PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

GREEN CLIMATE FUND

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

En colaboración con Canadá

Guía de Género

Enfoque de Género en el proyecto Puna Resiliente

Serie de Implementación Puna Resiliente
Mayo, 2025

Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

PERÚ Ministerio del Ambiente

SERNANP PERÚ

Profonanpe Comprometidos por naturaleza

Instituto de Montaña

CONTENIDO

Introducción 3

Capítulo 1:

¿Por qué nos concierne interiorizar el enfoque de género? 4

Capítulo 2:

¿Qué requerimos para contribuir a reducir brechas de género en el proyecto? 10

Capítulo 3:

¿Cómo aplicamos el enfoque de género considerando las diferencias culturales? 13

Capítulo 4:

¿Qué estrategias y medidas responsivas al género podemos considerar para el proyecto? 18

Capítulo 5:

¿Cómo promovemos / acompañamos Iniciativas Locales (IL) responsivas al género? 24

Capítulo 6:

Situaciones de violencia en los territorios, ¿cómo lo prevenimos? ¿cómo procedemos? 32

Bibliografía 41

INTRODUCCIÓN

Sabemos que el enfoque de género es un enfoque "incomprendido", lo cual ha generado resistencias por parte de diferentes poblaciones, al creer que indispone a ciertos grupos frente a otros. ¡Pero esto no puede ser más lejos de la verdad! El enfoque de género existe para trabajar en beneficio tanto de hombres como de mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y en función de ello, busca equilibrar la balanza en los diferentes espacios privados y públicos. Es así como, incorporar el enfoque de género en nuestro trabajo ¡y hasta en nuestra vida diaria! permite evidenciar estas desigualdades y accionar en favor de reducir éstas en los espacios en los que nos encontremos.

La transversalización del enfoque de género es indispensable para la implementación del proyecto Puna Resiliente, ya que debemos asegurar que, a través de nuestra intervención tanto mujeres como hombres de diferentes edades, orígenes y otras características, se beneficien y se empoderen a nivel personal, social, político y económico. Para ello, contamos con una serie de lineamientos y políticas que nos impulsan a incorporar el género en la política pública para asegurar la reducción de brechas entre hombres y mujeres en el país. A nivel internacional, el Perú ha suscrito tratados como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para). A nivel nacional, tenemos el Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, un instrumento de planificación y gestión que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado. Por último, desde GIZ, contamos con la ***Estrategia de género 2025-2029*** alineada a la ***Política de Desarrollo Feminista*** de BMZ, la cual enmarca los proyectos impulsados con nuestr*s[1] comitentes.

Este módulo contempla cinco capítulos que buscan fomentar la reflexión, incorporación de conocimientos y reforzamiento de habilidades necesarias para asegurar que el personal del proyecto, - sea equipo interno de GIZ, personas consultoras o contrapartes -, tengan incorporados los "lentes de género" a la hora de planear, ejecutar o monitorear sus actividades.

No te preocupes si aún no entiendes muchos términos, conceptos y estrategias. ¡Aquí estamos para aprender! Lo más importante es tu disposición a mirarte y cuestionar algunas formas de pensar muy interiorizadas y normalizadas. Entonces, ¡vamos por ello!

1 Desde GIZ, oficialmente se utiliza el asterisco (*) como parte del uso de lenguaje inclusivo.

CAPÍTULO 1

¿Por qué nos corresponde entender el enfoque de género?

Como mencionamos, el enfoque de género es indispensable para el proyecto Puna Resiliente (¡y para la vida!).
La diferencia con otros enfoques es que este involucra el cuestionamiento de algunas creencias muy naturalizadas que tod*s tenemos, a fin de lograr interiorizarlo y, con ello, aplicarlo en nuestras acciones y formas de pensar.
Por ello, primero, nos ocuparemos de revisar algunos conceptos, para estar alinead*s y asegurarnos de "hablar un mismo idioma".

RECUERDA

Tenemos un Glosario del proyecto al que puedes acceder aquí y un documento sobre Enfoques del proyecto que también encuentras aquí, ¡en donde podrás reconocer definiciones y términos importantes vinculados a género!

1.1. ALGUNOS CONCEPTOS

Sistema sexo-género:

Para entender el concepto de género, es importante tener claridad sobre la diferencia entre sexo y género.

SEXO

Hace referencia a las caracteristicas biológicas y fisiológicas de las mujeres y hombres que nos diferencias como tal.

Ejemplo: los genitales o la capacidad de parir.

GÉNERO

Es un constructo social y cultural basado en estas características naturales para justificar otras diferencias mentales, emocionales y actitudinales.

Ejemplo: esperar que las mujeres sean maternales o los hombres sean fisicamente fuertes contribuyendo a desigualdades y brechas sociales.

Este sistema puede ser negativo y limitante, ya que fuerza a las personas a encajar en categorías rígidas de género basadas en su sexo asignado, llevando a la discriminación y negación de la diversidad de experiencias de género.

IMPORTANTE:

El sistema sexo- género muestra la interacción entre estos dos conceptos, con la finalidad de evidenciar que esta relación no es ni directa ni fija. Es decir, los roles, expectativas y normas basadas en el sexo asignado al nacer no siempre se ajustan a la diversidad de identidades y expresiones de género que existen[2].

¿Qué otras diferencias entre sexo y género se te vienen a la mente? ¿Por qué crees que es importante entender esta distinción?

Género:

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.

No obstante, al ser un constructo social, es posible su cuestionamiento y modificación a fin de promover y asegurar el desarrollo pleno de las personas independientemente de su sexo biológico, y más acorde con su autopercepción e identidad de género.

Uno de los aspectos más importantes de este concepto, es que:

el género es una categoría relacional, y por tanto no solo describe roles y estereotipos, si no que se basa en un esquema de relaciones de poder y dominación de unos sobre otros, posicionando automáticamente a las mujeres en un lugar de sometimiento respecto al sistema, y a los hombres por encima de este[3].

Este aspecto conlleva la normalización de inequidades en varios ámbitos de acción públicos y privados entre hombres y mujeres, generando brechas en el desarrollo pleno de tod*s.

¿Qué información que habías escuchado y relacionado con el concepto de Género estaba errada? ¿Cómo podemos llevar el concepto a la comprensión de nuestro día a día?

2 Agencia Espacial Mexicana (2023) Construcción social del género. Gobierno de México. En: https://aem.gob.mx/unidad_igualdad_genero_AEM/construccionsocial.html

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

Género no binario[4]:

Identidad de género que no se ajusta a las categorías tradicionales de masculino y femenino, por lo cual, las personas pueden identificarse con un género intermedio o una combinación de ambos (bigénero), alternar entre ellos (género fluido) o no identificarse con ninguno en particular (agénero).

