle*, pp. 5. “(...) los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente (...) ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer”.

⁹ CASADOS E., MUÑOZ J. A. & REHAAG I. (2015): *Reflexiones iniciales en torno a la sustentabilidad sensible al género y el género sustentable. En REHAAG I., Sustentabilidad sensible al género. Editorial Abya Yala, Quito*, pp. 18-35.

¹⁰ *Ibíd*, pp. 20.

del trabajo más primitiva, donde “las mujeres paren a los hijos y por tanto los cuidan, ergo, lo femenino es lo maternal y lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público”.¹¹

Todas las sociedades de las que tenemos huella han organizado a los sujetos en torno a los géneros. La mayor parte de éstas han construido sistemas conformados por dos géneros pero hay otras sociedades conocidas que han conformado sistemas de género diferentes; por ejemplo, los navajos de América del Norte presentan tres géneros: hombres, mujeres y *nadle*¹²; mientras que los *chukchee*¹³ de Siberia han construido 4 géneros: hombres, mujeres, *yirka-E-/a'u/* y *ga'cikicheca*. De manera que, aunque la presencia de los géneros como forma de clasificación de los seres humanos es universal, el contenido asignado al género varía de cultura a cultura. Así, por ejemplo, entre los *tchambuli* de los Mares del Sur, el sexo bello es el varón. Son los hombres y los niños quienes usan adornos y cabello largo, mismo que arreglan en bucles elaborados con los carrizos de la región. Las mujeres, en cambio, usan la cabeza rapada y un atuendo muy sencillo¹⁴. Podemos entonces concluir que el género es: a) una construcción cultural, no natural; b) una construcción que varía según la cultura, por lo tanto el sistema que predomina en nuestro grupo cultural no es universal; c) una construcción histórica, no atemporal.

5.3 IGUALDAD DE GÉNERO¹⁵

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.

¹¹ *Ibíd*, pp. 20.

¹² Es una posición genérica que contrasta con la masculina y la femenina. El *nadle* utiliza ropa de varón o ropa de mujer según las circunstancias específicas y actúa de acuerdo con el vestido que se ha puesto. De manera que puede realizar funciones tanto de hombres como de mujeres, tiene además, derechos especiales sobre la propiedad privada de los otros miembros de su familia y actúa como mediador en las disputas entre un hombre y una mujer.

¹³ Entre los *chukchee* es posible una transformación parcial o total de los papeles correspondientes a los géneros. La transformación de géneros en individuos fenotípicamente machos es llamada *yirka-E-la'ul* y se puede dar en tres niveles. El individuo que se transforma puede estabilizarse en uno de estos niveles y puede alterar luego si lo desea este comportamiento para volver al papel masculino corriente o para acercarse más al papel corriente femenino. Los individuos fenotípicamente hembras tienen dos posiciones de género en donde poder elegir: *ga'cikicheca*.

¹⁴ MEAD, MARGARET (2004): *Male and female. A study of sexes in a changing world. The American Library*, Estados Unidos, NÚMERO 1 6 JULIO –DICIEMBRE.

¹⁵ BANDER, GLORIA (1993): *La igualdad de oportunidades para mujeres y varones. Una meta educativa. Programa Nacional de Promoción de la Mujer en el Área Educativa. UNICEF, Argentina.*

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (1993): *Políticas de Igualdad de Oportunidades. Hagamos un nuevo trato. En: Seminario Encuentro Internacional Políticas y Desigualdad de Oportunidades, Santiago de Chile.*

- ✦ **Igualdad:** Condición de ser una cosa “igual” a la otra. Implica que debe haber paridad e identidad.
- ✦ **Igualdad de oportunidades:** Situación en que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.
- ✦ **Igualdad de trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
- ✦ **Igualdad de derechos:** Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.

5.4 EQUIDAD DE GÉNERO

Justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, sus diferencias culturales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad. Así, se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, y, por lo tanto, incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

5.5 PATRIARCADO

Sistema en el cual el poder recae en los hombres y en los atributos de la masculinidad, poder que, en nuestras actuales sociedades desarrolladas, pasa por los núcleos relacionados con la política y la economía. Y, con ello, las mujeres quedan excluidas de todo el ámbito de las decisiones más importantes que afectan a las sociedades en las que viven. La ideología patriarcal es variable en diferentes partes del mundo, y se encuentra en procesos de cambio muy significativos, debido al impacto que la defensa de los derechos humanos de las mujeres y los logros que las reivindicaciones de los movimientos feministas han obtenido en el mundo. ¹⁶

¹⁶ Extraído de la Estrategia de Género de la Cooperación Española, MAEC (2007).

5.6 MASCULINIDADES

La masculinidad es, por definición, cualquier cosa que los hombres piensen y hagan (MATHEU GUTTMAN). Debemos advertir que la masculinidad en su versión tradicional hace hincapié en la virilidad, la fuerza, la rudeza y demás atributos considerados propios de los hombres. En la actualidad están empezando a verse otras masculinidades que reclaman su derecho a expresar sentimientos de ternura, miedo o inseguridad o a ocuparse de la crianza o los cuidados domésticos sin dejar por ello de ser hombres. Concluimos así que la masculinidad es un concepto cambiante, no estático.

5.7 SEXISMO Y MACHISMO

El sexismo es una teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente - en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

El machismo es un comportamiento de desvalorización hacia las mujeres.

"El machismo es una realidad social de discriminación social, ligada a una mitología que divide a los individuos en superiores e inferiores, según su sexo, en donde el hombre, por razones 'naturales', es superior a la mujer" (GISSI, 1987).

Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos

domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

5.8 FEMINISMO

Según María Moliner sería la “doctrina que considera justa la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Movimiento encaminado a conseguir la igualdad”. Según la RAE: “1. m. Ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres”.

5.9 SORORIDAD

Amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario.¹⁷

5.10 EMPODERAMIENTO

Consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre sus propias vidas. Implica aspectos como la concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos. El empoderamiento surge del interior, son las mismas mujeres quienes se empoderan.¹⁸

5.11 ACCIONES AFIRMATIVAS

Se constituyen en “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”¹⁹.

5.12 ROL

¹⁷ LEGARDE, MARCELA: *Diccionario feminista*, Buenos Aires (en prensa).

¹⁸ WORNONIUK B., THOMAS H. y SCHALKWWYK J. (1997): *Gender: The Concept, its meaning and uses*. Traducido por Lorena Aguilar. Departament for Policy and Legal Services, SIDA, Sweden.

¹⁹ BARREIRO, LINE (1996): *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres, un mecanismo de acción afirmativa*. Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia, San José - Costa Rica.

Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

- ✦ Múltiples roles: se refiere al balance en una misma jornada a la vez simultáneamente, de dos o tres tipos de roles. Esta es la situación de muchas mujeres y, en menor grado, de los hombres. Las mujeres tienen la tarea de balancear los múltiples roles que les son asignados, encontrando a veces demandas contradictorias entre sus actividades reproductivas, productivas y comunitarias. Se ignora el hecho de que la sobrecarga de tener que balancear al mismo tiempo dos o tres roles limita a las mujeres.

5.13 DIVISIÓN DEL TRABAJO

Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele darse al hombre el rol de “proveedor” de familia y a la mujer el rol de “reproductora”, responsable del hogar y de la crianza de los hijos. La división del trabajo por género es específica de cada cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar (enfermedad o ausencia de un miembro clave, cambios en el ingreso económico o necesidad de dinero), de los recursos naturales, de la influencia de un proyecto de desarrollo local, de los efectos de la educación y otras causas.²⁰

- ✦ Trabajo productivo: Incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta (agricultura, pesca). Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales.
- ✦ Trabajo reproductivo: Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los(as) niños(as), la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los

²⁰ BANDER, GLORIA (1993): *La igualdad de oportunidades para mujeres y varones. Una meta educativa. Programa Nacional de Promoción de la Mujer en el Área Educativa.* UNICEF, Argentina.

quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio.

- ✦ **Trabajo comunitario:** Incluye la organización colectiva de eventos sociales y de servicio. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aun cuando se invierten muchas horas de trabajo voluntario.

5.14 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN²¹

Entre la vida profesional, personal y familiar, es decir entre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) y el remunerado. El reparto del trabajo no remunerado -llamado también de reproducción de la vida- entre mujeres y hombres es un factor clave para que exista una verdadera igualdad en los ámbitos públicos: el laboral, económico, cultural y social.

5.15 ANÁLISIS DE GÉNERO

Proceso teórico- práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan la posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias. Este análisis no debe limitarse al papel de las mujeres en la sociedad, sino que implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades basándose en las relaciones sociales dadas entre mujeres y hombres, debiendo identificar: trabajo productivo y reproductivo, acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades y la capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad.²²

5.16 INDICADORES DE GÉNERO

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la

²¹ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (1995): *Conceptualización de Género para la Planificación en Salud (versión preliminar)*.

²² BREEFING, KIT (1994): *Gender issues in the word of work*. International Labour Organization, Turín.

comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.²³

²³ MUJERES VECINALES, CAVE (2007): *Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal*.

6. MARCO JURÍDICO Y DE POLÍTICA PÚBLICA INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL

La igualdad de género significa que tanto mujeres como hombres gozan de las mismas condiciones para el pleno ejercicio de sus derechos, así como de su potencial para el desarrollo político, económico, social y cultural. Para la consecución de la equidad de género se requiere que desde el Estado se adopten un conjunto de medidas de carácter jurídico, político y administrativo, que lleven a equilibrar desigualdades históricas y sociales que impiden a las mujeres el disfrute pleno de sus derechos.

En Ecuador, la Constitución es mandatoria en cuanto a la aplicación directa de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos²⁴ suscritos y ratificados por el país, los cuales han sido un paraguas para iniciativas de colectivos de mujeres para la aprobación de la normativa nacional vigente sobre equidad de género.

A continuación, se recogen los principales instrumentos internacionales y nacionales, que integran el marco jurídico y de políticas públicas para la equidad de género y derechos de las mujeres:

6.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL: SISTEMA DE NACIONES UNIDAS

a. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217^a (III).

El Ecuador suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. Pese a que este instrumento tiene valor declarativo no vinculante, fue un hito en materia de derechos humanos y ha tenido una gran influencia en cambios normativos de los Estados firmantes, incluyendo el nuestro.

La Declaración Universal de Derechos Humanos parte del reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.²⁵

En su artículo 1 establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en

²⁴ Artículo 11, núm.3, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.

²⁵ Preámbulo, DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, 1948.

dignidad y derechos”, mientras que en el artículo 2 reafirma que “toda persona tiene todos los derechos y libertades (...), sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Si bien la Declaración plantea principios como la igualdad y no discriminación, no los desarrolla lo suficiente hasta aterrizar en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres en términos efectivos. Es más adelante, que a partir de la Declaración se desarrollan instrumentos internacionales más específicos, como por ejemplo:

- ✦ *Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (1949)*
- ✦ *Convención sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951)*
- ✦ *Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)*
- ✦ *Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada (1957)*
- ✦ *Convención sobre discriminación materia de empleo y ocupación (1958)*
- ✦ *Convención relativa a la lucha de las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960)*
- ✦ *Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (1962)*

b. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES (CEDAW²⁶)

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 en su Resolución 34/180. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). Ratificada por el Ecuador el 9 de noviembre de 1981.

La CEDAW es el principal instrumento para la promoción de la igualdad y no discriminación contra las mujeres. Constituye un hito al ser el segundo instrumento con mayor adhesión por parte de los países miembros de las Naciones Unidas (más del 90%), después de la Convención sobre los Derechos del Niño.

²⁶ Por sus siglas en inglés: *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*.

Cabe destacar el reconocimiento que la CEDAW hace del papel que tienen la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres, y de la necesidad de eliminar progresivamente los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.

Otro aporte importante es recoger en un único instrumento, los derechos económicos, sociales, culturales, civiles, políticos, así como los derechos colectivos, fortaleciendo el concepto de la indivisibilidad de los derechos humanos.

Este instrumento se fundamenta en 3 principios centrales:

Principio de igualdad sustantiva real, por el cual se reconoce que la igualdad formal contenida en las normas no es suficiente para garantizar que mujeres y hombres gocen de los mismos derechos. Se requiere además de igualdad de oportunidades, de acceso a las mismas y de resultados.

Principio de no discriminación, en el artículo 1 se define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Esta definición que hace de discriminación tiene valor legal y pasa a ser parte de la normativa nacional de los Estados firmantes.

Se prohíbe la discriminación en todas las esferas de la vida, pública o privada. Y además precisa que, el acto discriminatorio puede producirse en distintas etapas de la existencia de un derecho: en el reconocimiento, en el goce o en el ejercicio del mismo.

Principio de obligación del Estado, con la ratificación los Estados parte se obligan jurídicamente a cumplir con una serie de medidas tendientes a alcanzar:

- ✦ *El pleno desarrollo y adelanto de la mujer (art. 3)*
- ✦ *La igualdad de facto entre hombres y mujeres (art. 4)*
- ✦ *La modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres (art. 5)*

- ✦ *La supresión de todas las formas de trata y explotación en la prostitución de las mujeres (art. 6)*
- ✦ *La eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país (art. 7)*
- ✦ *La promoción de la participación de la mujer en la esfera internacional (art. 8)*
- ✦ *La no discriminación en cuanto a la nacionalidad (art. 9)*
- ✦ *La igualdad de derechos en el ámbito de la educación (art. 10); en el empleo (art. 11); en la atención médica (art. 12); en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (art. 16) y; en la promoción de la mujer en el mundo rural (art. 14), entre otros.*

La CEDAW además faculta a los Estados para adoptar medidas transitorias de acción afirmativa²⁷.

En diciembre de 2000, debido a la fuerte incidencia del movimiento de mujeres a nivel mundial, entró en vigor el Protocolo Facultativo de la CEDAW. Este determina un procedimiento de peticiones individuales por el cual cualquier víctima, “personas o grupos de personas”, puede presentar quejas al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, por una violación de sus derechos que resulte de una acción u omisión de un Estado parte. El Protocolo faculta además al Comité para iniciar investigaciones sobre violaciones graves o sistemáticas de los derechos de la mujer en un Estado parte.

c. CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO, EL CAIRO - PROGRAMA DE ACCIÓN

Celebrada en El Cairo del 5 al 13 de septiembre de 1994.

La Conferencia de El Cairo es considerada un referente en las políticas de población y desarrollo, así como también, en la posición jurídica y social de las mujeres.

El objetivo de la Conferencia de El Cairo era discutir asuntos tendientes a mejorar la calidad de vida y bienestar de la población mundial. La Conferencia estableció que los derechos de las personas son un elemento central del desarrollo, declaró que la salud

²⁷ El artículo 4 se refiere a estas medidas como “medidas especiales de carácter temporal”.

sexual y reproductiva es un derecho humano fundamental y subrayó que empoderar a las mujeres y las niñas es indispensable para garantizar el bienestar de los individuos, las familias, las naciones y el mundo en su conjunto²⁸.

La Conferencia adoptó un Programa de Acción para los siguientes 20 años, en el que se desarrolla un conjunto de metas que todos los países se comprometían a conseguir, en el ámbito de la salud, de la mejora de la condición de la mujer, y del desarrollo social.

Con el Programa de Acción, pasan a ser de atención de los Estados, problemáticas de las mujeres que tradicionalmente eran consideradas como asuntos de orden privado, como por ejemplo, la distribución y equidad de las responsabilidades domésticas y familiares, incluyendo la planificación familiar y la crianza de los hijos e hijas²⁹.

En concordancia con la CEDAW, se insiste en la responsabilidad del Estado en la implementación de medidas y políticas para conciliar el trabajo doméstico y el cuidado familiar³⁰.

Así, el Programa de Acción de El Cairo apunta al progreso en los enfoques de población y desarrollo, incorporando las contribuciones del movimiento mundial de mujeres a dichos debates.

d. CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER. DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING³¹

Las Naciones Unidas han organizado 4 conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas de especial preocupación:

²⁸ UNFPA (2014): *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo*. UNFPA, pp. 8.

²⁹ PROGRAMA DE ACCIÓN DE EL CAIRO, objetivo 4.25: "Promover la igualdad de los sexos en todas las esferas de la vida, incluida la vida familiar y comunitaria y alentar a los hombres a que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar."

³⁰ Medida 5.3, PROGRAMA DE ACCIÓN DE EL CAIRO: "Los gobiernos, en cooperación con los empleadores, deberían facilitar y promover los medios necesarios para que la participación en la fuerza laboral sea compatible con las obligaciones familiares, especialmente en el caso de las familias con niños pequeños".

³¹ Información tomada de unwomen.org, sitio oficial de ONU Mujeres.

- ✦ *La mujer y la pobreza*
- ✦ *Educación y capacitación de la mujer*
- ✦ *La mujer y la salud*
- ✦ *La violencia contra la mujer*
- ✦ *La mujer y los conflictos armados*
- ✦ *La mujer y la economía*
- ✦ *La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones*
- ✦ *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*
- ✦ *Los derechos humanos de la mujer*
- ✦ *La mujer y los medios de difusión*
- ✦ *La mujer y el medio ambiente*
- ✦ *La niña*

La Conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en conferencias mundiales celebradas anteriormente y consolidó cincuenta años de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica.

En la Declaración de Beijing se incorporan definiciones fundamentales que van a permitir un mejor entendimiento de la igualdad de mujeres y hombres. Estos nuevos conceptos son los de género, empoderamiento y transversalidad.

A partir de Beijing, se internacionalizó el concepto de género como “los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”; y se convirtió en una herramienta imprescindible de análisis en la relación entre los sexos.

El empoderamiento es también definido como la toma de conciencia del poder que tienen las mujeres, ya sea de forma individual o colectiva. Pero también desde la esfera política, se refiere a la necesidad de representación equilibrada en los procesos de toma de decisiones, practicando así el poder efectivo en esferas donde históricamente las mujeres han sido excluidas.

La transversalidad de género hace referencia a la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos y niveles del Estado con el objetivo de reflexionar sobre las consecuencias que tendrán las políticas públicas sobre mujeres y hombres. Aunque esta técnica ya se había estado utilizando, no fue sino hasta la Conferencia de Beijing que se la conceptualiza.

