PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

GREEN CLIMATE FUND

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

En colaboración con Canadá

VERSIÓN: DOCUMENTO DE TRABAJO

Sembrando Equidad en los Andes:

Guía práctica para promover Iniciativas Locales responsivas al género



Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

PERÚ Ministerio del Ambiente

SERNANP PERÚ

Profonanpe Comprometidos por naturaleza

Instituto de Montaña

VERSIÓN: DOCUMENTO DE TRABAJO

Sembrando Equidad en los Andes: Guía práctica para promover Iniciativas Locales responsivas al género

Publicado por
PROYECTO PUNA RESILIENTE

Autora
Marisu Palacios, GIZ

Adaptación Pedagógica
María José Montezuma, Consultora
Natalia Sánchez, GIZ

Revisión de contenidos
Caterina Oliva- Monti, (Servicio Universitario Mundial de Canadá - SUMC)
Claudia Torres, Lourdes Lares, Angela Condezo (Profonanpe)
Peter Hauschnik, Musuq Briceño (GIZ)
Paloma Rodriguez, Anelí Gómez, Ross Mery Yabar, Florencia Zapata (Instituto de Montaña – IdM)

Diseño y diagramación
Kipu Visual S.A.C.

Cita sugerida
Palacios, Marisú (2026). Sembrando equidad en Los Andes: Guía práctica para promover Iniciativas Locales responsivas al género. Proyecto Puna Resiliente. GIZ

Esta publicación fue realizada en el marco del proyecto “Puna Resiliente: Adaptación basada en Ecosistemas para comunidades y paisajes sostenibles altoandinos en el Perú, que es financiado por el Fondo Verde para el Clima (FVC), el Estado peruano -a través del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) y el Ministerio del Ambiente (MINAM), a través del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP)-, el Gobierno de Alemania -a través del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ)- y el Gobierno de Canadá. Se ejecuta de forma conjunta entre MIDAGRI, el SERNANP, Profonanpe, fondo ambiental del Perú, el Instituto de Montaña (IdM) y la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Prohibida su venta

punaresiliente@giz.de
www.punaresiliente.pe

CONTENIDO

Presentación 4

Introducción 5

Acrónimos 7

Capítulo 1:

¿Existen brechas de género entre hombres y mujeres en las comunidades altoandinas? 8

Capítulo 2:

¿Qué propone Puna Resiliente para enfrentar estas brechas de género identificadas? 27

Capítulo 3:

¿Qué podemos hacer desde la IL para hacer frente a las brechas de género entre hombres y mujeres? 43

Capítulo 4:

¿Qué debo considerar al planificar y facilitar acciones responsivas al género? 54

Glosario 62

Bibliografía 65

Solucionario 67

PRESENTACIÓN

El Proyecto "Puna Resiliente: Adaptación basada en Ecosistemas para comunidades y paisajes sostenibles altoandinos en el Perú" tiene como objetivo mejorar la capacidad de respuesta de la población frente a los impactos del cambio climático a través de:

- La restauración y conservación de ecosistemas de puna,
- El fortalecimiento de negocios agropecuarios sostenibles y,
- El desarrollo de capacidades en distritos con alta vulnerabilidad en las regiones de Apurímac, Arequipa, Cusco, Lima (Yauyos) y Puno.

Todo ello considerando acciones concretas que promuevan una implementación bajo los enfoques de género, intercultural e intergeneracional con el fin de asegurar la participación activa y equitativa de mujeres y hombres de diversas edades de la zona altoandina del Perú. Además, al mejorar la resiliencia de los ecosistemas, la población de las zonas altas contribuirá a mejorar la provisión de agua y alimentos para millones de personas en todo el país.

Este manual nace con el fin de simplificar el entendimiento del enfoque responsivo al género y cómo se puede implementar en el desarrollo de las Iniciativas Locales del proyecto. Está dirigido principalmente a los/las profesionales de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) que acompañan a las comunidades y organizaciones productoras.

El proyecto es financiado por el Fondo Verde para el Clima, el Estado peruano a través del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) y el Ministerio del Ambiente (MINAM) mediante el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), el Gobierno de Alemania, a través del BMZ, y el Gobierno de Canadá. Se implementa de forma conjunta entre MIDAGRI, SERNANP, Profonanpe (fondo ambiental del Perú), el Instituto de Montaña (IdM) y la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la GIZ.

Puna Resiliente brinda apoyo técnico y financiero a las comunidades y las organizaciones de productoras y productores para que implementen sus iniciativas de adaptación climática priorizadas y construidas sobre la base de sus propios saberes y cultura.

INTRODUCCIÓN

Sabemos que entender el Enfoque de Género podría ser complicado. Podemos comprenderlo en teoría, pero ¿cómo se aplica realmente en la práctica? Somos conscientes de que incorporar el enfoque de género en las Iniciativas Locales implica comprender su complejidad, articularlo con el enfoque intercultural y el intergeneracional, así como llevarlo a acciones concretas que respondan a las realidades de las comunidades altoandinas.

Por ello, esta guía práctica brinda orientaciones y herramientas para avanzar hacia Iniciativas Locales responsivas al género. A través de esta guía nos daremos cuenta de que existen muchas ideas y creencias en materia de género con las que crecimos y que nos afectan a todas y todos en diversos ámbitos de la vida cotidiana, aunque sí, mucho más a las mujeres, como veremos más adelante. Es por ello que veremos indispensable trabajar también con los hombres, en beneficio de ellos, sus familias y toda la comunidad.

Esta guía está orientada, principalmente, a fortalecer las capacidades en materia de género de los equipos de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), a fin de asegurar un abordaje responsivo a lo largo de todo el proceso de diagnóstico, planificación, implementación y monitoreo de las IL.

En segundo lugar, creemos que esta guía es útil también para todas las personas interesadas en aprender un poco más sobre el enfoque de género y cómo trabajarlo en las comunidades altoandinas para lograr proyectos y programas que contribuyan al cierre de diversas brechas identificadas en sus territorios de intervención.

¿Qué encontraremos en esta guía y cuándo la usamos?

Como veremos, la intención de la guía es que sea un documento de apoyo durante el proceso de diagnóstico, identificando las brechas de género y planificando acciones responsivas dentro de su Plan de Implementación. Pero también y quizá más aún, durante el proceso de implementación y monitoreo de la Iniciativa Local, poniendo en práctica las acciones planificadas y, por qué no, otras que aparezcan en el camino según las necesidades del territorio.

Esta guía se divide en cuatro capítulos, los cuales podrán revisar “de corrido” o por partes, dependiendo del tema que se requiera aprender o reforzar. El primer capítulo “¿Existen brechas de género entre hombres y mujeres en las comunidades altoandinas?” está orientado a identificar y comprender las diferencias que socialmente se han asignado a mujeres y hombres, desencadenando en brechas o desigualdades de género que nos afectan a todas y todos; en estos casos nos centramos en las comunidades altoandinas al ser el enfoque de interculturalidad central para nuestra intervención.

En el segundo capítulo “¿Qué propone Puna Resiliente para enfrentar estas brechas de género identificadas?” se explica de qué se trata el enfoque responsivo al género, y qué procesos desarrolla el proyecto Puna Resiliente para contribuir a la reducción de brechas de género.

El capítulo tres “¿Qué podemos hacer desde la IL para hacer frente a las brechas de género entre hombres y mujeres?” se centra en brindar instrumentos y herramientas simples para identificar las brechas, qué desventajas traen y qué podemos hacer para disminuirlas, contribuyendo así en construir un trato más justo e igualitario entre hombres y mujeres.

Por último, el último capítulo “Qué debo considerar al planificar y facilitar acciones responsivas al género” propone algunos tips o recomendaciones para lograr, como el mismo título menciona, una IL responsiva, considerando factores como el rol que ejercemos, la cosmovisión y cultura con la que trabajamos, así como otros recursos, facilidades y decisiones que tengamos a nuestro alcance.

Asimismo, a lo largo de los capítulos se incluyen ejercicios para reforzar lo aprendido, los cuales se podrán desarrollar de manera auto instructiva. Para esto, ¡cuentan con las respuestas al final del documento! Además, estos ejercicios y casos gráficos pueden servir como pautas, sugerencias o ejemplos a ser adaptados para usarlos como reflexión con las organizaciones o comunidades.

¡Esperamos que la disfruten y les sea fácil ponerla en uso!



ACRÓNIMOS

AbE	Adaptación basada en Ecosistemas
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
AT	Asistencia técnica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BMZ	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania
CDMX	Ciudad de México
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIP	Centro Internacional de la Papa
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CVCR	Cadena de Valor Climáticamente Resiliente
DNI	Documento Nacional de Identidad
EAAS	Explotación, Abuso y Acoso Sexual (PSEAH en inglés)
ENARES	Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH Cooperación Alemana para el Desarrollo
IdM	Instituto de Montaña
IL	Iniciativas Locales
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres (México)
IRBG	Índice Regional de Brechas de Género
MAQR	Mecanismo de atención de quejas y reclamos
MIDAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAM	Ministerio del Ambiente
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD por sus siglas en inglés)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OP	Organización productora
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PAS	Políticas Ambientales y Sociales
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
SEPIA	Seminario Permanente de Investigación Agraria
SERNANP	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
VbG	Violencia Basada en Género
VcM	Violencia contra las Mujeres

CAPÍTULO 1

¿Existen brechas de género entre hombres y mujeres en las comunidades altoandinas?

Objetivo:
Comprender las brechas de género que existen en la sociedad y, específicamente, en las comunidades altoandinas

Según el lugar y sociedad donde vivimos se nos asigna, a mujeres y hombres, roles diferentes. Estos roles implican oportunidades, pero también desafíos. Cuando analizamos estos roles, podemos darnos cuenta de que hay muchas diferencias entre lo que pueden ser y hacer hombres y mujeres. Pero también podemos descubrir que estos roles no se relacionan con la "naturaleza", es decir, con nuestra biología solo por el hecho de ser mujeres u hombres. El análisis nos permite dar cuenta de que estos roles y estas diferencias han sido construidas por generaciones dentro de las sociedades y que, al mismo tiempo, han generado desigualdades o injusticias.[1]

Cuando se habla de enfoque de género nos referimos a realizar este análisis e identificar y preguntarnos por qué las diferencias entre hombres y mujeres derivan en desventajas para unos y privilegios para otros. Por ejemplo, por qué las mujeres dedican más horas que los hombres al trabajo del hogar y cuidado de las y los niños o personas adultas mayores, o por qué ciertos puestos de trabajo y cargos de decisión están en su mayoría ocupados por hombres. ¿Será entonces que hay "cosas de hombres" y "cosas de mujeres"? ¿Será que, manteniendo estas diferencias, estamos perdiendo oportunidades como sociedad?

Para lograr que todas las personas accedan a los mismos derechos, beneficios y oportunidades, ser mujer u hombre no debería ser un obstáculo. Entonces es importante cuestionar las ideas que encasillen el quehacer de hombres y mujeres.

Identificando brechas

Las brechas reflejan distintas situaciones de desigualdad; aparecen en nuestra vida cotidiana. No son solo estadísticas o situaciones que les pasan a otras personas, sino experiencias diarias que hemos invisibilizado o normalizado y por eso pasan desapercibidas, ¡no nos damos cuenta!

Desde el proyecto Puna Resiliente trabajamos con comunidades altoandinas, por lo que conocer y entender las brechas de género que existen en sus territorios es un primer e importante paso para definir qué acciones llevar a cabo en beneficio de ellas y ellos. Es así que, pensando en ellas, podemos observar distintas situaciones que evidencian las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

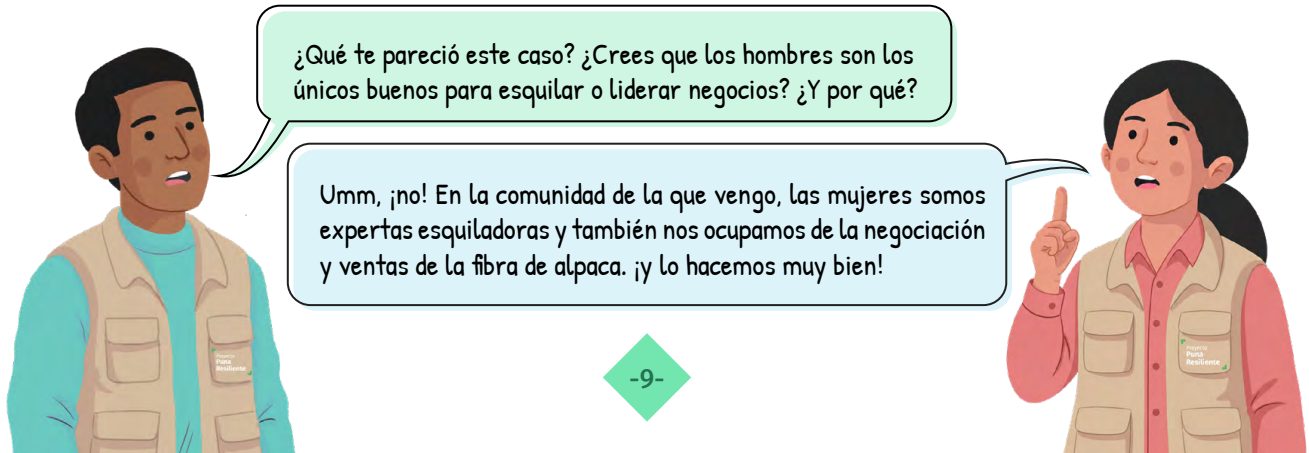
En este capítulo vamos a acercarnos a algunas vivencias de familias de diferentes comunidades del Perú. Para ello, les vamos a presentar a Ruth y su familia

1 Penagos, G., Miranda, S., Ramírez, A. y Martínez, J. (2021). Construcción de mandatos de género en niñas y niños de edad preescolar en Zinacantán, Chiapas. Sociedad e Infancias, 5(2), 99-110.

¿Las mujeres solo somos cuidadoras?

Ruth y su familia viven en la Comunidad campesina de Picotani en San Antonio de Putina, Puno.





Tanto los hombres como las mujeres tenemos las mismas capacidades para convertirnos en buenas y buenos esquiladores, comerciantes, transportistas, artesanos, tejedores, cocineros, pero muchas veces, nos vemos limitados por los roles que se supone debemos asumir. Es decir, las personas somos contratadas o seleccionadas no siempre de acuerdo con nuestras capacidades, sino según percepciones o creencias. A estas, también se les conocen como estereotipos de género. Por ejemplo, se cree que las mujeres por tener manos pequeñas y delicadas son más confiables para tareas operativas y metódicas, o por ser más "hogareñas", son mejores administradoras del dinero ya que priorizarán los gastos familiares. Esto hace que a veces se las recargue de tareas, o se las coloque en puestos sencillos, operativos, que no implican liderazgo, y que por eso tampoco se retribuyen económicamente si se compara con otros puestos. Al mismo tiempo, no permiten su crecimiento profesional, al verse impedidas de participar en roles que las lleven a aprender habilidades técnicas o sociales nuevas. [2]

Los estereotipos de género son ideas o creencias sociales sobre cómo los hombres y mujeres deben ser, hacer o sentir desde la niñez.

Por otro lado, los estereotipos que mantienen las personas influyen en la carga de trabajo que las mujeres de diversas edades deben asumir día a día. Ellas son las principales cuidadoras de niños, niñas y personas adultas mayores, así como responsables de las tareas del hogar. Tienen poco apoyo, tiempo y recursos necesarios para estudiar o terminar sus carreras, o acceder a un trabajo de tiempo completo, lo que afecta su vida en el futuro.

Los puestos que se les ofrecen a las mujeres son más inestables y con sueldos más bajos, al contar con menor acceso a recursos económicos, entre otras razones, por no estar registradas en padrones comunales ni productivos — generalmente destinados a los hombres —, o por no contar con disponibilidad de tiempo, movilidad, ni cuidados adecuados para sus hijos e hijas. Esto no les permite acceder a servicios, recursos o insumos para producir; lograr ascensos; asumir liderazgos ni estar en cargos de toma de decisiones. Por ello, no se hace posible adquirir otros conocimientos y aprendizajes para la vida profesional como aquellos ligados a la negociación, comercialización, gestión y decisión.[3]

¿Sabías qué?

- ✓ En la cadena de valor de la papa nativa, las mujeres asumen entre el 60% y el 70% del trabajo manual (selección de semillas, deshierbe, clasificación post-cosecha y almacenamiento), mientras los hombres asumen la preparación del suelo y la comercialización mayorista en mercados externos (más del 70%) [4].
- ✓ En la transformación del vellón las mujeres conforman el 90% de la mano de obra. No obstante, los compradores intermediarios negocian mayoritariamente con los hombres de la familia, reduciendo el margen de decisión económica directa de las mujeres sobre la venta[5].

2 Anker, R. (2008). Trabajo y género: Segregación ocupacional por sexo en el mundo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
3 Trivelli, C., & Diez, A. (Eds.) (2018). Perú: el problema agrario en debate / SEPIA XVII. Seminario Permanente de Investigación Agraria.
4 Centro Internacional de la Papa (CIP) & Food and Agriculture Organization (FAO). (2014). El sector papa en la región andina: Diagnóstico y propuestas de desarrollo de la cadena de valor. Lima: CIP / FAO.
5 Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (Descosur). (2014). Gestión sostenible de la cadena productiva de camélidos sudamericanos en el sur del Perú. Arequipa: descosur / COSUDE.

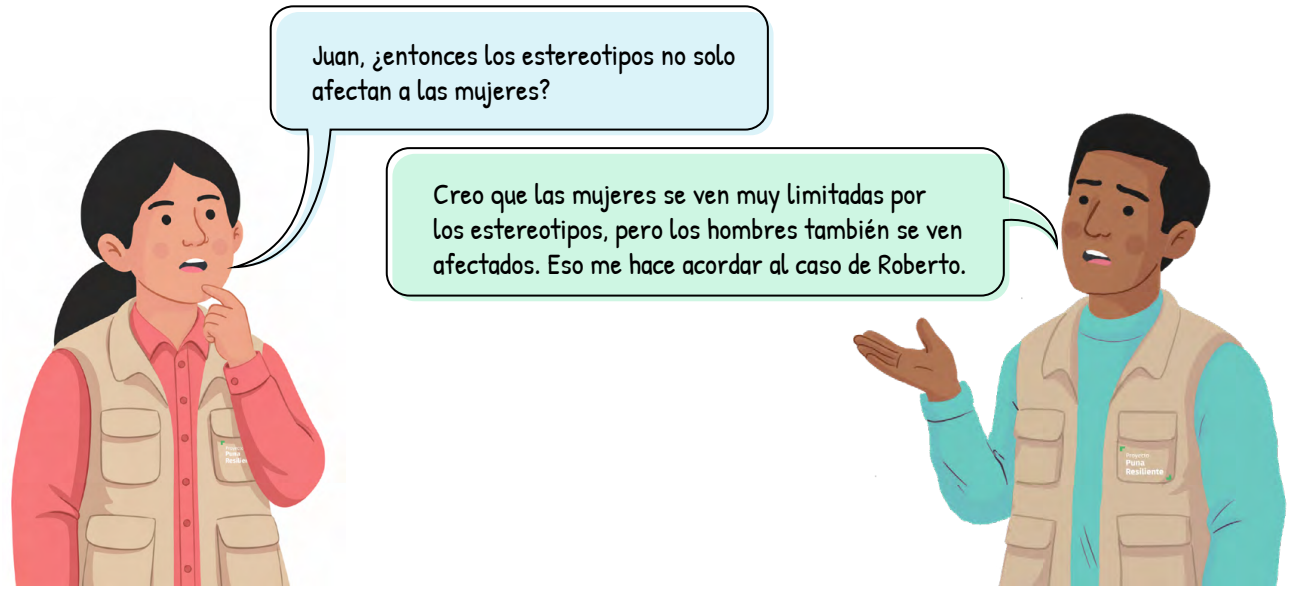
Para más información sobre las brechas de género en las Cadenas de Valor Climáticamente Resilientes (CVCR) con las que trabajamos en Puna Resiliente, les compartimos un documento de análisis "Diferencias de género en cadenas de valor altoandinas" realizado en las cinco regiones en las que intervenimos.