Conocer estos términos y diferencias ayudan a entender qué tan socialmente construido es el concepto de género, cuán importante es respetar y, con ello, hacer valer los derechos de todas las personas indistintamente de su sexo biológico.

¿Habías escuchado del término "género no binario"? ¿sabías que la estrategia de género de GIZ también incluye lineamientos de género para su abordaje?

Mandatos de género[5]:

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.

A través de estos mandatos se establece un orden social: cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres; de esta idealización se derivan las normas sociales, reglas y valores en relación con el comportamiento que se espera sea el adecuado a desarrollar.

¿Qué otras cualidades vinculamos a los hombres y mujeres según su sexo? ¿Cómo estos mandatos de género nos afectan en nuestro desarrollo integral?

4 Editorial ETECÉ (2025) Enciclopedia Concepto. En: https://concepto.de/genero-no-binario/

5 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.

Igualdad y equidad:

A pesar de que a veces se confunden, ambos términos transmiten mensajes distintos.

La **igualdad** es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas[6].

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.

Mientras tanto, la **equidad** sí 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, como vemos en la gráfica, la equidad es el medio para lograr la igualdad.

Ahora bien, las **acciones afirmativas**, también conocidas como "acciones positivas" o "discriminación positiva", son estrategias (acciones, políticas) utilizadas para asegurar la equidad, al buscar compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos.

Algunos ejemplos de estas medidas son la implementación de acciones especiales para facilitar el acceso al crédito, a cargos de representación política y a becas especiales para mujeres y niñas[7]. Cabe resaltar que estas acciones no se plantean solo para mujeres, aunque son aún el grupo que vive mayores desventajas; también se podrían plantear para promover la inclusión de hombres en sectores "feminizados" como la crianza, la salud o la educación.

¿De qué otra manera explicarías la diferencia entre igualdad y equidad? ¿Qué ejemplos puedes pensar con relación a acciones afirmativas que se pudieran implementar en beneficio de grupos humanos en desventaja?

6 Instituto Nacional De Las Mujeres – INMUJERES. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. Alcaldía Benito Juárez, CDMX. En: https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/

7 Ídem

Brechas:

Se refiere a la desproporcionada diferencia entre géneros en actitudes y prácticas. A nivel nacional, existe el **Índice Regional de Brechas de Género (IRBG)[8],** elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE), el cual propone seis temas para identificar estas desigualdades:

- Mercado Laboral
- Educación
- Salud
- Poder y Toma de Decisiones
- Acceso Financiero
- Autonomía Individual. Este último pilar incorpora dos dimensiones de análisis: la salud reproductiva y la violencia contra las mujeres.

En el siguiente capítulo abordaremos con mayor detalle este tema.

Las brechas de género son formas de representar la desigualdad entre hombres y mujeres a través de mediciones.

¿Qué ejemplos se te vienen a la mente con relación a las brechas existentes en tu entorno?

Feminismos:

A lo largo del tiempo, las perspectivas del feminismo se han multiplicado y diversificado, lo que obliga a hablar de la existencia de "feminismos", en plural, y no restringir la variedad de enfoques en una sola categoría.

Movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres en toda su diversidad.

Por mencionar algunas variantes: feminismo liberal, feminismo radical, feminismo socialista, ecofeminismos, feminismo cultural y de la diferencia, feminismo de la igualdad, feminismo comunitario, feminismos afrodescendientes, entre otros[9].

¿Conocías sobre la existencia de otros feminismos? ¿Por qué crees que es importante saber que existen tantas variedades?

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

Interculturalidad:

Es una 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.

Por ello, es importante:

a. Identificar las causas en los sistemas políticos, sociales y económicos que explican las situaciones de exclusión o discriminación de determinados grupos culturales o ponen barreras en su participación para la toma de decisiones sobre sus vidas o en el acceso a los recursos.
b. Identificar las concepciones jerárquicas entre las culturas, asociadas a esas causas que justifican y permiten que se mantengan.

¿Reconoces las similitudes de análisis entre los enfoques de género e interculturalidad?

Ahora que ya tenemos claros algunos términos, analicemos cómo aplicarlos y lograr así, un proyecto responsivo al género.

CAPÍTULO 2

¿Qué requerimos para contribuir a reducir brechas de género en el proyecto?

En el Capítulo 1 hemos conocido una serie de conceptos básicos que nos ayudan a entender un poco más la complejidad del enfoque de género, y por qué es tan prioritario comprenderlo e incorporarlo.

Es por lo que en este capítulo aprenderemos qué implica usar "los lentes de género", un elemento bastante útil para lograr un proyecto "responsivo al género".

2.1. USANDO LOS LENTES DE GÉNERO

Un primer punto, y quizá el más importante, es tener los "lentes de género" puestos. Vivimos en una sociedad machista, y eso nos hace a tod*s machistas, seamos mujeres u hombres, con estudios o sin ellos.

Esto porque hemos sido criados en torno a ideas de cómo debemos pensar, actuar, sentir, vernos, vincularnos en función a nuestro sexo, que hemos interiorizado y normalizado de tal manera que, a menos que nos hayamos sentado a reflexionar – como lo estamos haciendo ahora -, seguiremos replicando esas formas con nuestras familias, colegas, pares y personas.

Un segundo punto, es que, una vez que contamos con nuestros lentes de género, difícilmente podremos deshacernos de ellos, y nos será más común identificar las injusticias a nuestro alrededor: ¿por qué le dicen a ese niño que no puede llorar? ¿por qué esa niña no puede trepar ese árbol? ¿por qué esa mujer no propone su idea en la asamblea? ¿por qué los hombres suelen emborracharse cada vez que se reúnen? Además, nos será más fácil también identificar 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 cuidar de mis hij*s y del hogar?

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

2.2. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO

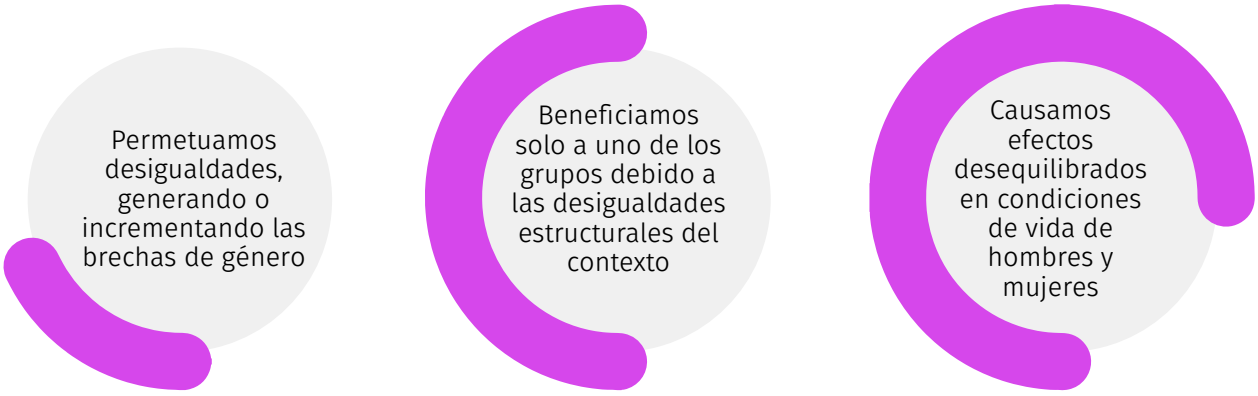
En el siguiente gráfico podemos evidenciar los niveles de incorporación del enfoque de género en los proyectos de desarrollo, desde un nivel negativo o neutro, hasta un nivel transformativo. Según la normativa de la GIZ y la política feminista de la BMZ, el proyecto Puna Resiliente se enmarca en un nivel responsivo o receptivo al género.