En el 2012, ONU Mujeres reconoció los avances del Estado Ecuatoriano en materia de género, condiciones de igualdad, inclusión, y de lucha contra la discriminación, así como también la política de equidad de género que surge con la Constitución Ecuatoriana de 2008 y la promulgación de leyes significativas y específicas para las mujeres.

e. DECLARACIÓN DEL MILENIO: OBJETIVOS DEL MILENIO

Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 55º Periodo de Sesiones realizado en Nueva York, del 6 al 8 de septiembre de 2000.

Los Objetivos del Milenio se relacionan directamente con los temas de erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, la mortalidad materna, el avance del VIH/sida y el sustento del medio ambiente; con una meta para alcanzarlos en el año 2015.

Inicialmente, el Objetivo 3 - Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, era el único que hacía referencia al tema de género, vinculándolo únicamente al acceso a educación: “eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”.

En el 2005, a partir de la revisión de los Objetivos, se plantea integrar la perspectiva de género en todos ellos.

En el 2015 se evaluaron los progresos alcanzados y se extendieron a los ahora llamados Objetivos de Desarrollo Sustentable, cuyo Objetivo 5 determina: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Este objetivo fija como metas:

- ✦ *La erradicación de la discriminación, la violencia y las prácticas nocivas hacia las mujeres.*

- ✦ *El reconocimiento y formulación de políticas acerca del trabajo doméstico y de cuidado.*
- ✦ *La participación efectiva de las mujeres en ámbitos de liderazgo y toma de decisiones.*
- ✦ *Garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva.*
- ✦ *Fomentar el uso de las tecnologías de la información en las mujeres.*
- ✦ *Aprobar y fortalecer políticas relacionadas al acceso de los recursos económicos en igualdad de condiciones.*
- ✦ *La igualdad entre mujeres y hombres.*
- ✦ *El empoderamiento de mujeres y niñas.*

6.2 MARCO JURÍDICO BÁSICO REGIONAL: ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

A nivel regional, la Organización de Estados Americanos (OEA) crea en 1928 la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), el primer organismo de carácter intergubernamental constituido expresamente para luchar por el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en el Continente, llegando a ser en la actualidad el principal foro de debate y propuestas de políticas acerca de los derechos de las mujeres e igualdad de género en América.

La CIM ha mantenido como principio básico, la defensa de los derechos de las mujeres y la participación de ellas en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida, encargándose principalmente de la vigilancia y evaluación de los avances, y resultados de los Estados Miembros.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: BELÉM DO PARÁ

Adoptada por la Asamblea General de la OEA, el 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, en el 24º Período Ordinario de Sesiones.

La Convención de Belém do Pará, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte

significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

6.3 MARCO JURÍDICO NACIONAL

a. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008.

La Constitución amplía el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y una serie de garantías constitucionales.

Con el propósito de eliminar cualquier tipo de discriminación en contra de las mujeres, la Constitución establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por razones de género.

Artículo 11 número 2.- *Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.*

También garantiza una vida libre de violencia, en especial contra las mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.

Artículo 66 número 3.- *El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*

La Constitución dispone que sea responsabilidad del Estado formular y ejecutar políticas públicas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, mediante un mecanismo especializado de acuerdo con la ley, incorporando el enfoque de género en planes y programas y brindando asistencia técnica para su aplicación obligatoria en el sector público. Este mandato se vincula a la creación de una nueva institucionalidad para asegurar la vigencia de los derechos, los Consejos para la Igualdad³².

En lo que concierne a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, se señala que el Estado creará las condiciones para la protección integral de los habitantes, priorizando aquellos grupos que por su condición de discriminación o violencia requieran consideración especial, estableciéndose así en los Artículos 35, 341 y 393.

Entre los principales avances de esta Constitución en materia de igualdad constan:

- ♦ *La igualdad de derechos para la toma de decisiones en la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes, como también la corresponsabilidad materna y paterna y la protección a quienes sean jefas y jefes de familia (Artículo 69, núm. 3 y 5).*
- ♦ *El reconocimiento del derecho a la seguridad social para las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado (Artículo 34).*
- ♦ *La igualdad de oportunidades para el acceso a empleo, formación, promoción laboral y profesional, remuneración equitativa, y a la iniciativa del trabajo autónomo (Artículo 331).*
- ♦ *El reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar como una labor productiva (Artículo 333).*
- ♦ *La igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal (Artículo 324).*
- ♦ *Con relación a la comunicación, la prohibición de emisión publicidad que incite*

³² Artículos 70 y 156, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.

violencia, discriminación, racismo, toxicomanía, sexismo, intolerancia religiosa o política y que atente contra los derechos humanos (Artículo 19).

- ♦ *En cuanto a derechos de protección, la garantía de no revictimización y la adopción de mecanismos de reparación integral para las víctimas de infracciones penales (Artículo 78).*

b. LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

Publicada en Registro Oficial No. 175 el 5 de febrero de 2018.

Por acción de la lucha del movimiento de mujeres, en los años ochenta, Ecuador comienza a visibilizar la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública obteniendo un tratamiento a nivel político. Esta visibilidad se acentuó aún más, cuando el Ecuador firma y ratifica la CEDAW y demás instrumentos internacionales expuestos anteriormente.

Con estos antecedentes, en 1994 se crearon las Comisarías de la Mujer y en 1995 se emite la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia conocida como la Ley 103, cuyo objeto era “proteger la integridad física, psíquica y libertad sexual de la mujer y los miembros de su familia, mediante la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y los demás atentados contra sus derechos y los de su familia”³³. Se reconocía a la violencia intrafamiliar como un problema que trascendía la vida privada hacia la esfera pública, así como la existencia de 3 tipos de violencia: la física, psicológica y sexual. Asimismo, estableció varias medidas de amparo y sanciones de tipo civil, encaminadas a prevenir los actos de violencia que vivían las mujeres³⁴.

En el 2011, la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres reveló que, en Ecuador, 6 de cada 10 mujeres habían sido víctimas de violencia, es decir, más de 3.2 millones de mujeres han sufrido algún tipo de violencia por el hecho de ser mujeres. Por otra parte, 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual; sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género. En el 76 % de los casos de violencia de género contra las mujeres, el agresor

³³ Artículo 1, LEY 103 CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA, 1995.

³⁴ Tomado de la exposición de motivos de la LEY Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género Contra las Mujeres, 2018.

ha sido su pareja o expareja.

En el año 2010, se llevó a cabo la primera investigación sobre femicidio en el Ecuador. Los datos que se obtuvieron señalaron que la gran mayoría de los homicidios de mujeres son femicidios. A partir de entonces inició la discusión para incorporar al femicidio como delito grave en el nuevo Código Orgánico Integral Penal. En agosto de 2014 se aprueba la tipificación del femicidio en el artículo 141: “La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de 22 a 26 años”.

A principios de 2018, nace la actual Ley respondiendo a la necesidad de abordar la violencia de género desde la integralidad. Tiene por objeto “prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, producida en el ámbito público y privado, durante su ciclo de vida y en toda su diversidad, en especial, cuando se encuentran en situaciones de vulnerabilidad”. Para tal efecto, se establecen políticas integrales, mecanismos para el monitoreo, seguimiento y evaluación; y, medidas para la prevención, atención, protección y reparación integral de las víctimas, así como también, la reeducación de la persona agresora, con el fin de garantizar a los sujetos de protección de esta Ley, una vida libre de violencia, que asegure el ejercicio pleno de sus derechos.

Asimismo, apunta a transformar patrones socio - culturales y estereotipos que naturalizan, reproducen y perpetúan la violencia de género.

c. LEY ORGÁNICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD

Publicada en Registro Oficial No. 283 el 7 de julio de 2014.

La Constitución de 2008 dispone la creación de los Consejos Nacionales para la Igualdad, en reemplazo de los Consejos Nacionales de Niñez y Adolescencia, de Discapacidades, de Mujeres, de Pueblos y Nacionalidades Indígenas, de

Afroecuatorianos y Montubios; creando así la institucionalidad responsable de garantizar la vigencia y el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, garantizando la igualdad y no discriminación de las personas, pueblos, nacionalidades y colectivos.

En 2014, para dar cumplimiento a la norma constitucional, se aprueba la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad que crea 5 Consejos: 1) Género, 2) Intergeneracional, 3) Pueblos y Nacionalidades, 4) Discapacidades y 5) Movilidad Humana, con las siguientes finalidades:

- 1. Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.*
- 2. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias, a fin de fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural.*
- 3. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.*

6.4 MARCO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES

a. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021 (PLAN TODA UNA VIDA)

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de

gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel como corresponsable de los procesos de desarrollo.

El Plan se organiza en tres ejes programáticos y nueve objetivos nacionales de desarrollo sobre los retos actuales de la sociedad ecuatoriana:

- ♦ *Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida*
- ♦ *Eje 2: Economía al servicio de la sociedad*
- ♦ *Eje 3: Más sociedad, mejor Estado*

El Plan se sustenta además en dos pilares fundamentales: la sustentabilidad ambiental y el desarrollo territorial, con enfoque transversales de igualdad de género, generacional, intercultural, movilidad humana y discapacidades.

La visión a largo plazo del Plan busca alcanzar una sociedad más justa y equitativa, construida a través de la promoción de la igualdad en todos los ámbitos y la erradicación de todo tipo de discriminación, exclusión y la pobreza; además de impulsar la productividad, el desarrollo territorial equilibrado, la soberanía alimentaria y energética, la sustentabilidad ambiental, el buen vivir rural integral, el intercambio justo y la estabilidad económica.

b. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI 2018-2021

La Agenda es un documento técnico-político mandatorio de planificación nacional. Está alineada al Plan Nacional Toda una Vida 2017-2021 y se convierte en la estrategia macro para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género, tanto para la gestión pública como para el empoderamiento de los sujetos de derechos, elemento fundamental de todo el ordenamiento jurídico del sistema político democrático.

En la Agenda se sostiene que es urgente la incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las funciones del Estado y niveles de gobierno, como también, la necesidad de evaluar la consistencia de la política pública y la actuación de toda la institucionalidad, en relación con la aplicación concreta del principio de igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas.

Los ejes definidos en la Agenda son:

- ♦ *Eje 1: Autonomía y cultura de paz*
- ♦ *Eje 2: Sostenibilidad de la vida*
- ♦ *Eje 3: Liderazgo y transformación de patrones socio-culturales*

7. DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Para poder realizar un análisis integral del contexto en el que se implementa el *Proyecto Fomento Productivo y Desarrollo Rural Integral en el Territorio Demostrativo La Paquita y Sectores Aledaños*, es necesario tener una mirada más amplia de las realidades que viven tanto mujeres y hombres, como niñas y niños, en el territorio de intervención. Incorporar en un diagnóstico el enfoque de género, como una categoría de análisis, nos permitirá desvelar las desigualdades y reconocer la diversidad de las necesidades y demandas de la población beneficiaria del Proyecto.

Partiendo de que ninguna acción es neutral al género y aunque el objetivo principal del Proyecto no es la consecución de la igualdad de género, realizar un análisis de género inicial hará posible prever el impacto positivo o negativo de las intervenciones en la vida de las mujeres, hombres, niñas y niños y el disfrute de sus derechos.³⁵

Aunque es recomendable que el análisis de género se realice al inicio de una intervención, puede realizarse en cualquier momento del proyecto. A continuación, se presentan algunas consideraciones, variables, indicadores y herramientas que pueden ser consideradas por el Equipo Técnico de FAS, para realizar diagnósticos participativos con enfoque de género.

7.1 VARIABLES PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

- ✦ **Las brechas de género** que expresan las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación a las oportunidades y el acceso, control y uso de recursos, bienes, servicios e instituciones.

Se debe tener en cuenta que estas diferencias no responden a las capacidades reales de mujeres y hombres, sino a como la sociedad les percibe. Esto quiere decir que son la consecuencia de diferencias socialmente construidas y por tanto, pueden ser revertidas para bien de ambos y de la sociedad.

- ✦ **Los roles de género**, hacen relación a la asignación de manera diferenciada de las responsabilidades, actividades y poderes que se consideran apropiados para su sexo. Los roles de género, según sean productivo, reproductivo o comunitario reciben una

³⁵ AECID (2015): *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*. AECID, España, pp. 44.

desigual valoración social que transmite y perpetúa un sistema de desigualdad. Analizar quién hace qué, permite obtener un panorama real de la división sexual del trabajo en el contexto a intervenir.

ROL/TRABAJO REPRODUCTIVO	Aquí se ubican las actividades relacionadas al papel social tradicionalmente asignado a las mujeres como madres, cuidadoras (de hijas e hijos, adultos mayores, personas enfermas, etc.) y como principales reproductoras de la vida y de los trabajos domésticos. A pesar de ser indispensable para el crecimiento económico y el desarrollo social, no está valorado socialmente y no suele ser considerado como trabajo por no generar un valor de cambio monetario.
ROL/TRABAJO PRODUCTIVO	Se refiere a las actividades que generan ingresos personales y para el hogar (producción de bienes y servicios para la venta y el consumo). Es el papel tradicionalmente asignado al hombre como proveedor. Suele ser valorado y remunerado en función del género. En el caso de los hombres, se considera su actividad fundamental y socialmente reconocida. Pero en el caso de las mujeres, este rol ha sido casi siempre invisibilizado y como tal devaluado, considerado a menudo como un aporte marginal al ingreso familiar, a pesar de que en muchos casos, constituye el ingreso principal o único en las familias con mujeres que son cabeza de familia o jefas de hogar.
ROL/TRABAJO COMUNITARIO	Hace referencia a aquellas actividades que se realizan para contribuir al desarrollo de la comunidad, habitualmente a través de trabajo voluntario (por ejemplo, obtención de insumos de consumo colectivo como el agua, servicios médicos, reuniones en espacios de interés, funciones de liderazgo comunal, etc.). La presencia de hombres y de mujeres difiere. Mientras las mujeres son requeridas, de forma voluntaria no remunerada, para actividades sociales, educativas o de cuidado (generalmente como extensión del trabajo doméstico), los hombres lo son para actividades de liderazgo y representación con un reconocimiento sino económico al menos social.

Fuente: SEGIB (2016)

- ✦ **El acceso y control** de los recursos y beneficios de una intervención se refiere por una parte a la posibilidad de su uso y por otra, a la posibilidad de decidir sobre estos. Estas posibilidades dependerán en muchas ocasiones de factores de género, una posición subordinada de las mujeres puede limitar el acceso y restringir el control sobre los recursos y beneficios de una intervención.
La consideración de estas variables es importante para asegurar que la intervención no profundice las inequidades existentes.
- ✦ **Las necesidades prácticas** que desde los roles socialmente asignados difieren entre mujeres y hombres. Se refieren a la condición de vida de mujeres y hombres, condiciones materiales que definen su situación: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. Se expresan en función del trabajo que realizan, el lugar donde viven o su etapa vital.
- ✦ **Los intereses estratégicos** que se relacionan a la posición que ocupan mujeres y hombres en la jerarquía social, política, económica y cultural en un contexto determinado. Es decir, cuestiones relativas al estatus, la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres; como por ejemplo, distribución equitativa de las responsabilidades familiares, autonomía e independencia económica, acceso equitativo a puestos de toma de decisiones, eliminación de la violencia de género, etc. Actuar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y transformar las relaciones de desigualdad dentro de la sociedad, tendiendo a resultados a largo plazo.
- ✦ **El tipo de participación** que realizan mujeres y hombres revela las desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia. Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional, permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida.
- ✦ **La interseccionalidad** tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que los sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones de las

mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.³⁶

Se parte de la premisa de que las personas viven identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y las estructuras del poder. Así, el género se cruza con otras identidades y estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio, incluso de forma simultánea (por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada, pero sufrir violencia en casa).

7.2 INDICADORES

Para el diagnóstico, monitoreo y evaluación, se partirá del levantamiento de información estadística desglosada por sexo, grupo etario y étnico/cultural, sin embargo, esto no es suficiente para un análisis con enfoque de género, por lo que se han formulado indicadores cualitativos y cuantitativos sensibles al género que sirvan de medidores específicos para visibilizar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y verificar sus transformaciones durante el tiempo de implementación del Proyecto.³⁷

A continuación se detallan los indicadores propuestos:

I. CONDICIONES DE VIDA		
SUBTEMA	UNIDAD DE MEDIDA <i>(del total de personas encuestadas)</i>	INDICADORES
SALUD	%	♦ Acceso a servicios de salud familiar x sexo ♦ Acceso a servicios de salud x grupo etáreo (adultos) ♦ Acceso a servicios de salud de hijas/os menores de 18 años ♦ Acceso a servicios de salud sexual y reproductiva x género ♦ Acceso a servicios de salud sexual y reproductiva x identidad étnico/cultural ♦ Acceso x tipo de establecimiento de salud ♦ Personas con discapacidad x sexo x tipo ♦ Personas con familiares dependientes con discapacidad x género ♦ Principales enfermedades que afectan a población adulta x sexo

³⁶ AWID (2004): *Interseccionalidad, una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Suplemento Derechos de la Mujeres y Cambio Económico. Canadá*, pp. 3-4.

³⁷ SEGIB (2016): *Guía para Transversalización de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana. España*, pp. 42.