La división de tareas es una buena manera de organizarnos y sería mucho más eficiente repartirlas según las habilidades de las personas sin importar si son hombres o mujeres. Si esto no ocurre, se crean las ***brechas de género***, las que derivan en desigualdades en oportunidades, acceso a servicios y beneficios.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), calcula periódicamente estas brechas en los distintos ámbitos de la vida de mujeres y hombres, como educación, salud, toma de decisiones, acceso a financiamiento, violencia, entre otros temas. Asimismo, se cuenta con un Índice Regional de Brechas de Género (IRBG)[6], el cual propone 6 ámbitos **para identificar estas brechas:**

- **Mercado Laboral.** Por ejemplo, cuántos puestos se ofrecen para hombres y para mujeres, cuánto les pagan, quiénes ocupan altos cargos y quiénes los bajos.
- **Educación.** Por ejemplo, cuántos niños y niñas asisten con regularidad a la escuela, se siguen capacitando en institutos o universidades.
- **Salud.** Por ejemplo, las resistencias que suelen tener los hombres para asistir a consulta y prever enfermedades.
- **Poder y Toma de Decisiones.** Por ejemplo, los desafíos que suelen experimentar las mujeres al asumir puestos de liderazgo político, como violencia política o exclusión.
- **Acceso Financiero.** Por ejemplo, las mujeres que tienen más limitantes para acceder a créditos o préstamos al no tener propiedades bajo su nombre, historial crediticio o independencia económica.
- **Autonomía en la toma de decisiones.** Por ejemplo, la poca libertad que suelen tener algunas mujeres para decidir en qué invertir su dinero o planificar cuántos hijos tener.

Es una política del Estado disminuir estas brechas, estas desigualdades. Pero todas las personas somos responsables de contribuir en esa tarea.



6 Instituto Peruano de Economía – IPE (2025). Índice Regional de Brechas de Género 2024 (IRBG). Lima, Perú

¿Los hombres podemos participar de las tareas del hogar?

Roberto, Elena y sus hijos pequeños viven en la comunidad campesina de Manco Ccapac Pumapaccha en Colquepata, Cusco.

Elena es parte de un grupo de mujeres emprendedoras que participan en las ferias semanales de Colquepata.



Para organizarse mejor en casa, han decidido con Roberto, su esposo, que se encargue del cuidado de sus hijos. Las actividades de siembra y cosecha de papas la harían según su disponibilidad de tiempo.



Esta división funcionaba muy bien en su casa, pero no era del agrado de todos.



Roberto pensó que serían bromas pesadas de una noche, pero empezaron a molestarlo también en las asambleas.









Como hemos visto en el caso, los hombres también son capaces de encargarse de las labores de cuidado del hogar. Sin embargo, algunos se rehúsan por temor a ser blanco de burla social. No basta con que algunos hombres asuman las labores de cuidado, sino que su entorno lo acepte y lo asuma con naturalidad.

Es así como los estereotipos y roles de género nos pueden afectar a todas las personas. A los hombres, porque no les permiten ser o hacer lo que les nace por temor al qué dirán, alejándose de la posibilidad de disfrutar de su paternidad, o de asumir otros roles o cargos menos "masculinos".[7] A las mujeres, porque muchas veces terminan dejando sus sueños, emprendimientos o empleos al esperarse que sean ellas quienes sean las principales responsables de la crianza y de las tareas del hogar.[8]

Roberto, si bien se sintió inicialmente incómodo por los comentarios de sus pares, decidió no amilanarse y defender la distribución de roles acordado con su familia. Esto permitió, además, que su esposa no tenga que dejar su trabajo para asumir nuevamente las tareas de cuidado.

Los roles de género son ideas y normas sociales que determinan cómo "deben" comportarse, qué responsabilidades asumir y qué oportunidades deben tener las personas según sean mujeres u hombres.

7 Connell, R. W. (2005). Masculinidades. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) / Plaza y Valdés.
8 CEPAL (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

¿Sabías qué?

En las zonas rurales del sur andino, las mujeres dedican en promedio más de 40 horas semanales exclusivamente al trabajo no remunerado (preparación de alimentos, acarreo de agua/leña, cuidado de niños, ancianos y animales menores), empleando hasta 3 veces más tiempo que los hombres.[9]

¿Hombres y mujeres podemos acceder a financiamientos con la misma facilidad?

Observemos el caso de Ayda. Ella y su hijo son parte de la asociación de alpaqueros de Lampa Pampa Blanca – Suatia Palca y está preocupada pues muchas crías de alpacas están muriendo por falta de alimento debido a la escasez de agua.



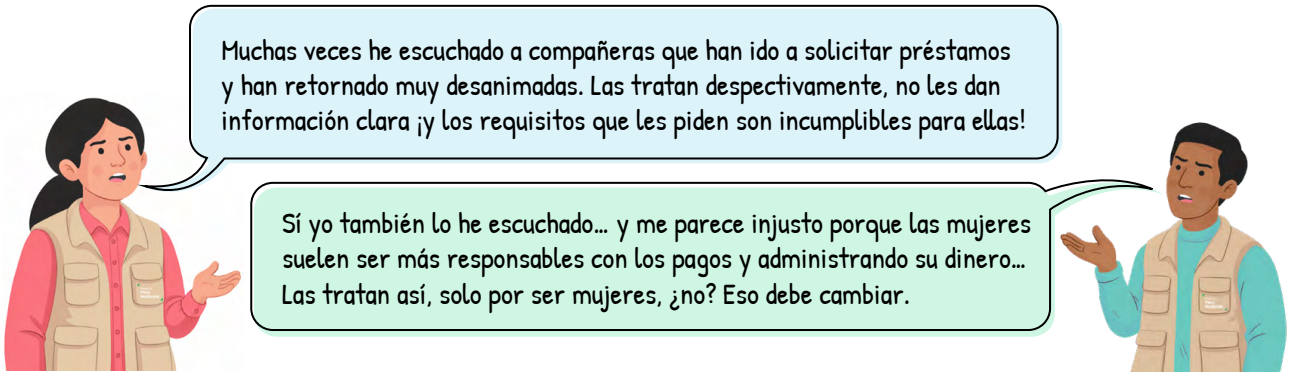
9 Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Perú: Brechas de género 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI.

Los bancos ofrecen menos préstamos a mujeres que a hombres o a tasas de interés mucho más altas, debido a sesgos de género de las y los mismos funcionarios. De acuerdo con la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), hacia fines de 2024 las mujeres peruanas pagaban tasas de interés un 10% más altas en comparación con los hombres.[10]

A las mujeres les resulta más difícil obtener préstamos y créditos al no tener historial crediticio ni recursos patrimoniales como una casa propia, además de menores ingresos o ingresos menos regulares, o no haber tenido un historial laboral que sustente su capacidad de pago.[11]

Si llegan a conseguirlos les es complicado – o hasta riesgoso - tener decisión sobre el dinero, pues pueden verse expuestas a situaciones de violencia frente a parejas que quisieran disponer de él. Por lo tanto, no solo hace falta garantizar que ellas accedan al recurso natural o económico, sino también que puedan tener poder de opinión y decisión sobre estos.[12]

Es posible que Ayda no haya comprendido los requisitos que pedía el banco, pero no es por falta de inteligencia por ser mujer, sino por todas aquellas oportunidades que no ha podido aprovechar debido a los estereotipos de roles y tareas asignadas a hombres y mujeres.



¿Sabías qué?

- ✓ Solo un 20-25% de las mujeres rurales en el sur andino figuran como titulares de las tierras agrícolas, y un 30% dueñas de inmuebles, lo que limita sus posibilidades de presentar garantías en préstamos y créditos[13].
- ✓ Si bien las mujeres representan hasta el 80% de las comerciantes en la venta al por menor y ferias locales, el dinero obtenido suele destinarse directamente a la compra de insumos de primera necesidad para el hogar, manteniendo su estatus de economía de subsistencia [14].

10 Dinegro Martínez, Alejandra (2025) La deuda de ser mujer: el costo invisible de los créditos en el Perú. Revista Otra Mirada. La deuda de ser mujer: el costo invisible de los créditos en el Perú — OtraMirada
11 BID (2020). Brechas de género en el acceso al crédito en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
12 OIT & CEPAL (2021). Autonomía económica de las mujeres y toma de decisiones en el ámbito privado y público.
13 Dinegro Martínez, Alejandra (2025) La deuda de ser mujer: el costo invisible de los créditos en el Perú. Revista Otra Mirada.
14 Centro Internacional de la Papa (CIP) & Food and Agriculture Organization (FAO). (2014). El sector papa en la región andina: Diagnóstico y propuestas de desarrollo de la cadena de valor. Lima: CIP / FAO.

¿Las mujeres podemos liderar?

En Kunurana Alto, los campos de papa y quinua sufren por la falta de lluvias. Los reservorios ancestrales se han secado y los canales ya no llevan agua como antes. En esta sección, te presentamos a Berta, campesina de la comunidad que trabaja en los andenes mientras cuida a sus hijas.









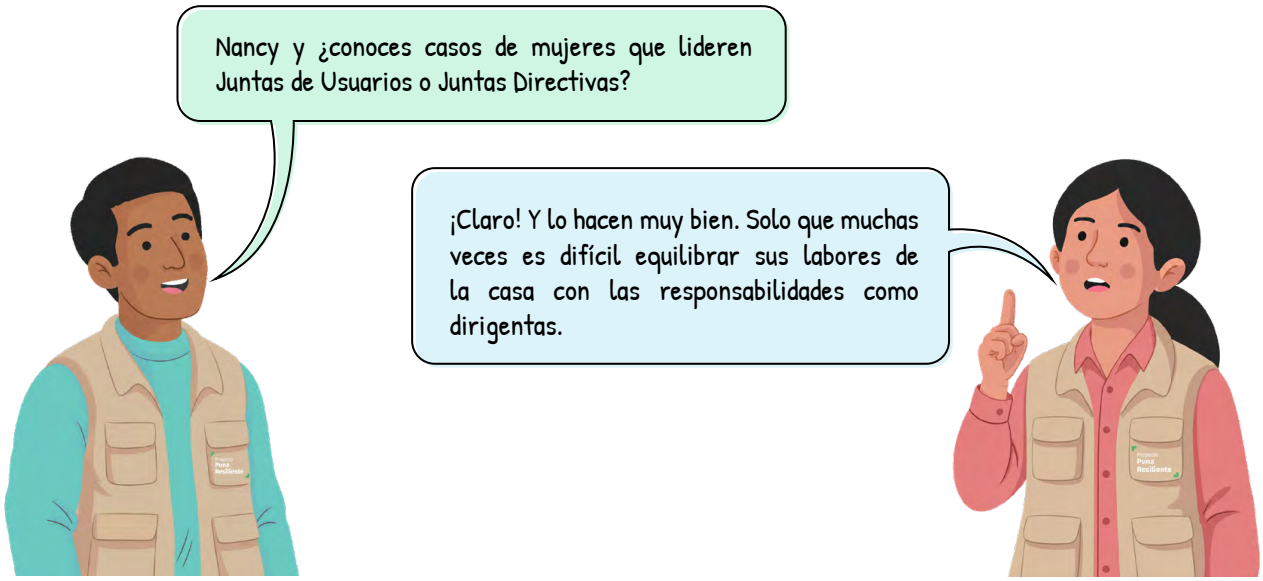
Berta ha sufrido las consecuencias de los estereotipos que colocan a las mujeres en situaciones de desventaja al querer opinar o decidir. Otras consecuencias producto de estos estereotipos que acentúan la vulnerabilidad de las mujeres, es que no son empadronadas como comuneras o socias, ya que el empadronamiento es familiar y los hombres suelen ser registrados como "jefes de hogar". Esto conlleva a que sus opiniones, necesidades, derechos y expectativas no sean tomadas en cuenta y se tomen decisiones únicamente considerando las prioridades de los hombres.

Además, no suelen asumir cargos de liderazgo en las juntas directivas, ya que se percibe socialmente que las mujeres carecen del carácter necesario para tomar decisiones difíciles, o que su rol principal es el cuidado familiar y del hogar. Por otro lado, si asisten, por un tema cultural no suelen opinar en las asambleas bajo la premisa que "las decisiones se toman en privado al interior del hogar".

Es así como, por ser mujeres, si bien son quienes más utilizan los recursos naturales para la elaboración de alimentos y cuidado del hogar - justamente por los roles tradicionales de género –, no suelen ser consideradas en los espacios o cargos de toma de decisión, excluyendo sus perspectivas, necesidades y prioridades. Esto, no solo afecta la toma de decisiones, sino también la salud emocional de las mujeres que son excluidas, redundando en la afectación a toda la familia a nivel económico, salud y bienestar en general.

¿Sabías qué?

Solo un 20-25% de las mujeres rurales en el sur lideran las decisiones técnicas del cultivo frente a las asistencias del Estado o cooperativas[15].

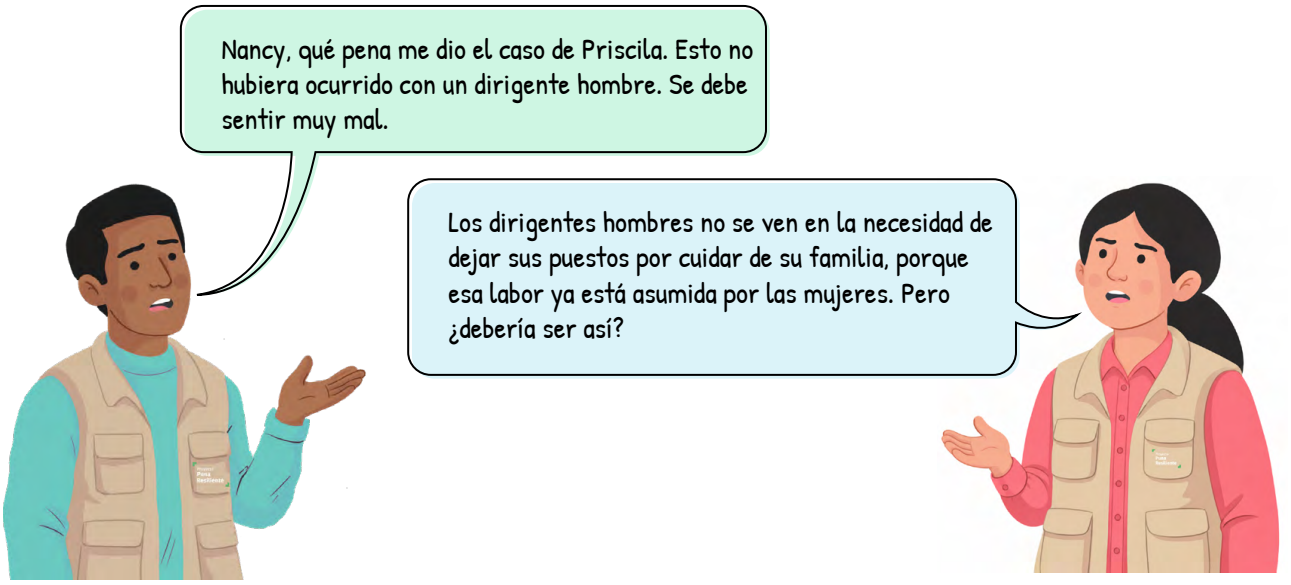


15 Ordinola, M., Thomann, A., & Tapia, M. (2018). Género y cadenas de valor agrícolas en los Andes: La experiencia con papas nativas en el Perú. Lima: Centro Internacional de la Papa (CIP).

¿Dirigenta o madre? ¿Se pueden cumplir los dos roles?

Te contamos el caso de Priscila, quien vive en la comunidad de Laraos en Yauyos. Después de muchos años de esfuerzo y dedicación fue nombrada dirigenta de su comunidad.





En este caso se evidencia una vez más cómo los roles de género pueden limitar nuestras posibilidades de crecimiento y desarrollo, sobre todo en el caso de las mujeres. Al creerse que "naturalmente" deben encargarse del cuidado, la crianza, la educación o la salud; por escasez de tiempo y por la creencia de que ellas no son capaces de ocupar ese espacio, o que no es su lugar; entre otras ideas, todos los demás roles que podrían desempeñar quedan en segundo plano, siendo usualmente ocupados por hombres.

No obstante, también los hombres se ven afectados, ya que no se vinculan en la crianza y los cuidados de sus hijos e hijas, al responder a estas creencias respecto a lo que, como hombres, deberían ser o hacer.

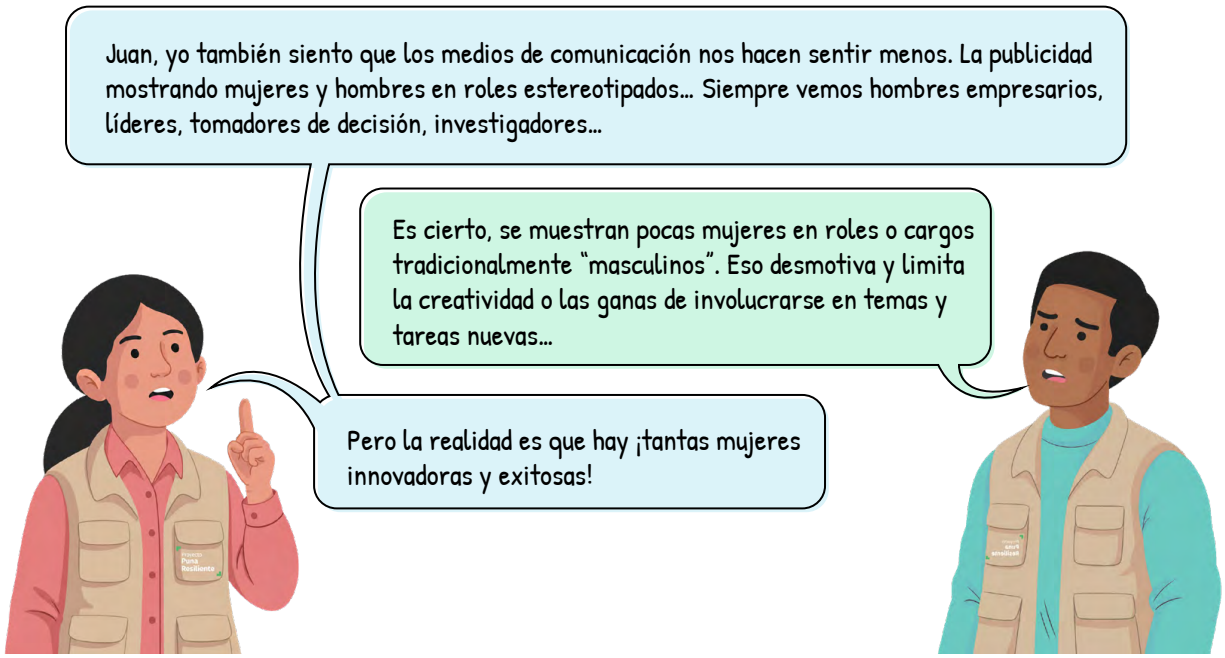
Por otro lado, un aspecto importante que en ocasiones se pierde de vista es el impacto psicológico que tiene la desigualdad. La falta de apoyo del entorno social como el de las amistades en el caso de Roberto, o de las parejas en los casos de Berta y Priscila, funcionarias de bancos como el caso de Ayda, genera una falta de reconocimiento y confianza en las mujeres, influyendo en su autopercepción respecto a su capacidad de iniciativa, liderazgo y autoestima laboral.[16]

¿Sabías qué?

En las zonas rurales del sur andino, las mujeres registran jornadas totales que superan frecuentemente las 75 a 80 horas semanales. Ello incluye labores agropecuarias o comercial y el cuidado del hogar[17].

16 PNUD & UN Women (2020). Los costos invisibles de la desigualdad: Autonomía psicológica y liderazgo de las mujeres en América Latina.

17 Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Perú: Brechas de género 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI.



Como último ejemplo, tenemos el caso de Justo y Otilia.

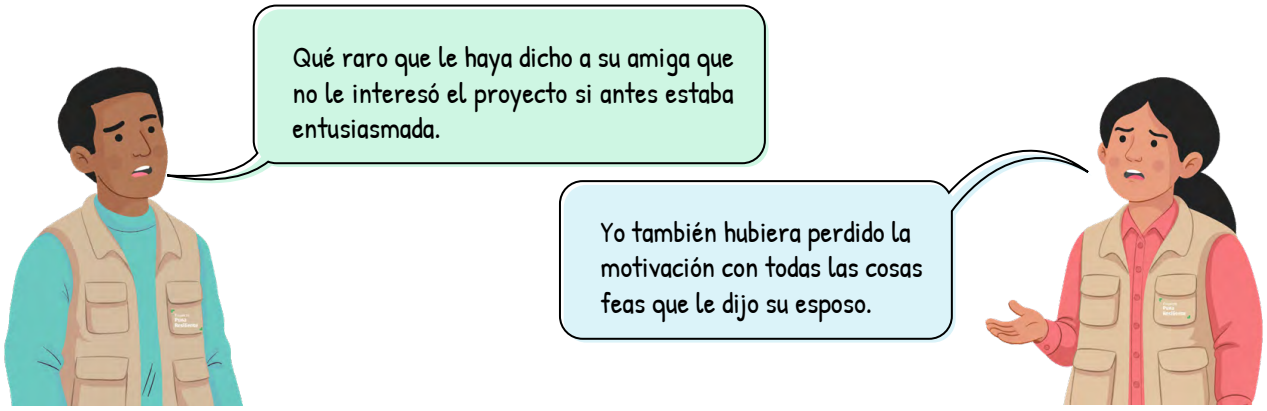
¿Cuál es el vínculo entre la desigualdad y la violencia?