Niveles de Igualdad de Género[10]

			Enfoque del proyecto	
NEGATIVO	**NEUTRO**	**SENSIBLE**	**RESPONSIVO**	**TRANSFORMATIVO**
Causa daño, implica riesgo	Ignora y trabaja alrededor de las inequidades de género, en el proceso es posible que las perpetúe	Se toma en cuenta que hay brechas de género	Ante las brechas de género identificadas, se responde a través de la inclusión de ciertas medidas	Se toma en cuenta las brechas de género y se toma acción para generar un cambio conductual

En base a los conceptos anteriormente expuestos, entendemos que ninguna estrategia de desarrollo puede ser neutra con relación al género, ya que mujeres y hombres se encuentran siempre involucrad*s. ¡Esto aun cuando hablemos de un proyecto de construcción de infraestructura, de planificación urbana o cualquier otro tema!

Si NO utilizamos el enfoque de género:



Nuestra responsabilidad es no solo visibilizar dichas diferencias (nivel sensible al género), sino además contribuir a reducir algunas de estas en los territorios en los que intervenimos (nivel responsivo al género).

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

Es por ello por lo que, en el caso del proyecto Puna Resiliente, nuestras actividades e indicadores son **"responsivos al género"**, es decir, no sólo tienen en cuenta las diferencias, desigualdades, proporciones y aspectos de género, sino que van un paso más allá en la respuesta a las necesidades y/o requisitos específicos de género para contribuir a reducir las brechas identificadas en los territorios.

Por ejemplo, si recordamos algunas brechas de género en el sector agrario[11] evidenciamos que, aun cuando, de dos millones de personas agricultoras en Perú, casi la mitad son mujeres (45%) ...

... 67% de las mujeres se dedican a la agricultura familiar de subsistencia, 29% participa en la agricultura intermedia y solo 4 % en la agricultura consolidada.

... 24% de la superficie cultivable bajo riego y 18% de tierras de secano son manejados por mujeres, mientras que los hombres, el 76% y 72% respectivamente. (INEI, Indicadores de Género/ Censo Agrario 2012).

... 34% de las mujeres son propietarias de tierras, frente al 66% de los hombres. Además, una mayoría de campesinas son pequeñas propietarias (1.8 ha), frente a hombres (3.0ha).

... 6,4% de productoras agropecuarias gestionaron un crédito en 2021 mientras que los hombres 10,4 %. (INEI, 2022).

... 43% mujeres no tienen ingresos propios en el ámbito rural. En el urbano, mujeres perciben el equivalente al 73% del ingreso laboral masculino. (INEI 2017).

... 97% de informalidad viven las mujeres en el ámbito rural, y en la zona urbana es 70%.

... 49% de las mujeres agricultoras completaron educación primaria, en contraste con un 53% en los hombres.

Frente a brechas como estas, ¿qué podemos hacer dentro del proyecto?

Si bien las acciones a ejecutar deben estar vinculadas a las necesidades y expectativas de las poblaciones del territorio, y específicamente de las mujeres, existen varias acciones que se deben incorporar desde el inicio:

- mediante la focalización e inclusión de mujeres en las actividades del proyecto;
- la recopilación de datos desglosados por sexo con fines de seguimiento;
- el desarrollo de formaciones o estrategias que tengan en cuenta las necesidades, preferencias y limitaciones de género, entre otros.

Este tipo de acciones tiene como objetivo garantizar que todas las personas – desde sus diferencias y potencialidades - puedan participar y/o beneficiarse de ciertas medidas independientemente de su sexo.

En el capítulo 4 abordaremos diversas acciones que consideraremos dentro del Proyecto Puna Resiliente, especialmente para la planificación y ejecución de las Iniciativas Locales en conjunto con las organizaciones productoras.

11 Perú: Brechas de Género, 2021: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres (INEI, 2021); ENA (2022)

CAPÍTULO 3

¿Cómo aplicamos el enfoque de género considerando las diferencias culturales?

Cuando trabajamos en territorios rurales, es imposible aplicar un enfoque de género sin tener en consideración las diferencias culturales, ya que requerimos conocer y entender la cultura de las personas involucradas, para transmitir nuestros mensajes de una manera comprensible y adaptada a sus formas de ver la vida. Es así como el enfoque intercultural permite considerar las diversas maneras de interpretar el mundo, a través de su idiosincrasia, costumbres y prioridades.

A continuación, se comparten algunos términos y conceptos que harán más comprensible la necesidad de abordar juntos los enfoques de género e interculturalidad durante nuestra implementación, a fin de llegar a las personas de una manera respetuosa y horizontal.

3.1. ALGUNOS CONCEPTOS PARA ABORDAR GÉNERO DESDE LO INTERCULTURAL

Género y complementariedad:

Dentro de los estudios de género, existe un tipo de feminismo llamado feminismo comunitario, el cual busca pensar a los hombres y mujeres juntos en relación con la comunidad, en vez de a las mujeres frente a los hombres.

Esta perspectiva se basa en las formas de interrelación y trabajo comunitario que comunidades indígenas y andinas han mostrado históricamente, contemplados en conceptos como el aymara “chacha-warmi” (varón-mujer) o el quechua “yanantin” (relación, complementariedad, cooperación).

IMPORTANTE:

Ambos conceptos representan principios de complementariedad que rigen las relaciones entre hombres y mujeres en los que la mujer existe porque existe el varón y viceversa, **y la meta es que ambos coexistan sin relaciones de poder de uno sobre el otro, sino de equilibrio y armonía**[12].

Este binomio no fomenta la superioridad ni la inferioridad entre ambos, y sirve también para entender otros vínculos entre hombres, entre mujeres, entre el ser humano y naturaleza, con entidades, divinidades, etc[13].