		- Principales enfermedades que afectan a población adulta x rangos de edad - Principales enfermedades que afectan a hijas/os menores de 18 años - Principales limitaciones para el acceso a servicios de salud públicos x sexo - Personas afiliadas a la seguridad social x sexo
EDUCACIÓN	%	- Personas x nivel de educación concluida x sexo - Personas con formación técnica/artesanal x sexo x tipo - Personas en situación de analfabetismo x sexo x etnicidad - Personas que estudian actualmente x sexo x edad x identidad étnica/cultural - Principales razones para escolaridad inconclusa x sexo x etnicidad - Percepciones sobre importancia de educación x sexo - Hijas/os entre 5 y 18 años que estudian actualmente x sexo - Razones por las que hijos/as entre 5 y 18 años no estudian
VIVIENDA	%	- Personas que viven en área de intervención del proyecto x sexo - Personas que acceden a vivienda alquilada x sexo x tipo - Personas que acceden a vivienda propia x sexo x tipo - Número de personas con quienes comparten vivienda - Personas que acceden a crédito hipotecario x sexo
SERVICIOS BÁSICOS	%	- Viviendas que cuentan con agua potable/entubada - Viviendas que cuentan con energía eléctrica - Viviendas que cuentan con alcantarillado/letrina/pozo séptico - Viviendas que cuentan con servicio de recolección de basura - Personas que cuentan con línea telefónica fija/celular por sexo x grupo de edad - Personas que cuentan con acceso a internet por sexo x grupo de edad - Manejo de residuos
II. ROLES DE GÉNERO		
ROL/TRABAJO REPRODUCTIVO	% # # # % % % %	- Personas que realizan tareas de cuidado de hijo/as menores de 18 años de forma exclusiva x sexo x grupo de edad - Horas diarias dedicadas al cuidado de hijos/as menores de 18 años - Horas diarias dedicadas a tareas del hogar x sexo x tipo de actividad - Horas diarias de uso de tiempo libre x sexo x tipo de actividad - Personas con familiares dependientes con discapacidad o enfermedad grave o adultos mayores x sexo x grupo de edad - Personas que reciben algún tipo de remuneración por tareas de cuidado x sexo - Personas que reciben bono del Estado x sexo - Percepciones de nivel de participación en la toma de decisiones en su familia x sexo x grupo de edad

ROL/TRABAJO PRODUCTIVO	%	- Personas que realizan trabajo remunerado por cuenta propia x sexo x tipo de actividad (emprendimiento) - Personas que realizan trabajo bajo dependencia x sexo x tipo de actividad - Razones por las que no realiza trabajo productivo x sexo - Personas que son propietarias de tierras para cultivo x sexo x rangos de edad x etnicidad - Rango de ingresos propios mensuales x sexo - Personas que ejercen control del ingreso familiar x sexo - Personas con habilidades técnicas para el emprendimiento x sexo - Intereses de formación/capacitación para el emprendimiento x sexo
ROL /TRABAJO COMUNITARIO	%	- Personas que realizan trabajo en su comunidad x sexo x tipo de actividad - Personas que tienen cargos de liderazgo x sexo x tipo de actividad - Percepciones de nivel de participación en la toma de decisiones en su comunidad x sexo x grupo de edad - Percepciones sobre limitaciones para la participación x sexo x grupo de edad
III. VIOLENCIA DE GÉNERO		
	#	- Personas que necesitan de autorización de su pareja para la toma de decisiones x sexo x grupo de edad - Personas que han sufrido violencia por parte de su pareja o ex pareja x sexo x tipo de violencia - Personas que conocen casos de denuncia (o no) de violencia en su comunidad - Personas que recurren a la violencia como forma de disciplinar a sus hijos/as x sexo x tipo - Personas que conocen casos de madres adolescentes en su comunidad x sexo x etnicidad - Personas que conocen cómo denunciar ante casos de violencia de género

7.3 HERRAMIENTAS PARA LEVANTAR DIAGNÓSTICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Para el levantamiento de la información de diagnóstico se proponen las siguientes herramientas, las mismas que han sido seleccionadas tomando en cuenta criterios como: complementariedad entre sí para cubrir el 100% de indicadores propuestos; fácil aplicación; que favorezcan la participación de la comunidad; y, demanden pocos recursos.

No.	HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN
-----	-------------	-------------

58	Encuesta sobre Género y Condiciones de Vida de Mujeres y Hombres en La Paquita y sectores aledaños	Objetivo: Levantar información cuantitativa representativa sobre condiciones de vida y roles de género: productivo, reproductivo y comunitario. Dirigida a: 58 mujeres productoras beneficiarios del Proyecto
1	Diagnóstico participativo - Mapeo de instituciones públicas y de sociedad civil, programas, proyectos e intervenciones. Entrevistas a profundidad.	Objetivo: Identificar posibilidades de complementariedad, articulación y sostenibilidad de acciones para la igualdad de género en el territorio de intervención. Dirigido a: Actores claves y líderes comunitarios de cada sector.
2 ³⁸	Diagnóstico participativo – línea de tiempo	Objetivos: Visibilizar el conjunto de actividades que normalmente no suelen ser consideradas como trabajo y que son realizadas por las mujeres. Identificar las diferentes consecuencias que la división sexual del trabajo tiene para mujeres y hombres e identificar los problemas y necesidades que surgen de sus responsabilidades y obligaciones diarias. Dirigido a: Mujeres productoras beneficiarias del Proyecto Hombres productores beneficiarios del Proyecto
2	Grupos focales.	Objetivo: Recoger percepciones sobre empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres en las comunidades de intervención del Proyecto. Dirigidos a: 20 mujeres productoras y no productoras >18 años en representación de los 2 grupos impulsores propuestos por el Proyecto.
n/d	Consulta de fuentes secundarias	Objetivo: Recolección de información relevante y actualizada relacionada a género, que complemente información de diagnóstico (PDYOT y otros).

7.3.1 ENCUESTA SOBRE GÉNERO Y CONDICIONES DE VIDA

³⁸ Es recomendable realizar 2 reuniones de diagnóstico, una con productoras/es del sector La Paquita y otra, con productoras/es de los sectores aledaños.

I. OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA: Levantar información cuantitativa representativa sobre condiciones de vida y roles de género: productivo, reproductivo y comunitario.

DIRIGIDA A:

- ♦ 58 mujeres productoras beneficiarias del Proyecto (100%)

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Formularios de encuesta impresos en hojas de papel tamaño A3
- ♦ Lápices con borrador
- ♦ Tablas apoya manos
- ♦ Computador y proyector (recomendable cuando la encuesta se aplique en grupo)
- ♦ Hoja de cálculo EXCEL para procesar datos

II. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA:

La presente herramienta es una encuesta que consta de un total de 61 preguntas, distribuidas en 3 bloques por ejes temáticos:

- A. Información personal y composición familiar (14 preguntas)
- B. Condiciones de vida: salud, educación, vivienda y servicios básicos (25 preguntas)
- C. Roles de género: reproductivo, productivo y comunitario (21 preguntas)

La mayoría de preguntas son cerradas o semi-cerradas, con el objetivo de que su llenado y posterior procesamiento sea ágil. Han sido formuladas en base a la tabla de indicadores que consta en esta guía, pero al ser una herramienta flexible, permite al Equipo Técnico de FAS incorporar –en cualquier momento- indicadores y preguntas de acuerdo a las necesidades de información del Proyecto.

La aplicación de la herramienta tiene una duración de 20 minutos aproximadamente y puede ser autoadministrada.

La encuesta maneja un lenguaje claro, directo y sencillo que responde al contexto de las/os encuestadas/os, a fin de que sea inclusiva para personas con discapacidad intelectual o con bajos niveles de escolaridad. Para personas con discapacidad visual o analfabetismo, es indispensable que la encuesta sea administrada por el/la facilitador/a.

Cabe mencionar que la encuesta no incluye preguntas explícitas sobre violencia de género, considerando las características de la población objetivo y la invisibilización, la negación o el estigma que se genera al hablar de este tema, resulta muy difícil obtener respuestas válidas.

Si a futuro se requiere ampliar la encuesta e incluir preguntas sobre violencia de género en todas sus formas, se recomienda llevar a cabo un proceso previo de sensibilización sostenido y garantizar condiciones de confidencialidad, apoyo y contención.

III. RECOMENDACIONES PARA EL EQUIPO FACILITADOR:

Paso 1.

Dar la bienvenida y explicar el objetivo de la encuesta. Se indicará además el carácter confidencial de la información que se entrega y el uso y tratamiento que se le dará a la misma.

Paso 2.

Se recomienda hacer una ronda de presentación de las personas que participan en el llenado de la encuesta, a fin de identificar necesidades especiales de apoyo (adultas/os mayores, personas analfabetas, con bajos niveles de escolaridad, con discapacidad), para estos casos es necesario contar con un equipo facilitador de 2 o 3 personas.

Paso 3.

Entregar materiales a cada persona encuestada: lápiz con borrador, tabla apoya manos, ficha de encuesta. Asegurarse de que todas las personas estén cómodas y de preferencia sentadas.

Paso 4.

Utilizando el proyector se amplía el tamaño de la ficha de encuesta en una pantalla o pared a fin de que sea visible. Uno/a de los/as facilitadores/as irá leyendo en orden cada pregunta, haciendo precisiones de ser el caso y concediendo tiempo suficiente para que las personas encuestadas escriban sus respuestas.

Quien conduzca el llenado de la encuesta debe mantener una actitud respetuosa de escucha, no se debe inducir ni alterar respuestas. En caso de que una persona no desee o no sepa dar una respuesta, en la ficha se hará constar este particular con el código NS/NR.

Paso 5.

Finalizada la encuesta, se puede abrir una plenaria de cierre, a fin de recoger las inquietudes que la ficha pudo haber generado.

Paso 6.

Utilizando una matriz de EXCEL la información levantada en la encuesta será ingresada, procesada, interpretada y analizada; se deberá elaborar el respectivo informe.

IV. ANEXO: FICHA DE ENCUESTA

ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO FOMENTO PRODUCTIVO Y DESARROLLO RURAL
INTEGRAL EN EL TERRITORIO DEMOSTRATIVO LA PAQUITA Y SECTORES ALEDAÑOS

FICHA PARA DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO						
A. INFORMACIÓN PERSONAL Y COMPOSICIÓN FAMILIAR						
1. APELLIDOS Y NOMBRES						
2. LUGAR DE NACIMIENTO		Ciudad/ Provincia		3. FECHA DE NACIMIENTO	dd/mm/aa	
4. ¿VIVE DENTRO DE SU PREDIO (FINCA)?		SÍ () NO ()		5. ¿DÓNDE SE UBICA SU PREDIO (FINCA)?		
6. SI NO VIVE DENTRO DE SU FINCA, INDIQUE SU LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL				7. TELÉFONO DE CONTACTO		
				7.1 OPERADORA QUE UTILIZA		
8. ¿CÓMO SE AUTO-DEFINE?		BLANCA () INDÍGENA ()		AFRO-ECUATORIANA ()		MONTUBIA () MESTIZA ()
9. ESTADO CIVIL		SOLTERA () CASADA ()		UNIÓN DE HECHO ()		VIUDA () SEPARADA ()
10. NOMBRE Y APELLIDO DEL CÓNYUGE /PAREJA				11. EDAD PAREJA	() años	
12. ¿TIENE HIJOS?		SÍ () NO ()		13. ¿ESTÁ ACTUALMENTE EMBARAZADA?		SÍ () NO ()
No. HIJ@	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	ACTIVIDAD		SEXO	¿VIVE CON UD.?
1			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
2			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
3			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
4			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
5			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
6			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	SÍ () NO ()
14. OTROS FAMILIARES CON LOS QUE USTED VIVE						
No.	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	ACTIVIDAD		SEXO	PARENTESCO
1			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	
2			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	
3			ESTUDIA () TRABAJA ()		F () M ()	
B. CONDICIONES DE VIDA: SALUD, EDUCACIÓN, VIVENDA Y SERVICIOS BÁSICOS						
15. ¿DE QUÉ SE HA ENFERMADO USTED EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES?		NO SE HA ENFERMADO ()		16. CUANDO SE ENFERMA, ¿DÓNDE SE ATIENDE?		CONSULTORIO PARTICULAR () CENTRO DE SALUD MSP () DISPENSARIO IESS () OTRO ¿CUÁL?
17. ¿DE QUÉ SE HAN ENFERMADO SUS HIJOS MENORES DE 18 AÑOS EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES?		NO SE HAN ENFERMADO ()		18. CUANDO SE ENFERMAN SUS HIJOS, ¿DÓNDE SE ATIENDEN?		CONSULTORIO PARTICULAR () CENTRO DE SALUD MSP () DISPENSARIO IESS () OTRO, ¿CUÁL?
19. SI NO SE ATIENDE EN CENTRO DE SALUD PÚBLICO, INDIQUE LAS RAZONES:		SE ENCUENTRAN MUY ALEJADOS () MALA ATENCIÓN DEL PERSONAL MÉDICO () DEMORA EN LA ATENCIÓN ()		FALTA DE PERSONAL MÉDICO () FALTA DE INSUMOS Y MEDICINAS () OTRA ¿CUÁL?		
20. ¿ESTÁ AFILIADO@ AL IESS?		SÍ () NO ()		21. TIPO DE AFILIACIÓN		GENERAL () VOLUNTARIA () SEGURO CAMPESINO ()
22. DURANTE SU ÚLTIMO EMBARAZO, SE REALIZÓ CONTROLES PRENATALES?		SÍ () NO ()		23. ¿CUÁNTOS CONTROLES SE REALIZÓ DURANTE SU ÚLTIMO EMBARAZO?		MENOS DE 8 CONTROLES, ANOTE EL NÚMERO () TODOS LOS MESES ()
24. ¿DÓNDE REALIZÓ SU ÚLTIMO CONTROL PRENATAL?		CONSULTORIO PARTICULAR () CENTRO DE SALUD MSP () DISPENSARIO IESS () OTRO, ¿CUÁL?		25. ¿DÓNDE REALIZÓ SU ÚLTIMO PARTO?		CLÍNICA PARTICULAR () CENTRO DE SALUD MSP () DISPENSARIO IESS () CON PARTERA ()
26. ¿UTILIZA ACTUALMENTE ALGÚN MÉTODO ANTICONCEPTIVO?		SÍ () NO ()		27. ¿CUÁL?		PASTILLAS () PRESERVATIVO () PARCHE () LIGADURA () DIU "T" () VASECTOMÍA () INYECCIÓN () RITMO ()
28. ¿TIENE UD. ALGUNA DISCAPACIDAD?		FÍSICA () INTELECTUAL ()		AUDITIVA () LENGUAJE ()		VISUAL () NINGUNA ()
29. ¿ALGÚN MIEMBRO DE SU FAMILIA TIENE DISCAPACIDAD?		FÍSICA () INTELECTUAL ()		AUDITIVA () LENGUAJE ()		VISUAL () NINGUNA ()
		SI SU RESPUESTA ES SÍ, INDIQUE EL PARENTESCO:				
30. ¿RECIBE ALGÚN BONO O AYUDA?		BONO DE D. HUMANO () BONO JOAQUÍN GALLEGOS () NINGUNO ()		AYUDAS TÉCNICAS () BONO DE VIVIENDA ()		AYUDA ECONÓMICA () PENSIÓN ALIMENTICIA ()

31. NIVEL CONCLUIDO DE EDUCACIÓN:	NIVEL	GRADO / AÑO	CARRERA	32. ¿ESTUDIA ACTUALMENTE?	SÍ () NO ()		
	PRIMARIA ()				PASE A LA PREGUNTA 34 PASE A LA PREGUNTA 35		
	SECUNDARIA ()						
	FORMACIÓN TÉCNICA O ARTESANAL ()			33. ¿QUÉ ESTÁ ESTUDIANDO?			
	UNIVERSITARIA ()			34. ¿QUÉ LE GUSTARÍA ESTUDIAR?			
35. SI USTED NO TERMINÓ SUS ESTUDIOS, INDIQUE LAS RAZONES:	FALTA DE RECURSOS ()	36. SI TIENE HIJOS QUE NO ESTUDIAN, INDIQUE LAS RAZONES:		FALTA DE RECURSOS ()			
	FALTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA ZONA DONDE VIVE ()			FALTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA ZONA DONDE VIVE ()			
	MATRIMONIO / HIJOS ()			MATRIMONIO E HIJOS ()			
	POR TRABAJAR ()			POR TRABAJAR ()			
	NO CONSIDERA IMPORTANTE EL ESTUDIO ()			NO CONSIDERA IMPORTANTE EL ESTUDIO ()			
OTRA ¿CUÁL?	OTRA ¿CUÁL?						
37. SU VIVIENDA ES:	PROPIA ()	38. PARA ACCEDER A INTERNET USTED UTILIZA PRINCIPALMENTE:		COMPUTADOR EN CASA ()			
	ARRENDADA ()			CELULAR EN CASA WI-FI ()			
	PRESTADA / CEDIDA ()			CELULAR CON DATOS ()			
	COMPARTIDA CON FAMILIARES ()			CENTRO DE CÓMPUTO O CIBER ()			
39. ¿SU VIVIENDA CUENTA CON LOS SIGUIENTES SERVICIOS?	LUZ	SI () NO ()	RECOLECCIÓN DE BASURA	SI () NO ()			
	AGUA RED PÚBLICA	SI () NO ()	TELÉFONO FIJO	SI () NO ()			
	AGUA ENTUBADA	SI () NO ()	TELÉFONO CELULAR	SI () NO ()			
	ALCANTARILLADO	SI () NO ()	INTERNET	SI () NO ()			
C. ROLES DE GÉNERO: PRODUCTIVO, REPRODUCTIVO Y COMUNITARIO							
40. EN SU FAMILIA, ¿QUIÉN SE ENCARGA DE LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?	YO ()	41. EN SU FAMILIA, ¿QUIÉN SE ENCARGA DEL CUIDADO Y ATENCIÓN DE ADULTOS MAYORES?		YO ()			
	OTRO FAMILIAR ()			OTRO FAMILIAR ()			
	¿QUIÉN?			¿QUIÉN?			
	UN PARTICULAR ()			UN PARTICULAR ()			
OTRO, ¿QUIÉN?		OTRO, ¿QUIÉN?					
42. EN SU FAMILIA, ¿QUIÉN SE ENCARGA EL MAYOR TIEMPO DEL CUIDADO Y ATENCIÓN DE SUS HIJOS MENORES?	MAMÁ ()	43. CUANDO SUS HIJOS TIENEN UN MAL COMPORTAMIENTO, USTED ¿QUÉ HACE?		CONVERSA Y ACONSEJA ()			
	PAPÁ ()			LES REGAÑA ()			
	HIJOS MAYORES ()			LES QUITA ALGO QUE LES GUSTA ()			
	OTRO FAMILIAR ()			EMPLEA GOLPE COMO CASTIGO ()			
	¿QUIÉN?						
UN PARTICULAR ()							
44. ¿CUÁNTAS HORAS DEL DÍA DEDICA UD. AL CUIDADO DE SUS HIJOS?	() horas al día	45. ¿CUÁNTAS HORAS DEL DÍA DEDICA UD. A LAS TAREAS DEL HOGAR?	() horas al día				
46. ¿ES PROPIETARIO DE SU PREDIO? (FINCA)	SÍ () NO ()	47. ¿CUÁNTAS HORAS DEL DÍA DEDICA UD. A LAS TAREAS DE LA FINCA?	() horas al día				
48. INDIQUE QUIÉN REALIZA LAS SIGUIENTES TAREAS DENTRO DE SU FINCA	SIEMBRA	RIEGO	CONTROL DE PLAGAS	PODA	COSECHA	COMERCIALIZACIÓN	CUIDADO DE ANIMALES
	Papá ()	Papá ()	Papá ()	Papá ()	Papá ()	Papá ()	Papá ()
	Mamá ()	Mamá ()	Mamá ()	Mamá ()	Mamá ()	Mamá ()	Mamá ()
	Hijos ()	Hijos ()	Hijos ()	Hijos ()	Hijos ()	Hijos ()	Hijos ()
	Otros familiares ()	Otros familiares ()	Otros familiares ()	Otros familiares ()	Otros familiares ()	Otros familiares ()	Otros familiares ()
	Jornaleros ()	Jornaleros ()	Jornaleros ()	Jornaleros ()	Jornaleros ()	Jornaleros ()	Jornaleros ()
49. ¿REALIZA ALGUN EMPRENDIMIENTO ADICIONAL POR CUENTA PROPIA?	SÍ () NO ()	50. TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA POR CUENTA PROPIA					
51. ¿ACTUALMENTE TIENE TRABAJO BAJO DEPENDENCIA FUERA DEL HOGAR?	SÍ () NO ()	52. TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA BAJO DEPENDENCIA					
53. RAZONES POR LAS QUE NO REALIZA TRABAJO BAJO DEPENDENCIA FUERA DEL HOGAR	POR DEDICARSE AL HOGAR ()	54. ¿REALIZA ALGÚN TIPO DE AHORRO?		BANCO O COOPERATIVA ()			
	NO ENCUENTRA TRABAJO ()			CAJA DE AHORROS ()			
	NO LE PAGAN BIEN, LE EXPLOTAN ()			POR CUENTA PROPIA ()			
	NO LE INTERESA ()			NINGUNO ()			