Justo y Otilia viven en la comunidad de Pomacocha en Andahuaylas, Apurímac. En la comunidad han tenido problemas desde hace varios años con el agua: largos periodos de sequías intensas y luego lluvias fuertes. La comunidad ha ganado un financiamiento para implementar su Iniciativa Local y Otilia está muy interesada en formar parte.









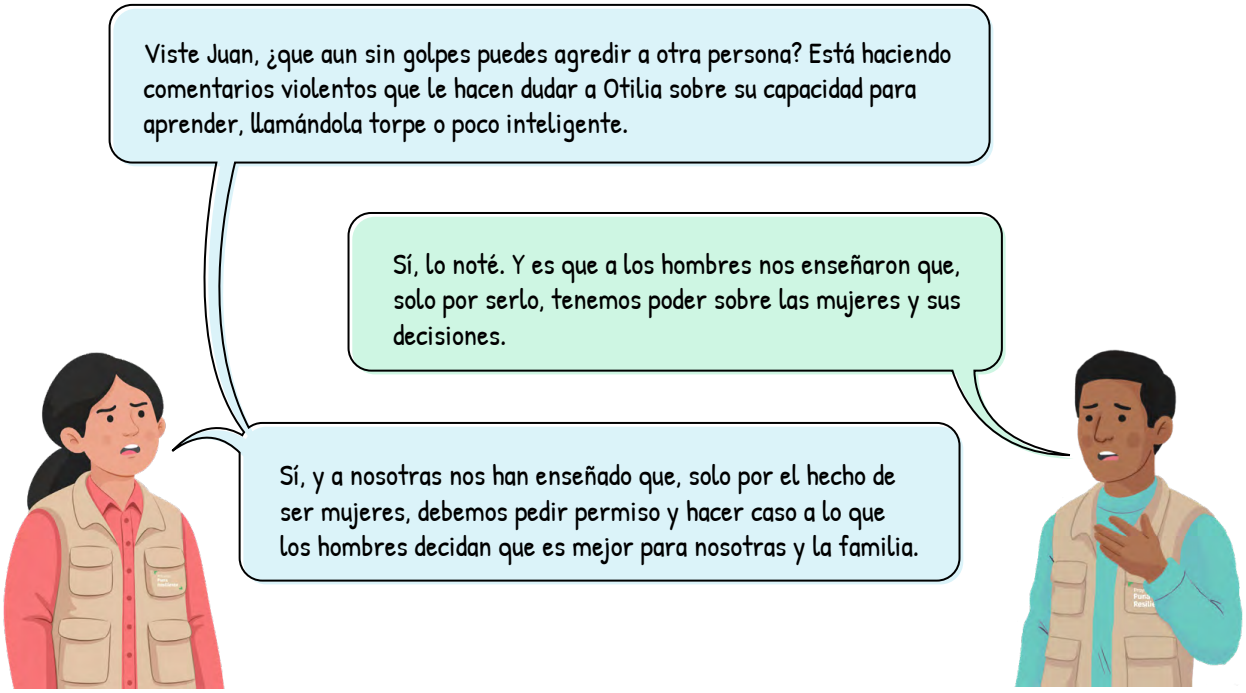
Una gran mayoría de mujeres sufre violencia en sus casas (violencia intrafamiliar) o por el hecho de ser mujeres (violencia basada en género (VbG) o contra las mujeres (VcM). Estas formas de violencia no se dan de manera aislada, provienen de reglas y costumbres de la sociedad; reglas que son impuestas por hombres con más poder y hacia las mujeres en posiciones de menor poder. Es por ello por lo que se repiten situaciones de maltrato y desigualdad.[18]

Violencia basada en género
violencia contra las personas basada en su género,
Violencia contra las mujeres
Violencia por ser mujer

¿Sabías qué?

- ✓ La forma de agresión más extendida en la zona sur andina es la violencia psicológica y verbal (insultos, humillaciones, situaciones de control económico y amenazas). En Cusco, Apurímac y Puno, entre el 50% y el 60% de las mujeres refieren haber experimentado control severo o maltrato psicológico por parte de sus parejas[19].
- ✓ La tolerancia social hacia la violencia de género supera el 75% a nivel nacional, intensificándose en zonas rurales andinas donde la agresión física contra la mujer o el control económico suelen justificarse bajo falsos argumentos de "disciplina" o costumbres normativas [20].

18 Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes / Prometeo.
19 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2025). Boletín Estadístico: Indicadores de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Lima: MIMP - Programa Nacional Warmi Ñan / Aurora.
20 Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES 2024): Principales resultados sobre patrones culturales y violencia hacia las mujeres. Lima: INEI.



Es así como, promover una mayor participación de las mujeres puede generar conflictos y tensiones familiares. Es decir, no sólo con la pareja, sino con otros familiares o con la misma comunidad. Son muchos años, muchas generaciones, las que pensaron que existe una jerarquía entre hombres y las mujeres, teniendo cada uno "su lugar". Lograr que todas las personas pensemos que hombres y mujeres puedan ser considerados iguales, llevará tiempo.

Mientras tanto, debemos estar alertas frente a estas situaciones, a fin de prever a través de acciones de sensibilización familiar, comunitaria y especialmente con los hombres. Además, contar con estrategias concretas para responder de manera oportuna frente a situaciones de violencia dentro de las familias con las que trabajamos.

Para resumir

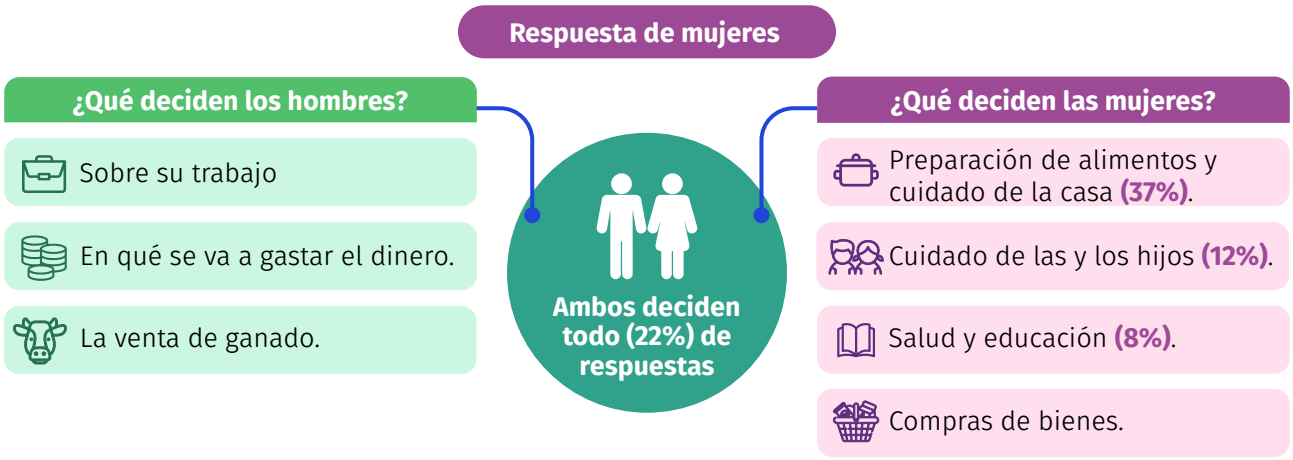
Al inicio del capítulo planteamos una pregunta ¿Existen diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en las comunidades altoandinas? A través de los casos de Ruth, Roberto, Berta, Priscila, Ayda y Otilia hemos podido conocer ejemplos puntuales en los que los estereotipos y roles asignados a hombres y mujeres limitan las posibilidades de las personas. Y, si bien ambos géneros se ven afectados, las mujeres se llevan la peor parte.

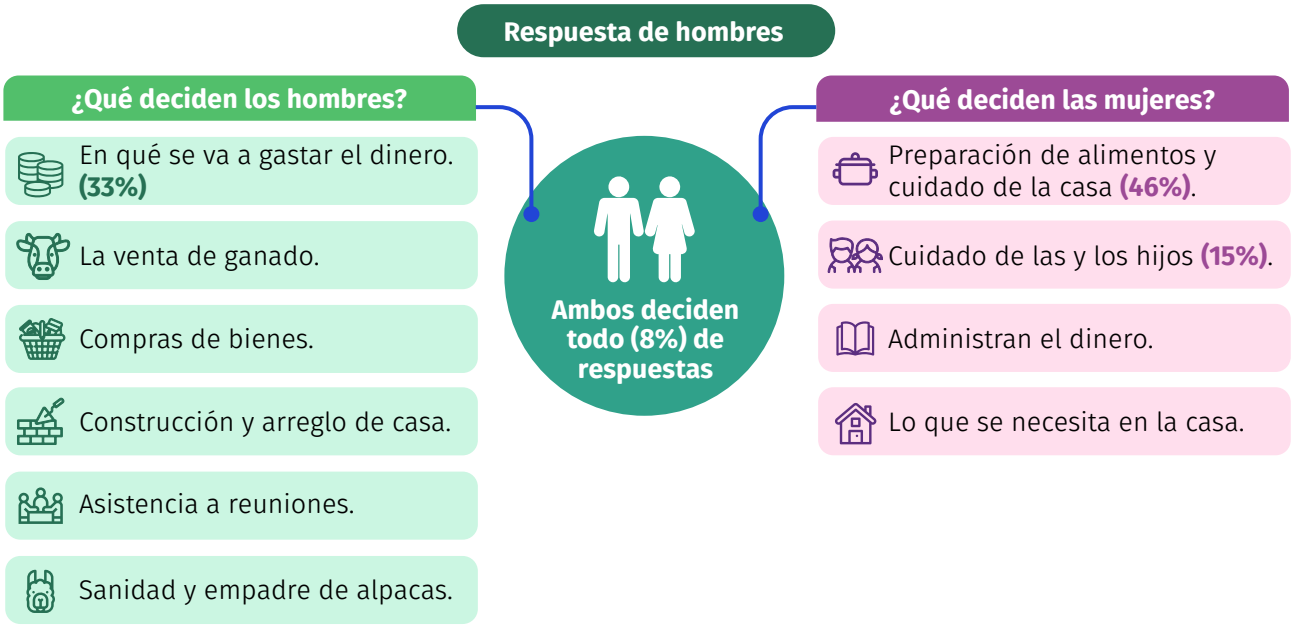
Esto se evidencia a través de las brechas de género, que muestran cómo repetidamente las mujeres se ven ante menos posibilidades para desarrollarse y surgir en comparación a los hombres.

En el 2023, Descosur realizó un estudio[21] en el que se preguntó sobre la percepción que tenían hombres y mujeres sobre la toma de decisiones, mostrando las diversas desigualdades que experimentan las mujeres en los ámbitos familiares, sociales, económicos o profesionales, y que, al ser normalizadas, se mantienen y transmiten incluso, generacionalmente.

21 Descosur (2023) Proyecto Mujeres del agua. Reconocimiento del papel de las mujeres altoandinas en la gestión sostenible de los recursos naturales". Informe línea de base proyecto – Resultados en PPT.

¿Qué deciden los hombres y las mujeres?





Como se observa en los gráficos, hombres y mujeres coinciden en que las decisiones vinculadas al control de bienes y servicios son principalmente tomadas por los hombres. En cambio, las mujeres toman decisiones relacionadas al ámbito privado (crianza, salud, educación, necesidades domésticas). Es esta situación de desigualdad la que lleva a que las mujeres no solo no accedan a diversos bienes y servicios públicos, sino también que tengan menos tiempo para asistir a espacios de decisión o para participar activamente, o para desarrollar herramientas personales, sociales y políticas que les haga sentir seguras de opinar, proponer y tomar decisiones respecto a estos.

Por último, frente a la pregunta de por qué creen que las mujeres tienen más dificultades para participar y asumir cargos, mujeres y hombres dieron sus opiniones sobre el tema.

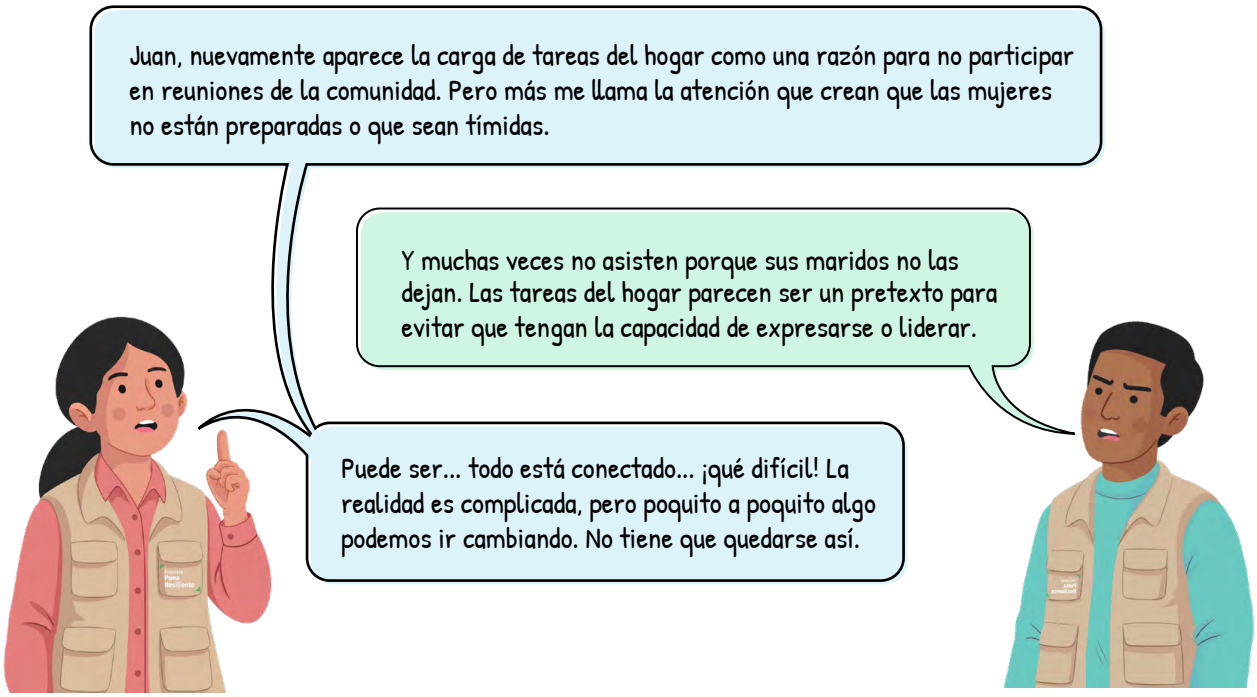
¿Por qué las mujeres tienen más dificultades para participar y asumir cargos?

MUJERES

- No tener tiempo por sobrecarga de trabajo — **33%**
- Tener miedo a expresarse en público — **18%**
- Los esposos no las dejan participar — **10%**
- Escasa capacitación en gestión
- Escasa capacitación para dirigir reuniones
- No comprender muy bien el castellano
- Los problemas que hay en la organización

HOMBRES

- Contar con poco tiempo por multiples tareas — **21%**
- La carga familiar no les permite participar — **21%**
- No estar preparadas para gestionar — **21%**
- Ser algo tímidas



EJERCICIO 1

En este capítulo hemos aprendido sobre las brechas de género que existen en las comunidades altoandinas. Este ejercicio permite reforzar lo leído de manera auto instructiva.

Indicación
Retomemos las vivencias que conocimos y recordemos **¿qué situación vivió cada una de las y los personajes?** Une con una línea según corresponda:

Persona	Situación vivida
a. Ruth	1. Fue discriminada y no pudo acceder a un crédito
b. Ayda	2. No escucharon sus ideas
c. Priscila	3. No pudo asumir un rol o tarea en su CVCR
d. Otilia	4. Renunció a su interés de capacitarse
e. Roberto	5. Tuvo que renunciar a ser dirigente
f. Berta	6. Fue mal visto por cumplir labores de cuidado

Para verificar tus respuestas, puedes buscar el solucionario al final del documento. Este ejercicio puede servir como material de trabajo o ejemplos que puedes adaptar y usarlos para reflexionar con las organizaciones o comunidades.

En la siguiente tabla mostramos cómo cada una de estas situaciones vividas es reflejo de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres:

Situación vivida		Desigualdad de género
» Fue discriminada y no pudo acceder a un crédito	→	Pocas mujeres productoras tienen control y decisión sobre bienes y servicios
» No escucharon sus ideas	→	Poca valoración del conocimiento y de propuestas de las mujeres productoras
» No pudo asumir un rol o tarea en su CVCR	→	Pocas oportunidades para asumir roles y cargos distintos a los esperados
» Renunció a su interés de capacitarse	→	Conflictos familiares y/o violencia contra las mujeres por querer participar en actividades fuera del hogar o “descuidar” las tareas domésticas
» Tuvo que renunciar a ser dirigente	→	Pocas mujeres productoras o comuneras en espacios de toma de decisión
» Es mal visto por cumplir labores de cuidado	→	Pocas oportunidades para asumir roles y cargos distintos a los esperados

Las desigualdades de género las encontramos en situaciones de la vida cotidiana y solemos naturalizarlas. Visibilizarlas y reflexionar sobre las ideas y creencias sociales que las justifican, es un primer e importante paso. Así, poco a poco, se podrá revertir el daño que estas generan a las personas, a las familias y a la comunidad.

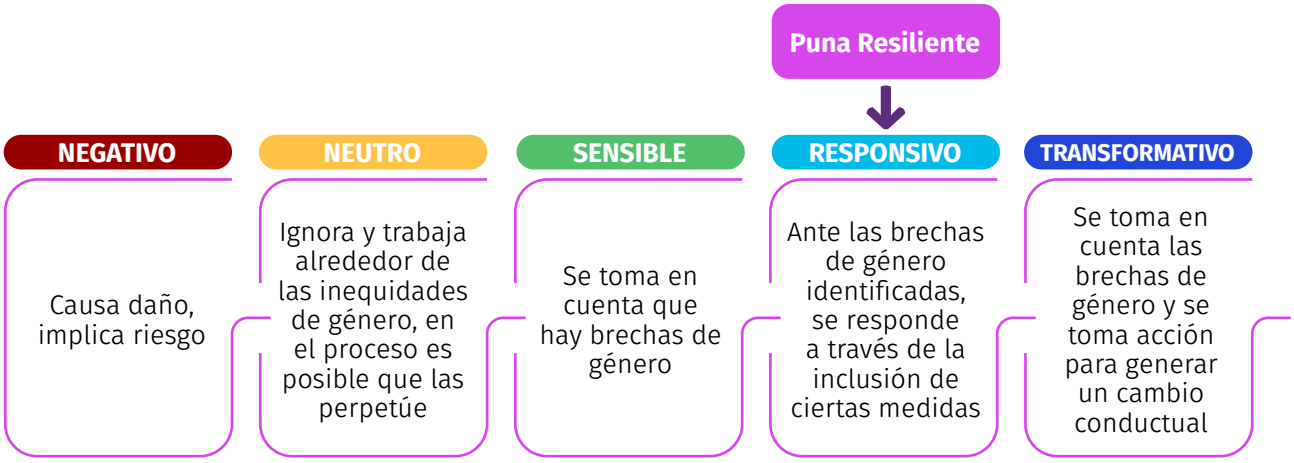
Si una persona se queda atrás, todas nos estancamos. Esto lo veremos en el siguiente capítulo, al entender que todas y todos somos responsables de contribuir a la reducción de las desigualdades de género.

CAPÍTULO 2

¿Qué propone Puna Resiliente para enfrentar estas brechas de género identificadas?

Objetivo:
Conocer el enfoque responsivo al género en el proyecto Puna Resiliente y cómo se aplica en los distintos procesos.

Podemos enfrentar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en nuestro país de distintas maneras, pero es importante identificar desde qué postura actuamos. Existen distintas posiciones sobre cómo abordar el enfoque de género y este gráfico las describe[22]:



Un abordaje negativo significa llevar a cabo acciones donde se refuerzan estereotipos asignados a los roles de hombres y mujeres que generan desigualdad. Por ejemplo, excluir a las mujeres en una votación, no permitirles participar en una asamblea o solo asignarles roles de la cocina o el cuidado.

Un abordaje neutro significa ignorar las desigualdades existentes porque creemos que no es necesario abordarlas, o al no analizarlas, no las vemos, conllevando a mantenerlas y validarlas. Siendo neutros, también tomamos posición e impactamos en las personas.