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

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

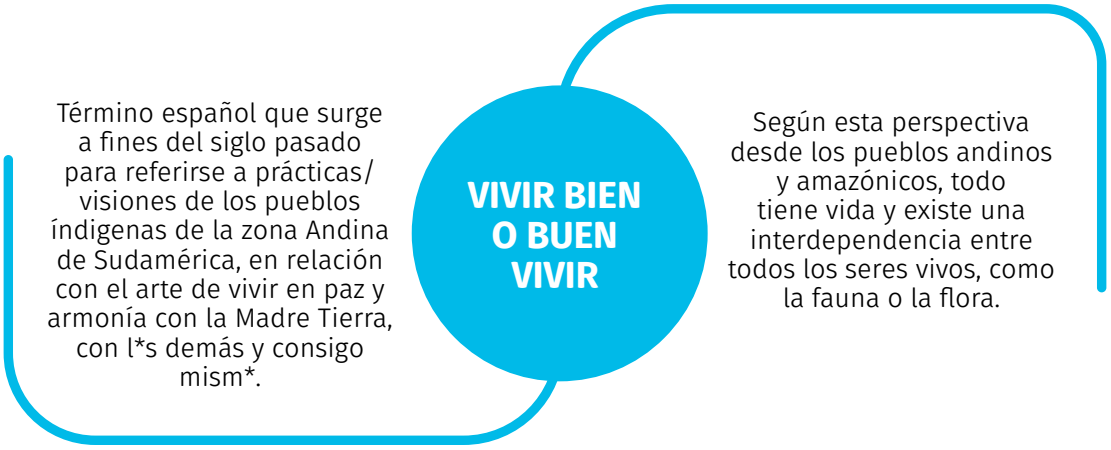
Es así, que en la siguiente gráfica se ilustra cómo se puede (mal)entender el vínculo hombre-mujer / chacha-warmi desde la jerarquía y la dominación, en la que se les excluye a las mujeres de espacios de decisión y valor; versus un vínculo horizontal y equilibrado en donde ambos son realmente igual de importantes para el desarrollo de las familias y de las comunidades o ayllu[14].

Género y el Buen Vivir:

Dentro de los estudios de género, existe otro tipo de feminismo llamado feminismo ecológico o ecofeminismo, que concentra sus acciones en visibilizar cómo el mismo sistema socioeconómico y político actual que se sostiene sobre las relaciones de poder de hombres sobre mujeres, también lo hace sobre la naturaleza y los recursos naturales, usándolo indiscriminadamente y con ello, devastándolo.

Es así como consideran que la lucha por la igualdad de género debe ir de la mano con la lucha por proteger la Madre Tierra, la Pachamama. Frente a esto, propone una solución basada en la **reconexión de las mujeres y los hombres con la naturaleza y entre sí, desde la complementariedad y corresponsabilidad,** a fin de revalorar el trabajo de las mujeres en el ámbito privado (cuidado del hogar, seguridad alimentaria, cuidado del medio ambiente) e incorporar a los hombres en dichos espacios y tareas, entendiéndolos como vitales para el desarrollo productivo de las familias y de las comunidades.

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



Vivir bien o vivir bonito implica:

- comer bien (y diverso) – seguridad alimentaria
- vivir en familia, que incluye las plantas, los animales, estrellas, tierra, desde el cariño y respeto a sus madres y padres, ancestr*s y deidades (Apus, Yakumama, Pachamama, etc.)
- trabajar comunitariamente en grupos de ayni para faenas o el intercambio de semillas (Watanakuy).

RECUERDA:

Para lograr vivir bien o vivir bonito, la organización comunal y local debe verse fortalecida, a fin de tod*s trabajar hacia una misma dirección.

3.2. ADAPTANDO ALGUNOS TÉRMINOS AL TERRITORIO

Dado que el término “género” a veces es incomprendido y genera resistencias, hemos abordado líneas arriba conceptos que podemos utilizar a fin de adaptar algunos términos en función al territorio, pero sin desestimar los contenidos.

Así, proponemos las siguientes alternativas para abordar temas de género sin necesidad de usar dicho término:

Alternativa a utilizar	Explicación
Metáfora de 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, pudiendo perder dinero, mayor alcance y sostenibilidad.
***Complementariedad* explicada a través de conceptos como "Allin kausay", "Yanantin" o "chacha-warmi"**	Reforzar la idea del complemento horizontal entre hombres y mujeres, en el que tod*s somos importantes y necesarios sin jerarquías ni dominaciones. La sabiduría de las mujeres complementa la sabiduría de los hombres, y amb*s deben entender y aplaudir el valor del otr* para crecer y sostenerse como familia y comunidad. Esto implica participar activamente de manera equitativa en las tareas del ámbito privado (casa, salud, educación, crianza), como en las públicas (asambleas, roles políticos, profesionales y laborales). Más detalle dentro de este capítulo.

3.3. SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO EN LOS TERRITORIOS

IMPORTANTE:

Además de las estrategias que consideramos para poder incluir el enfoque de género en nuestro accionar, se requiere sensibilizar a las poblaciones sobre temáticas vinculadas ya que, si se desea contribuir a reducir las brechas en los territorios, debemos generar espacios de reflexión desde las poblaciones para que puedan visibilizarlas y reconozcan la necesidad de hacer algo al respecto.

Por ejemplo, aquí les presentamos algunas brechas ligadas a los temas sobre los cuales les proponemos sensibilizarnos y sensibilizarles[15]:

- Aunque las mujeres han aumentado su participación laboral en un 15,6%, aún dedican menos tiempo que los hombres (26,3%), lo que indica dificultades para acceder al mercado.
- Las mujeres aún dedican más del doble de tiempo en día de semana (20%) que los hombres (6.6%) a las actividades del cuidado (hogar, crianza, educación).

15 INEI (2024) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo – ENUT. Principales resultados. Lima, Perú
INEI (2023) Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) Nota de Prensa. Lima, Perú
La República (2024) Violencia contra la mujer se ha exacerbado: más de 67.000 casos a nivel nacional. Noticias en periódico digital La República, sector Sociedad. En: link

Las mujeres aún destinan menos tiempo en día de semana (64,4%) que los hombres (67,1%) a su bienestar, lo que limita sus oportunidades de descanso y autocuidado. Fines de semana, la brecha incrementa en un 4%.

De enero a mayo del 2024 han recibido 67.603 casos de violencia familiar a través del Centro de Emergencia Mujer (CEM), de los cuales 85.1% fueron contra mujeres. En tanto, en esos meses, 80 mujeres fueron asesinadas y hubo 89 tentativas.

Los departamentos con mayor índice de violencia son Lima (17.916), Arequipa (6.641) y Cusco (4.530).

El 45,0% de mujeres que fueron víctimas de violencia física no buscaron ayuda. Entre los motivos manifestados, el 45,0% dijo que no era necesario, el 16,8% que sentían vergüenza y el 11,1% que no sabían a dónde ir o no conocen servicios de ayuda.