55. RESUMEN DE INGRESOS PROPIOS MENSUALES:	RUBRO		\$ MENSUAL	56. ¿CÓMO DISTRIBUYE SUS INGRESOS PROPIOS MENSUALES?	RUBRO		\$ CANTIDAD
	VENTA DE PRODUCTOS CULTIVADOS EN SU PREDIO				GASTOS DE ALIMENTACIÓN		
	VENTA DE ANIMALES O DERIVADOS (CARNE, LECHE, HUEVOS, ETC.)				GASTOS DE EDUCACIÓN DE SUS HIJOS/AS		
	EMPRENDIMIENTO POR CUENTA PROPIA				PAGO DE SERVICIOS BÁSICOS		
	TRABAJO BAJO DEPENDENCIA				PAGO DE DEUDAS / CRÉDITOS		
	RENTA DE TIERRA O MAQUINARIA				GASTOS DE SALUD FAMILIAR		
	OTROS ¿CUÁL?				MEJORAS PARA LA VIVIENDA		
TOTAL		\$		COMPRA DE INSUMOS			
57. ¿QUIÉN DECIDE SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS FAMILIARES?	INGRESOS PROPIOS	INGRESOS DE SU PAREJA	INGRESOS COMPARTIDOS	58. ¿REALIZA ALGÚN TRABAJO PARA SU COMUNIDAD?	MEJORAS PARA LA FINCA		
	YO ()	YO ()	YO ()		RECREACIÓN FAMILIAR		
	ESPOSO ()	ESPOSO ()	ESPOSO ()		BIENESTAR PERSONAL		
	LOS 2 ()	LOS 2 ()	LOS 2 ()		AHORRO		
	LOS 2 CON SUS HIJOS/AS ()	LOS 2 CON SUS HIJOS/AS ()	LOS 2 CON SUS HIJOS/AS ()		OTROS ¿CUÁL?		
	TOTAL		\$				
59. ¿CUÁL?				ES PARTE DE ALGUNA DIRECTIVA ()			
60. SI NO PARTICIPA EN SU COMUNIDAD, INDIQUE LAS RAZONES:		POR DESCONOCIMIENTO () HA PARTICIPADO PERO NO TUVO UNA BUENA EXPERIENCIA () POR FALTA DE TIEMPO () NO LE INTERESA ()		PARTICIPA EN REUNIONES/ASAMBLEAS COMUNITARIAS () PARTICIPA EN MINGAS COMUNITARIAS () PARTICIPA EN TALLERES FORMATIVOS () PARTICIPA EN ACTIVIDADES DE RECAUDACIÓN DE FONDOS PARA LA COMUNIDAD () APOYA ACTIVIDADES DE LA IGLESIA () OTRAS ¿CUÁL?			
NOMBRE DE LA ENCUESTADORA:			REVISADO POR:				



V. RECOMENDACIONES PARA EL ANÁLISIS DE RESULTADOS

La encuesta arrojará información que permite la identificación y el análisis de las **brechas de género** por sector, para esto se recomienda llevar a cabo una reunión de trabajo del equipo técnico FAS y a través de preguntas generadoras encaminar una reflexión:

- De acuerdo a los datos desagregados por sexo obtenidos en la encuesta ¿existen diferencias en la situación de partida de hombres y mujeres en relación a los resultados que se quiere alcanzar con la intervención?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a servicios básicos? ¿Cuáles son y cómo se expresan?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a la propiedad de la tierra? ¿Cuáles son y cómo se expresan?
- ¿Qué causas o factores generan dichas diferencias?

En un segundo momento, es importante también analizar la **división sexual del trabajo** y contar con un panorama real de los roles que asumen mujeres y hombres en el contexto a intervenir. Es necesario cruzar variables que permitan caracterizar el trabajo:

- ¿Qué trabajos realizan de forma exclusiva mujeres y hombres?
- ¿Qué trabajos son realizados de forma compartida?
- ¿En qué espacios se realizan estos trabajos?
- ¿Cuál es el tiempo que dedican a la realización de estos trabajos?
- ¿Qué tipo de reconocimiento reciben los trabajos realizados por mujeres?
- ¿Qué tipo de reconocimiento reciben los trabajos realizados por hombres?

También se requiere analizar con detenimiento si existe una posición subordinada de las mujeres que pueda estar limitando el **acceso y control sobre los recursos y beneficios** de la presente intervención, y asegurar que las acciones del proyecto no profundicen las inequidades existentes. Al respecto debemos preguntarnos:

- ♦ ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
- ♦ ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ♦ ¿Cómo puede contribuir la iniciativa para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?
- ♦ ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
- ♦ ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

Para la identificación de los **intereses estratégicos y las necesidades prácticas** de las mujeres y para entender cómo las mismas difieren de las de los hombres en el contexto de la intervención, es necesario tener claridad las implicaciones que tiene cada una, se recomienda el uso de plantillas con perfiles comparativos mujeres-hombres para el análisis. Se adjunta el siguiente cuadro para una mejor comprensión:

NECESIDADES PRÁCTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS
Enfocadas a la condición , relacionadas con las situaciones de insatisfacción de carencias materiales.	Enfocadas en la posición . Relacionadas con la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres.
Fácilmente observables y cuantificables.	No se identifican a primera vista debido a factores culturales.
Relacionada con áreas específicas , alimentación, salud, vivienda y ligadas a necesidades cotidianas.	Relacionadas con las condiciones estructurales que definen la subordinación, el acceso y el control a recursos (falta de oportunidades de empleo, acceso a la toma de decisiones, vulnerabilidad, dependencia económica, etc.)
Se pueden satisfacer a través de ayudas asistenciales .	Su satisfacción es más compleja , implica cambios en las estructuras sociales y las conciencias y comportamientos de las personas. Supone cambiar la posición de subordinación de las mujeres.
Relacionadas con grupos sociales particulares .	Son comunes a todas las mujeres y todos los hombres .
Se pueden satisfacer sin transformar los roles de género tradicionales .	Su logro implica la transformación de los roles tradicionales de género.
Pueden ser satisfechas por otras personas, es decir, otorgadas .	Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.

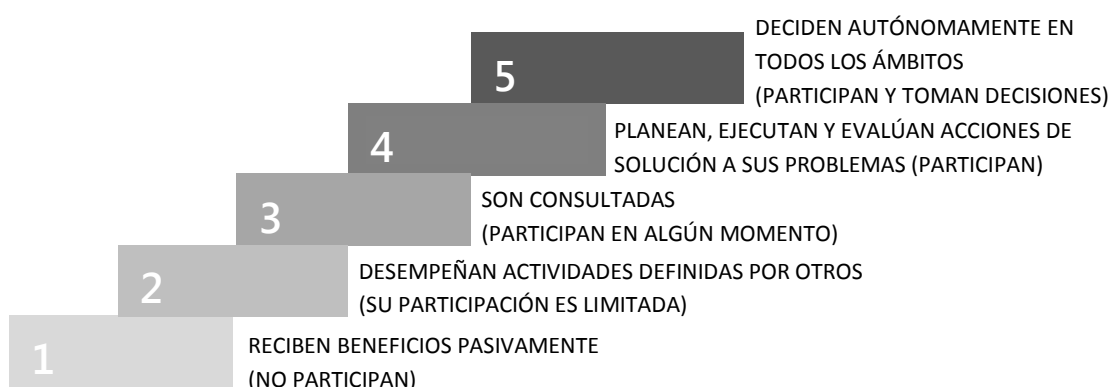
NECESIDADES PRÁCTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS
Su logro puede realizarse sin reconocer el conflicto entre intereses diversos de mujeres y de hombres. No cuestiona necesariamente el papel subordinado que tienen las mujeres en la sociedad. Por tanto no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades.	Conseguirlos implica conflictos y requiere de debate sobre los distintos procesos vividos por las mujeres y los hombres.
Su satisfacción permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a los roles tradicionales de género.	Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de los roles de género y la búsqueda de la equidad.

Fuente: SENDOTU (2019)

Por otra parte, analizar el **tipo de participación** que realizan mujeres y hombres puede revelar desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia. Para lo cual, es importante contar con información que responda a las siguientes interrogantes:

- ♦ ¿Quién participa y toma las decisiones?
- ♦ ¿En qué lugares y espacios?
- ♦ ¿Cómo lo hacen?
- ♦ ¿Existen obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres?

Se debe considerar que existen niveles de participación que dependen del grado de autonomía para la toma de decisiones que experimente la persona que participa. El equipo técnico debe caracterizar el tipo de participación que ejerce la población objetivo y ubicar el nivel en el que se sitúa la participación de mujeres.



Fuente: AYUDA EN ACCIÓN (2009)

Finalmente, la **interseccionalidad** como variable para el análisis implica hacer un abordaje más allá del género, pues permite abordar el entrecruzamiento de distintas formas de discriminación y nos ayudará a entender la manera en que la combinación de diferentes identidades influye sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. En otras palabras, el objetivo no es mostrar cómo un grupo está más victimizado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas puedan disfrutar sus derechos.

Esto demanda complementar la información arrojada por la encuesta con información cualitativa proveniente de descripciones y testimonios personales recogidos a través de grupos focales y otras herramientas que se sugieren más adelante.

Sin embargo, un análisis interseccional puede partir de plantear las siguientes preguntas al interior del equipo técnico:

- ♦ ¿Qué formas de identidad son básicas en la organización de las comunidades intervenidas (además del género, hay que tomar en cuenta el origen étnico, identidad cultural, nacionalidad, edad, identidad sexual)?
- ♦ ¿Quiénes son las mujeres, las niñas, los hombres y los niños más marginados en las comunidades intervenidas y por qué?
- ♦ ¿Con qué programas de inclusión económica y social cuentan los distintos grupos de atención?
- ♦ ¿Cuáles grupos están más representados públicamente, cuáles menos y por qué?
- ♦ ¿Qué tipo de limitaciones enfrentan estos grupos de atención?
- ♦ ¿Qué oportunidades tienen a su alcance para poder avanzar?
- ♦ ¿Qué acciones del Proyecto están dirigidas a los grupos más excluidos y discriminados?

7.3.2 MAPEO DE INSTITUCIONES Y PROGRAMAS, PROYECTOS E INTERVENCIONES.

I. OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA: Identificar posibilidades de complementariedad, articulación y sostenibilidad de acciones para la igualdad de género en el territorio de intervención.

DIRIGIDA A:

- ♦ Actores/as claves y líderes comunitarios de cada sector.

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ 50 tarjetas de cartulina blanca
- ♦ Etiquetas adhesivas color rojo, amarillo y verde (20 por cada color)
- ♦ 6 papelotes
- ♦ 2 cajas de marcadores
- ♦ Cinta adhesiva
- ♦ Computador para sistematizar

II. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA:

La presente herramienta está diseñada para ser desarrollada en una reunión de trabajo con la participación de actores claves a nivel provincial, cantonal y/o comunitario (La Paquita y sectores aledaños). En caso de existir limitaciones de convocatoria, puede ser utilizada también en reuniones internas de Equipo Técnico FAS.

Esta herramienta permitirá identificar a la institucionalidad pública y organizaciones de la sociedad civil que ejecutan políticas, planes, programas y proyectos, o prestan servicios relacionados a derechos de la mujer e igualdad de género, y que pueden convertirse en aliados importantes de la presente estrategia de transversalización.

Asimismo, esta herramienta contribuirá a una comprensión gráfica del contexto social, económico y político en el cual se insertan las acciones promovidas por FAS.

Es importante partir de la delimitación del ámbito sobre el cual se construirá el mapa, con el objeto de no extenderse a otras áreas que no guarden relación con el Proyecto. A modo de sugerencia, se han identificado los siguientes ámbitos de interés, sin perjuicio de que se puedan incluir otros:

- ♦ Promoción de derechos
- ♦ Desarrollo comunitario
- ♦ Salud sexual y reproductiva
- ♦ Prevención de la violencia de género
- ♦ Emprendimiento femenino
- ♦ Formación técnica o artesanal

III. RECOMENDACIONES PARA EL EQUIPO FACILITADOR:

Paso 1.

Realizar una convocatoria amplia que incluya una representación de cada uno de los sectores donde interviene el Proyecto.

Paso 2.

Dar una bienvenida y explicar el objetivo de la reunión. Hacer énfasis en la necesidad de contar con una participación activa para alcanzar el objetivo propuesto.

Paso 3.

Hacer una ronda de presentación de participantes indicando, su nombre, de qué sector viene y si representa a alguna institución u organización. Esta información debe ser sistematizada.

Paso 4.

El equipo facilitador deberá colocar en un lugar visible, un papelote con los ámbitos de acción definidos por FAS para la construcción del mapeo.

Paso 5.

Se divide a los participantes en 2 grupos para trabajar una lluvia de ideas y se entregan tarjetas de cartulina y marcadores. El equipo facilitador realizará las siguientes preguntas generadoras:

- ♦ Grupo 1: ¿Qué **instituciones públicas** conoce usted, que trabajen a nivel provincial, cantonal o en su sector, en los temas descritos en el papelote?
- ♦ Grupo 2: ¿Qué **organizaciones privadas** o de la sociedad civil conoce usted que trabajen a nivel provincial, cantonal o en su sector, en los temas descritos en el papelote?

Las respuestas de cada participante en los grupos se anotan en las tarjetas y se fijan a un papelote por grupo, formando una columna de tarjetas.

Paso 6.

En plenaria se analiza cada institución/organización señalada en las tarjetas. El facilitador preguntará:

- ♦ ¿Qué acciones realiza?
- ♦ ¿Dónde las realiza?
- ♦ ¿Cómo califica su nivel de incidencia? ALTO, MEDIO o BAJO

A las instituciones/organizaciones con un nivel de incidencia alto se les marcará con un adhesivo rojo, a las de incidencia media con uno amarillo, y aquellas con una baja incidencia, verde.

Toda la información que conste en las tarjetas, así como, las intervenciones de los participantes en la plenaria deben ser sistematizadas.

Paso 7.

Se da por concluida la reunión dando un espacio para opiniones e inquietudes. El equipo facilitador se compromete a organizar la información, validarla y devolverla a los participantes en un siguiente encuentro.

Paso 8.

El equipo facilitador llevará a cabo un análisis más detenido de la información generada en la reunión de trabajo y elaborará los mapeos cruzando 3 variables: ámbito de intervención, localización y nivel de incidencia.

Paso 9.

El análisis realizado será validado, mediante acercamientos del equipo facilitador a las instituciones/organizaciones. Se evaluará su apertura y disponibilidad para articular acciones, y de ser esto factible se identificará la mejor estrategia.

IV. ANEXO: EJEMPLO MAPEO DE INSTITUCIONES/ORGANIZACIONES

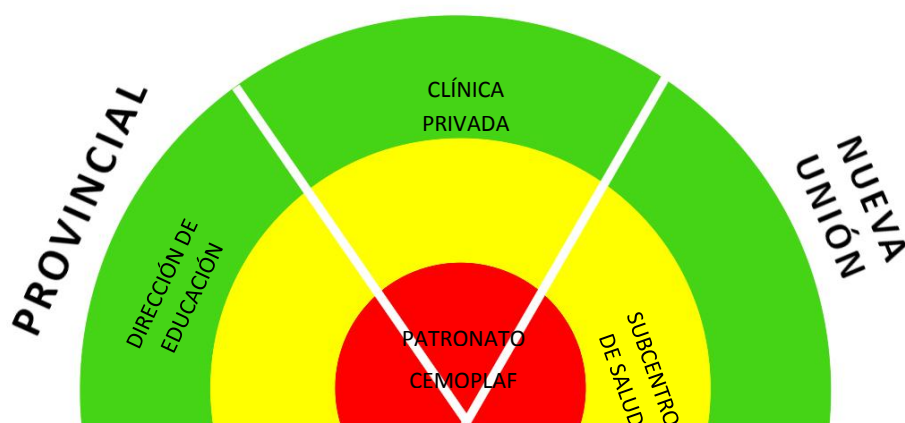
INFORMACIÓN LEVANTADA EN REUNIÓN CON ACTORES/AS CLAVES Y LÍDERES COMUNITARIOS

SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	ACCIONES QUE REALIZA	LOCALIZACIÓN	NIVEL DE INCIDENCIA
PATRONATO MUNICIPAL BUCAY	CAMPAÑA PREVENCIÓN CÁNCER DE CUELLO UTERINO	RECINTOS Y SECTORES RURALES	 ALTO
SUBCENTRO DE SALUD	SERVICIOS GINECO-OBSTÉTRICOS GRATUITOS	NUEVA UNIÓN	 MEDIO
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN	SERVICIOS GINECO-OBSTÉTRICOS NO GRATUITOS	BUCA Y CABECERA CANTONAL	 BAJO
CLÍNICA PRIVADA	CAMPAÑA PREVENCIÓN EMBARAZO ADOLESCENTE	PROVINCIAL	 BAJO
CEMOPLAF	CHARLAS GRATUITAS SOBRE MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS	BUCA Y CABECERA CANTONAL	 ALTO

MAPEO DE ÁMBITO DE ACCIÓN E INCIDENCIA

CANTONAL



7.3.3 LÍNEA DE TIEMPO SOBRE DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y ROLES DE GÉNERO

I. OBJETIVO: Visibilizar el conjunto de actividades que normalmente no suelen ser consideradas como trabajo y que son realizadas por las mujeres. Identificar las diferentes consecuencias que la división sexual del trabajo tiene para mujeres y hombres e identificar los problemas y necesidades que surgen de sus responsabilidades y obligaciones diarias.