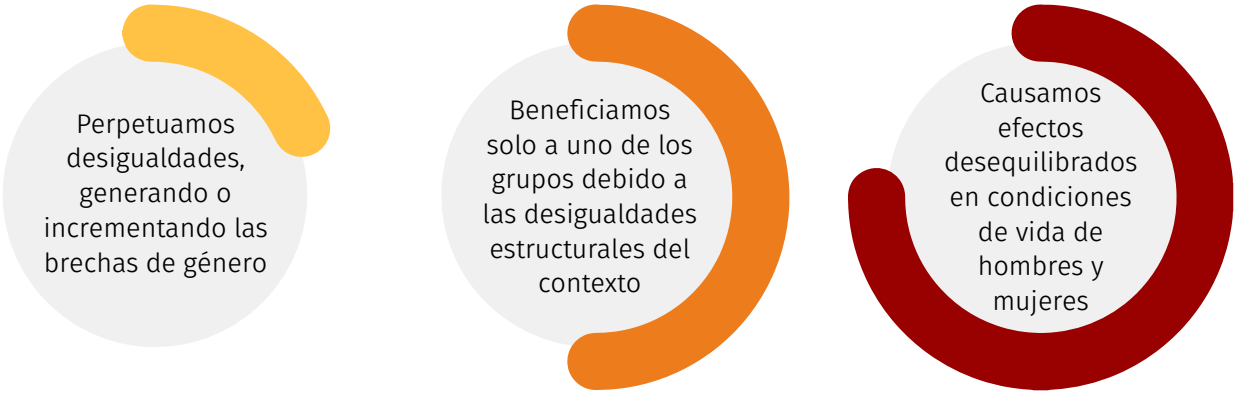
Un abordaje sensible al género significa promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres o abordar determinados temas con la población a fin de sensibilizarla sobre la necesidad de vivir en igualdad. No necesariamente desarrollan acciones específicas para contribuir a cambiar esta realidad.

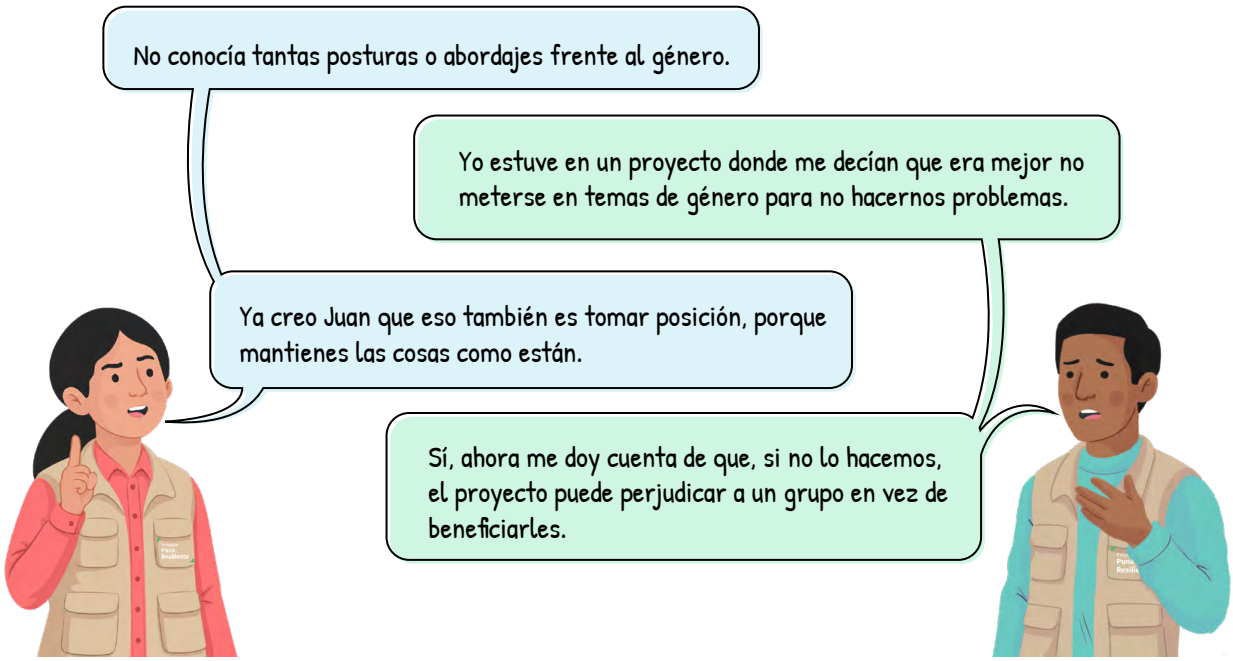
22 OECD (2022) Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners.

En Puna Resiliente buscamos ser responsivos al género[23]. Quiere decir que durante el desarrollo del proyecto se deben identificar brechas (desigualdades) y establecer acciones que ayuden a disminuirlas. Es decir, no solo debemos identificar las desigualdades entre hombres y mujeres, sino reflexionar sobre ellas para comprenderlas y contribuir a reducirlas a través de la implementación de actividades concretas.

Finalmente, **el abordaje transformativo** requiere abordar problemas sociales instalados en las normas, en las instituciones y en las personas para cambiar la realidad. En estos casos, los proyectos tienen resultados específicos vinculados a lograr cambios en las dinámicas de poder entre hombres y mujeres.

En resumen, si NO utilizamos activa y conscientemente el enfoque de género, sea de manera responsiva o transformativa en nuestros proyectos:





23 Desde el proyecto, hemos asumido el compromiso de asegurar una implementación responsiva al género. Para ello, desde Puna Resiliente buscamos asegurar su contribución a través de un Plan de Acción de Género, el cual cuenta con indicadores de género, presupuesto designado, roles específicos asignados y estrategias y acciones específicas que se implementan durante la ejecución del proyecto y promuevan la transversalización del enfoque en los diferentes resultados y actividades planificadas. Incorporar planes con objetivos como este permite garantizar que todas las personas hombres y mujeres– desde sus diferencias y potencialidades - puedan participar y/o beneficiarse de ciertas medidas.

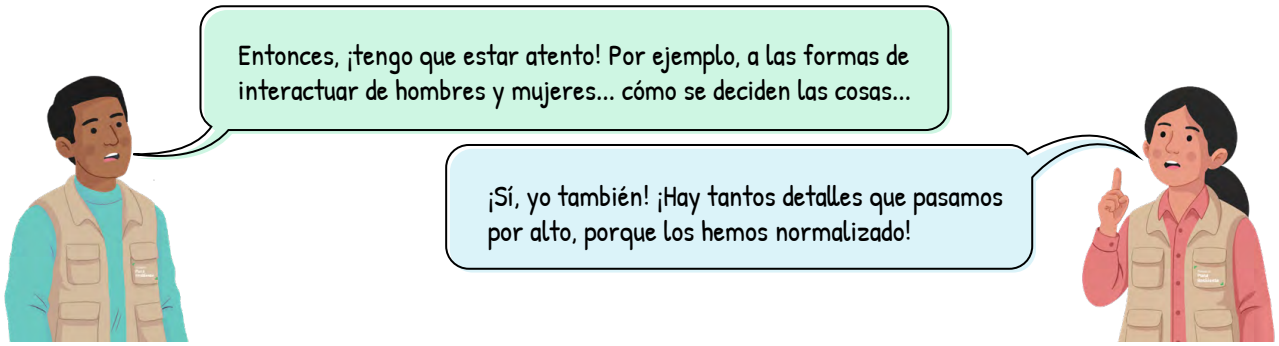
EJERCICIO 2

Para vincular tu experiencia con lo planteado en este capítulo te proponemos este ejercicio.

Indicación
Responde **¿Qué tipo de abordaje o posicionamiento frente al enfoque de género has experimentado en tus experiencias previas de trabajo?**

Afinando la mirada

Como vivimos en un entorno donde la desigualdad entre hombres y mujeres ha formado parte de nuestra vida por años, puede ser que no nos extrañe si vemos que las mujeres no participan de las decisiones importantes, manejan el dinero o tienen acceso a capacitaciones. Es decir, estas desigualdades pueden no llamarnos la atención. Nuestro reto está en poder empezar a observar, reflexionar sobre ellas y tomar medidas.



Para afinar la mirada y poder observar desigualdades, violencias y discriminaciones entre hombres y mujeres, es necesario hacernos preguntas de lo que sucede en la realidad. Por ejemplo, sobre estereotipos ***¿por qué Ruth no puede ser esquiladora o liderar un negocio?*** **¿por qué Roberto no puede ser el principal responsable del cuidado de sus hijos o de las tareas del hogar?**, sobre discriminación ***¿por qué en el banco asumen que Ayda no entendería requisitos financieros para acceder a un préstamo?***, sobre la violencia ***¿por qué los hombres pueden decidir sobre las tareas o roles que sus esposas deberían asumir en el ámbito público o privado?***

Discriminación de género trato diferenciado o injusto por el solo hecho de ser hombre o mujer.

Pero para identificar estas desigualdades, hay que identificar cómo estas nos afectaron a lo largo de nuestras vidas, reconociendo nuestras propias creencias machistas: ***¿por qué siendo hombre me cuesta tanto identificar cómo me siento y verbalizarlo? ¿por qué siendo mujer siento que debo ser la única responsable de las tareas domésticas o del cuidado?***

Es con esta mirada que debemos entrar a las comunidades, ya que nos permitirá visibilizar las desigualdades que ocurren en función del género de las personas, limitando sus posibilidades y oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Afinar nuestra mirada nos permite:

Identificar
con más nitidez las desigualdades presentes.

Reconocer y reflexionar
sobre cómo nos afecta ahora y a lo largo de nuestra vida.

Proponer acciones
que enfrenten estas desigualdades y que respondan a la realidad de una comunidad o grupo particular de personas.

EJERCICIO 3

Para aprender a observar y reflexionar sobre las desigualdades entre hombres y mujeres, es necesario conectar las ideas planteadas con nuestra propia experiencia.

> **Indicación**
> Afina tu mirada... piensa en las productoras y productores con quienes trabajarás. Para identificar las brechas de género con las que conviven **¿a qué debes prestar atención?**

IL responsivas al género, ¿cómo lo logramos?

Como vimos, desde el proyecto Puna Resiliente buscamos que las Iniciativas Locales logren un nivel responsivo al género. Esto quiere decir que, no sólo debemos identificar desigualdades en el territorio, sino también implementar acciones concretas que contribuyan a reducirlas. De esta manera colaboraremos a que todos y todas puedan tener acceso igualitario a sus derechos.



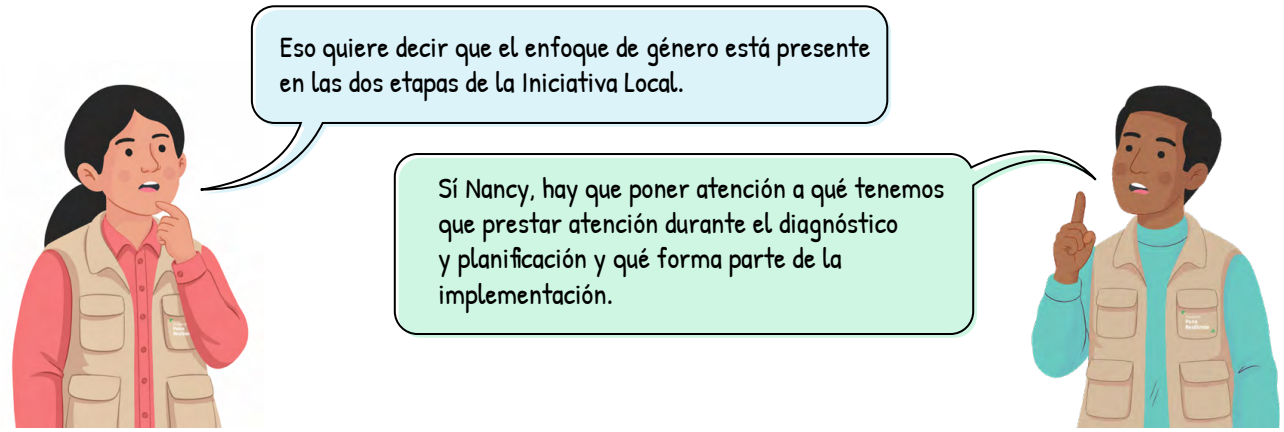
En las IL, durante el proceso de diagnóstico, planificación e implementación, estos cambios deben surgir y mantenerse desde espacios intencionados para la reflexión colectiva. Esto, de modo que sea posible comprender la situación actual de las desigualdades o brechas que se viven entre hombres y mujeres y entender por qué suceden.

Desde esa misma reflexión, plantearemos acciones que generen pequeños o grandes cambios y respondan a lo identificado colectivamente. Esto contribuirá a garantizar que todas y todos gocen de los beneficios de la implementación de la IL, y que las acciones que se implementen durante el proyecto sean sostenibles en el tiempo.

No se trata de cambiar todas las dinámicas de poder y desigualdad entre mujeres y hombres durante la intervención de nuestro proyecto, sino de **sembrar semillas de reflexión** y cuestionamiento sobre lo socialmente normalizado. **Se trata de garantizar que algunos pequeños o grandes cambios sucedan.**

Como se ve en el siguiente gráfico, el desarrollo de las IL de Puna Resiliente se da en dos etapas, y el enfoque de género es transversal a ambas. Para asegurarlo, les mostramos de manera resumida todos los insumos que se despliegan para ello.





Cada etapa contempla una serie de elementos que necesitamos asegurar para lograr acciones responsivas dentro de las IL. ¡Vamos a conocerlas!

1era Etapa de diagnóstico y planificación de la IL

Durante la primera etapa se realiza un diagnóstico (ambiental, productivo y social) con las comunidades, donde se trata de aterrizar en acciones y productos concretos que promuevan cambios sostenibles en sus localidades, familias y cadenas de valor, logrando así ser más resilientes al Cambio Climático.

Estas acciones y productos se resumen en un Plan de Implementación, el cual guía a las Iniciativas Locales en sus territorios. Desde el proyecto esperamos que, tanto el diagnóstico, como el Plan en el que derive, considere acciones responsivas al género de manera transversal. Para esto, es importante preguntarse:

» ***¿Cuenta con un diagnóstico que identifica desigualdades entre hombres y mujeres en el territorio?***

» ***¿El plan de implementación contempla acciones concretas para reducir algunas de estas desigualdades?***

Para ello, en la Guía de Diagnóstico incluimos preguntas específicas de reflexión sobre género en cada una de las herramientas propuestas. En base a estas reflexiones, se deberá llenar la herramienta "Tabla de Desigualdades", la cual les permitirá identificar lo siguiente en hombres y mujeres:

1. Las limitaciones que sienten en su cotidianidad personal, familiar, laboral, social
2. Las razones que generan estas limitaciones
3. Las acciones que realizaremos para disminuirlas
4. Los cambios que permitirán evidenciar lo realizado

Tabla de desigualdades

	¿Qué limitaciones hemos identificado sobre la participación activa y equitativa de mujeres y hombres en espacios sociales, laborales, de decisión u otros?	¿Por qué ocurre?	¿Qué acciones podemos hacer para cambiar esta situación desde la iniciativa local?	¿Cómo podemos demostrar de manera concreta el cambio generado a partir de la Iniciativa Local?
Herramientas				

¿Sabías qué?

Tenemos un video que explica cómo se llena la información de la Tabla de Desigualdades. Si tienes más dudas respecto a cómo llenarla, aquí un Video Explicativo - Tabla de Desigualdades

En base a lo descrito en la tabla de desigualdades, se determinarán las acciones responsivas que Uds. como OSC y las IL implementarán como parte de las metas del Marco Lógico y dentro de su Plan de Implementación. Además, plantearán qué acciones específicas de género necesitan realizarse, qué ajustes deberán hacer a otras actividades propuestas y si requerirán presupuesto o no para implementarlo.

Aquí algunas sugerencias de acciones responsivas que permiten promover la participación, el acceso y los beneficios equitativos entre mujeres y hombres a nivel ambiental, productivo y social:

Sugerencias de acciones responsivas al género

- Capacitaciones o sensibilizaciones a hombres o familias.
- Capacitaciones cerca de los hogares de las mujeres.
- Capacitaciones sobre habilidades sociales y liderazgo.
- Inclusión de temas de capacitación o AT según necesidades técnicas de las mujeres.
- Implementación de espacio de cuidado de niños (juguetes, cuidadora).
- Inclusión de propuestas y decisiones de mujeres en medidas AbE o CVCR (bajo acta).
- Facilitar / cubrir transporte para mujeres.
- Adecuar horarios para asegurar asistencia de mujeres y hombres.
- Desarrollar emprendimientos para mujeres ligados a su CVCR.
- Desarrollar un protocolo de atención organizacional en caso de violencia familiar.
- Desarrollar una red de apoyo en casos de violencia familiar.
- Comités de gestión de género en la IL.
- Desarrollar capacitaciones y AT en quechua para asegurar la participación activa de mujeres y personas adultas mayores.
- Formación de hombres y mujeres en roles o tareas no estereotipadas en las CVCR.
- Inclusión de mujeres y hombres en eslabones de CVCR donde usualmente no participan.
- Identificar y fortalecer a mujeres interesadas para replicar o liderar procesos en medidas AbE, CVCR, monitoreo, etc.
- Sensibilizar sobre la brecha de jornales entre hombres y mujeres.

Cabe resaltar que esta lista de acciones también está incluida en el formato de entrega del indicador G5 del cual hablaremos más adelante.

No se queden con las primeras respuestas:
Es muy importante una actitud permanente de indagación y curiosidad sobre las situaciones que viven las mujeres y los hombres en sus territorios. Hagan preguntas sobre el acceso desigual a recursos, situaciones de exclusión, roles estereotipados, violencias, entre otros temas. También observen y crucen información, pues puede haber situaciones tan “normalizadas” que podrían no surgir al inicio. Estas respuestas les permitirán plantearse acciones responsivas de acuerdo con sus necesidades.

Como pueden ver, parte de desarrollar ILs responsivas al género implica no solo asegurar la asistencia o presencia (cuota), sino, sobre todo, la participación activa y equitativa de mujeres y hombres a lo largo de las etapas del proyecto. Para este propósito se les motiva a reflexionar a lo largo del proceso de diagnóstico y planificación a través de las siguientes preguntas:

- ***¿Qué tareas y roles diferenciados están liderando hombres y mujeres?***
- ***¿Cómo se está asegurando que las opiniones de las mujeres del comité local sean tomadas en cuenta?***
- ***¿Cómo se ha trabajado con hombres a nivel familiar y comunitario para promover el desarrollo equitativo de hombres y mujeres del territorio?***
- ***¿Cómo se está evidenciando la participación de las mujeres en las actividades de la IL?***

Recuerda:

Para afinar la mirada y poder observar desigualdades, violencias y discriminaciones entre hombres y mujeres, es necesario hacernos preguntas de lo que sucede en la realidad. Podemos hacerlo trabajando todas las herramientas de la guía de diagnóstico. Si bien algunas herramientas están enfocadas en reflexionar específicamente en las dinámicas desiguales entre mujeres y hombres, como en el caso de "Reloj diario", también podemos hacerlo indagando sobre el riesgo climático, las Cadenas de Valor, las vulnerabilidades, las medidas AbE, etc. También se puede hablar sobre las diferencias de género en estas situaciones.

Salvaguarda de género:

Las salvaguardas tienen como objetivo prevenir y responder a posibles riesgos e impactos negativos tanto a nivel social como ambiental a raíz de la implementación de la Iniciativa Local. Una de estas salvaguardas es la de género (también conocida como "PAS 7 [24]"), vinculada a la participación activa y equitativa de mujeres y hombres. En relación con esta PAS se han identificado los siguientes riesgos o impactos negativos:

24 Las Políticas Sociales y Ambientales (PAS) de PROFONANPE tienen como finalidad evitar, mitigar y gestionar los posibles impactos y riesgos ambientales y sociales adversos que puedan surgir durante la implementación de las intervenciones, así como potenciar y mejorar los beneficios y oportunidades ambientales y sociales para las poblaciones locales involucradas. Para más información: https://profonanpe.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Politicas-Ambientales-y-Sociales.pdf).

Riesgos o impactos negativos

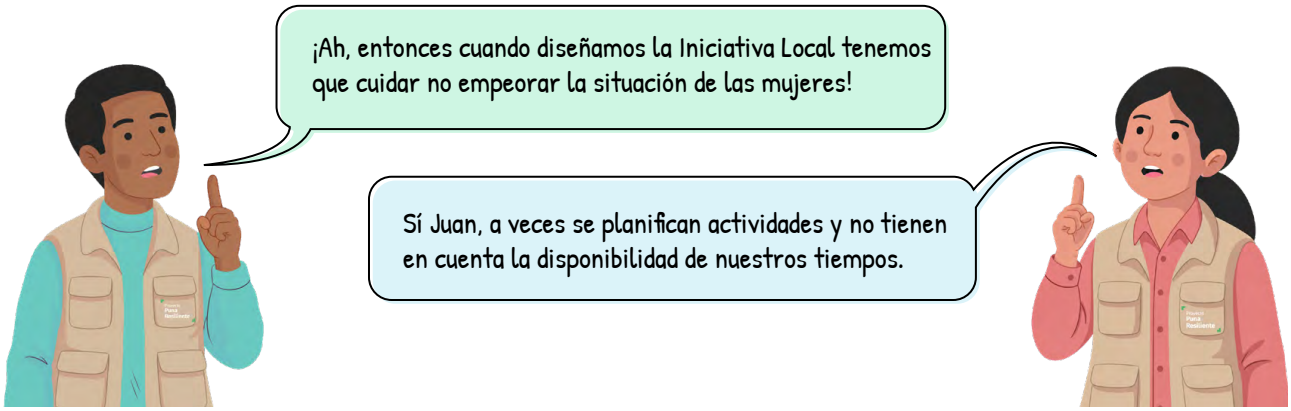
Pocas mujeres productoras tienen control y decisión sobre bienes y servicios vinculados a medidas AbE y/o su cadena de valor.