RECUERDA:

Para mayor detalle respecto a brechas, pueden encontrar otras estadísticas vinculadas al sector agrario en el Capítulo 2, que les servirá como referencia para organizar sus sesiones de sensibilización.

- Es política de gobierno cerrar estas brechas, por lo que tod*s somos responsables en esta tarea.
- Se propone hacer la sensibilización durante las capacitaciones o asistencias técnicas ofrecidas a las poblaciones, generando espacios grupales diferenciados para sensibilizarles.
- Se pueden realizar sesiones de abordaje en género unidas a las sesiones técnicas desarrolladas (en temas de AbE, cambio climático, manejo financiero, etc.) a fin de asegurar la asistencia y participación.

A continuación, se sugiere la siguiente estructura de trabajo con hombres y mujeres.

- Primero, por separado, para lograr la apertura e involucramiento en espacios de confianza y seguridad.
- Luego en conjunto, con la finalidad de contribuir a reducir los riesgos de violencia en los hogares y promover una mayor participación de las mujeres en diversos roles y tareas, con el apoyo de sus familiares y pares.

Con hombres	Con mujeres
1. masculinidades y distribución del poder 2. habilidades socioemocionales (expresión emocional, comunicación asertiva y auto-regulación emocional)	1. derechos y rutas de atención en casos de violencia 2. habilidades socioemocionales (autoestima, liderazgo y toma de decisiones)

En conjunto
1. roles, responsabilidades y estereotipos 2. corresponsabilidad en el hogar 3. violencia de género

A continuación, en el siguiente capítulo, se abordarán otras estrategias específicas que podemos ejecutar desde el enfoque de género con perspectiva intercultural, según las actividades que debemos impulsar como parte del proyecto Puna Resiliente.

CAPÍTULO 4

¿Qué estrategias y medidas responsivas al género podemos considerar para el proyecto?

Al planificar las actividades para el logro de resultados debemos tener presente en todo momento la situación diferencial de partida de mujeres y hombres (equidad), tratando de generar espacios de empoderamiento y visibilidad en aquellos ámbitos en los que se detecten desigualdades de género, generalmente beneficiando a las mujeres para su inserción en diversos espacios públicos (usualmente dominado por hombres) y a los hombres en los espacios privados (usualmente dominado por mujeres).

RECUERDA:

Las estrategias llamadas "acciones afirmativas" buscan beneficiar específicamente a un grupo poblacional en particular, dentro de un contexto en el que usualmente es excluido/desvalorizado.

- En el caso de querer asegurar la inserción de las mujeres a un programa educativo o reducir su riesgo de deserción, se puede, por ejemplo, ofrecer becas solo para mujeres, reducciones en el pago de matrícula o inscripción, facilitar movilidades, flexibilizar o adaptar horarios de capacitación, facilitar personas cuidadoras de menores o guarderías durante capacitaciones, entre otras medidas.

- Estas estrategias deberán tenerse en cuenta previo sondeo de posibles dificultades o brechas que este grupo poblacional pudiera tener y que conllevaría a obstaculizar el logro de nuestras actividades.

Por último, debemos hacer uso de métodos participativos acordes con los grupos poblacionales con los que trabajemos, cuidando que el lenguaje, las imágenes, documentos, contenidos y referencias no sean sexistas, y que promuevan la presencia de mujeres y hombres en roles no estereotipados.

Para más información al respecto, contamos con un **Checklist o lista de cotejo de comunicaciones,** al cual puedes acceder aquí.

4.1. ESTRATEGIAS DE GÉNERO SEGÚN ACTIVIDAD

A continuación, presentamos una serie de estrategias y medidas sugeridas para diversos tipos de actividades del proyecto, a fin de tener alternativas más aterrizadas y ejecutables. Cabe resaltar que, como estrategias permanentes, consideraremos siempre lo siguiente:

Implementación de un Espacio de cuidado infantil – Wawita Pacha:

Se utilizará en cada actividad (capacitación, reuniones, eventos, asistencias técnicas, etc.) que se ejecute en los territorios desde el proyecto, con la finalidad de asegurar la asistencia y participación activa de las personas que acudan al evento con menores, principalmente mujeres.

En el Wawita Pacha se compartirán diversos materiales lúdicos para el entretenimiento infantil, kit que podrá transportarse a cada evento en una maleta acondicionada.

Cabe resaltar que es de obligación de l*s especialistas de campo / promotor*s / monitor*s, llevar el kit a cada evento que realice. Para mayor detalle de cómo implementar la estrategia, acceder aquí.

> "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.

Sensibilización acerca de las tareas del cuidado (crianza, tareas domésticas):

Abordar la recarga en las mujeres que conlleva a su menor participación e involucramiento en otras actividades. Para ello, se contará también con material informativo para entregar y sensibilizar.

Sensibilización a los hombres:

Para asegurar su apoyo en el proceso de desarrollo profesional y laboral de sus esposas o hijas, y así minimizar el riesgo de situaciones de violencia contra las mujeres a raíz de nuestras convocatorias y actividades. Para ello, se contará también con material informativo para entregar y sensibilizar.

> "Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos y al empleo rural que los hombres, el rendimiento de su producción agrícola aumentaría entre 20 y 30%" (Banco Mundial, 2016).

Actividades	Estrategias de género sugeridas
Acompañamientos / asistencias técnicas	• Prever limitaciones de las mujeres respecto a su asistencia o participación y ofrecer alternativas de solución (movilidades, cuidados, fortalecimiento de capacidades u otros contenidos técnicos, analfabetismo tecnológico, etc.) • Indagar de manera periódica por posibles necesidades según brechas de género (sociales, económicas, formativas, etc.) y comunicar al equipo para identificar soluciones conjuntas y contribuir así a su reducción. • Considerar metodologías alternativas para lograr la participación activa de las mujeres u hombres según temáticas a abordar por parte del proyecto, como temas de género, habilidades socioemocionales, entre otras. Por ejemplo, formar grupos solo de hombres o mujeres, o convocar a sesiones para temas técnicos y adicionar ahí los otros temas, etc. • Asegurar la asistencia de especialistas mujeres como parte del equipo. Esto, a fin de que las mujeres vean a otras mujeres en diversas áreas o incluso en rubros “masculinizados” (ej. temas hídricos). • Evitar comentarios y conductas discriminatorias que hagan sentir incómodas a las mujeres, o que valide o enseñe actitudes machistas a los hombres (más información en el capítulo 6). • Generar redes de mujeres vecinas / socias según Cadena de Valor o temáticas de interés, para asegurar espacios de apoyo y fortalecimiento entre mujeres. • Identificar a mujeres con potencial para aprender temas en particular, capacitarlas y promover su facilitación o supervisión hacia sus pares mujeres y hombres en otros espacios. Esto contribuye a su empoderamiento. • Compartir ejemplos de otras mujeres que han conseguido objetivos similares de crecimiento, mejora de ingresos, etc., a través de material audiovisual, presentaciones, testimonios, etc.
Acciones de monitoreo comunitario	• Prever limitaciones en las mujeres respecto a su participación y ofrecer alternativas de solución (movilidades, cuidados, fortalecimiento de capacidades u otros contenidos técnicos, analfabetismo tecnológico, etc.) • Promover nuevos roles y tareas no estereotipadas según género (ej. mujeres tesoreras y hombres directivos), proponiendo también el liderazgo de mujeres en los comités de monitoreo. • Promover la participación de mujeres difundiendo contenidos respecto a la importancia de su participación, beneficios para la comunidad. Por ej., identificar “mejores prácticas” mensuales y compartir su foto en el mural de la municipalidad. • Considerar espacios de cuidado infantil para las mujeres u hombres asistentes, como parte de la contrapartida de la Iniciativa Local