DIRIGIDA A:

- ♦ Mujeres y hombres productoras/es beneficiarias/os del Proyecto

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ 20 papelotes
- ♦ Marcadores
- ♦ Cinta adhesiva
- ♦ Computador para sistematizar

II. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA:

La línea de tiempo es una herramienta de diagnóstico participativo que sirve para establecer de manera cronológica hechos relevantes sobre un tema determinado y analizarlos desde una visión de conjunto. En el marco de esta guía, esta herramienta se ha ajustado para obtener una secuencia diaria del trabajo que realizan mujeres y hombres, según su edad y composición familiar, principalmente.

Resultado de la aplicación de una línea de tiempo se puede contar con información cualitativa para caracterizar la división sexual el trabajo y los roles de género, así como cuantificar el uso del tiempo que dedican mujeres y hombres al cumplimiento de estos roles.

Reconocer y valorar el trabajo hecho por mujeres y hombres y redistribuir la carga total de los trabajos, usos de tiempos y espacios, es necesario para planificar el impacto que tiene cualquier intervención sobre el equilibrio socioeconómico de mujeres y hombres reconociendo la interdependencia y reciprocidad. A la hora de planificar y determinar las acciones es importante tener en cuenta estas consideraciones para contribuir a la transformación de los roles de género y para no profundizar en los estereotipos y desigualdades existentes.

III. RECOMENDACIONES PARA EL EQUIPO FACILITADOR:

Paso 1.

Dar la bienvenida y explicar el objetivo de la reunión.

Paso 2.

Es recomendable hacer una ronda de presentaciones con el propósito de identificar condiciones similares que permitan luego organizar el trabajo de grupos. Se pide a las/os participantes mencionar el nombre, edad, con quien vive y a qué se dedica (actividad principal).

Paso 3.

El equipo facilitador solicita a las/os participantes agruparse según las siguientes consignas:

- ♦ Grupo de mujeres con hijas/os menores de 18 años
- ♦ Grupo de hombres con hijas/os menores de 18 años
- ♦ Grupo de mujeres con hijas/os adultos mayores de 18 años
- ♦ Grupo de hombres con hijas/os adultos mayores de 18 años
- ♦ Grupo de mujeres sin hijos
- ♦ Grupo de hombres sin hijos
- ♦ Grupo de mujeres que realizan trabajo remunerado fuera del hogar (bajo dependencia o por cuenta propia)

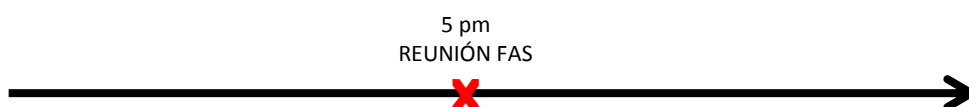
Los grupos no necesariamente se organizan con el mismo número de personas.
En caso de que una persona se ubique en 2 grupos, deberá escoger uno por afinidad.
Para mejores resultados, se sugiere organizar esta actividad por sectores para que el número de participantes no supere las 25 personas y sea manejable.

Paso 4.

Entregar materiales a cada grupo de trabajo: marcadores de diferentes colores y 3 papelotes.

Paso 5.

Se pide a los grupos unir de forma horizontal con cinta adhesiva los papelotes y dibujar una línea larga. En la mitad de la línea deberán marcar con una X la reunión en la que se encuentran al momento con la hora de inicio.



Paso 6.

Los/as participantes en los grupos deberán conversar sobre qué actividades realizaron antes de llegar a la reunión, desde la más reciente hasta el momento de levantarse en la mañana. En cada actividad se establecerá la hora aproximada. Si existen respuestas muy diversas, se harán constar todas las respuestas.

Paso 7.

Completado el paso 6, los grupos deberán conversar sobre las actividades que realizarán luego de finalizada la reunión hasta el momento de acostarse para dormir. Igualmente, se debe establecer una hora estimada para cada actividad.

Paso 8.

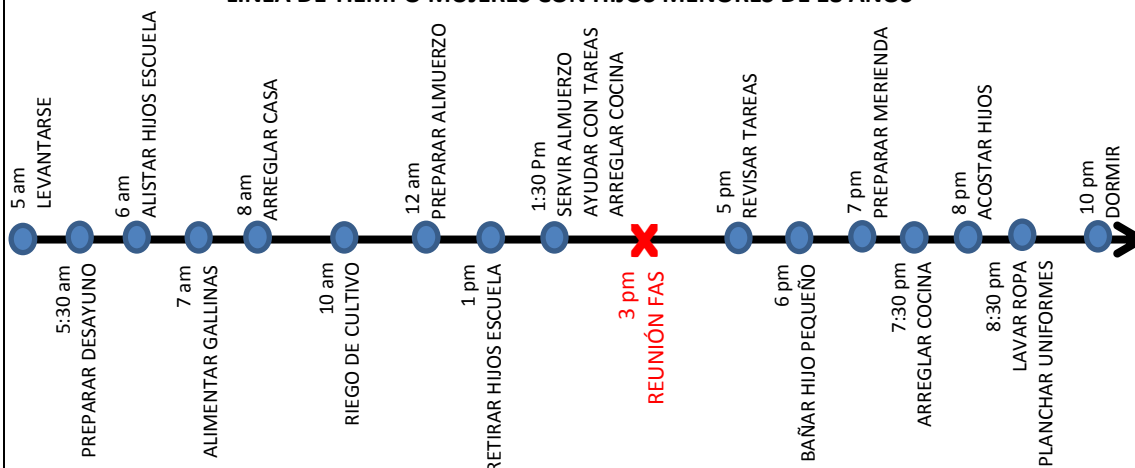
Cada grupo deberá exponer la línea de tiempo que ha elaborado, el equipo facilitador podrá pedir detalles o precisiones, es importante alternar entre mujeres y hombres a fin de evidenciar contrastes o similitudes por género. Se sistematizará la información en la matriz de roles para ser presentada al final de la reunión.

Paso 9.

La matriz de roles incluirá una clasificación de las actividades detalladas en las líneas de tiempo según el rol al que correspondan (productivo, reproductivo o comunitario). Asimismo, se debe establecer el tiempo dedicado para cada actividad y al final reflejar un total de tiempo en horas destinado al cumplimiento de cada rol.

IV. ANEXO: EJEMPLO DE LÍNEA DE TIEMPO Y MATRIZ DE ROLES

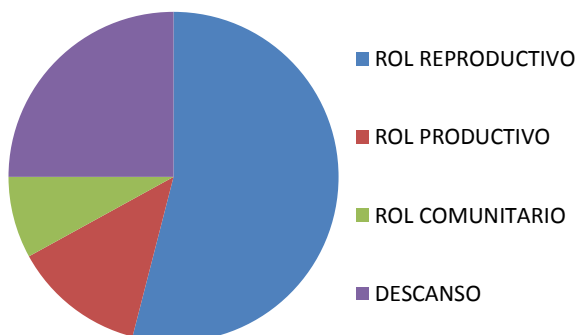
LÍNEA DE TIEMPO MUJERES CON HIJOS MENORES DE 18 AÑOS



MATRIZ DE ROLES DE GÉNERO

MUJERES CON HIJOS/AS MENORES DE 18 AÑOS					
ROL REPRODUCTIVO		ROL PRODUCTIVO		ROL COMUNITARIO	
ACTIVIDAD	TIEMPO	ACTIVIDAD	TIEMPO	ACTIVIDAD	TIEMPO
Cocinar desayuno, almuerzo y merienda	120 min	Alimentar gallinas	60 min	Asistir a reuniones comunitarias	120 min
Alistar hijos para ir a la escuela	60 min	Riego de cultivos	120 min	TOTAL	120 min = 2 HORAS
Arreglar casa	120 min	TOTAL	180 min = 3 HORAS DIARIAS		
Retirar hijos de la escuela	30 min				
Servir alimentos a la familia	120 min				
Ayudar a hijos con tareas escolares	90 min				
Arreglar cocina	60 min				
Bañar hijos pequeños	60 min				
Acostar hijos	30 min				
Lavar y planchar	90 min				
TOTAL	780 min = 13 HORAS DIARIAS				

USO DEL TIEMPO



7.3.4 GRUPOS FOCALES

I. OBJETIVO: Recoger percepciones sobre empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres en las comunidades de intervención del Proyecto.	
DIRIGIDA A: 20 mujeres productoras y no productoras >18 años en representación de los 2 grupos impulsores propuestos por el Proyecto.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Guía de preguntas ♦ Matriz de sistematización ♦ Grabadora ♦ Etiquetas con nombres de participantes
II. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA:	
Esta herramienta consiste en una entrevista grupal dirigida por una facilitadora través de una guía de temas y preguntas. Se buscará la interacción entre las participantes como método para generar información. Cada grupo focal se organizará con un número máximo de 10 participantes y 2 facilitadoras. A través de los grupos focales se puede obtener información en profundidad sobre lo que las personas opinan y hacen, explorando los porqués y los cómo de sus opiniones y acciones.	
III. RECOMENDACIONES PARA EL EQUIPO FACILITADOR:	
Paso 1. Preparar un ambiente cómodo, se puede utilizar una mesa redonda o a falta de esta, ubicar sillas en forma de círculo. Paso 2. Para cada grupo focal se requiere un equipo facilitador de al menos 2 personas, de preferencia mujeres. Una de las facilitadoras se encargará de la conducción del grupo focal y la otra registrará la información y estará pendiente de la grabación. Para definir estos roles, es importante considerar quién posee mayores destrezas de manejo de grupos. Paso 3. Para la selección de las participantes, se escogerán a 10 productoras mayores de 18 años al azar, en cada grupo impulsor previsto en el Proyecto (10 productoras de La Paquita y 10 de los sectores aledaños). Paso 4. El equipo facilitador dará la bienvenida, explicará los objetivos del grupo focal y obtendrá el consentimiento informado de las participantes para grabar la conversación. Paso 5. Es importante iniciar con una ronda de presentaciones que permita conocer a las participantes y registrar en la matriz de sistematización información personal para un perfil inicial. Se pide a las participantes mencionar: ♦ Nombre completo ♦ Edad	

- ♦ Sector donde vive
- ♦ Ubicación de su predio
- ♦ Composición familiar (con quién vive)

Paso 6.

La facilitadora encargada de conducir el grupo focal iniciará con las preguntas siguiendo el orden establecido en la guía, se recomienda:

- ♦ Definir reglas mínimas de intervención y respeto a las opiniones personales.
- ♦ No favorecer la participación de unas participantes sobre otras.
- ♦ No emitir juicios de valor, ni inducir respuestas.
- ♦ Hacer pausas para repreguntar cuando las respuestas no sean claras o necesiten mayor argumentación.
- ♦ Evitar que la conversación se desvíe de las preguntas.
- ♦ Una vez que se haya agotado la conversación de una pregunta se puede pasar a la siguiente.

Paso 7.

Terminada la guía de preguntas, se procede a concluir la discusión, para esto, el equipo facilitador: a) resumirá los temas abordados; b) preguntará al grupo si consideran que ha quedado algún tema sin discutir; y (c) agradecerá por la participación y se comprometerá a presentar los resultados en un siguiente encuentro luego de analizada la información.

Paso 8.

Al concluir cada grupo focal, el equipo facilitador debe transcribir, analizar y sistematizar las respuestas en la matriz. La matriz de sistematización será el insumo para elaborar un informe; lo más recomendable es procesar la información de los grupos focales el mismo día en que se realizan.

IV. ANEXO: GUÍA DE PREGUNTAS Y MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

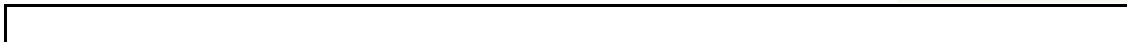
GUÍA DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES

TEMAS	PREGUNTAS GENERADORAS
TEMA 1. ENTENDIMIENTO DE ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO	♦ ¿Qué entienden ustedes por equidad? ♦ ¿Qué entienden ustedes por liderazgo? ♦ ¿Qué entienden ustedes por empoderamiento / una persona empoderada? a. ¿Qué entienden por poder? b. ¿Qué significa que una persona tenga poder? ♦ ¿Frente a cuáles personas o en cuáles casos ustedes sienten que tienen más poder y menos poder? ♦ ¿Qué hace a una mujer/hombre líder? a. ¿Quiénes son las personas líderes? b. ¿Qué características tiene una persona líder?

TEMAS	PREGUNTAS GENERADORAS
TEMA 2. RESPONSABILIDADES Y DERECHOS	¿Cuáles son las responsabilidades y los derechos de las mujeres? a. En el hogar, en la finca y en la comunidad ¿Cuáles son las responsabilidades y los derechos de los hombres? a. En el hogar, en la finca y en la comunidad
TEMA 3. TOMA DE DECISIONES	¿Cómo se toman las decisiones en las actividades del hogar? a. ¿Cómo es el proceso de toma de decisión? b. ¿Se discute entre todos los miembros de la familia qué deben hacer? ¿Cómo se toman las decisiones sobre las actividades productivas? a. ¿Cómo es el proceso de toma de decisión? b. ¿Ustedes discuten entre todos los miembros de la familia qué deben cultivar? ¿Cómo deciden en qué se deben distribuir los ingresos generados por la familia? a. ¿Cómo deciden cómo gastar, qué comprar, cuánto ahorrar, etc.?
TEMA 4. SATISFACCIÓN CON LOS ROLES QUE EJERCEN Y CAPACIDAD DE ACTUAR	¿Qué les gustaría cambiar en sus responsabilidades a nivel de hogar y de comunidad? ¿Qué les gustaría hacer/alcanzar en los próximo 5 años? ¿Qué les impide/dificulta para que ustedes hagan esos cambios en sus responsabilidades y puedan alcanzar sus objetivos?

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

No.	NOMBRE COMPLETO	EDAD	SECTOR DÓNDE VIVE	UBICACIÓN DEL PREDIO	COMPOSICIÓN FAMILIAR	TEMA 1	TEMA 2	TEMA 3	TEMA 4
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									



8. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN

En el marco del *Proyecto Fomento Productivo y Desarrollo Rural Integral en el Territorio Demostrativo La Paquita y Sectores Aledaños*, la presente propuesta de transversalización del enfoque de género busca establecer mecanismos flexibles que permitan que el proyecto pueda adecuar sus procesos y acciones en ejecución a una mirada de género e incorporar nuevas acciones específicas priorizadas, en función de los tiempos y recursos disponibles.

8.1 ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

La propuesta de FAS, establece en su Marco Lógico la consecución de 4 objetivos en los ámbitos de la producción, de comercialización, institucionalidad y organización; previamente se realizó un diagnóstico de la situación de los sectores a intervenir, que establece aspectos claves de la realidad agrícola local, relacionados a tipos de cultivos, tipología del productor o productora, necesidades apremiantes en la productividad, brechas en la comercialización, valor agregado y de transformación, necesidades logísticas y de infraestructura, política pública, presencia de actores públicos y privados, nivel de organización y/o asociatividad, temas ambientales, aspectos socio económicos, de género entre otros. Esta información inicial permitió realizar la propuesta de intervención con la planificación de actividades para cada objetivo, cuya realización permiten la consecución de las metas e indicadores propuestos.

a. CONSIDERACIONES INICIALES

En ese sentido, para transversalizar género en esta etapa, el equipo técnico debe partir de las siguientes interrogantes:

- ✦ ¿Se cuenta con personal con conocimientos de género?
- ✦ ¿Es necesario reforzar los conocimientos del equipo técnico para que el análisis de género sea una constante en todos los componentes del proyecto?
- ✦ En la gestión ¿se están garantizando mecanismos para la participación activa de mujeres?

- ✦ ¿Se establecen los procesos de comunicación interna de manera participativa asegurando la representación equilibrada de hombres y mujeres?
- ✦ ¿Se asegura que tanto hombres como mujeres del equipo puedan expresar sus opiniones?
- ✦ ¿Se fomenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los procesos vinculados a la ejecución del proyecto?
- ✦ ¿Se cuenta con un presupuesto para actividades específicas que promueven la igualdad de género?

Son interrogantes que deben ser solventadas para garantizar una intervención que propicie la igualdad de género en cada una de las actividades planificadas.

b. IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

La intervención propone un acceso igualitario de mujeres y hombres a los beneficios del proyecto, sin embargo, un análisis de la situación de las mujeres productoras las presenta en desventaja dada su baja participación y sobrecarga de trabajo, pues mantienen jornadas diarias repartidas entre las labores del trabajo reproductivo - como son las tareas del hogar, preparación de alimentos, limpieza, cuidado de hijas e hijos menores, de adultos mayores (abuelos, abuelas), de familiares con enfermedades catastróficas o con discapacidades - y el cuidado de sus cultivos, que lo realizan en compañía de sus parejas – si las tienen- y de sus hijas e hijos.

Por diferentes motivos hay un desinterés en la participación comunitaria y la participación de la mujer en espacios de decisión es escasa, si bien existe una asociación que agrupa a la mitad de población beneficiaria, se observa que pocas veces, sus directivas han estado integradas por mujeres, y cuando ha sido el caso, las orientaciones dadas por ellas han tenido poca credibilidad y seguimiento. El resto de población beneficiaria no está asociada ni organizada, o existen experiencias aisladas o individuales de afiliación a determinadas asociaciones de comercialización que se encuentran fuera del área de intervención.