Poca participación de mujeres productoras por no estar empadronadas en la organización productora.

Conflictos familiares y/o violencia contra las mujeres a raíz de una mayor participación en actividades fuera del hogar o del "descuido" de las tareas domésticas.

Pocas mujeres productoras o comuneras en espacios de toma de decisión.

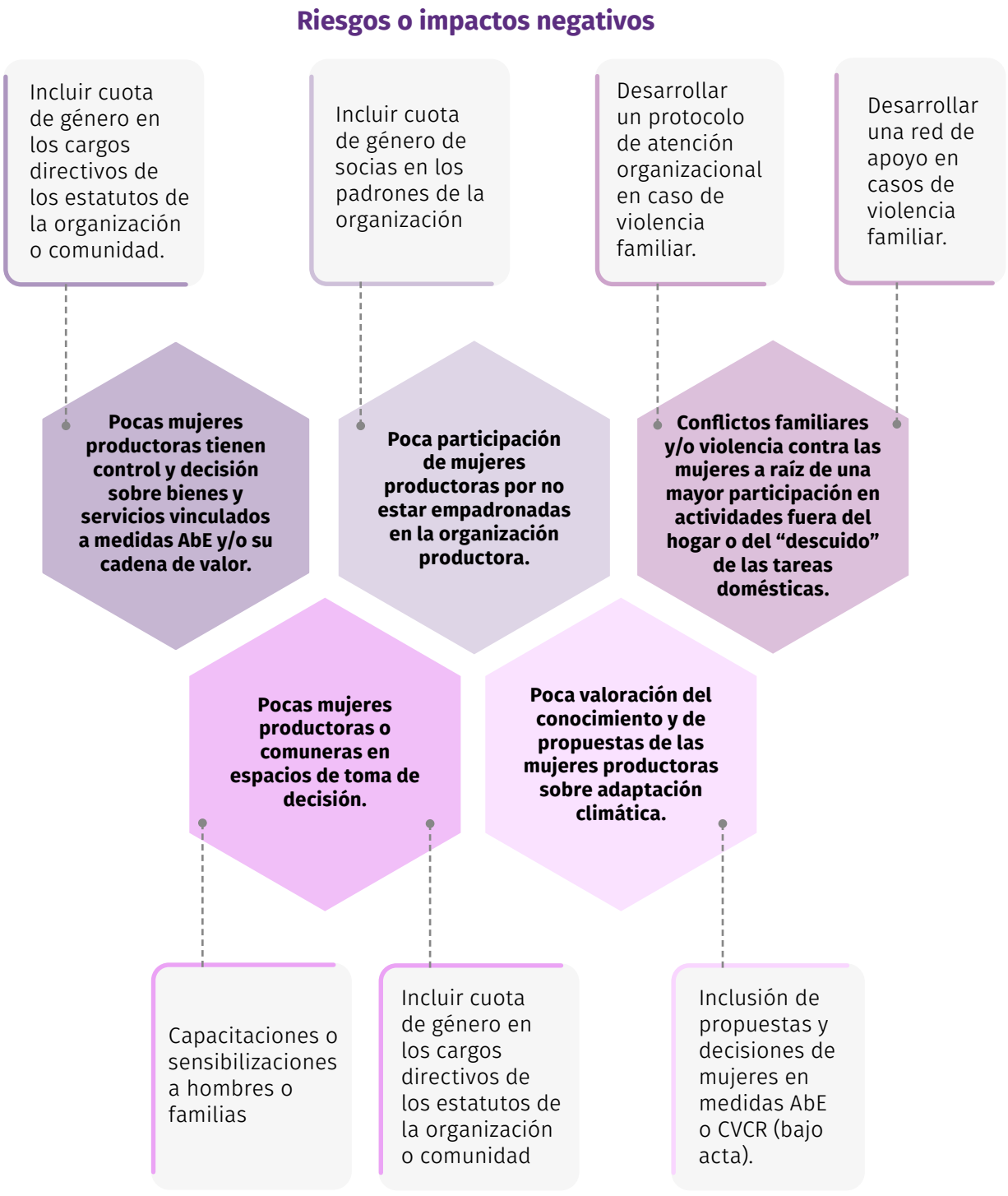
Poca valoración del conocimiento y de propuestas de las mujeres productoras sobre adaptación climática.



Como se puede observar, la salvaguarda responde a una serie de riesgos e impactos negativos que se desprenden de brechas de género identificadas en los territorios. Estas tienen el fin de orientar acciones responsivas para prevenir y/o responder a estas en caso surjan durante la implementación de la IL.



Por ejemplo, algunas acciones preventivas frente a los riesgos o impactos negativos pueden ser:



Es importante tomar en cuenta que hay acciones responsivas no relacionadas a un riesgo o impacto negativo vinculado a género (PAS 7) identificado en el territorio. Por ejemplo, una brecha de acceso a financiamiento, o el nivel de conocimiento que tienen las personas. Estas pueden ser atendidas con acciones responsivas a lo largo de la implementación de la IL.

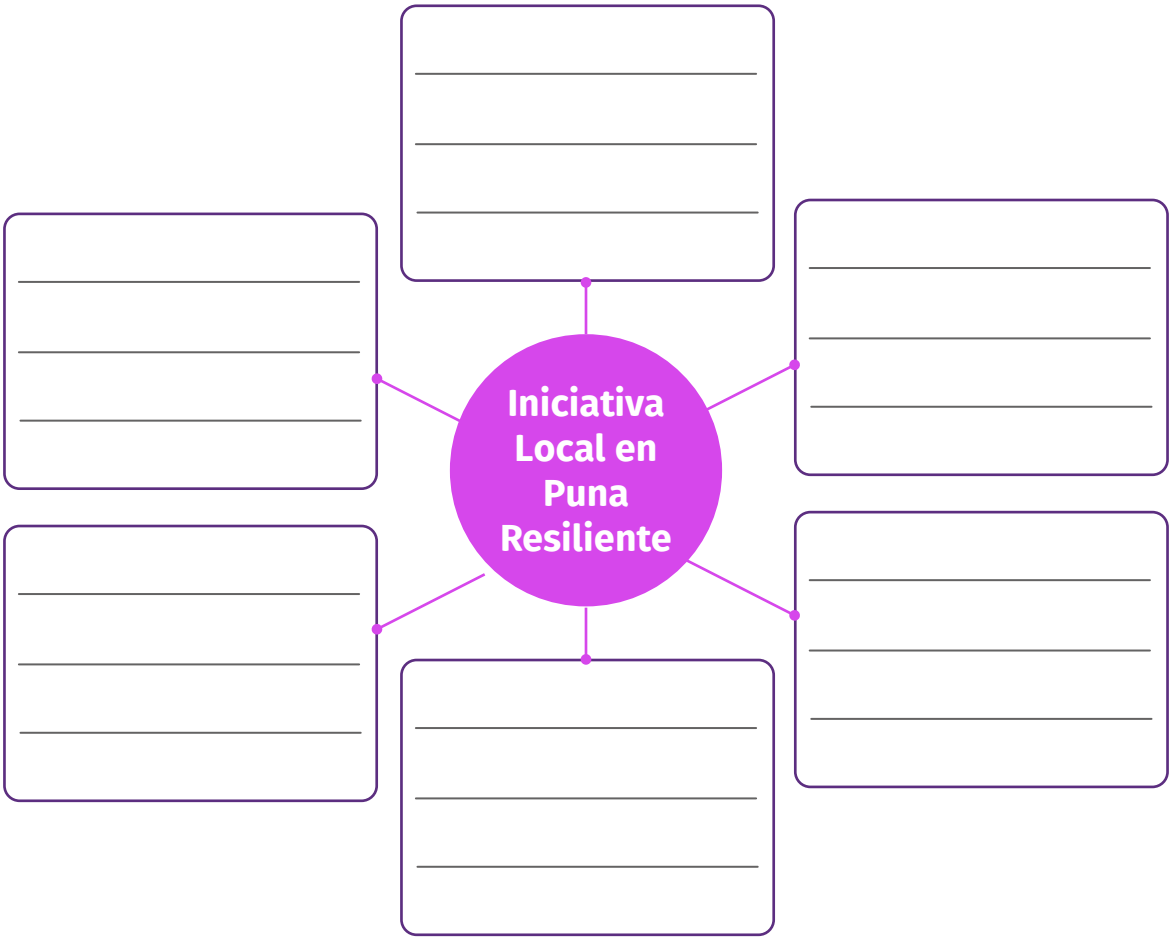
Para más información respecto al proceso de Salvaguardas, remitirse a la Guía de Salvaguardas del proyecto.

EJERCICIO 4

Este ejercicio permite reforzar lo leído sobre la Etapa de Diagnóstico y Planificación de la Iniciativa Local.

Indicación

¿Cuáles son los elementos centrales que debe tener una Iniciativa Local para ser responsiva al género? Haz un resumen completando el cuadro.



Para verificar, puedes buscar el solucionario al final del documento. Este ejercicio puede servir como material de trabajo o ejemplos que puedes adaptar y usarlos para reflexionar con las organizaciones o comunidades.

2da Etapa de implementación de la IL

Durante esta segunda etapa, de aproximadamente dos años de duración, la organización local (comunidad, asociación productora o pequeña empresa) implementará su IL de acuerdo con el Plan de Implementación.

Es de particular interés para Puna Resiliente asegurar acciones responsivas orientadas a:

Fortalecimiento de capacidades:

- ***¿El plan de asistencia técnica incluye acciones concretas para asegurar cubrir las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres?***
- ***¿Cómo se han adaptado las capacitaciones y la asistencia técnica (en forma y contenidos) para asegurar la asistencia, participación activa y mejora del conocimiento de las mujeres?***

Asunción de cargos:

- ***¿Qué medidas concretas se han tomado para asegurar la inclusión y permanencia de las mujeres en los cargos asignados?***
- ***¿Cómo se ha trabajado con hombres a nivel familiar y comunitario para asegurar su apoyo durante el ejercicio de estos cargos por parte de las mujeres?***

Además, contamos con una serie de procesos paralelos que buscan robustecer y asegurar una ejecución responsiva al género, como el **monitoreo comunitario**, la **sistematización de experiencias, el diálogo intergeneracional, el intercambio entre comunidades.**

Por supuesto, la existencia de un mecanismo de quejas y reclamos está disponible durante todo el desarrollo del proyecto.

Monitoreo comunitario

Consiste en la medición de una serie de indicadores sociales y ambientales vinculados al proyecto, para evidenciar los cambios alcanzados y la apropiación por parte de las comunidades.

Uno de estos indicadores está vinculado a evidenciar una **"Iniciativa Local implementada bajo un enfoque responsivo al género"** [25], que mide si las acciones planificadas e implementadas contribuyen a la reducción de las brechas de género identificadas durante la etapa de diagnóstico.

Entre las acciones implementadas que esperamos que reporten, se encuentra el cuadro "Sugerencias de acciones responsivas al género" (página 37), las que pueden desarrollar para contribuir al cierre de brechas identificadas en el territorio. No obstante, hay que recordar que estas acciones son sugerencias, y que pueden considerarse otras de acuerdo con las necesidades de la IL.

25 También conocido en Puna Resiliente como "Indicador G5"

Se espera que las mismas mujeres y hombres de las comunidades recolecten evidencias que demuestren estos cambios, para lo cual es importante la permanente transversalización del enfoque de género en todas las actividades planificadas, a fin de que no se entienda como una temática diferenciada o apartada de lo que deseamos lograr tanto a nivel ambiental, productivo o social.

Para más información respecto al indicador y cómo medirlo, remitirse a la Guía de Monitoreo comunitario del proyecto.

Sistematización de experiencias y aprendizajes

Consiste en encuentros periódicos de las organizaciones locales para reflexionar sobre los logros, desafíos, aprendizajes y oportunidades de mejora de su IL. En cuanto a lo responsivo al género, se plantean preguntas que permiten reflexionar sobre cómo participan mujeres y hombres de diferentes edades en las actividades de la IL, así como identificar aprendizajes, avances y aspectos por mejorar en la promoción de una participación más equitativa.

Dentro de la sistematización, es importante asegurar una reflexión profunda en materia de género durante los diferentes momentos que se abordan, como el monitoreo comunitario, el diálogo intergeneracional, los intercambios entre comunidades, así como dentro de los cuatro componentes del proyecto.

Para más información, remitirse a la Guía de Sistematización del proyecto.

Mecanismo de atención de quejas y reclamos (MAQR)

Es un canal oficial virtual a través del cual se atienden quejas y reclamos vinculados al proyecto. Al ser un mecanismo responsivo al género, responde oportunamente casos de Violencia basada en Género (VbG) y casos de Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS) que pudieran darse durante la implementación.

Respecto a estos casos es importante mencionar cuán desafiante es detectarlos o responder oportunamente, debido a que solemos entenderlos como situaciones de índole privado y, por tanto, normalizarlas, minimizarlas o invisibilizarlas. No obstante, todas y todos somos responsables de responder en cuanto atestiguamos un suceso, ya que somos Tolerancia Cero a la violencia.

La Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS) constituyen formas de violencia de género, entendida como cualquier acto ejercido contra la voluntad de una persona y basado en diferencias entre hombres y mujeres asignadas por la sociedad.[26]



Ser sensible, es el primer requisito
Todo el personal que esté en los territorios debe contar con la sensibilidad necesaria para prestar atención, no revictimizar y responder acorde a las situaciones de violencia que sucedan a nuestro alrededor y, sobre todo, vinculado a la gente de las organizaciones productoras o comunidades.

Para más información, remitirse al documento del MAQR del proyecto.

26 Horbaty, Elsbeth (2024) Prevención del acoso, la explotación y los abusos sexuales (PSEAH). Organización Unité. (PPT)

Para resumir

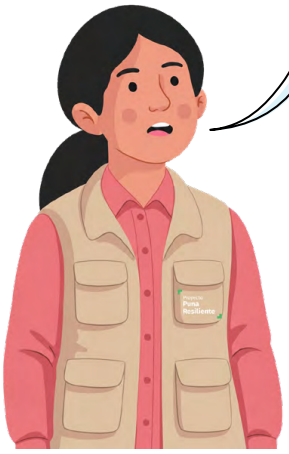
Al inicio del capítulo planteamos la pregunta ¿Qué busca Puna Resiliente para enfrentar estas brechas de desigualdad identificadas? Y ahora, Nancy y Juan nos cuentan.

Un enfoque responsivo al género implica no solo sensibilizar sino además realizar acciones concretas que contribuyan a la reducción de desigualdades.

¡Sí, todos los proyectos deberían ser responsivos al género! Pero, para lograrlo, primero debemos ser sensibles a la realidad que nos afecta de diferente manera de acuerdo con nuestro género.

Durante la planificación, implementación y monitoreo de nuestras Iniciativas Locales vamos a reflexionar y plantear muchas acciones. ¡Debemos cuidar que ellas permitan un desarrollo integral y pleno para las mujeres y hombres de su territorio!

Existen muchas oportunidades para afinar la mirada responsiva al género desde el proyecto Puna Resiliente... ¡Y en el siguiente capítulo vamos a conocerlas más a profundidad!





EJERCICIO 5

En este capítulo hemos conocido sobre el enfoque responsivo al género en Puna Resiliente y hemos visto que son varios los procesos que se realizan en la Etapa de Implementación de la Iniciativa Local. Este ejercicio te permitirá identificarlos de manera resumida.

Indicación
Completa el nombre que corresponda a cada frase:

Mecanismo de quejas y reclamos

Acciones responsivas

Monitoreo comunitario

Sistematización de experiencias

a Contribuir a reducir las brechas de género _____

b Medir cambios en cuanto a la participación activa de mujeres y hombres. _____

c Reflexionar sobre la participación y liderazgo de mujeres y hombres. _____

d Prevenir y responder adecuadamente a los casos de discriminación y violencia hacia mujeres u hombres. _____

Para verificar tus respuestas, puedes buscar el solucionario al final del documento. Este ejercicio puede servir como material de trabajo que puedes adaptar y usarlo para reflexionar con las organizaciones o comunidades.

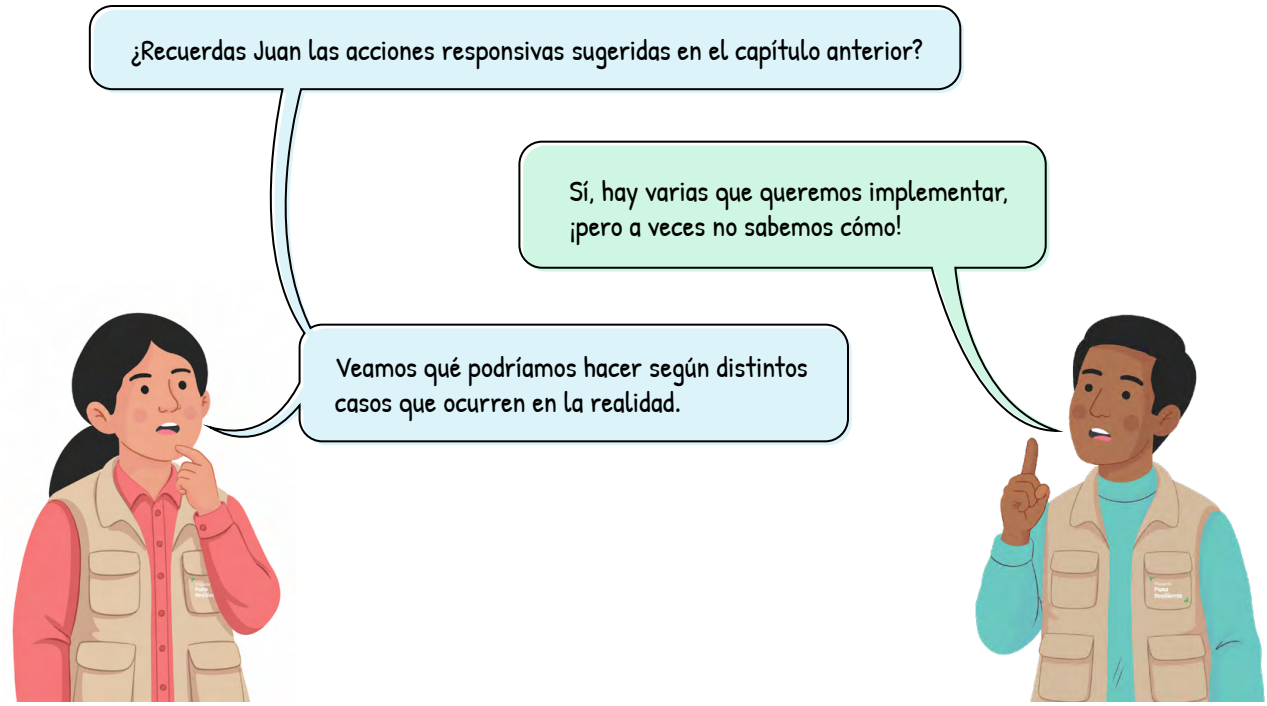
CAPÍTULO 3

¿Qué podemos hacer desde la IL para hacer frente a las brechas de género entre hombres y mujeres?

Objetivo:
Reconocer las acciones responsivas que se pueden realizar para disminuir las desigualdades de género y aprender cómo ponerlas en práctica.

En este apartado describiremos una serie de acciones que pueden implementarse para promover Iniciativas Locales responsivas al género. Vamos a analizar y plantear qué podemos hacer frente a situaciones como las vividas por Ayda, Berta, Ruth, Otilia, Priscila y Roberto que se mostraron en el capítulo 1.

Recordemos que realizar acciones responsivas no se trata solo de asegurar asistencia o cuota equitativa de mujeres y hombres en las diferentes actividades, sino también promover una participación activa que demuestre cómo las opiniones, propuestas y decisiones de mujeres y hombres están siendo tomadas en cuenta en los diversos espacios de discusión y decisión.



Caso de Ayda

Situación vivida

Ayda fue discriminada y no pudo acceder a un crédito.



Desigualdad de género

Pocas mujeres productoras tienen control y decisión sobre bienes y servicios.

Lo que vivió Ayda en el banco refleja cómo las mujeres muchas veces no son consideradas capaces de comprender y por ello tienen menor acceso y decisión sobre recursos y servicios financieros (ingresos, egresos, créditos, préstamos). Ello ocurre por estereotipos y roles de género, pues se espera que sean los hombres quienes provean y tengan los conocimientos técnicos, mientras las mujeres se encargan de las tareas del cuidado y del hogar, contando así con menos conocimiento o experiencia laboral, social o técnica, o incluso tiempo. Esto limita sus posibilidades para conseguir buenos empleos (formales con salario fijo y adecuadas condiciones laborales). Se espera que sea el hombre quien gestione el dinero y/o las decisiones familiares importantes vinculadas al uso de dicho recurso.