Capacitaciones	• Contar con un número representativo de mujeres, previendo el horario y las formas de convocatoria para asegurar su participación. En caso esta disminuya, indagar porqué y ofrecer alternativas de solución. • Tener presente posibles brechas de conocimiento y prácticas según temas técnicos y ofrecerles a las mujeres mayores oportunidades de aprendizaje. • Prever posible analfabetismo de l*s participantes y sugerir actividades de evaluación que no implique la escritura de respuestas o comentarios. Por ejemplo, dividir al grupo en subgrupos y prever que, por grupo, al menos una persona sepa escribir. Entregarles preguntas a discutir y encargar a un* líder(esa) que registre lo acordado por el grupo. • Incluir ejemplos que sean de referencia tanto para hombres como para mujeres, de acuerdo con sus roles y tareas en sus territorios. • En alianza con OSC o empresas privadas, brindar facilidades de capacitación o becas para socias, sobre todo en carreras y estudios no estereotipados (ej. mujeres y maquinaria pesada) • Establecer rutas de crecimiento laboral y profesional al interior de las organizaciones para evitar el estancamiento en roles y tareas. • Facilitar capacitaciones para las socias de la organización productora sobre temas técnicos ligados al recurso natural, así como en habilidades socioemocionales como liderazgo, toma de decisión, oratoria, entre otros. Esto para alinear conocimientos y equilibrar oportunidades.
Participación en espacios de toma de decisión	• Promover el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y gobernanza en las mujeres, a fin de estar preparadas para dirigir reuniones, proponer y argumentar. • Sensibilizar en los territorios sobre la importancia de la paridad y alternancia en sus diversos padrones para lograr la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. • Sensibilizar a l*s funcionari*s locales respecto a la importancia de la participación de mujeres en espacios de planificación y decisión.
Desarrollo de documentos y planes de gestión	• Considerar las brechas de género en los territorios, así como las necesidades y expectativas de las mujeres en las metas, objetivos y actividades de los planes. • Utilizar metodologías participativas para asegurar su participación activa. Por ej., formar grupos solo de hombres o mujeres para levantar información específica, metodologías visuales para personas con analfabetismo, facilitadoras mujeres como referentes de otras mujeres del territorio, entre otras. • Asegurar lenguaje inclusivo en todos los documentos y planes que desarrollemos o adaptemos para que las mujeres se vean visibilizadas.

Eventos / Rendiciones de cuentas	• Regla del 30%: 25%-30% mujeres en calidad de panelistas (moderadoras no cuentan), siendo estas referentes de otras mujeres, más aún en relación con rubros "masculinizados". (ej., temas hidrológicos, ambientales, académicos, técnicos, políticos, etc.). Lo mismo con hombres en rubros "feminizados". • Asegurar 25%-30% mujeres invitadas en calidad de asistentes. • Consultar a mujeres en prensa en calidad de expertas y/o para entregar su opinión. • Fortalecer las habilidades socioemocionales de las mujeres para que se sientan preparadas para presentar, exponer, proponer, etc. • Crear espacios de encuentro y cooperación entre socias de diversas asociaciones u organizaciones para ofrecerse apoyo mutuo y aprender con base en la experiencia de otras, además de generar contactos. • Promover su participación en eventos estratégicos que le lleven a empoderarse y asumir nuevas tareas.
Difusión de materiales comunicacionales	• Prever medios de difusión más utilizados por mujeres para informar sobre el proyecto o las actividades a ejecutar. Considerar asambleas, espacios escolares y comunitarios. • Compartir información considerando horarios de escucha (ej. radio) por parte de las mujeres de acuerdo con sus rutinas y costumbres. • Darse el tiempo extra para explicar y brindar información adicional al entregar folletos o mostrar afiches, para reducir las limitantes del analfabetismo español. Adecuar contenidos al quechua. • Evitar representaciones gráficas y textos que impliquen una división sexual del trabajo y reforzar el concepto de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres. • Evitar los estereotipos de belleza como la delgadez, filtros fotográficos, cuerpos y rostros no reales, blanquitud, o sexualización de las mujeres. • Aliarnos con OSC - como organizaciones de mujeres - que operen en la zona y puedan servir de intermediarias durante la etapa de difusión de la información del proyecto, así como en la identificación de organizaciones de productoras.
Acceso a microcréditos o préstamos	• Fortalecer habilidades financieras en mujeres para que se sientan más seguras usando o tomando decisiones sobre la administración del dinero. • Brindar facilidades para el acceso a financiación, por ejemplo, tramitando junto con ellas la solicitud. • Sensibilizar a los hombres para evitar una Violencia basada en Género hacia sus esposas, en relación con el manejo de fondos financieros obtenidos. • Asegurar mediante documentos (estatutos, lineamientos organizacionales, etc.) o en la práctica que no exista brecha salarial entre soci*s, o que se cumpla con una adecuada distribución de beneficios obtenidos.
Prevención frente a la Violencia intrafamiliar o Violencia contra las mujeres	• Generar redes de apoyo entre socias para contar con acompañamiento e información frente a situaciones de violencia, o referentes laborales. • Recoger información de manera anónima periódicamente para asegurar que las mujeres se sientan cómodas y a salvo en los nuevos roles y cargos, y que sus propuestas estén siendo escuchadas. • Establecer comités de gestión en materia de género para abordar desigualdades que pudieran estar ocurriendo al interior de la organización.

IMPORTANTE:

Las estrategias o medidas compartidas en esta tabla son propuestas que podemos implementar para promover y asegurar una mejor participación de las mujeres en las actividades de nuestro proyecto, contribuyendo así a la reducción de algunas brechas de género que hemos ido compartiendo a lo largo de este módulo. Así como estas, pueden existir otras que hayan escuchado o llevado a cabo; si es así, ¡compártelas con tus colegas para contribuir a mejorar las condiciones de hombres y mujeres en los territorios!