RECOMENDACIONES:

- ✦ Es muy importante realizar actividades y eventos de sensibilización y capacitación a la comunidad en temas de igualdad de género, concientizar sobre derechos universales, el avance de la legislación internacional y nacional sobre derechos de las mujeres, evidenciar sobre la excesiva carga de trabajo diario que recae en ellas, que aún en casos de familias numerosas y ampliadas con una presencia mayoritaria de hombres estas tareas solamente son realizadas por las mujeres de la familia sin distinguir de edad, contrarrestar con otras experiencias (a través de audiovisuales, charlas, etc.), donde el empoderamiento femenino beneficia no solo a las familias sino a la comunidad, construyendo sociedades más equitativas.
- ✦ Dada la importancia de la participación de las productoras en las actividades propuestas se debe tener en cuenta su disponibilidad de tiempo, considerando sus horarios de mayor compromiso con sus tareas reproductivas y productivas, así, establecer reuniones, capacitaciones, etc., en horarios que no contrapongan labores importantes para las personas.
- ✦ De igual manera garantizar el cuidado de niñas/os menores cuando se realizan estas actividades, asumiendo de una manera solidaria entre las /os participantes su cuidado.
- ✦ En todas las actividades se debe favorecer la participación de todos/as los beneficiarios/as, en aquellas que sean de una mayoría de hombres, es necesario realizar acciones afirmativas para lograr la incorporación de las mujeres, priorizando situaciones de vulnerabilidad expresadas en bajos recursos, jefas de hogar, madres solas, familias numerosas, etc.

c. PRESUPUESTO

Dada la naturaleza de la intervención, la composición presupuestaria del proyecto prioriza actividades de impacto a nivel productivo y de comercialización para toda la población beneficiaria. Para actividades específicas con mujeres productoras no es tan relevante, pero garantizan el apoyo a procesos de asociatividad y de pequeños emprendimientos que permitan mejorar sus ingresos y un mayor empoderamiento.

RECOMENDACIONES:

- ✦ Tener una mirada de género en todo el proyecto, posibilitará la conjunción de todas las actividades planificadas con las destinadas en específico para el trabajo con mujeres, abordando de una manera única el cumplimiento de la planificación establecida, que expresado en términos presupuestarios se complementan.
- ✦ Además, dentro de la planificación general se cuenta con actividades específicas para impulsarlas con productoras como es la “Recuperación de saberes ancestrales y semillas nativas en cultivos de huerta familiar con la participación del grupo de mujeres”, lo que propicia el liderazgo de las mujeres en esta tarea, para recuperar y valorar practicas productivas locales que van desapareciendo y que son amigables con el medio ambiente
- ✦ Esto a manera de ejemplo, para en cada actividad considerar la presencia igualitaria de las mujeres y de los hombres, dando énfasis a la presencia femenina en aquellas que pueden potencializar sus capacidades, afinidades y conocimientos como puede ser en el “Desarrollo de una propuesta participativa de finca integral con visión de seguridad alimentaria...” y que también accedan a actividades que las especialice, algunas de estas consideradas muchas veces solo para hombres, como puede ser la poda de los diferentes cultivos.

d. CRECIMIENTO ECONÓMICO

Uno de los principales aspectos que dificultan el empoderamiento de las mujeres está referido a los bajos niveles de ingresos. Como se ha expresado, una principal fuente de ingresos familiares del territorio, se da a través de la productividad agrícola de sus predios, existen muy pocos emprendimientos que son rudimentarios o artesanales, como son las ventas de comida, elaboración de mermeladas y otras iniciativas que proporcionan pocos recursos y en la mayoría de los casos de manera ocasional; el empleo formal es bajo. Para las familias de más bajos ingresos los jornales agrícolas son los trabajos más recurrentes, sean hombre o mujeres, a todo esto, se contrasta los también bajos y medios niveles de escolaridad.

RECOMENDACIONES

- ♦ Es imprescindible mejorar y fortalecer las capacidades vocacionales y productivas de la población beneficiaria, el proyecto ya trabaja en la articulación a iniciativas de comercialización que garanticen precios justos, así como en la creación de valor agregado y la implementación de espacios de pos cosecha, en todas estas actividades se deben garantizar la participación de las productoras.
- ♦ En las iniciativas de emprendimientos - pocos ya en marcha- se debe fortalecer la asociatividad, la capacitación en planes de negocio, modelos de gestión, aspectos ya planteados, pero que es necesario enfatizar en su sostenibilidad a través del compromiso de las participantes, mejoramiento de sus capacidades en organización y conocimientos administrativos y del seguimiento y retroalimentación permanente a cargo del equipo técnico.
- ♦ De la misma manera que se analizó más arriba, es necesario la complementariedad de las actividades de emprendimientos financiadas para mujeres en específico, con las que ya el proyecto ha puesto en marcha a nivel general, para mejorar los niveles de ingresos de beneficiarias y beneficiarios.

Así tenemos, que se pueden adoptar acciones positivas para lograr una participación equitativa de hombres y mujeres en actividades como las planteadas en el proyecto como son:

“Estudio y diseño de un espacio de post cosecha en las fincas para cacao, maní y plantas ornamentales e implementación en al menos 40 fincas dispuestas a adoptar estos procesos priorizando a las UPA con mujeres responsables de la producción”.

“Implementación de dos emprendimientos en elaboración de mermelada de piña, chocolate y otros para mujeres, que incluye formación en planes de negocio y modelos de gestión”

“Construcción y puesta en marcha de un vivero de plantas para la diversificación productiva, manejado como un emprendimiento de servicios bajo un modelo de gestión establecido e implementado”.

“Construcción de un centro de recolección de envases plásticos comunes y de agroquímicos con modelo de gestión establecido...”

Estas actividades constituyen una oportunidad en el proyecto para favorecer la inclusión de las mujeres productoras, de los jóvenes, propiciando su empoderamiento.

e. RESULTADOS E IMPACTOS

El empoderamiento de las mujeres no solo será por el impulso a emprendimientos que les permitan generar mayores recursos económicos; es muy importante también trabajar en su autoestima, conocimiento de sus derechos, liderazgo, generar mayor autoconfianza en sí mismas y en sus capacidades.

La transversalización del enfoque de género en todas las fases del proyecto permitirá influir en la situación socioeconómica y la autonomía de las mujeres, potenciando sus capacidades y cualidades, que no están referidas solo al nivel académico y/o de formación, pues existen productoras que poseen rasgos innatos de liderazgo, de compromiso con su comunidad y el medio ambiente, que por falta de oportunidades no han podido desarrollar estos valiosos aspectos.

La participación activa de las beneficiarias posibilita el acceso a los recursos productivos que genera el proyecto, por lo cual es importante también generar su inclusión en la toma de decisiones productivas y la valoración de sus conocimientos agrícolas; muchas de ellas han crecido en el campo, han migrado de otras zonas rurales, siendo las tareas agrícolas la manutención de sus hogares en toda su vida.

Es necesario, no solo a través de diagnósticos, sino del trabajo de campo, identificar situaciones de inequidad de género, para posibilitar un cambio en dichas situaciones, sea a través de acciones determinadas y/o dirigidas, como son actividades de sensibilización comunitaria, capacitación en derechos y conocimiento de las entidades encargadas por velar su cumplimiento.

La iniciativa del proyecto por organizar a las mujeres en torno a actividades productivas y de emprendimientos, es un reto y genera un impacto positivo, ya que no han existido en el territorio experiencias de este tipo de organizaciones, lo cual contribuye además a

su visibilidad, a la defensa de sus derechos, a la integración comunitaria y a su representación e interlocución con la sociedad civil e instancias comunitarias, públicas y privadas.

9. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ETAPA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento siempre aparece ligado a la ejecución, como un proceso de verificación sistemática del grado de cumplimiento de las acciones, indicadores, resultados y efectos. Para transversalizar género en esta etapa se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- ✦ Contar con mecanismos de seguimiento con perspectiva de género asignados y operativos, que incluyan, datos desagregados por sexo, indicadores sensibles al género, procesos participativos, equipo técnico especializado y/o con conocimientos en género.
- ✦ Levantar de manera sistemática información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades del proyecto.
- ✦ Manejo de información cualitativa y cuantitativa para conocer los aportes del proyecto en la reducción de las desigualdades de género.
- ✦ Contar con información de diagnóstico inicial – línea base cuya correspondencia a la realidad pueda ser verificada en el tiempo.
- ✦ En caso de ser necesario, se deben proponer cambios y decisiones estratégicas orientadas al logro de los resultados previstos en cuanto a género.
- ✦ Contar con mecanismos (incluido indicadores) para realizar el seguimiento del impacto de género del proyecto. Se recomienda utilizar los POA para este propósito.
- ✦ Incluir un análisis de impacto de género en los informes anuales o informes periódicos, tener en cuenta que:

El impacto de género es *negativo* cuando las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas establecidas. Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.

El impacto de género es *indiferente* cuando las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeorados ni mejorados, aunque la omisión puede reproducir las causas de la desigualdad.

El impacto de género es *positivo y transformador* cuando contribuye al cambio de las normas y roles promoviéndose que se compartan las responsabilidades en

los ámbitos productivo, reproductivo y comunitario, se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

El seguimiento permite crear las bases para la gestión del conocimiento, la introducción de mejoras en la gestión y la adecuada toma de decisiones para la continuidad del mismo (por su positivo impacto en los resultados). Esta fase provee de la información necesaria para compartir los aprendizajes vividos durante el proceso y transferir las lecciones aprendidas y/o experiencias de buenas prácticas. En esta fase se deben establecer los lineamientos para realizar un ejercicio crítico de sistematización de experiencias, lo que además servirá para la rendición de cuentas.

Con la etapa de evaluación se consolidan los procesos de aprendizaje, la gestión del conocimiento y la rendición de cuentas. Transversalizar la perspectiva de género en esta etapa implica considerarlo en todo el proceso: durante la preparación de la evaluación, durante su desarrollo, y en la utilización de sus hallazgos. Para ello, se utilizarán las lentes de género a la hora de hacer el mapeo de actores e informantes clave, y en el propio diseño de la evaluación, utilizando criterios y preguntas centradas en las relaciones de género.

Las evaluaciones que incorporan la perspectiva de género, también suelen nombrarse como evaluaciones sensibles al género. Para el diseño de la evaluación, se recomienda utilizar criterios y preguntas centradas en las relaciones de género, como por ejemplo:

- ✦ ¿Ha conseguido el proyecto promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ✦ ¿La intervención ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres en la división del trabajo, en el acceso y control de recursos?
- ✦ ¿Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado de la intervención?
- ✦ ¿Se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres pueden tomar más decisiones?
- ✦ ¿Los hombres están aceptando el cambio de roles?
- ✦ ¿Serán sostenibles los cambios?

- ♦ ¿Han sido los recursos técnicos y financieros adecuados y suficientes para promover e incorporar el enfoque de género en las acciones del proyecto?

DECÁLOGO DE LA EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Reconoce y valora la dimensión política de la evaluación para la transformación de las desigualdades de género. El género en la evaluación es importante también por razones de justicia social con quienes están en mayor desventaja y contribuye a su visibilidad y empoderamiento.
2. Asume que las políticas y programas, así como su evaluación, no son neutrales al género, sino que tienden a reproducir las desigualdades estructurales si no se propone explícitamente su superación.
3. Ataño a todo tipo de políticas y programas, sean de género o no. Se trata de un enfoque evaluativo y no de un contenido a evaluar.
4. Va más allá de desagregar los datos según sexo. Supone el cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y pone el foco en las desigualdades estructurales de género. Requiere analizar tanto los resultados alcanzados como los procesos implementados. La adopción del enfoque de género en evaluación constituye un criterio de calidad de la práctica evaluativa.
5. Implica una aproximación holística: una mirada a las personas, las organizaciones/instituciones y sus entornos.
6. Considera la creación de espacios de participación, colaboración y trabajo horizontal para la construcción de conocimiento colectivo y empoderamiento de las personas, superando las relaciones asimétricas de poder en la evaluación.
7. Pone el foco no sólo en la rendición de cuentas y la mejora de los programas, sino también en el aprendizaje e incidencia política para la transformación de las desigualdades de género.
8. Genera análisis, conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas que sirvan para promover el cambio en los roles y las relaciones de género.
9. Adopta y adapta herramientas de análisis de género y utiliza metodologías apropiadas y respetuosas de los contextos locales, de la lengua y características culturales de las comunidades. Cuenta con profesionales, mujeres y hombres, especializadas/os en el enfoque de igualdad de género.
10. Analiza cómo la desigualdad de género intersecciona con otras desigualdades dependiendo de los contextos y el sector de intervención.

Fuente: inclusionyequidad.org

Como herramientas concretas que pueden aportar al seguimiento sistemático de los avances o retrocesos en temas de igualdad de género y la evaluación, la presente guía pone a consideración del equipo técnico la posibilidad de aplicar la misma ficha de encuesta de diagnóstico cada 6 meses. En función de los cambios cuantitativos positivos

o negativos que se evidencien, será necesario complementar con grupos focales específicos que permitan caracterizar estos cambios y ahondar en sus causas.

10. HERRAMIENTAS PARA SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO

En el presente capítulo, la guía busca ofrecer al equipo técnico contenidos básicos para la sensibilización, organizados en líneas temáticas para la igualdad entre mujeres y hombres: perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género. Los temas que integran esta propuesta, combinan aspectos conceptuales, normativos e históricos y herramientas vivenciales, con el afán de ofrecer elementos de reflexión sobre la perspectiva de género y su importancia como enfoque para abordar la realidad y transformarla.

Como estrategia de aprendizaje, la sensibilización es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento. Aplicada al género, la sensibilización busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, a las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio y transformación social.

Un principio básico de la sensibilización será trabajar con las creencias sociales respecto al tema de género, ya que experiencias previas señalan de manera reiterada la existencia de prejuicios³⁹ personales y falsas creencias sociales relacionadas con esta perspectiva. Estos prejuicios se sustentan en nuestra propia vivencia de lo femenino y masculino en tanto que las creencias provienen de distintas fuentes, siendo muy comunes las de tipo político o religioso.

Frente a esta realidad, la sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje significativo que incide en cuatro dimensiones:

- ✦ Las creencias y experiencias personales
- ✦ Las creencias y prejuicios de la sociedad,
- ✦ La información basada en conceptos y datos

³⁹ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2007): *El Glosario de género lo define como una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o uno de sus miembros y se sustenta en una generalización errónea y rígida, pues no considera las diferencias individuales existentes al interior de cada grupo.*

- La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.

PEDAGOGÍA DE SENSIBILIZACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres México (2008)

10.1 RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS PARA SENSIBILIZAR EN GÉNERO

Para llevar a cabo un proceso de sensibilización la presente guía propone una serie de módulos con temas a desarrollarse mediante talleres presenciales que permiten vincular y canalizar las actividades y los conocimientos generados por la interacción del grupo. Se debe reconocer que en el tema de género si bien los conceptos teóricos son fundamentales, también es importante retomar las experiencias personales y este conjunto de conocimientos en la gestión de un proyecto.

En los talleres de sensibilización, capacitación y formación en género se establece una relación horizontal de cooperación entre el equipo facilitador y el grupo. Cuando se habla de género frente a un grupo, hay que partir de la idea de que existe una diversidad de historias personales con saberes heterogéneos, creencias, mitos, estereotipos y prácticas habituales, aspectos culturales arraigados que pueden generar resistencias para conocer el tema, participar activamente y construir alternativas.

En el caso de las comunidades donde interviene FAS, se trata de grupos que por primera vez se inician en el conocimiento de las desigualdades entre los sexos, quizás muestren poca disposición para aceptar la perspectiva de género y sus propuestas de cambio, para mirar y organizar de otra forma el entendimiento acerca de lo masculino y lo femenino, la redistribución de tareas domésticas, el cuidado y crianza de hijas e hijos, o que las mujeres se empoderen y ganen presencia en los espacios de toma de decisiones públicas.

A continuación, se proponen algunas recomendaciones para apoyar al equipo facilitador en la tarea de sensibilizar:

a) La actitud frente al grupo

La actitud del facilitador debe amoldarse a las características y necesidades del grupo; sin embargo, existen un conjunto de actitudes que, ante cualquier grupo, posibilita el cumplimiento de los objetivos del taller.

- ✦ Desarrollar empatía y sensibilidad para identificar y manejar adecuadamente las discrepancias y diferencias de opinión. Es aconsejable: a) tener una actitud conciliadora, respetuosa y amable, pero a la vez mostrar firmeza y liderazgo para conducir el taller; b) tomar en cuenta los comentarios contrarios a la perspectiva de género, retomarlos y analizarlos para lograr una mejor comprensión de los conceptos que involucra; c) mediar en las confrontaciones y sugerir, en su lugar, opiniones que fomenten la reflexión y el análisis para llegar a acuerdos.
- ✦ Optar por recursos pedagógicos que evidencien que todas las opiniones se escuchan y se toman en cuenta y utilizar técnicas que involucren a todo el grupo. Dado que es común que al abordar temas de género se externen comentarios relacionados con la vida personal o bien con la experiencia laboral, se requiere que el o la facilitadora los retome, por ejemplo, para fomentar el análisis de las desigualdades o de la construcción social de lo masculino y lo femenino. Otra forma de incentivar la participación del grupo es haciéndoles preguntas abiertas y directas, dependiendo del tema.
- ✦ Las actividades del taller podrán desarrollarse armónicamente si se toma en cuenta que el conocimiento se construye de forma colectiva y que es corresponsabilidad de

las/os participantes elaborar rutas de aplicación del aprendizaje. Otro aspecto relevante para generar vinculación con el grupo es la respuesta que, como equipo facilitador, se da ante posibles dificultades propias de un taller de esta naturaleza.