Acción responsiva al género

Desarrollar emprendimientos para mujeres ligados a su CVCR.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Averigua ¿qué tipo de emprendimientos son de interés de las mujeres de la IL que estén ligados a la Cadena de Valor con la que están participando en el Fondo Concursable? De esta manera, no implicará un presupuesto aislado.
2. Analiza con ellas, ¿qué implica este emprendimiento? ¿Cuánto financiamiento, recursos, conocimientos adicionales necesitan? ¿En qué tiempo lo realizarían?
3. Fortalece sus conocimientos y habilidades en educación financiera, comercialización y otros temas que hagan falta para ayudarles a impulsar su negocio.
4. Cada cierto tiempo, reúnelas para hablar respecto a cómo les está yendo, cuánto están invirtiendo / perdiendo / ganando para asegurar la sostenibilidad de su negocio.

Caso de Berta

Situación vivida

No escucharon las ideas de Berta.



Desigualdad de género

Poca valoración del conocimiento y de propuestas de las mujeres productoras.

A pesar de que Berta tiene una gran experiencia en temas hídricos no es escuchada en la asamblea, lo cual demuestra cómo es muy poco reconocido el saber con el que cuentan las mujeres, muchas veces transmitido de generación en generación. Se espera que sean los hombres quienes se capaciten y tengan los conocimientos técnicos "actualizados", mientras que las mujeres sean suplentes de sus esposos, manejando conocimientos vinculados a tareas operativas, o temas ligados a educación, salud, crianza u hogar. Incluso ellas mismas se consideran así, por lo que esto dificulta que se sientan en la confianza de compartir sus necesidades y propuestas. Ello hace que, en los espacios de decisión no se les tome en cuenta, siendo sus conocimientos, experiencias y perspectivas menos valoradas.

Acción responsiva al género

Inclusión de propuestas y decisiones de mujeres en medidas AbE o CVCR (bajo acta).

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Cuando se programen reuniones para decidir en grupo sobre temas ligados a su IL (implementación o monitoreo de sus medidas AbE; o sobre su Cadena de Valor), asegura la asistencia equitativa de mujeres y hombres.
2. Promueve, a través de metodologías participativas, que tanto las propuestas y opiniones de ellas como de ellos sean escuchadas. *Por ejemplo, que 3 hombres y 3 mujeres de diversas edades deberán compartir sus opiniones antes de concluir una decisión.*
3. Sugiere que las principales propuestas —de ambas partes — sean incluidas en el acta, y que la votación sea lo más inclusiva posible para asegurar el involucramiento de las mujeres. Por ejemplo, pueden elegir diferentes símbolos para cada opción y cada persona pueda dibujar en un papel el símbolo elegido y entregarlo cerrado.
4. Procura que, al final, todas las personas involucradas en la toma de decisión —tanto mujeres como hombres— deberán firmar el acta en conformidad.

Caso de Ruth

Situación vivida

Ruth no pudo asumir un rol o tarea en su CVCR.



Desigualdad de género

Pocas oportunidades para asumir roles y cargos distintos a los esperados.

Ruth no fue considerada para asumir un rol o tarea distinta en su CVCR por el hecho de ser mujer; los hombres líderes de su comunidad eligieron a su hermano en vez de ella. Es común que las personas suelan ser contratadas para ejecutar tareas y roles "naturalmente" esperados, como la clasificación de la fibra a cargo de las mujeres por ser más "delicadas y detallistas". Mientras tanto, se espera que los hombres tomen decisiones o negocien porque son más "racionales y prácticos". Lo que genera que siempre exista menor participación laboral o exclusiva para mujeres (segregación ocupacional), así como otras barreras de acceso a empleos, a cargos de liderazgo y una brecha salarial aun ejecutando las mismas tareas o roles.

Acción responsiva al género

Formación de hombres y mujeres en roles o tareas no estereotipadas en las CVCR.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Identifica, junto con la IL, los roles y tareas desagregados por sexo en la Cadena de Valor.
2. Reconoce las contribuciones de ellos y ellas y resalta el valor, a veces invisibilizado, de las mujeres en la Cadena de Valor, promoviendo la continuidad de su participación.
3. Reflexionen porqué suelen estar más mujeres u hombres en determinados eslabones de la cadena, y si ellos y ellas estarían interesadas en aprender y liderar otros roles y tareas— no necesariamente en función a su género. Para ello, puedes utilizar la herramienta correspondiente de la guía de diagnóstico.
4. De acuerdo con esta reflexión, identifica en la lista de capacitaciones planificadas, qué temáticas deberían orientarse a mujeres u hombres, y define si fuera más oportuno realizar capacitaciones separadas o mixtas. *Por ejemplo, asegurar convocatoria de mujeres para temas orientados a negociación o comercialización, esquila o sanidad animal; o de hombres, ligado a tejido o clasificación de semillas.*

Acción responsiva al género

Inclusión de mujeres y hombres en eslabones de CVCR donde usualmente no participan.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Durante las formaciones que realices identifica qué hombres y mujeres estarían interesadas y tendrían el potencial para asumir otros roles y tareas en la Cadena de Valor.
2. Definan en conjunto si estas personas pudieran incorporarse en un nuevo eslabón de la cadena, y abórdalo con ellas a fin de identificar qué requerirían para hacerlo.
3. Definan, con el comité Local, mentoras/es que les acompañen durante un primer periodo hasta que se sientan confiadas/os, y prepárales.
4. Durante los primeros meses, haz seguimiento para asegurar que estas personas recién incorporadas se estén sintiendo cómodas y seguras en sus nuevos roles y tareas.

Caso de Otilia

Situación vivida

Otilia renunció a su interés de capacitarse.



Desigualdad de género

Conflictos familiares y/o violencia contra las mujeres por querer participar en actividades fuera del hogar o “descuido” de las tareas domésticas.

Tras los reclamos de su esposo por desatender su rol de cuidadora y para evitar más conflictos en su casa, Otilia tuvo que renunciar a su interés de participar en un programa de capacitación. De haber insistido, pudo haberse complicado la situación en su casa. Lamentablemente, ello sucede con frecuencia pues se ha normalizado el uso de la violencia como un mecanismo para ejercer poder o dominio sobre quienes se consideran más “frágiles”. Las mujeres son consideradas como el “sexo débil” y son quienes se encargan principalmente de las tareas del cuidado y del hogar, contando con menos conocimiento o experiencia laboral, social o técnica. Todo ello hace que pocas mujeres accedan oportunidades como formarse.

Acción responsiva al género

Capacitaciones sobre habilidades sociales, liderazgo, etc.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Identifica ¿cuáles son las temáticas a trabajar a nivel socioemocional con las mujeres y hombres involucrados en la IL?.
   Se recomiendan temáticas recomendadas para ellas y/o ellos en el capítulo 4.
2. Según tu plan de implementación de la IL, ¿cuáles son las capacitaciones técnicas que han planificado? y ¿cuáles están dirigidas solo a mujeres, solo a hombres o son mixtas?
3. Para asegurar la asistencia, planifica el desarrollo de las capacitaciones en temas sociales en la última hora de las charlas técnicas.
   Se sugiere no usar títulos técnicos para convocar a las capacitaciones, a fin de evitar resistencias.
4. Considera la contratación de personas consultoras con experiencia en género, que trabajen de manera lúdica, práctica y participativa. Además, prioriza facilitadoras mujeres en caso de trabajar con las mujeres de la IL.
5. Facilita la identificación de mujeres con potencial de liderazgo e interés en incidencia climática para participar en el programa Sinchi Warmi, que el proyecto Puna Resiliente estará convocando anualmente.

Acción responsiva al género

Desarrollar un protocolo de atención organizacional en caso de violencia familiar.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Averigua, con las mujeres de la IL y en espacios seguros para ellas, qué tipo de situaciones de violencia suelen ocurrir en su localidad.
   Evita preguntar directamente, ya que puede sentirse muy intrusivo y dificultar la discusión. También puedes preguntarles a hombres en espacios diferenciados.
2. En base a esta información recogida anteriormente, reúne a las mujeres y hombres del comité local de la IL e indaga por información extra. Siempre utiliza la información de manera anónima.
3. Desarrolla un protocolo organizacional con el comité, que contenga pasos a seguir y sanciones claras en caso de que una situación de violencia ocurra al interior de la IL y/u organización productora.
   Estos pasos pueden ser: crear un comité o red de apoyo, prepararse en temas de violencia y acompañamiento, identificar los centros y servicios más cercanos y contactarse con ellos, definir puntos focales, etc.
4. Revisen anualmente el protocolo y evalúen si está adecuadamente planteado o si requiere actualizarse en base a los casos sucedidos en ese lapso.

Acción responsiva al género

Desarrollar una red de apoyo en casos de violencia familiar.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Identifica, junto con el comité local, qué hombres y mujeres interesadas y empáticas respecto a la temática de violencia desearían formar parte de una red de apoyo para acompañar casos que pudieran presentarse en la comunidad y/o IL.
   Es importante la inclusión de hombres como aliados de las mujeres y referentes de sus pares hombres.
2. Lleva a cabo una reunión con las personas interesadas, explícales el fin de la red y elaboren juntas y juntos los estatutos y normas de conducta y respuesta.
3. Regístrense y firmen un acta de conformación de la red. También pueden firmar un acta de compromiso y confidencialidad, debido al tipo de información sensible que se manejaría.
4. Reúnanse al menos cada 6 meses para evaluar necesidades y propuestas de la red.
5. Desarrolla con periodicidad capacitaciones para el comité local y la red, a fin de que las y los integrantes se sientan más preparadas/os para hablar sobre violencia, sepan reconocerlo y qué hacer cuando esto ocurra.

Caso de Priscila

Situación vivida

Priscila tuvo que renunciar a ser dirigente



Desigualdad de género

Pocas mujeres productoras o comuneras en espacios de toma de decisión

Las ideas y creencias que hicieron que Priscila renuncie a su rol de dirigente, es un ejemplo de porqué pocas mujeres productoras o comuneras asumen cargos en los espacios de decisión. Ello ocurre debido a estereotipos y roles de género, pues se distribuyen los conocimientos, habilidades, tareas, roles y cargos de acuerdo a si eres mujer u hombre. Desde la infancia aprendemos, sobre todo en las zonas altoandinas, que las niñas deben estar en espacios privados y los niños dentro de los públicos, generando que las niñas desarrollen menos habilidades para responder a diferentes interacciones sociales (hablar más alto, opinar, defenderse, negociar, etc.). Conforme crecen suelen dedicarse principalmente a las tareas del cuidado y del hogar, llegando a la adultez con cada vez más timidez para opinar o decidir, a diferencia de los hombres que suelen movilizarse más para trabajar, interactuar y asumir diversos cargos públicos.

Acción responsiva al género

Identificar y fortalecer a mujeres interesadas para replicar/liderar procesos en medidas AbE, CVCR, monitoreo, etc.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Durante las formaciones que realices, identifica qué hombres y mujeres tienen el potencial para asumir roles de liderazgo en otros espacios (capacitaciones, AT, pasantías, etc.) *También podrías invitar a líderes referentes de otras IL o comunidades, donde se demuestre buenas prácticas.*
2. Abórdaloconellasyellos,afindesabersiestaríaninteresadas/osencumplirconesterolyquérequeriríanparahacerlo. *Por ejemplo, más conocimiento, más seguridad, metodologías participativas, etc.*
3. Comparte con el comité local estas sugerencias de personas y definan juntos de qué manera podrán apoyarles en adelante y cómo cubrir estas necesidades requeridas.
4. Durante los primeros meses, haz seguimiento para asegurar que estas personas se estén sintiendo cómodas y seguras liderando, monitoreando o co-facilitando.

Caso de Roberto

Situación vivida

Roberto es mal visto por cumplir labores de cuidado



Desigualdad de género

Pocas oportunidades para asumir roles y cargos distintos a los esperados

Roberto realizaba labores de su hogar para promover el emprendimiento de Elena. Ello generó burlas de hombres de su comunidad. Ello sucedió porque existen creencias, roles de género rígidos y resistencia cultural al cambio que restringen las posibilidades educativas, laborales y de liderazgo. La sociedad ha naturalizado sus expectativas respecto a lo que hombres y mujeres deben ser, hacer y sentir en función a su género, limitando sus posibilidades de desarrollarse libremente en el ámbito público (asumiendo diversos cargos, roles o tareas) o privado (asumiendo tareas del cuidado con corresponsabilidad). Esto conlleva a que, cuando estas expectativas no se cumplen, las mujeres y hombres sean socialmente sancionados, excluidos o violentados.

Acción responsiva al género

Capacitaciones o sensibilizaciones a hombres o familias.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

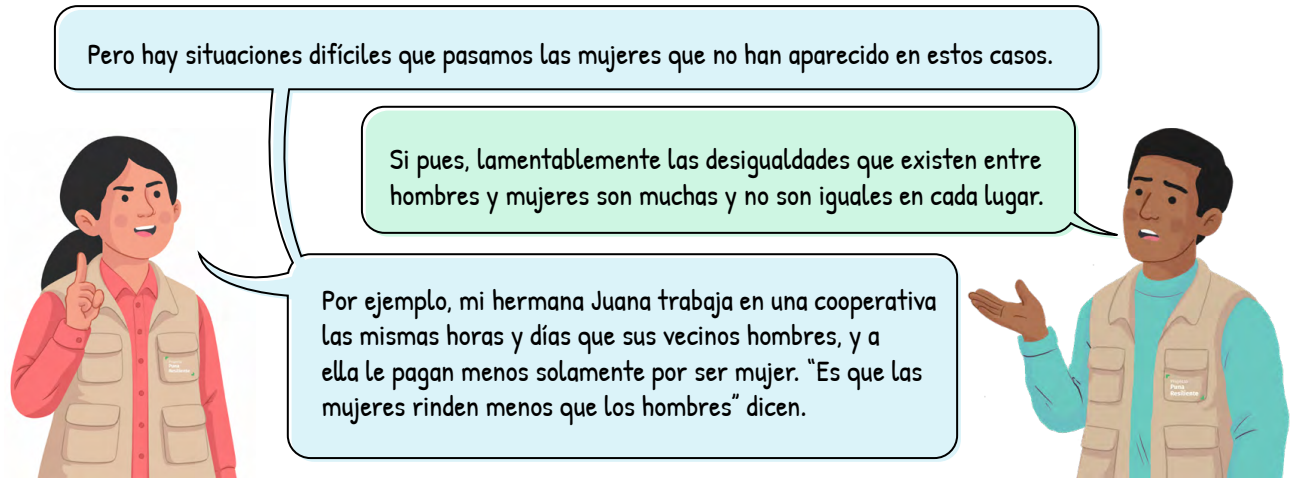
1. Identifica ¿cuáles son las temáticas sociales que necesitas trabajar a nivel familiar y/o con los hombres (esposos o socios) de la IL? *Entre las temáticas recomendadas pueden ser "distribución de tareas del cuidado", "masculinidades", "roles de género y violencia", entre otros. (Más detalle en el capítulo 4)*
2. Según tu plan de implementación de la IL, ¿cuáles son las capacitaciones técnicas que han planificado? y ¿cuáles están dirigidas solo a mujeres, solo a hombres o son mixtas?
3. Para asegurar la asistencia de más hombres o familias, planifica el desarrollo de las capacitaciones en temas sociales en la última hora de las charlas técnicas. *Se sugiere no usar los nombres del punto 1 para convocar a las capacitaciones para evitar resistencias.*
4. Considera la contratación de personas consultoras con experiencia en género, que trabajen de manera lúdica, práctica y participativa. Además, prioriza facilitadores hombres en caso de trabajar con los hombres de la IL.

Acción responsiva al género

Comités de gestión de género en la IL..

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. En base a las acciones responsivas al género planeadas en el Plan de Implementación de la IL, evaluar junto con su comité Local, la creación de un comité de género (idealmente mixto).
2. La misión del comité sería que acompañe la ejecución de las acciones responsivas al género planificadas, así como que otras que surgieran en función de los avances y a otras necesidades de las y los socios de la IL.
3. Este comité también podría liderar las acciones responsivas para la Inclusión de propuestas y decisiones de mujeres en medidas AbE o CVCR (bajo acta), y para identificar y fortalecer a mujeres interesadas para replicar / liderar procesos en medidas AbE, CVCR, monitoreo; entre otros.



Otras acciones responsivas posibles

a. Acciones responsivas que se pueden desarrollar cuando identificamos que las mujeres ganan menos dinero por realizar las mismas labores que los hombres:

La situación que vive la hermana de Nancy es un hecho común tanto en comunidades como en las grandes ciudades. Y es que, socialmente, el trabajo de una mujer muchas veces vale menos que el que realiza un hombre, y eso se refleja en el pago salarial que recibe. Así hayan dedicado la misma cantidad de tiempo, el trabajo realizado por las mujeres suele ser menos reconocido y ello sucede porque se encasilla a las mujeres en labores operativas, que requieren mayor "delicadeza" o de "atención a detalles", mientras que se considera que el tiempo dedicado de los hombres es más valioso por implicar, por ejemplo, mayor fuerza física o ser más "racional y práctico".

Acción responsiva al género

Sensibilizar sobre la brecha de jornales entre hombres y mujeres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Aprovecha aquellos momentos en los que te encuentres con las y los integrantes de la IL y se estén abordando temas vinculados (faenas, mano de obra, presupuesto, comercialización, etc.).
2. Reflexiona con ellas y ellos sobre las razones por las cuales a las mujeres se les suele pagar menos. Profundiza en aquellas razones basadas en costumbre, cultura o estereotipos de género.
3. Visibiliza las contribuciones de las mujeres y resalta la importancia de asegurar un mismo pago en base al tiempo y la tarea a realizar independientemente del género de la persona.
4. Propón que se asegure, dentro de la comunidad u organización productora, la igualdad de pagos para contribuir al cierre de la brecha salarial. Esto podría incluirse dentro de sus estatutos u otros documentos formales.

b. Acciones responsivas que se pueden desarrollar cuando identificamos que las mujeres tienen poca participación o poca autonomía en espacios de formación por la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado:

Acción responsiva al género

Capacitaciones (talleres, Asistencia Técnica, otros), cerca de los hogares de las mujeres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Averigua el tipo de limitaciones qué podrían tener las mujeres involucradas en la IL para asistir. (Breve encuesta, conversaciones informales, preguntas a lideresas, etc.)
2. Identifica con ellas los espacios más adecuados para que ellas puedan asistir. (cercanía, seguridad, posibilidad de movilidad, etc.)
3. Selecciona un espacio en función a lo que les convenga a la mayoría. En caso no se pueda llegar a un consenso, evalúa la posibilidad de eventos "descentralizados".

Acción responsiva al género

Facilitar / cubrir transporte para mujeres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Averigua el tipo de limitaciones qué podrían tener las mujeres involucradas en la IL para asistir. (Breve encuesta, conversaciones informales, preguntas a lideresas, etc.)
2. En caso la actividad no quede cerca de sus hogares y tengan dificultades para movilizarse hasta el punto de encuentro, asegura presupuesto para transporte, viáticos y otras consideraciones.
3. Procura considerar también horarios de ida y retorno que no impliquen un riesgo de seguridad para ellas.
4. Puedes proponer "puntos focales" que se hagan cargo de la convocatoria, elegir un punto de encuentro, conseguir transporte, juntar el dinero y pagar, entre otras tareas para promover su liderazgo.

Acción responsiva al género

Adecuar horarios para asegurar asistencia de mujeres y hombres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Averigua, junto con las y los socios de la IL, las actividades cotidianas que suelen desarrollar en un día común, así como eventos importantes que suelan ocupar sus horas o días en el año. (Breve encuesta, conversaciones informales, preguntas a lideresas, etc.) *En el caso de realizar el diagnóstico, la herramienta "reloj diario" es muy útil para recoger esta información.*
2. Planifica con ellas y ellos las actividades de formación y otros eventos, identificando juntos y juntas las fechas que mejor les convendría a todo el grupo.
3. Refuerza la importancia de que las mujeres de la IL deberán asistir, y que por ello es importante identificar tanto las fechas adecuadas, como otras consideraciones.

Acción responsiva al género

Sensibilizar sobre la brecha de jornales entre hombres y mujeres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Aprovecha aquellos momentos en los que te encuentres con las y los integrantes de la IL y se estén abordando temas vinculados (faenas, mano de obra, presupuesto, comercialización, etc.).
2. Reflexiona con ellas y ellos sobre las razones por las cuales a las mujeres se les suele pagar menos. Profundiza en aquellas razones basadas en costumbre, cultura o estereotipos de género.
3. Visibiliza las contribuciones de las mujeres y resalta la importancia de asegurar un mismo pago en base al tiempo y la tarea a realizar independientemente del género de la persona.
4. Propón que se asegure, dentro de la comunidad u organización productora, la igualdad de pagos para contribuir al cierre de la brecha salarial. Esto podría incluirse dentro de sus estatutos u otros documentos formales.