En el siguiente capítulo, veremos estrategias más específicas ligadas a la elaboración e implementación de las Iniciativas Locales que las organizaciones productoras deberán ejecutar de acceder al Fondo Concursable Puna.

CAPÍTULO 5

¿Cómo aseguramos Iniciativas Locales (IL) responsivas al género?

Como parte de nuestras actividades, debemos asegurar que las 127 iniciativas locales que accedan al Fondo Concursable Puna sean responsivas al género, es decir, que incluyan estrategias o acciones que contribuyan a la reducción de alguna brecha de género. (Más detalle en el Capítulo 2).

Como veremos, las mayores desigualdades de género se visibilizan en los siguientes temas:

1. control o decisión de bienes y servicios
2. sobrecarga de las tareas del hogar
3. limitadas capacidades y posibilidades para decidir sobre temas públicos / políticos.

Al respecto, los siguientes resultados nos dan una luz respecto a la situación actual de las mujeres en cuanto a dichas brechas[16]:

Respuesta de mujeres

¿Qué deciden los hombres?		¿Qué deciden las mujeres?
» Sobre su trabajo » En qué se va a gastar el dinero. » La venta de ganado.	**Ambos deciden todo (22%) de respuestas**	» Preparación de alimentos y cuidado de la casa (37%). » Cuidado de las y los hijos (12%). » Salud y educación (8%). » Compras de bienes.

Respuesta de hombres

¿Qué deciden los hombres?		¿Qué deciden las mujeres?
» En qué se va a gastar el dinero (33%). » La venta de ganado » Compras de bienes » Construcción y arreglo de casa. » Asistencia a reuniones. » Sanidad y empadre de alpacas.	**Ambos deciden todo (22%) de respuestas**	» Preparación de alimentos y cuidado de la casa (46%). » Cuidado de las y los hijos (15%). » Administran el dinero. » Lo que se necesita en la casa.

16 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.

Como se puede observar:

» Las decisiones vinculadas al control de bienes y servicios son prioritariamente tomadas por los hombres, desde la percepción de amb*s, estando ellas más ligadas a decisiones del ámbito privado (crianza, salud, educación, necesidades domésticas).

» Es esta situación de desigualdad la que lleva a que las mujeres tengan, no solo menos tiempo para asistir y participar, sino también, menos herramientas personales, sociales y políticas para opinar, proponer y tomar decisiones.

Esto puede evidenciarse en la siguiente gráfica[17], en la que mujeres, hombres y representantes de instituciones comparten su percepción en relación con las dificultades que tienen las mujeres 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 **16%**
- Escasa capacitación en gestión **10%**
- 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

REPRESENTANTES

- Las mujeres se callan, se cohíben.
- Tienen temores y prejuicios para una participación activa
- Actitudes patriarcales y machistas de los hombres
- Para participar dependen de los esposos, esperan su autorización

¿Por qué ocurren estas brechas?

Pocas mujeres en espacios de toma de decisión

Si bien las mujeres 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 se da por diversos motivos: no son consideradas comuneras o socias, ya que el empadronamiento es familiar; no forman parte de las juntas directivas; no suelen hablar u opinar en las asambleas bajo la premisa que “las decisiones se toman en privado al interior del hogar; no suelen ser dueñas de terrenos ni propiedades, entre otros.

Ello conlleva que, en situaciones de negociación con empresas foráneas, sus opiniones, necesidades, derechos y expectativas no sean tomadas en cuenta y los resultados de estas negociaciones se limiten a beneficios económicos que pasan por alto el daño irreversible al entorno medioambiental.

17 Ídem

Mujeres acceden a menos créditos financieros que los hombres

A las mujeres les resulta más difícil obtener préstamos y créditos al no tener historial crediticio ni recursos patrimoniales y, si los consiguen, les es complicado – o hasta riesgoso - tener decisión sobre el dinero. Es por ello, que se requiere que ellas no solo ACCEDAN al recurso natural o económico, sino también tengan CONTROL sobre estos.

Mujeres poco capacitadas para asumir diversos roles o tareas

Las mujeres suelen ser contratadas según estereotipos de genero (manos pequeñas, más delicadas, más confiables), manteniéndose en puestos que no permiten su crecimiento profesional al no promover posibilidades de aprendizaje en otras áreas o eslabones, y suelen ser peor remuneradas y tener trabajos más inestables.

Además, no son consideradas en puestos de "mayor valor social y económico" al mantenerlas en tareas operativas y metódicas que no les permiten lograr ascensos, generar liderazgo ni estar en posición de toma de decisiones, lo que conlleva la imposibilidad de adquirir otros conocimientos y aprendizajes para la vida profesional como aquellos ligados a la negociación, comercialización, gestión y decisión.

Asimismo, la perpetuación de estereotipos en los medios de comunicación incide en la escasa visibilidad de emprendimientos liderados por las mujeres, sobre todo cuando son innovadores, o de mujeres liderando. Esto provoca que muchas mujeres tengan carencia de referentes que les sirvan como motivación y ejemplo de otros modelos de éxito.

Poca participación de mujeres por recarga de labores del cuidado

Tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el papel social de ser las "cuidadoras" y todavía, tanto la sociedad en general como el mercado de trabajo en particular, funcionan sobre la base de este supuesto.

Debido a la carga extra que suelen experimentar las mujeres al ser las principales cuidadoras de personas dependientes, además de responsables de las tareas del hogar, tienen menos tiempo, apoyo y otros recursos necesarios para culminar sus carreras o acceder a un trabajo a tiempo completo.

Es así como las mujeres dejan sus emprendimientos o empleos al no contar con tiempo y apoyo de su entorno o autoconfianza para desarrollarlos. En el caso de tener emprendimientos, están ligados a la subsistencia y futuro de sus hijos e hijas y no a una perspectiva de crecimiento propio, teniendo metas limitadas y puntuales para la generación de ingresos.

Una gran mayoría de mujeres sufre violencia intrafamiliar o por razones de género

La violencia basada en género (VbG) y contra las mujeres (VcM) son problemáticas de origen estructural, debido al esquema de las relaciones de poder y dominación que posiciona automáticamente a las mujeres en una posición subordinada respecto al sistema, y a los hombres por encima de este.

Es así como, si al promover una mayor participación de las mujeres generamos conflictos familiares con los integrantes hombres, deberemos preverlo y atenderlo oportunamente de manera que no conlleve a situaciones de violencia hacia ellas. (Para más detalle, ir al Capítulo 6)

En base a lo reflexionado, se presentan una serie de alternativas que se pueden incorporar en las ideas de IL y en la implementación de estas en conjunto con las organizaciones que acompañemos y asistamos, a fin de asegurar que sean responsivas al género.