GUÍA PARA MANEJO DE DIFICULTADES	
DIFICULTADES FRECUENTES	SUGERENCIAS PARA EL EQUIPO FACILITADOR
ESCASA PARTICIPACIÓN	♦ Dar a todas las personas la oportunidad de participar, por ejemplo, a través de dinámicas de trabajo en grupos pequeños o haciendo preguntas directas a diferentes personas. ♦ Ayudar al grupo a evitar discusiones largas entre dos personas que aíslan al resto. ♦ Promover la importancia de compartir el espacio y escuchar diferentes voces y opiniones.
SILENCIOS PROLONGADOS	♦ Hacer un resumen de lo discutido hasta ese momento y proponer una nueva pregunta o comentario.
ACTITUD OPOSITORA HACIA EL OBJETIVO DEL TALLER, EL EJERCICIO O LA ACTIVIDAD	♦ Pedir a la persona que se opone, que concrete la razón de su desacuerdo y, al grupo, pronunciarse sobre el punto en cuestión. ♦ Clarificar o reformular los objetivos, el ejercicio y la actividad, según el caso, y continuar con el taller.
INTERRUPCIONES CONSTANTES, DESINTERÉS Y ACTITUDES DISTRACTORAS	♦ Interrumpir la participación de esa persona y valorar sus aportes. ♦ Recordar la importancia de que la participación de todas las personas se realice de manera corta y precisa. ♦ Reabrir la discusión con el grupo, mediante una síntesis o una nueva pregunta.
INTERVENCIONES CONFUSAS	♦ Replantear la pregunta o el tema que se está trabajando. ♦ Preguntar al grupo o a alguien en particular, si queda claro el punto, o pedir que alguien lo resuma. ♦ Hacer una reformulación de lo que se estaba discutiendo.
CONFRONTACIONES POR DIFERENCIAS EN LAS OPINIONES	♦ Resumir el estado de la discusión y las dos posiciones. ♦ Promover la intervención de un/a tercero/a en el debate. ♦ Ofrecer al grupo una tercera interpretación posible. ♦ Resumir la discusión y dejarla pendiente para un debate posterior.
INTERVENCIONES QUE SE SALEN DEL TEMA	♦ Recordar y retomar la pregunta inicial. ♦ Hacer patente el tema del cual se está hablando en ese momento y decidir si ya se debatió lo suficiente, si es irrelevante o si debe tratarse posteriormente.

	♦ Replantear el problema en forma clara y pedir la opinión del resto del grupo. ♦ Ofrecer explicaciones alternativas. ♦ Ofrecer nuevas perspectivas y nuevos enfoques. ♦ Pasar a otro tema, si todo el grupo está de acuerdo.
--	--

b) Preparación y organización de los talleres de género

La preparación del taller es clave para el logro del objetivo de la sensibilización en género. A continuación, se resumen los principales aspectos que se deben asegurar durante la preparación de talleres en materia de género.

OBJETIVOS ♦ ¿Qué queremos lograr con el taller en género? ♦ ¿Cómo se va a lograr? ♦ ¿Con qué herramientas lo voy a lograr? ♦ ¿Existen las condiciones para que se logre el objetivo?	CONVOCATORIA ♦ ¿Existen los mecanismos necesarios que favorezcan la realización del taller? ♦ ¿Hay un plan para que la convocatoria del taller tenga fuerza? ♦ ¿En qué términos se convoca?, ¿cuál es el contexto institucional? ♦ ¿La convocatoria es clara y explica exactamente de qué se trata el taller y su información básica (hora, fecha, etc.)? ♦ ¿A quién va dirigida y cuál es el perfil que deben reunir las/ los participantes?
CONTENIDOS ♦ ¿Se han especificado y delimitado los temas del taller? ♦ ¿De dónde se obtiene la información para elaborar los contenidos? ♦ ¿Se conoce a profundidad la información? ♦ ¿La información es clara a un nivel y cantidad que las/os participantes puedan entenderla y recordarla?	DURACIÓN ♦ ¿Cuánto tiempo durará el taller? ♦ ¿Tenemos tiempo suficiente para cubrir todos los temas? ♦ ¿Cuál es la hora más apropiada para realizarlo? ♦ ¿Se han considerado los ajustes de tiempo y los recesos en la distribución de contenidos?
ACTIVIDADES ♦ ¿Sabemos qué actividades vamos a realizar? ♦ ¿Dejamos tiempo suficiente para explicar los objetivos del taller y repasar los acuerdos del grupo? ♦ ¿Hemos definido las dinámicas de trabajo?	MATERIALES DE APOYO ♦ ¿Qué materiales vamos a distribuir en el taller? ♦ ¿Tenemos copias para todos las y los participantes? ♦ ¿Se cuenta con presentaciones con diapositivas? ♦ ¿Se tienen previstas cuáles serán las dinámicas y los ejercicios de apoyo?

¿Tenemos al equipo facilitador que dará las diferentes partes del taller? ¿Se realizarán los talleres con el equipo técnico de FAS o se recurrirá a especialistas externos?	
APLICABILIDAD ¿Cómo se sistematizarán los acuerdos que contribuirán a la promoción de la igualdad de género? ¿Cómo se les dará seguimiento?	REGISTROS ¿Cuál es el formato de registro de asistencia que permitirá conocer los perfiles de quienes participan? ¿Quién es la o el responsable de concentrar los registros de los talleres? ¿Cómo se sistematizarán los resultados del taller?

10.2 DESARROLLO DE LOS MÓDULOS DE SENSIBILIZACIÓN

Los módulos que propone la guía incluyen actividades y ejercicios desde un enfoque de aprendizaje significativo, mediante el cual, las/los participantes deben transitar por un proceso, por medio del cual primero reflexionan sobre sus propias experiencias y observaciones personales. Luego, relacionan estas reflexiones con lo que ven y observan en sus comunidades. Por lo tanto, la idea es impartir conocimientos y habilidades, partiendo desde un nivel básico para luego pasar a una mayor complejidad. Los módulos han sido diseñados respondiendo al contexto de las comunidades intervenidas La Paquita y sectores aledaños, no obstante, pueden ser adaptados a las necesidades de otros grupos.

MÓDULOS	OBJETIVOS	DURACIÓN
MÓDULO 1 IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES	Analizar los roles y estereotipos de género y sensibilizar respecto a las consecuencias de la desigualdad de género en el acceso a derechos.	120 min
MÓDULO 2 USO DEL TIEMPO Y DIVISIÓN DEL TRABAJO	Reflexionar sobre las diferentes cargas y responsabilidades familiares a fin de promover la valoración del trabajo de las mujeres en la familia y la comunidad y proponer alternativas prácticas que ayuden a un equilibrio de cargas de trabajo en la familia.	180 min

MÓDULO 3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Identificar todas las formas de violencia de género y socializar las rutas de prevención y atención disponibles.	180 min
MÓDULO 4 AUTONOMÍA ECONÓMICA Y TOMA DE DECISIONES	Comprender que el acceso a empleo e iniciativas emprendimiento pueden ser un medio para lograr la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres en la familia, comunidad y sociedad	180 min
MÓDULO 5 LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO	Comprender la importancia del liderazgo femenino para la organización y el cambio, para impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres.	120 min

MÓDULO 1: IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES

GUÍA PARA LA FACILITACIÓN

ACTIVIDAD 1:

BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES (10 MIN)

- La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y explicará el objetivo del taller.
- Para la presentación se pide a las/los participantes decir su nombre acompañándolo de un adjetivo que comience con la misma inicial de su nombre, y para terminar el sector de dónde viene. Puede comenzar presentándose usted primero, por ejemplo: *"Soy Ana, la amistosa y vengo de Las Cañitas"*.

MATERIALES REQUERIDOS:

- Hoja de registro de participantes

ACTIVIDAD 2:

TRABAJO DE GRUPOS MIRANDO CON LENTES DE GÉNERO (45 MIN)

- Entregar tarjetas suficientes a cada grupo, en caso de ser un grupo mixto de mujeres y hombres, utilizar 2 colores diferentes.
- En cada grupo se compartirán experiencias de la niñez, las/los participantes responderán 2 preguntas: *¿Qué actividades les fueron permitidas cuando eran niñas/os? ¿qué actividades les fueron prohibidas o criticadas?*
- En las tarjetas escribirán o dibujarán sus respuestas y las presentarán en plenaria.
- Se promoverá la reflexión grupal sobre cómo se ha enseñado a ser mujer y hombre a partir de ser niña o niño; en la adultez generalmente

MATERIALES REQUERIDOS:

- Tarjetas de cartulina de diferentes colores
- Marcadores
- Cinta adhesiva
- Computador para sistematizar

aumentan las diferencias en trabajos, estudios, toma de decisiones, propiedad de las tierras, etc. y se crea una desigualdad para mujeres y para hombres.

- ♦ A partir de las experiencias compartidas, la facilitadora profundizará en los siguientes conceptos básicos: sexo, género, roles, estereotipos, inequidades.
- ♦ Se requiere que una persona de apoyo recoja y sistematice los elementos socializadores por género, en un cuadro de doble entrada: lo permitido para hombres, lo permitido para mujeres, lo no permitido para hombres, lo no permitido para mujeres.

RECESO (10 MIN)

ACTIVIDAD 2:

TRABAJO DE GRUPOS CONOCIENDO NUESTROS DERECHOS (45 MIN)

- ♦ La facilitadora preguntará mediante lluvia de ideas:
¿Qué entendemos por derecho? ¿Qué derechos conocemos en general? ¿Qué derechos tienen las mujeres?
- ♦ Las respuestas se anotarán en una pizarra o papelote.
- ♦ Posteriormente se formarán grupos de 5 personas y se entregará a cada uno las fotos.
- ♦ En los grupos las participantes deberán observar las fotos, leer la información de cada una e intercambiar opiniones.
- ♦ Las fotos se ordenarán de menor a mayor fecha según corresponda y se colgarán en el tendedero.
- ♦ En plenaria cada grupo expondrán el contenido de las fotos.
- ♦ La facilitadora deberá posicionar el concepto de derechos humanos y hacer un análisis sobre el marco de los derechos de las mujeres, explicando el rol que cumplen estos para construir la igualdad.
- ♦ Es importante señalar que los avances en el logro de los derechos humanos de las mujeres, han sido conquistados gracias a los movimientos y demandas de mujeres organizadas que han exigido y han participado activamente con propuestas en las conferencias internacionales,

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Fotografías de derechos conquistados por las mujeres, incluir breve descripción y fecha
- ♦ Cuerda larga (tendedero)
- ♦ Pinzas
- ♦ Computador para sistematizar

de las cuales han surgido declaraciones, pactos, programas de acción y compromisos dirigidos a proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres.	
ACTIVIDAD 3 CIERRE DEL TALLER (10 MIN) - La facilitadora concederá unos minutos para preguntas y comentarios respecto a los temas tratados. - Se preguntará a cada participante <i>¿Cómo se siente después del taller? ¿cuál considera que fue su principal aprendizaje?</i> - Las respuestas se sistematizarán y se interpretarán a manera de evaluación.	MATERIALES REQUERIDOS: Computador para sistematizar

MÓDULO 2: USO DEL TIEMPO Y DIVISIÓN DEL TRABAJO																	
GUÍA PARA LA FACILITACIÓN																	
ACTIVIDAD 1: BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES (5 MIN) - La facilitadora dará la bienvenida a las participantes y explicará el objetivo del taller. - Para la presentación se pide a las/los participantes decir su nombre y nombrar a las mujeres de su familia, por ejemplo: “Soy Ana, hija de María, madre de Luisa, hermana de Mercedes y vengo del sector Barraganetal”		MATERIALES REQUERIDOS: Hoja de registro de participantes															
ACTIVIDAD 2: TRABAJO INDIVIDUAL USO DEL TIEMPO “UN DÍA EN MI VIDA” (45 MIN) - Para esta actividad se pueden formar pequeños grupos por afinidad pero el resultado será individual. - A cada participante se entrega 2 hojas de trabajo para uso del tiempo. En la hoja constará una tabla con 3 columnas: <table><tr><th>ACTIVIDAD REALIZADA</th><th>HORA</th><th>CANTIDAD DE TIEMPO</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> - Se pide a los/las participantes escribir en una de las hojas todas las actividades que realizaron		ACTIVIDAD REALIZADA	HORA	CANTIDAD DE TIEMPO													MATERIALES REQUERIDOS: - Hoja de trabajo (1 x participante) - Lápices - Tarjetas con imágenes de actividades realizadas por mujeres y hombres (rol productivo, reproductivo y comunitario)
ACTIVIDAD REALIZADA	HORA	CANTIDAD DE TIEMPO															

antes de llegar al taller y la hora en la que fue realizada. La tercera columna no debe ser llenada. ♦ En un segundo momento, se solicita escribir todas las actividades que deberán realizar después cuando regresen a sus casas indicando la hora de cada una. La tercera columna no debe ser llenada. ♦ En plenaria, la facilitadora pregunta qué impresiones les genera su hoja de uso de tiempo. <i>¿Consideran que trabajan mucho o poco?</i>, se puede preguntar a 3 participantes con realidades distintas <i>¿Cómo es un día en la vida de (nombre)?</i> <i>¿Qué similitudes y qué diferencias encuentran entre sí?</i> <i>¿Qué similitudes y diferencias encuentran con un día en la vida de un hombre (esposa)?</i> ♦ Para cerrar la primera parte de la actividad, la facilitadora explicará los conceptos de trabajo productivo, reproductivo y comunitario, señalando las diferentes valoraciones que recibe según lo realice una mujer o un hombre. Es importante desatacar la condición que las mujeres tienen por la carga de trabajo, la doble y triple carga laboral. Para medir el nivel de comprensión de estos conceptos, se utilizarán tarjetas con imágenes de actividades realizadas indistintamente por mujeres u hombres y se pedirá a los/las participantes identificar a qué rol corresponde cada actividad. Es importante que las imágenes respondan al contexto y realidad comunitaria.	
RECESO (10 MIN)	
ACTIVIDAD 2: TRABAJO DE GRUPOS VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES (45 MIN) ♦ En pequeños grupos los/las participantes retomarán el llenado de sus hojas de uso de tiempo. Para esta actividad se sugiere que cada grupo este acompañado por una persona del equipo facilitador. ♦ Cada participante deberá resaltar con un color aquellas actividades que realiza y corresponden al rol productivo. ♦ Luego con otro color aquellas actividades que realiza y corresponden al rol reproductivo.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Resaltadores de diferentes colores ♦ Cartulinas blancas A4 ♦ Cinta adhesiva ♦ Calculadora ♦ Computador para sistematizar

- ♦ Y finalmente, con un tercer color aquellas actividades que realiza y corresponden al rol comunitario.
- ♦ Se pide a las participantes que fijándose en los colores identifiquen cuál es el rol/trabajo que más tiempo les demanda.
- ♦ Con apoyo de las facilitadoras en cada grupo, se cuantificará el número de horas/minutos que cada participante dedica a cada actividad no remunerada y se le dará una valoración económica siguiendo la siguiente fórmula:
Total de horas diarias x \$1,64 (valor estándar Salario Básico Unificado)
- ♦ En las cartulinas se anotará el nombre, el número de horas que realiza trabajo no remunerado y el valor que tendría ese trabajo, por ejemplo:

MERCY
TRABAJA EN EL HOGAR
13 HORAS DIARIAS
\$21.32 DIARIOS

- ♦ Todas las cartulinas se colocan en una pizarra o pared.
- ♦ Se identifica entre las participantes quiénes tienen la mayor carga de trabajo (mayor número de horas diarias), la facilitadora les preguntará *¿cómo se sienten al final del día? ¿si sienten que su trabajo en el hogar es reconocido moralmente por los miembros de la familia? ¿si se han enfermado por el exceso en la carga de trabajo? ¿Y si quisieran compartir algunas tareas con otros miembros de la familia?*
- ♦ Para cerrar la actividad, se hace una reflexión final sobre el trabajo no pagado de las mujeres y del porqué no es reconocido ese trabajo, así como el trabajo reproductivo y de cuidados que realizan todos los días. Por otro lado, se dará un espacio para analizar los problemas que enfrentan por la carga doméstica en el ámbito social y económico.

ACTIVIDAD 3:

LLUVIA DE IDEAS (30 MIN)

¿Qué podemos hacer para mejorar la redistribución de trabajo doméstico y reproductivo?