C. Acciones responsivas que se pueden desarrollar cuando identificamos que las mujeres tienen pocas oportunidades para desenvolverse o formarse técnicamente al asumir tareas domésticas y de cuidado.

Acción responsiva al género

Desarrollar capacitaciones y AT en quechua para asegurar participación activa de mujeres y personas adultas mayores.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Realiza un sondeo previa actividad para conocer cuántas personas entienden realmente bien el castellano o cuántas preferirían recibir la AT en quechua. Registra esta información desagregada por sexo y edad para identificar la brecha específica.
2. Asegúrate de contar con personas facilitadoras que hablen quechua y desarrollen así su capacitación o AT en dicho idioma. *Se sugiere que, en caso no sepa, indicarlo al inicio de la charla a las y los participantes. En caso solo entienda más no lo hable, avisarle al público que sí podrá preguntar en quechua, a fin de promover que las participantes se sientan menos cohibidas a participar.*
3. Al finalizar la actividad indaga, sobre todo con las mujeres y personas adultas mayores, respecto a qué y cuánto entendieron, para evaluar el nivel de necesidad del idioma en futuras fechas.

Acción responsiva al género
Sensibilizar sobre la brecha de jornales entre hombres y mujeres.

¿Cómo podemos realizar la acción responsiva?

1. Identifica qué necesidades de conocimientos técnicos tienen las mujeres de la IL, los cuales pueden ser diferentes a los de los hombres por haber recibido menos oportunidades de capacitación.
2. Estos temas pueden ser tanto vinculados a medidas AbE, CVCR, uso de tecnología, educación financiera, ventas, entre otros.
3. Identifica profesionales o personas consultoras con conocimientos y experiencia en género, a fin de que no solo imparta teoría, sino que lo haga con metodologías y estrategias sensibles e inclusivas.
4. Después de la formación brindada, levanta información con las mujeres sobre cómo se sintieron y si los contenidos fueron adecuados y útiles. En caso no, continúa adaptándolos de acuerdo con sus necesidades.
5. Recuerda presupuestar costos asociados a las necesidades específicas de las mujeres: transporte, espacios de cuidado, consultor* con experiencia en género, etc.
6. Si son capacitaciones, recuerda incluir temas sociales durante la última hora, de acuerdo con la acción responsiva planteada en el recuadro anterior.
7. Facilita la identificación de mujeres con potencial de liderazgo e interés en incidencia climática para participar en el programa Sinchi Warmi, que el proyecto Puna Resiliente estará convocando anualmente.

Como podemos observar, existen grandes y pequeñas acciones que podemos implementar, que contribuirán a reducir las brechas existentes. Lo importante es planificar y ejecutar teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, ya que somos diferentes y requerimos diferentes cosas.

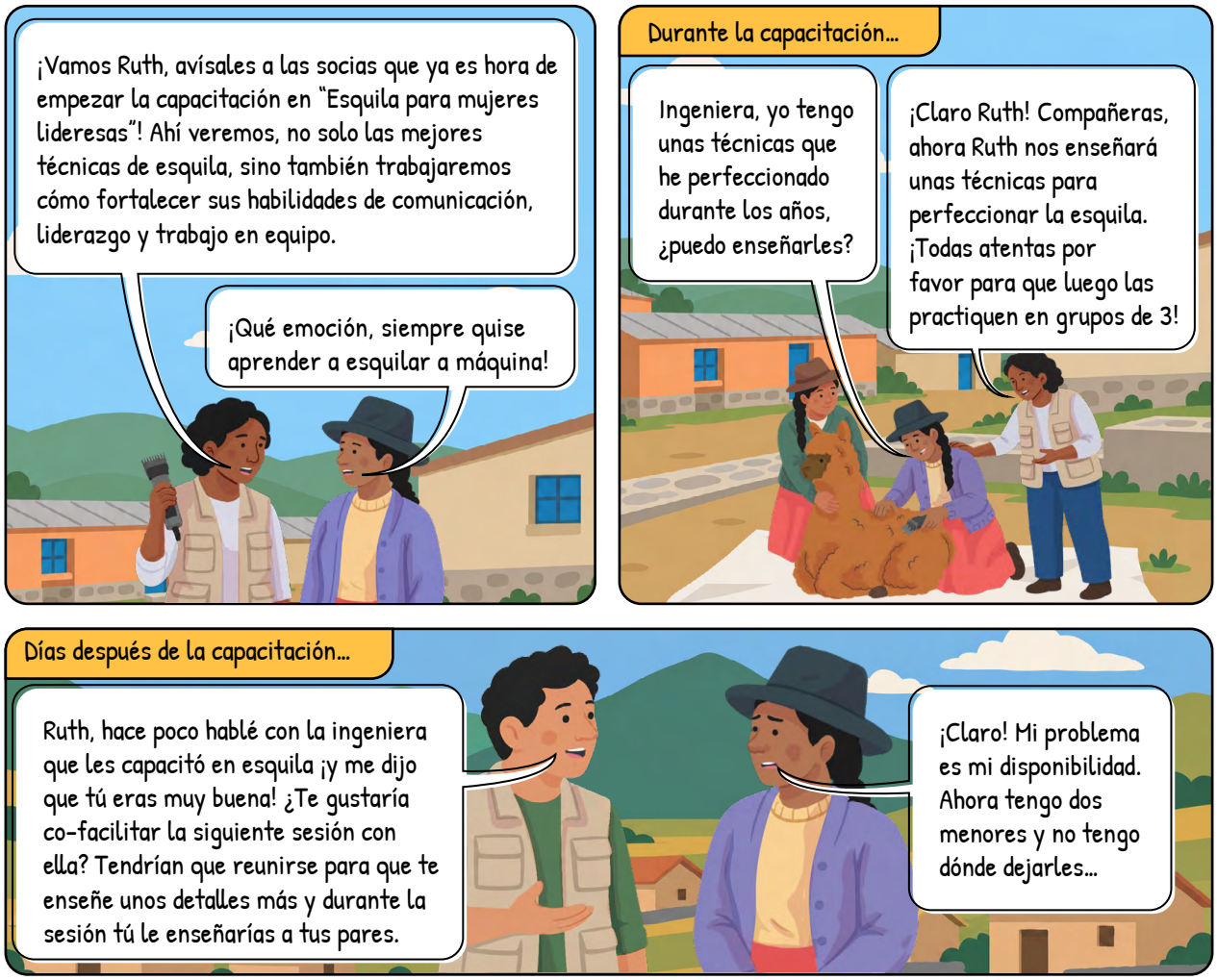
Estas son algunas acciones que sugerimos, que además están listadas en el formato de entrega para el reporte trimestral hacia Profonanpe como parte del sistema de monitoreo comunitario. Pero seguramente se les ocurrirán otras durante el diseño, planificación o implementación de la IL, y en ese caso ¡también querremos conocerlas!

EJERCICIO 6

En este capítulo se han descrito acciones que pueden implementarse para promover Iniciativas Locales responsivas al género. Este ejercicio permite que puedas reflexionar y proponer acciones desde tu rol como facilitador/a, desde lo ya leído, de tu experiencia y, sobre todo, desde lo que observas en las comunidades altoandinas con las que trabajas.

Indicación
Lee la siguiente situación y responde las preguntas que encontrarás al final.

La organización productora a la que pertenece Ruth participa y gana el Fondo Concursable Puna. Durante el proceso de diagnóstico, se identifican diversas desigualdades que ocurren en su comunidad, y algunas mujeres y hombres proponen diversas acciones para reducir estas brechas. Es así que, durante la implementación, estas se ponen en marcha...



Preguntas

1. ¿Qué acción o acciones responsivas identificas en el caso?



2. ¿Qué desigualdad/es estarás atendiendo con esta acción o acciones?

Para verificar tus respuestas, puedes buscar el solucionario al final del documento. Puedes adaptar este ejercicio para reflexionar con las organizaciones o comunidades.

CAPÍTULO 4

¿Qué debo considerar al planificar y facilitar acciones responsivas al género?

Objetivo:
Brindar recomendaciones para planificar y facilitar acciones responsivas al género en la Iniciativa local

Las brechas entre hombres y mujeres existen en todo el mundo, pero se presentan de formas distintas en cada lugar. Podremos planificar acciones responsivas pertinentes a la realidad de la comunidad si comprendemos de qué manera se manifiestan las desigualdades de género en ella. Asimismo, facilitarlas requiere poner atención en ciertos aspectos que describiremos a continuación.

Como ya vimos en el capítulo 2, las acciones responsivas al género en las Iniciativas Locales de Puna Resiliente se planifican y desarrollan en dos etapas que implican ciertos procesos con la comunidad u organización productora:

1 Etapa de diagnóstico y planificación

1. Identificar las desigualdades de género en el territorio y el porqué de estas a través de la herramienta “Tabla de desigualdades”.
2. Definir acciones concretas, factibles en el plan de implementación y asignarles un monto para ejecutarlas durante el desarrollo de la IL.
3. Identificar las salvaguardas que permitan prevenir y responder a posibles riesgos e impactos de género negativos a raíz de implementar la IL.

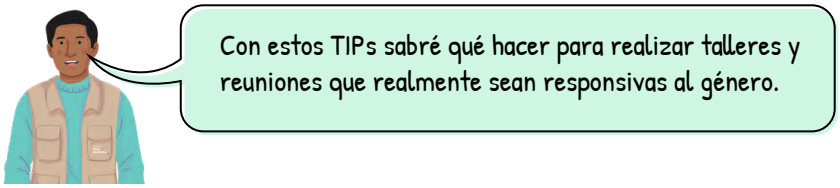
2 Etapa de implementación

4. Implementar las acciones responsivas planificadas y presupuestadas.
5. Monitorear estas acciones con la comunidad u organización productora y especialmente con el Comité Local, para saber si les está sirviendo o existen otras acciones adicionales necesarias. Este puede darse través del monitoreo comunitario y/o de la sistematización de experiencias y aprendizajes.
6. Reportar estas acciones, acompañarlas, hacerles seguimiento y levantar evidencias de los cambios en beneficio de ellas, ellos y de la comunidad.

Recuerda:

- Las acciones serán determinadas con las comunidades u organizaciones productoras; no son impuestas.
- Las acciones dependerán de las particularidades de cada territorio.
- Su rol como facilitadores/as es acompañar / promover cambios en función a género según lo recogido en el proceso de diagnóstico de la IL.

Recomendaciones o TIPs para planificar y facilitar acciones responsivas al género



TIP 01

Asegúrate de conocer qué factores generan o acentúan la desigualdad en el territorio.

Como lo promovemos a través del llenado de la Tabla de Desigualdades durante la etapa de diagnóstico y Planificación. Por ejemplo, existen desigualdades estructurales como las dinámicas sociales, cultura, estereotipos y roles de género; y a la vez desigualdades circunstanciales como la migración, oportunidades laborales o educativas en el territorio, entre otros. Conocer el origen de la desigualdad permitirá definir una acción o la otra, ya que existen muchos factores que se superponen y acentúan la vulnerabilidad en las mujeres y otros grupos sociales. Por ello, tenerlas en cuenta estos ayudan a que la acción o acciones propuestas tengan mejores resultados. Es así que, es diferente comprender cómo se acentúa la sobrecarga en las tareas del cuidado en mujeres no solo como parte de la cultura social, sino también a raíz de una mayor migración de hombres a la ciudad.

TIP 02

Indaga, recuerda o actualiza tu conocimiento sobre las necesidades de las mujeres y hombres de diversas edades de manera diferenciada.

Evita asumir y generalizar las actividades para cumplir con tu planificación. Recuerda que ellas y ellos tienen diferentes formas de pensar, prioridades e intereses en base a cómo fueron criados y socializados. Las vivencias y experiencias de vida influyen en gran medida cómo miramos el género.

TIP 03

Adecúa tus materiales y contenidos a estas necesidades, prioridades e intereses diferenciados de mujeres y hombres de diversas edades.

Es factible que los hombres de la IL tengan mayor experiencia y conocimientos en temas técnicos que las mujeres, al haber tenido mayores oportunidades de capacitación. Por eso, identifica qué capacitaciones deberás promover de manera mixta o separada entre hombres y mujeres, para asegurarte de generar espacios en los que las mujeres se sientan seguras y confiadas para preguntar, opinar y equivocarse sin temor a burlas o limitaciones por parte de los hombres. Además, las personas jóvenes y las adultas o adultas mayores tienen intereses y capacidades diferentes vinculadas a la tecnología, estudios, ritmos y formas de aprendizaje, tradiciones, etc.; por lo que deberás adecuar los contenidos de acuerdo con los rangos de edad para asegurar su participación activa.

TIP 04

Revisa que los materiales y contenidos no reproduzcan estereotipos de género.

Implica que, en afiches, dibujos, presentaciones, volantes, etc., tengamos mujeres asumiendo también roles de liderazgo o en actividades asignadas generalmente a hombres. Por ejemplo, imágenes de mujeres productoras, mecánicas o lideresas. Asimismo, tener imágenes de hombres en tareas asignadas tradicionalmente a mujeres. Normalizar comentarios, bromas o imágenes que validan ciertos estereotipos, conlleva a clasificar a las personas según determinadas características y roles de acuerdo con su género. Entonces, si mantenemos el discurso respecto a que los hombres o las mujeres son así por naturaleza, les quitamos la oportunidad de desarrollar sus capacidades y potencial para aprender a ser distintos consigo mismos, sus familias y su comunidad

Respecto a cómo presentar imágenes y diversos contenidos audiovisuales, el proyecto cuenta con un **Checklist o lista de cotejo de comunicaciones**, al cual puedes acceder **aquí.**

TIP 05

Prioriza hablar en su idioma.

Aun cuando sepas que las y los socios entienden español, en la mayoría de los casos las comunidades altoandinas comprenden mejor y tienen mayor confianza de expresarse en su idioma, sobre todo las personas adultas mayores. Por ello, si sabes quechua, úsalo; si entiendes más de lo que hablas, cuéntales, y avísales que ellas y ellos pueden hablar en quechua si desean, ya que les entenderás. Si debes contratar a alguna persona que facilite procesos, contrata a quechua-hablantes. Esto contribuirá a cerrar una brecha más grande de la que te imaginas.

TIP 06

Asegura una cuota de género en todas las actividades que implementes.

Si bien ya hemos resaltado que un proyecto responsivo al género no es solo asegurar presencia de mujeres u hombres, es importante considerar siempre una cuota, ya que resultará el primer peldaño para promover luego su participación activa e involucramiento. Desde el proyecto se promueve asegurar, en espacios, temáticas y eventos usualmente masculinizados, entre un 30 y 40% de cuota de mujeres, sean como asistentes, facilitadoras, especialistas, expertas, entre otras.

TIP 07

Las acciones responsivas no se aplican SOLO a mujeres.

Muchas veces seguimos pensando que aplicar el enfoque de género es solo trabajar con mujeres. Pero, como hemos visto, el enfoque de género busca asegurar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en base a las brechas existentes, las cuales lastimosamente afectan mucho más a las mujeres. Pero, para poder trabajarlas, debemos incluir sí o sí a los hombres, ya que ellos también replican, validan y responden a estereotipos y roles de género que perpetúan las desigualdades. Además, hemos visto que contar con la asistencia de mujeres no necesariamente aseguramos su participación activa, ya que aún pueden tener desafíos personales para comunicar, o pueden verse limitadas de diversas maneras por los hombres.



Participación activa: significa asegurar no solo que asistan, sino intervenir, aprender, que se desarrollen, decidan, propongan, accedan a beneficios igualitarios, etc.

TIP 08

Adapta algunos términos al territorio.

Los enfoques de género e interculturalidad van de la mano, sobre todo al trabajar con comunidades altoandinas, al buscar favorecer a todas las personas y que se beneficien con las contribuciones de todos y todas. No obstante, entendemos que el término "interculturalidad" a veces es incomprendido y el término "género" produce resistencias, distrayéndonos del propósito principal. Por ello, te proponemos las siguientes alternativas para hablar del enfoque de género e interculturalidad sin necesidad de mencionar dichos términos:

Hombres y mujeres existen en relación con el otro y, si bien cada uno tiene roles y tareas determinadas, estas se dan en igualdad de condiciones y reconocimiento, ya que todo lo que hacen ellas y ellos contribuye en igual valor al desarrollo familiar y social. Es así que las tareas que requieren más fuerza física no son más valoradas a las que requieren más fuerza mental, o los roles que se ejercen al interior del hogar no son menos valoradas que aquellas que se ejercen socialmente. Desde ese lugar, hombres y mujeres deben estar en la capacidad de ejecutar todas las tareas, sean "femeninas o masculinas" y no se valora menos el trabajo ni de ellas ni de ellos. La meta es que ambos coexistan sin relaciones de poder de uno sobre el otro, sino de equilibrio y armonía.

Complementariedad o Yanantin[27]



27 Martínez, Susana (2018) Entre el Buen Vivir y el feminismo: avances, desafíos y encrucijadas. Revista Estudos Feministas, vol. 26, núm. 3, e54775

Familia como Empresa



La familia es como una empresa y, para que trabaje adecuadamente y logre los máximos resultados, esta debe asegurar que todos sus miembros se capaciten por igual, tengan oportunidades de crecimiento, lideren y tomen decisiones.

Cuando solo algunos miembros lo consiguen (por ejemplo, los hombres del hogar), la empresa pierde una gran oportunidad de contar con el resto de sus miembros capacitadas y listas, lo que no les permite contribuir de igual manera o mantener la empresa, pudiendo perder dinero, mayor alcance y sostenibilidad.

Allin Kausay o El buen vivir



Se refiere a la visión de los pueblos andinos y amazónicos en relación con el arte de vivir en paz y armonía con la Madre Tierra, con las y los demás y consigo mismos. Según esta perspectiva, todo tiene vida y existe una interdependencia entre todos los seres vivos, como la fauna o la flora. Es así que, para lograr "vivir bien", la organización comunal y local debe verse fortalecida, a fin de que todas las personas trabajen hacia una misma dirección.

TIP 09

Dentro de las capacitaciones técnicas que brindes, aborda la problemática de género que existe

Ello quiere decir, abrir espacios para expresar, reflexionar y proponer alternativas relacionadas a:

- los roles y estereotipos de género,
- la violencia de género,
- la sobrecarga de las tareas del hogar y del cuidado
- entre otros temas "sociales"

Como sabes, parte de las acciones responsivas que sugerimos implica unir los temas "sociales" a los "técnicos" en los espacios de fortalecimiento de capacidades que ejecutes. Esto porque, para sensibilizar, debemos generar espacios de reflexión donde las desigualdades puedan reconocerse y discutirse para posteriormente hacerse algo al respecto.

Para ello, se sugiere la siguiente estructura de contenidos:

1 Mujeres y hombres de diversas edades separados. Ello permitirá lograr la apertura e involucramiento de ellas y ellos en espacios diferenciados. Aquí puedes utilizar metodologías y estrategias para generar confianza y seguridad para compartir. Si son dos personas facilitadoras, pueden hacerlo de manera simultánea. Si no, háganlo por turnos.



2 Mujeres y hombres juntos, con la finalidad de contribuir a generar espacios comunes de reflexión y ayuda mutua.



Los temas por tratar podrían distribuirse de la siguiente manera:

Con hombres

1. Masculinidades y distribución del poder[28].
2. Habilidades socioemocionales: expresión emocional, comunicación asertiva y autorregulación emocional.

Con mujeres

1. Derechos y rutas de atención en casos de violencia.
2. Habilidades socioemocionales: autoestima, liderazgo y toma de decisiones.

Con hombres y mujeres en conjunto

1. Roles, estereotipos de género y trabajo colaborativo.
2. Responsabilidad compartida de las tareas del cuidado.
3. Violencia de género.

Cabe resaltar que estas temáticas deben incluirse en todas las acciones de fortalecimiento de capacidades, no solo para promover una mayor asistencia y participación activa de mujeres, sino también para prevenir casos de VBG en los territorios.

Para esta propuesta, desde el proyecto Puna Resiliente ofrecemos diversos espacios a los equipos de las OSC para promover el fortalecimiento de conocimientos en género, así como para absolver dudas durante la planificación e implementación.

Desde el proyecto Puna Resiliente, se desarrollan diferentes materiales audiovisuales con estos contenidos, a fin de contribuir a la sensibilización de las mujeres y hombres de la IL. ¡Esperamos que nos ayudes usándolos y/o repartiéndolos! Y si identificas una nueva necesidad o forma de explicar este tema, ¡escríbenos!

TIP 10

Asegura personas consultoras mujeres y hombres, con conocimientos en género, interculturalidad y metodologías inclusivas.

Es muy importante proponer capacitaciones y otros espacios de fortalecimiento de capacidades sociales con enfoque de género, tanto con grupos mixtos como diferenciados. No obstante, si la persona contratada no está sensibilizada en temas de género o interculturalidad, ni tiene experiencia con metodologías participativas e inclusivas, difícilmente sabrá cómo involucrar y asegurar la participación activa de las y los participantes, sobre todo cuando se tratan de estos temas más “abstractos”. Asimismo, se sugiere asegurar no solo consultores hombres sino también mujeres, a fin de servir como referentes profesionales de otras mujeres. Lo mismo con hombres al trabajar masculinidades.