- ♦ La facilitadora a través de una lluvia de ideas promoverá que las participantes realicen

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Tarjetas de cartulina
- ♦ Marcadores
- ♦ Cinta adhesiva
- ♦ Computador para sistematizar

propuestas para que el trabajo en sus hogares sea más equitativo. Estas propuestas se escribirán en tarjetas y se colocarán en una pared. Las participantes se comprometen a aplicar al menos una en sus hogares.	
ACTIVIDAD 4: CIERRE DEL TALLER (10 MIN) Finalmente, preguntará a cada participante <i>¿Cómo se siente después del taller? ¿cuál considera que fue su principal aprendizaje?</i> Las respuestas se sistematizarán y se interpretarán a manera de evaluación.	MATERIALES REQUERIDOS: Computador para sistematizar

MÓDULO 3: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

GUÍA PARA LA FACILITACIÓN

ACTIVIDAD 1: BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES (10 MIN) - La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y explicará el objetivo del taller. - Para la presentación se pide a las/los participantes decir su nombre, el sector de donde viene y mencionar la demostración de afecto que más le gusta recibir por parte de otros (familia o amistades), por ejemplo: <i>“Soy Susana, vengo de Barraganetal y me gusta recibir abrazos”</i>	MATERIALES REQUERIDOS: Hoja de registro de participantes
ACTIVIDAD 2: TRABAJO DE GRUPOS RECONOCIENDO LA VIOLENCIA DE GÉNERO – primera parte (30 MIN) - Se divide a los/las participantes en 2 grupos, el primer grupo dialogará sobre lo que viene a sus mentes cuando piensan en la violencia contra la mujer; el segundo grupo dialogará sobre lo que viene a sus mentes cuando piensan en violencia contra el hombre. - A partir del trabajo que presenten los grupos, la facilitadora realizará las siguientes preguntas: <i>¿Qué diferencias ve en la violencia contra el hombre y contra la mujer? ¿Cuáles cree que son las causas de la violencia contra la mujer? ¿Ve algún patrón en las diferentes formas de violencia contra la mujer? ¿Con qué relaciona este patrón?</i>	MATERIALES REQUERIDOS: - Papelotes - Marcadores - Computador para sistematizar

La facilitadora deberá profundizar en las causas de la violencia de género, mencionando con ejemplos las relaciones de poder que median y las profundas raíces culturales e históricas. La posición subordinada de la mujer es la base de todas las formas de discriminación contra ella. La mujer es considerada 'inferior' al hombre, quien, entonces tiene que asegurarse de que la mujer continúe ceñida a sus roles y posición tradicionales.	
ACTIVIDAD 3: PROYECCIÓN DE VIDEO RECONOCIENDO LA VIOLENCIA DE GÉNERO – segunda parte (30 MIN) ♦ A continuación se presentará el video sobre tipos de violencia de género: https://www.youtube.com/watch?v=nFUBZXXjr3A ♦ La facilitadora reforzará los conceptos: violencia física, psicológica, económica o patrimonial y sexual. Adicionalmente, se explicarán otras formas como la violencia obstétrica y la violencia institucional. ♦ Para evaluar la comprensión del tema, se repartirán tarjetas con conductas violentas, las participantes deberán ubicar a qué tipo de violencia pertenece.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Video descargado ♦ Proyector ♦ Computador para proyectar y sistematizar ♦ Tarjetas con conductas violentas (por tipo de violencia)
RECESO (10 MIN)	
ACTIVIDAD 4: TRABAJO EN PLENARIA RUTA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO (45 MIN) ♦ La facilitadora preguntará mediante lluvia de ideas: <i>¿Qué instituciones/organismos públicos o privados conocen que trabajan en protección de violencia? ¿A cuáles acudirían y en qué casos?</i> ♦ En las tarjetas se escriben los nombres de las instituciones mencionadas por las participantes. ♦ En un papelote se dibuja un camino con la silueta de una mujer en el punto de partida y en el de llegada la frase PROTECCIÓN. ♦ Se da lectura a un caso que involucre varios tipos de violencia y se pregunta: <i>¿Qué ruta debe seguir la mujer para alcanzar protección frente a la violencia que vive?</i> ♦ Se ubican las tarjetas en el papelote, según el orden en que sus acciones de protección deberían ocurrir. La idea es que las instituciones se ubiquen en el camino o ruta según el orden de sus intervenciones.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Tarjetas de cartulina ♦ Marcadores ♦ Cinta adhesiva ♦ Computador para sistematizar

- El equipo facilitador irá completando las instituciones y acciones que no hayan sido mencionadas. - Es posible que surjan luego del ejercicio consultas de orden legal, se recomienda invitar a personal técnico especializado de los organismos de protección, por ejemplo, concejos cantonales de protección de derechos.	
ACTIVIDAD 5: CIERRE DEL TALLER (15 MIN) - Para cerrar el taller se proyectará el video musical ELLA disponible en: https://youtu.be/lhTOKqwXqzQ - A cada participante se entregará una hoja con la letra impresa de la canción. - Terminado el video se preguntará a cada participante <i>¿Cómo se siente después del taller? ¿cuál considera que fue su principal aprendizaje?</i> - Las respuestas se sistematizarán y se interpretarán a manera de evaluación.	MATERIALES REQUERIDOS: - Video descargado - Proyector - Letra de canción impresa para cada participante - Computador para sistematizar

MÓDULO 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y EMPODERAMIENTO

GUÍA PARA LA FACILITACIÓN

ACTIVIDAD 1: BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES (10 MIN) - La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y explicará el objetivo del taller. - Para la presentación se pide a las/los participantes decir su nombre, el sector de donde viene y mencionar un don o talento que posean, por ejemplo: <i>"Soy Carmen, vengo de La Paquita y tengo el don de la constancia"</i>	MATERIALES REQUERIDOS: Hoja de registro de participantes
ACTIVIDAD 2: SOCIODRAMA ¿CÓMO TOMAMOS LAS DECISIONES SOBRE EL DINERO? (30 MIN) - Se divide a las participantes dividirse en 3 grupos que deberán hacer una representación del proceso de toma de decisiones en la familia, la finca y la comunidad. - Para orientar el trabajo de grupos se plantean siguientes preguntas: <i>¿Las mujeres y los hombres toman decisiones sobre el dinero?</i>	MATERIALES REQUERIDOS: Computador para sistematizar

<i>¿Para qué usan el dinero las mujeres y los hombres?</i> ♦ Luego de la presentación, las principales reflexiones se colocan en un papelote.	
ACTIVIDAD 3: ACTIVIDAD GRUPAL PONIENDO EN UNA BALANZA NUESTRA AUTONOMÍA (30 MIN) ♦ La facilitadora tomará la balanza, que de un lado representará a la mujer y del otro al hombre. Se irá añadiendo monedas a un lado u otro según las decisiones las tomen las mujeres, los hombres o ambos: <i>¿Quién decide cuánto gastar en la alimentación de la familia?</i> <i>¿Quién decide lo que se siembra en la finca?</i> <i>¿Quién decide al momento de comprar un electrodoméstico?</i> <i>¿Quién decide en qué banco ahorrar?</i> <i>¿Quién decide en qué se invierten las ganancias de la cosecha?</i> <i>¿Quién decide en que invierte la Asociación La Paquita?</i> Se pueden ir agregando más preguntas que respondan al contexto. ♦ Luego del ejercicio se verifica de qué lado hay más peso o poder relativo a lo económico. Se expresa la idea de que el empoderamiento femenino y la autonomía buscan que haya equilibrio en esa balanza. ♦ Se refuerzan conceptos como la autonomía económica, íntimamente ligada a la idea del empoderamiento femenino como la capacidad de realizar actividades y tomar decisiones sin requerir del consentimiento de esposos, hijos y padres. El término empoderamiento refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas y una estrategia para lograr una sociedad más igualitaria. Es un proceso en el que las mujeres, aumentan su poder, para acceder al uso y control de los recursos y ganen influencia, toman conciencia de sus derechos, con el fin de participar en la	♦ Balanza de justicia, elaborada con materiales reciclados ♦ Monedas de 1 centavo ♦ Computador para sistematizar

toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.	
RECESO (10 MIN)	
ACTIVIDAD 4: PRESENTACIÓN DIALOGADA ¿CÓMO SE CONSTRUYE EL EMPODERAMIENTO? (15 MIN) La presentación deberá abordar y profundizar en las siguientes condiciones necesarias para el empoderamiento femenino: ♦ Autonomía económica ♦ Autoconfianza a nivel local ♦ Acceso a propiedad (tierra y otros recursos) ♦ Autosuficiencia alimentaria ♦ Acceso a ingreso, facilidades de crédito ♦ Acceso al conocimiento y habilidades para la formación y resolución de problemas ♦ Acceso a tecnologías apropiadas ♦ Espacios de participación en todos los aspectos de la conducta humana	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Presentación power point ♦ Proyector ♦ Computador para proyectar y sistematizar
ACTIVIDAD 5: TRABAJO GRUPAL CONSTRUYENDO PROPUESTAS DE EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA (45 MIN) ♦ Se divide a las participantes en grupos por sectores. ♦ A cada grupo se entregan papelotes y marcadores y se les pide trabajar en al menos una iniciativa colectiva (no individual) para el empoderamiento femenino (puede incluir una actividad concreta, emprendimiento, otras) ¿Qué podemos hacer? ¿Cómo lo vamos a hacer? ¿En qué tiempo, cuándo? ¿Qué necesitamos? ¿Qué dificultades se nos pueden presentar? ♦ Es importante que el equipo técnico brinde acompañamiento a estas iniciativas, a fin de que se concreten en los tiempos planteados.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Papelotes ♦ Marcadores ♦ Computador para proyectar y sistematizar
ACTIVIDAD 6: CIERRE DEL TALLER (10 MIN) ♦ Para cerrar el taller se preguntará a cada participante ¿Cómo se siente después del taller? ¿cuál considera que fue su principal aprendizaje? ♦ Las respuestas se sistematizarán y se interpretarán a manera de evaluación.	MATERIALES REQUERIDOS: ♦ Computador para sistematizar

MÓDULO 5: LIDERAZGO DE LAS MUJERES RURALES

GUÍA PARA LA FACILITACIÓN

ACTIVIDAD 1:

BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES (10 MIN)

- ♦ La facilitadora dará la bienvenida a las/los participantes y explicará el objetivo del taller.
- ♦ Para la presentación se pide a las/los participantes decir su nombre, el sector de donde vienen y mencionar a una mujer que admiren o les inspire, puede ser de su familia o personaje público y las razones, por ejemplo:
“Mi nombre es Mariana, vengo de Nueva Unión y la mujer que me inspira es mi abuela Rocío por su gran valentía frente a la vida”

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Hoja de registro de participantes

ACTIVIDAD 2:

DINÁMICA GRUPAL SIGUE A LA LIDERESA (45 MIN)

- ♦ Se divide a las participantes dividirse en grupos y se pide que nombren a su lideresa.
- ♦ En lugar fuera del salón se ubicará una figura armada con bloques o legos.
- ♦ A cada grupo se le entregará las piezas necesarias para hacer una réplica exacta de la figura.
- ♦ Se pedirá a las lideresas salir y durante minuto observar la figura. Al volver tendrán un minuto para dar instrucciones a su grupo para armar la figura, la lideresa puede hablar pero no tocar las piezas.
- ♦ En un segundo momento, la lideresa sale nuevamente por 1 minuto a observar, regresa y esta vez podrá tocar las piezas pero no podrá hablar.
- ♦ En un tercer momento, la lideresa luego de observar podrá unirse a su grupo y armar la figura sin ninguna restricción.
- ♦ Es importante que el equipo facilitador observe las reacciones de las integrantes en cada grupo.
- ♦ Se observará el resultado de cada grupo y se preguntará:
¿Por qué eligieron a esa persona como lideresa, qué vieron en ella?
¿Qué dificultades tuvieron para armar la figura en el primer momento, en el segundo y finalmente en el tercero?
¿Cuál fue la actitud de las lideresas?

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Bloques de madera o legos
- ♦ Computador para sistematizar

- Se comentará que, para que las mujeres puedan desarrollar liderazgos desde los espacios comunitarios, se requiere direccionar procesos de formación. La participación de las mujeres en grupos y colectivos puede abonar al desarrollo de liderazgos ya que aprenden a trabajar en grupo, a tomar decisiones, a compartir poder, a desarrollar habilidades y autoestima, así como perder el miedo, y un elemento importante para la construcción de liderazgos es la sororidad, entendida como hermandad entre mujeres en donde las mujeres hagan un frente común a la desigualdad de género.

RECESO (10 MIN)

ACTIVIDAD 3:

PROYECCIÓN DE VIDEOS EXPERIENCIAS DE MUJERES LÍDERES (45 MIN)

- Se proyectarán videos de mujeres de diferentes países y sus experiencias de liderazgo. Los videos están disponibles en:

<https://youtu.be/91SOt2bj8us>

<https://youtu.be/Kj9FrNaamWw>

<https://youtu.be/nxM8BoQk1zM>

- Finalizados los videos se preguntará:
En su comunidad, ¿Existen mujeres líderes?
¿Qué características debe reunir una mujer líder?
- El equipo facilitador deberá interiorizar el concepto de que el liderazgo es un proceso que se construye desde lo individual a lo colectivo y requiere:

Liderazgo y organización

Capacidad de influir

Capacidad de representar y gestionar

Capacidad de movilizar al grupo

Lograr cambios dentro y fuera de la comunidad es un proceso que se inicia dentro de la persona y que la capacita para autovalorarse, caminar, crecer y buscar mayor autonomía.

Por ello, en la construcción de la autonomía es importante el poder que se desarrolla dentro de las mujeres para transformar sus vidas. Entonces se debe tener en cuenta que no empoderamos a las mujeres, sino que ellas se van “empoderando” como parte de su proceso de construcción de autonomía, como la capacidad de actuar sobre una misma.

MATERIALES REQUERIDOS:

- Videos descargados
- Proyector
- Computador para proyectar y sistematizar

ACTIVIDAD 4:

CIERRE DEL TALLER (10 MIN)

- ♦ Para cerrar el taller se preguntará a cada participante *¿Cómo se siente después del taller? ¿cuál considera que fue su principal aprendizaje?*
- ♦ Las respuestas se sistematizarán y se interpretarán a manera de evaluación.

MATERIALES REQUERIDOS:

- ♦ Computador para sistematizar

IMPORTANTE: Al concluir cada módulo es recomendable dar espacio para un círculo de mujeres en el que alrededor de una actividad manual, las mujeres puedan compartir experiencias y sentires que se generan luego de una sesión de taller. Las actividades manuales propician momentos de reflexión y autoconocimiento.

Las actividades pueden ser acordadas previamente según los intereses de las mujeres, como sugerencias: encuentros gastronómicos, manualidades con materiales reciclados, complementarios para sus actividades productivas (ej. elaboración de macetas), elaboración de productos utilizando ingredientes naturales que ofrece la zona (ej. jabones).

11. RECOMENDACIONES PARA LA COMUNICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Transversalizar el enfoque de género demanda además prestar atención a la comunicación interna y externa del proyecto. En este sentido, será importante difundir aquellas acciones del proyecto dirigidas específicamente a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como el uso de un lenguaje inclusivo no sexista y de imágenes que muestren el compromiso con la igualdad.

El uso de un lenguaje inclusivo consiste en la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias. El lenguaje inclusivo es no sexista, evita la ambigüedad, el menosprecio y la ocultación⁴⁰. Concretamente para la utilización del lenguaje no sexista *se debe nombrar lo femenino antes que el masculino*, ya que: alfabéticamente la “a” va primero; permite realizar la concordancia con el último nombre mencionado, utilizando un adjetivo masculino que es inclusivo; permite evitar la ambigüedad, menosprecio y ocultación. En lugar del masculino “genérico”, se puede *recurrir a sustantivos colectivos no sexuados* (personas, personal, equipo, colectivo, público, población, etc.) o a nombres abstractos (la ciudadanía, la comunidad, etc.)⁴¹.

En cuanto al uso de imágenes, para mostrar el compromiso con la igualdad de género se debe considerar lo siguiente:

- ♦ Asegurar una imagen equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en los medios de difusión. Será necesario analizar cómo aparecen las figuras, en qué actitud, con qué roles, qué relación establecen, qué espacios usan, qué modelos representan, etc.

⁴⁰ SEGIB (2016): Ambigüedad: Se produce cuando no se sabe si se está mencionando a la mujer o no, lo que puede generar confusión. El “salto semántico” ocurre en los textos cuando en un principio no se incluye a la mujer pero luego sí (por ejemplo, utilizar el masculino desde una pretendida neutralidad que después se confirma que no tiene. Menosprecio: Desprecio y atribución de menor valor a los aportes de las mujeres, asimetría de apreciación positiva respecto de los aportes realizados por los hombres. Se produce con las asimetrías en el lenguaje (por ejemplo, cuando hablamos de hombre y mujer muchas veces decimos varón y hembra sin darnos cuenta de que aquí estamos hablando de dos categorías diferentes, una humana y otra animal).

Ocultación: Invisibilidad, suposición. Lo que no se nombra se supone que no existe. El lenguaje silencia y minusvalora si no reconoce la distribución de tiempos y espacios y que lo femenino es importante para la evolución

⁴¹ GARCÍA MESEGUER, ALVARO (1977): Lenguaje y discriminación sexual. S.A Montesinos Editor, España.

- ✦ Evitar la utilización de imágenes sexistas donde las mujeres aparezcan en manifiesta dependencia de otros personajes.
- ✦ Evitar la utilización de imágenes donde se recurra al cuerpo femenino como reclamo.
- ✦ Propiciar la ruptura de estereotipos y roles de género mediante imágenes transformadoras.
- ✦ Evitar y reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, visibilizando las aportaciones sociales de cada cual, a través de roles y modelos más variados en concordancia con la sociedad actual.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

- ✦ La implementación de una estrategia de género en la gestión del proyecto implica partir del reconocimiento de una relación subordinada de las mujeres y por tanto, demanda que sus necesidades dejen de ser analizadas aisladamente desde afuera para abrir espacios que aseguren una participación real que posibilite la toma de decisiones.
- ✦ La sostenibilidad a futuro de la estrategia, estará asegurada en gran medida por el grado de participación comunitaria que se genere, pero también por el acompañamiento técnico y financiero que esta reciba. Es importante analizar al interior de la organización la perspectiva de continuidad de la iniciativa, en caso de tratarse de un proyecto a corto o mediano plazo debe trabajarse en alianzas institucionales con base local para la transferencia de la estrategia.

13. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- ✦ ACSUR-Las Segovias (2006): Cuestiones esenciales sobre género: conceptos básicos. Acsur-Las Segovias, Madrid.
- ✦ Instituto Nacional de Las Mujeres (2007): Glosario de Género, México.
- ✦ AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.
- ✦ Alfaro, María Cecilia (1999): Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie Hacia la Equidad, San José.
- ✦ Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010): La Transversalidad de Género. Métodos y Técnicas. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- ✦ Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- ✦ Cooperación Española en Colombia (2014): Decálogo de Transversalidad del Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres. AECID, Bogotá.

- ✦ De la Cruz, Carmen (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria.
- ✦ FAO (2015): Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Asunción.
- ✦ Instituto de la Mujer y Unidad Administradora de los FSE (2013): Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid.
- ✦ Lagarde, Marcela (1996): Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia. Horas y Horas, Madrid.
- ✦ ONU Mujeres (2015): El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos. ONU Mujeres, Nueva York.
- ✦ PNUD (2006): Guía para la transversalización de género. PNUD, Santiago de Chile.
- ✦ PNUD (2007): De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género. PNUD Ecuador, Quito.
- ✦ ACIDI (1998): Manual para Proyectos: Por qué y Cómo Utilizar Indicadores de Género. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.
- ✦ ONU Mujeres, Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Disponible en: <http://www.endvawnow.org>
- ✦ EVALNET (2015): Decálogo de la evaluación con perspectiva de género. Evalnet, Katmandú.
- ✦ Bengoechea, Mercedes: Guía para la revisión del lenguaje desde una perspectiva de género. BFA-DFB, Alcalá de Henares.
- ✦ Bengoechea, Mercedes y M^a Luisa Calero Vaquera (2003). Guía de Estilo 2: Sexismo y redacción periodística. Junta de Castilla y León. Valladolid.
- ✦ García Meseguer, Alvaro: Lenguaje y discriminación sexual. S.A Montesinos Editor.