28 **Trabajar en masculinidades implica:** repensar “qué significa ser hombre” de acuerdo con los roles y estereotipos de género con los que hemos crecido y socializado, de forma que su cuestionamiento permita desarrollar otras formas de ser hombre que no implique reaccionar con violencia, compartirse los cuidados y las tareas del hogar, permitirse llorar y expresar emociones, entre otros comportamientos.

TIP 11

Implementar un espacio de cuidado infantil no es solo contar con juguetes.

Como te habrás dado cuenta, una gran mayoría de mujeres están a cargo del cuidado de niñas y niños menores, teniendo dificultades para asistir a las diversas actividades sociales al no tener dónde dejarles (¡o tampoco querer dejarles!). Es así que una gran alternativa es generar un espacio de cuidado infantil con juguetes básicos con los que niñas y niños puedan distraerse mientras las personas a su cargo se concentran en la actividad convocada. ¡Esto es lo que pretendemos con el espacio de cuidado infantil "Wawita Pacha" que implementamos desde Puna Resiliente! Además de contar con juguetes no estereotipados, y que idealmente no contaminen el medio ambiente, es vital tener en cuenta otras consideraciones, como implementarlo en el mismo espacio del evento para evitar riesgos; no forzar a las y los niños a quedarse si no desean alejarse de mamá o papá; o contar con personas cuidadoras que puedan mantener protegido el espacio. Para mayor detalle sobre cómo implementarlo, contamos con un documento de Orientaciones para el espacio de cuidado infanti, y para conocer cómo garantizar la seguridad del espacio, contamos con lineamientos de salvaguarda.

TIP 12

Propón personas cuidadoras comunitarias como contrapartida de la IL.

Una forma para asegurar el espacio de cuidado infantil "Wawita Pacha" es disponer de una persona cuidadora, la cual pueden ser familiares conocidos por las y los socios, previamente identificados y elegidos, y que registren su tiempo como contrapartida valorizada por parte de la IL. Recuerda no designar a un o una socia de la IL, ya que estaríamos yendo en contra del propósito inicial de la acción responsiva. Además, se sugiere brindar previamente orientaciones a dicha o dichas personas seleccionadas, de acuerdo con los lineamientos del espacio.

TIP 13

Utilicen materiales visuales para graficar las situaciones que requieran reflexionar

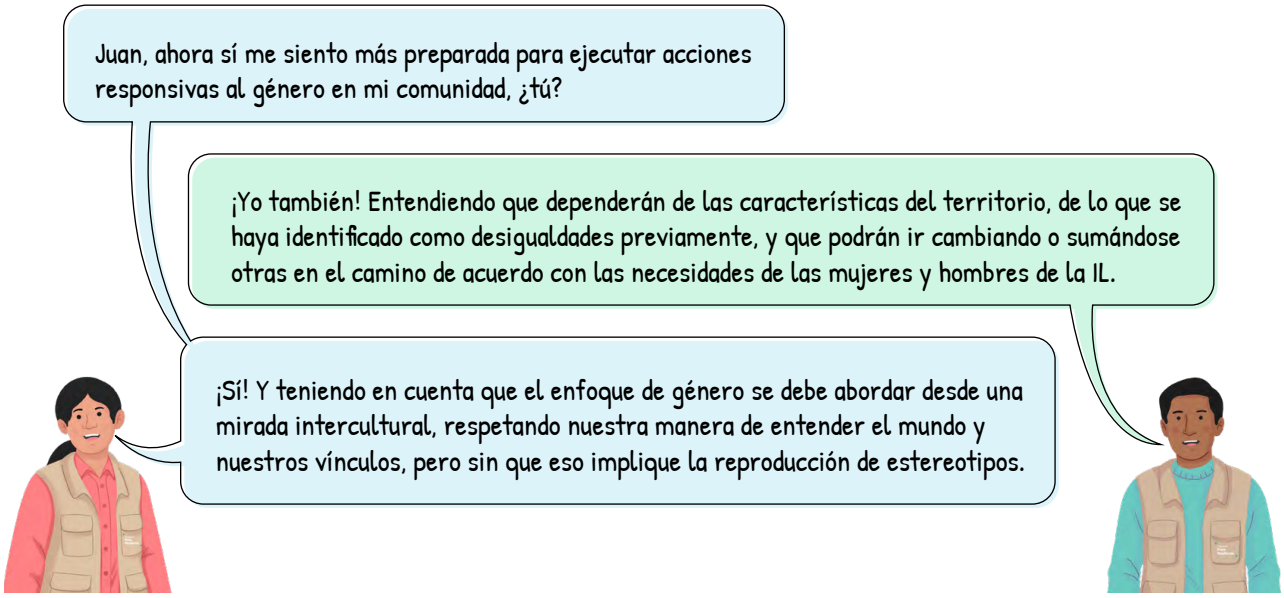
Puedes ser fotografías, dibujos, gráficos. En Puna Resiliente contamos con una Lona de género, la cual es un recurso que creamos para explicar cuál es la situación en cuestión de género respecto a las mujeres y hombres de diversas edades de la zona altoandina.

Las imágenes del lado izquierdo representan diversas situaciones actuales en relación con la toma de decisiones; uso y control de los recursos naturales y medidas AbE; asistencia y participación en espacios de fortalecimiento de capacidades; y participación y liderazgo en sus cadenas de valor.



Luego también se presentan las mismas situaciones deseadas, a las cuales llegaremos si aplicamos diversas acciones "responsivas" que contribuyan a reducir las brechas de género que justamente generan las situaciones actuales.

¡Aquí pueden descargar la Lona con enfoque responsivo al género!
¡Aquí les presentamos un Video Animado Lona de Género, el cual explica de manera animada el mensaje del material, ¡y tanto en español como en quechua!



Y aquí se cierra esta guía, con la esperanza de contribuir a IL responsivas al género con tu apoyo. Por favor, si tienes alguna pregunta, ¡no dudes en contactarte con el equipo de Puna Resiliente! pueden solicitar reuniones con las/os especialistas en género para atender dudas, inquietudes o consultas.

EJERCICIO 7

Este capítulo ha planteado recomendaciones para planificar y facilitar acciones responsivas al género en la Iniciativa Local. Para ayudar a identificar aquellos aportes más relevantes para tu rol de facilitador/a te proponemos este último ejercicio.

Indicación
¿Qué recomendación o TIP te parece nuevo o interesante para el trabajo que realizarás en las comunidades campesinas? ¿Por qué?

GLOSARIO

Brechas de género
son formas de representar la desigualdad entre hombres y mujeres a través de mediciones. Se refiere a la desproporcionada diferencia entre géneros en actitudes y prácticas.

Complementariedad
En la cultura andina, la construcción de roles y funciones de ambos sexos sigue un diferente sentido. Un hombre y una mujer son opuestos complementarios. Este binomio, a diferencia de la relación jerárquica hombre-mujer de la cultura occidental, no fomenta la superioridad ni la inferioridad entre ambos.

Corresponsabilidad
Repartir las tareas domésticas y de cuidado entre las y los adultos presentes, dando especial atención a que exista un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en ellas.

Desigualdad de género
Es la condición en la que el acceso a los derechos, los recursos y las oportunidades se distribuye de manera desigual entre los géneros, incluidos hombres, mujeres, niños, niñas y personas de otras identidades de género.

Diálogo de saberes
Hace referencia al diálogo e intercambio entre los saberes locales (campesino/indígena) y el conocimiento científico, así como, la que se da entre las diversas disciplinas. El proceso enfatiza el respeto hacia las distintas maneras de producir y expresar conocimiento.

Discriminación de género
Hace referencia al trato diferenciado o injusto por el solo hecho de ser hombre o mujer.

Equidad de Género
Propone un tratamiento diferenciado de mujeres y hombres de acuerdo con las desigualdades existentes, con el objetivo de alcanzar una igualdad real de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos, etc. Por tanto, la equidad es el medio para lograr la igualdad.

Enfoque de género
Forma de ver la realidad identificando los roles y tareas que realizan las mujeres y los hombres de una sociedad, en base a las desigualdades y relaciones de poder que se producen entre ellas y ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen estas desigualdades para luego formular medidas que contribuyan a superar estas brechas y asegurar así una igualdad de oportunidades entre todas y todos.

Enfoque intercultural
Herramienta de análisis de las relaciones entre los grupos culturales que habitan un mismo espacio, visibilizando las relaciones de poder y de reconocimiento entre las culturas a lo largo de la historia de la humanidad.

Enfoque intergeneracional
Fomenta las relaciones entre personas de diferentes edades y generaciones, en distintos contextos sociales, económicos, políticos y culturales, tomando en cuenta los ciclos de vida, roles, acciones y vínculos que las personas establecen con sus entornos, la sociedad y sus instituciones.

Enfoque Interseccional
Reconoce la presencia simultánea de varias características en una persona —como género, etnia, discapacidad, entre otras— que, al combinarse, pueden generar mayores niveles de desigualdad o discriminación. Este enfoque permite comprender mejor estas situaciones y orientar acciones de política pública más efectivas para su atención.

Enfoque sensible al Género
Significa promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres o abordar determinados temas con la población a fin de sensibilizarla sobre la necesidad de vivir en igualdad. No necesariamente desarrollan acciones específicas para contribuir a cambiar esta realidad.

Enfoque responsivo al Género
Quiere decir que durante el desarrollo del proyecto se deben identificar brechas (desigualdades) y establecer acciones que ayuden a disminuirlas. Es decir, no solo debemos identificar las desigualdades entre hombres y mujeres, sino reflexionar sobre ellas para comprenderlas y contribuir a reducirlas a través de la implementación de actividades concretas.

Enfoque transformativo al Género
Requiere abordar problemas sociales instalados en las normas, en las instituciones y en las personas para cambiar la realidad. En estos casos, los proyectos tienen resultados específicos vinculados a lograr cambios en las dinámicas de poder entre hombres y mujeres.

Empoderamiento de las mujeres
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 toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Estereotipos de género
Son ideas o creencias sociales sobre cómo los hombres y mujeres deben ser, hacer o sentir desde la niñez.

Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS)
término usado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para referirse a aquellos comportamientos de connotación sexual no consentidos ejercidos por parte de personal humanitario (personas funcionarias, consultoras, contratistas, voluntarias, contrapartes, etc.) dirigidos a personas de las comunidades donde la ONU y sus organizaciones aliadas tienen incidencia.

Género
A diferencia del término “sexo”, es un concepto que hace referencia a las formas en que las personas somos socializadas para comportarnos y pensar en función a si hemos nacido biológicamente mujeres u hombres. De esta manera, nos lleva a clasificarnos según características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones, dentro de la sociedad.

Igualdad de Género
Derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas. Si bien mujeres y hombres somos diferentes, ante la ley, todos somos iguales, y por ello los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que hemos nacido.

Mandatos de género
Roles y estereotipos basados en creencias, que son impartidas e interiorizadas desde que nacemos, y reforzadas y premiadas (o señaladas / juzgadas) en los diferentes entornos en los que nos desenvolvemos. Es así, que se espera, por ejemplo, que las mujeres sean serviciales, emotivas y cuidadosas, mientras que los hombres se comporten más bien fuertes, aventureros e independientes.

Masculinidades
Lo masculino siempre se ha asociado con la violencia, el dominio y la fuerza; se tiene la idea de que los hombres son los que proveen a la mujer y desde niños les enseñan que deben actuar de acuerdo con estereotipos. La masculinidad tradicional funciona como un mandato cultural que deriva de una construcción histórica, ordenando a los hombres a tener atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos de su género en una sociedad determinada. Las nuevas masculinidades están dispuestas a retar el modelo tradicional y comprometerse con la igualdad de género y aceptar una corresponsabilidad real en las tareas domésticas y otras actividades asignadas comúnmente a las mujeres.

Monitoreo comunitario
Recaba información cuantitativa y cualitativa que informa a tomadores de decisión a nivel local de manera prioritaria. La dirección de este aprendizaje se da "de abajo hacia arriba", es decir que el monitoreo comunitario está diseñado para facilitar el aprendizaje local. Los actores regionales y nacionales aprovechan la evidencia y lecciones generadas por el mecanismo de monitoreo y observación local para la formulación de políticas.

Participación activa
Implica asegurar no solo que asistan, sino que aprendan, se desarrollen, decidan, propongan, accedan a beneficios igualitarios, etc. Además, considerar el riesgo de violencia intrafamiliar o contra las mujeres a raíz de una mayor participación o involucramiento con la IL.

Roles de género
Ideas y normas sociales que determinan cómo "deben" comportarse, qué responsabilidades asumir y qué oportunidades deben tener las personas según sean mujeres u hombres.

Salvaguardas de género
Conjunto de estándares, procesos y procedimientos que permiten gestionar y mitigar potenciales riesgos o impactos no deseados sobre las personas y el medio ambiente generados por las intervenciones de un proyecto. En este caso, riesgos vinculados a las dinámicas entre mujeres y hombres.

Sesgo de género
Es la tendencia, consciente o inconsciente, a favorecer o perjudicar a personas en función de su género, estableciendo una jerarquía en la que lo masculino ocupa una posición de privilegio. Da lugar a tratos desiguales en las decisiones y oportunidades ofrecidas en diferentes ámbitos de la vida.

Trabajo de cuidados
Comprende todos los servicios no remunerados prestados por personas dentro de un hogar o comunidad en beneficio de sus integrantes, incluido el cuidado de personas y el trabajo doméstico.

Violencia intrafamiliar
Entendida como toda acción u omisión cometida por algún miembro de la familia en relación de poder, sin importar el espacio físico donde ocurra, que perjudique el bienestar, la integridad física, psicológica o la libertad y el derecho al pleno desarrollo de otro miembro de la familia.

Violencia basada en género (VbG)
Cualquier acción o conducta, tanto en el ámbito público como en el privado, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona por su género o identidad sexual.

Violencia contra las mujeres (VcM)
Cualquier acción o conducta, basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

***

Para más información teórica sobre el enfoque y otros términos vinculados, pueden remitirse a los siguientes documentos:

» Guía de género del proyecto Puna Resiliente[29]
» Conceptos y enfoques del proyecto Puna Resiliente[30]
» Glosario de conceptos del proyecto Puna Resiliente[31]

29 https://punaresiliente.pe/recurso/guia-de-genero-enfoque-de-genero-en-el-proyecto-puna-resiliente/
30 https://punaresiliente.pe/recurso/conceptos-y-enfoques-de-las-iniciativas-locales-de-puna-resiliente/
31 https://punaresiliente.pe/recurso/cartilla-glosario-de-conceptos-del-proyecto-puna-resiliente/

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Espacial Mexicana (2023). *Construcción social del género.* https://aem.gob.mx/unidad_igualdad_genero_AEM/construccionsocial.html

Anker, R. (2008). Trabajo y género: Segregación ocupacional por sexo en el mundo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Ayuda en acción (2019). Género y Derechos Humanos de las Mujeres. *Guía Metodológica de facilitadoras y facilitadores para operadoras y operadores de justicia.* Honduras.

BID (2020). Brechas de género en el acceso al crédito en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

CEPAL (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Colectiva Justicia Mujer (2023). *Guía para la construcción de protocolos para la protección contra la explotación y abuso sexual en el contexto humanitario.* https://colectivajusticiamujer.org/product/guia-para-la-construccion-de-protocolos-para-la-proteccion-contra-la-explotacion-y-abuso-sexual-en-el-contexto-humanitario/

Connell, R. W. (2005). Masculinidades. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) / Plaza y Valdés.

Descosur (2023). *Proyecto "Mujeres del agua. Reconocimiento del papel de las mujeres altoandinas en la gestión sostenible de los recursos naturales". Informe línea de base proyecto.* "Diapositivas de PowerPoint"

Diputación Foral de Bizkaia. (2016). *Emprendimiento con perspectiva de género buenas prácticas. Recuperado de* https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO8/Temas/Informes%20y%20Publicaciones/Manual_buenas_practica_es.pdf?hash=028c6a12910205638316c852b6496d8e&idioma=CA

Elidrissi, Fátima (2020). *El humor sexista, la violencia machista y la respuesta feminista.* Revista virtual The Objective. https://theobjective.com/further/mundo-ethos/2020-11-25/humor-sexista-violencia-respuesta-feminista/

Horbaty, Elsbeth (2024). *Prevención del acoso, la explotación y los abusos sexuales (PSEAH).* Organización Unité. "Diapositivas de PowerPoint"

INEI (2025). *Resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024.* https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/99771-resultados-de-la-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-enut-2024

INEI (2024). *Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, Endes 2023.* https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5601739-peru-encuesta-demografica-y-de-salud-familiar-endes-2023

La República (03 de agosto 2024). Violencia contra la mujer se ha exacerbado: más de 67.000 casos a nivel nacional. *La República.* https://larepublica.pe/sociedad/2024/07/31/violencia-contra-la-mujer-se-ha-exacerbado-mas-de-67000-casos-a-nivel-nacional-1637048

Instituto Nacional De Las Mujeres – INMUJERES. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. Alcaldía Benito Juárez, CDMX.

Martínez, Susana (2018). Entre el Buen Vivir y el feminismo: avances, desafíos y encrucijadas. Revista Estudios Feministas, vol. 26, núm. 3, e54775

OECD (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners.

OIT & CEPAL (2021). Autonomía económica de las mujeres y toma de decisiones en el ámbito privado y público.

Paredes, Julieta (2014). Hilando fino desde el feminismo comunitario. Comunidad Mujeres Creando Comunidad. Segunda Edición. México.

Penagos, G., Miranda, S., Ramírez, A. y Martínez, J. (2021). Construcción de mandatos de género en niñas y niños de edad preescolar en Zinacantán, Chiapas. Sociedad e Infancias, 5(2), 99-110.

Pino, Ana M. (2010). Un aporte para entender la categoría “género” desde las diferencias culturales. La Casa del Corregidor. Grupo de Estudio: Interculturalidad, Puno.

PNUD & UN Women (2020). Los costos invisibles de la desigualdad: Autonomía psicológica y liderazgo de las mujeres en América Latina.

Rodríguez S., Adriana (2016). Teoría y práctica del Buen Vivir: orígenes, debates conceptuales y conflictos sociales. El caso de Ecuador (tesis doctoral). Universidad del País Vasco / Instituto Hegoa, Bilbao, España.

Save the Children (2014). Generando el cambio transformacional: Guía y Kit de Herramientas del Programa de Igualdad de Género.

Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes / Prometeo.

Trivelli, C., & Diez, A. (Eds.) (2018). Perú: el problema agrario en debate / SEPIA XVII. Seminario Permanente de Investigación Agraria.

SOLUCIONARIO

Respuestas a los ejercicios

Ejercicio 1 — **a-3** **e-6** **b-1** **f-2** **c-5** **d-4**

Ejercicio 2

Respuesta libre, aunque una mayoría de proyectos se ejecutan bajo un enfoque "neutro al género" bajo la premisa que las actividades son para todos por igual, o "sensible al género", basándose principalmente en sensibilizar respecto a temas de género en diversos espacios, por ejemplo, de fortalecimiento de capacidades.

Ejercicio 3

Cómo se vinculan mujeres y hombres, a qué espacios pueden y deben asistir ellos o ellas, de acuerdo con estereotipos y roles de género, de qué manera se bromea o se priorizan ciertos temas frente a hombres y mujeres, etc.

Ejercicio 4

Pregunta 1

Contar con un diagnóstico que identifique desigualdades entre mujeres y hombres.

Pregunta 2

Contar con un plan de implementación con acciones responsivas concretas, 3. cuotas de género para la asistencia y participación, 4. espacios de sensibilización en base a desigualdades sociales identificadas, 5. salvaguardas sociales con enfoque de género, 6. indicadores de género.

Ejercicio 5 — **a-2** **b-3** **c-4** **d-1**

Ejercicio 6

Pregunta 1

Formación de hombres y mujeres en roles o tareas no estereotipadas en las CVCR; capacitaciones (talleres, Asistencia Técnica, otros), cerca de los hogares de las mujeres; adecuar horarios para asegurar asistencia de mujeres y hombres; identificar y fortalecer a mujeres interesadas para replicar / liderar procesos en medidas AbE, CVCR, monitoreo, etc.; capacitaciones sobre habilidades sociales, liderazgo, etc.; implementación de espacio de cuidado de niños (juguetes, cuidadora) u otras similares.

Pregunta 2

a) Pocas oportunidades para asumir roles y cargos distintos a los esperados, b) poca valoración del conocimiento y de propuestas de las mujeres productoras, c) poca participación o poca autonomía en espacios de formación por la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado, d) tienen pocas oportunidades para desenvolverse o formarse técnicamente al asumir tareas domésticas y de cuidado.

Ejercicio 7

Respuesta libre