Cabe resaltar las siguientes consideraciones:

1. Las acciones serán determinadas en conjunto con las comunidades / organizaciones productoras, no impuestas.
2. Las acciones dependerán de las particularidades de cada territorio.
3. Nuestro rol es acompañar / promover cambios en función a género según lo recogido en los diagnósticos comunitarios.

Riesgo social en base a la Brecha de género identificada	Acción responsiva al género	¿Cómo?	Fuente de Verificación
(¿Qué riesgo podríamos generar a través de la implementación de la IL en relación con la participación de las mujeres de diversas edades?)	**(¿Qué acciones podríamos considerar realizar para reducir el riesgo identificado?)**	**(¿Cómo realizaríamos la o las acciones de manera específica? ¿Qué tendríamos que considerar?)**	**(¿A través de qué documento mostramos el cambio logrado?)**
Poca participación de mujeres (por no ser empadronadas en organizaciones productoras)	Proponer un trabajo conjunto entre la organización productora y otra liderada por mujeres.	1. Identificar con qué otra organización de mujeres puede aliarse, que le dé valor agregado a la suya. Ej: CVCR de Camélidos y de artesanía. 2. Proponerles unirse y elaborar una IL conjunta.	Formato de postulación
	Incluir a mujeres de diversas edades en el padrón de la organización productora directamente como socias.	1. Identificar qué limitaciones existen para que más socias se registren como tal a la organización productora. 2. En base a esa limitación, proponer una estrategia. Por ejemplo, si la limitación es que el hombre suele registrarse como jefe del hogar, ofrecer un “descuento” en la cuota de registro a la organización productora, a las familias que se registren a través de las mujeres como “jefas de hogar”.	Formato de postulación
Pocas mujeres en espacios de toma de decisión	Incluir a socias en la junta directiva de la organización productora para promover su participación en la toma de decisiones.	1. Identificar qué socia(s) tiene(n) el potencial de asumir un rol de decisión dentro de la organización productora. 2. Proponerle incorporarse en la Junta Directiva.	Formato de postulación
	Incluir a mujeres de diversas edades en la formación del comité local para la elaboración de la idea de IL.	1. Identificar qué mujeres pueden formar parte del comité, que brinden miradas y propuestas distintas en la IL y que beneficie a una mayor parte de la población involucrada. 2. Proponerles incorporarse al comité.	Padrón de integrantes del comité Local

¡ATENCIÓN!

Tener en cuenta que, cada acción que implica la asistencia y participación de mujeres (en algún evento, rol, tarea, etc.) debe considerar los siguientes puntos:

1. Identificar juntos/as posibles limitaciones para su participación o asistencia (tiempo, recarga de labores, falta de conocimientos o habilidades).
2. Considerar las necesidades y plantear estrategias como parte de la IL: capacitaciones o asistencia técnica, espacios de cuidado para menores durante horas de trabajo, hablar con el esposo para prevenir posibles tensiones familiares, etc.

Acciones para tener en cuenta durante la implementación de la IL			
Riesgo social en base a la Brecha de género identificada	**Acción responsiva al género**	**¿Cómo?**	**Fuente de Verificación**
Pocas mujeres en espacios de toma de decisión	En el caso de comunidades, asegurar el cumplimiento de la Ley de paridad del 30% en las juntas directivas de Comunidades Campesinas.	1. Plantearlo en la asamblea comunal como un tema a abordar en caso no se esté cumpliendo. 2. Si eres parte de la Junta Directiva, ponerlo como tema en agenda y asegurar su cumplimiento. 3. Recoger información de manera anónima periódicamente para asegurar que las mujeres se sientan cómodas y a salvo en los nuevos roles y cargos, y que sus propuestas estén siendo escuchadas.	Acta en Libro de Actas comunal
Mujeres poco capacitadas para asumir diversos roles o tareas	Ofrecer oportunidades de capacitación técnica (ej.: uso de un equipo o maquinaria) o habilidad (ej.: liderazgo) a mujeres de diversas edades en función a sus necesidades para asumir otros roles dentro de la organización productora o comunidad.	1. Levantar información con ellas respecto a qué consideran que les falta aprender o reforzar para asumir determinado rol o tarea. 2. Plantear capacitaciones o asistencias técnicas como parte de la IL alineados a las necesidades explicitadas. 3. Identificar a mujeres con potencial para aprender temas en particular, capacitarlas y promover su facilitación o supervisión hacia sus pares mujeres y hombres en otros espacios o momentos. 4. Asegurar la asistencia y participacion activa de las mujeres en los eventos desarrollados. Si aún no ocurre, preguntar al respecto y pedir propuestas en base a lo que necesitan. Esto implica plantear horarios y métodos de enseñanza adaptados a sus posibilidades.	Reporte de monitoreo de la IL

Mujeres poco capacitadas para asumir diversos roles o tareas **Mujeres ganan menos ingresos por realizar el mismo rol o tarea que los hombres**	Ofrecer nuevas oportunidades de empleo no estereotipado a mujeres de diversas edades dentro de la CVCR.	1. Identificar qué otras tareas / roles pueden realizar las socias o mujeres de la comunidad para ofrecerles como empleo. 2. Asegurarse no ofrecer estos empleos por razones "estereotipadas", es decir, por sus características físicas o lo que se esperaría de ellas por ser mujeres. Por ejemplo, porque sus manos son más pequeñas o porque las mujeres son más suaves o dóciles. 3. Identificar con ellas qué habilidades o conocimientos requerirían para el cumplimiento de dicho empleo y plantear capacitaciones o asistencias técnicas como parte de la IL alineados a las necesidades explicitadas. 4. Identificar a mujeres con potencial para aprender temas en particular, capacitarlas y promover su facilitación o supervisión hacia sus pares mujeres y hombres en otros espacios o momentos. 5. En caso el empleo sea remunerado, asegurarse que se le pague el mismo monto a mujeres y a hombres por realizar la misma labor.	Reporte de monitoreo de la IL
Pocas mujeres tienen control / decisión sobre bienes y servicios	Monitorear y asegurar la distribución de beneficios de la IL a mujeres de diversas edades.	1. Identificar qué beneficios traerá la IL para las y los socios de la organización productora y sus familias, e incluso para la comunidad. Ej.: dinero, acercar el flujo del agua, asistencias técnicas, participación en eventos, etc. 2. Observar si las mujeres socias, sus familias y mujeres de la comunidad están recibiendo dicho beneficio por igual. 3. Identificar con ellas posibles limitaciones para que no reciban beneficios y plantear estrategias como parte de la IL. 4. Establecer un comité de gestión para abordar desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran estar ocurriendo al interior de la organización.	Reporte de monitoreo de la IL

Poca valoración del conocimiento de las mujeres en propuestas de adaptación al Cambio Climático	Aplicar y difundir prácticas ancestrales lideradas por mujeres en relación con las medidas AbE o CVCR.	1. Identificar qué prácticas y conocimientos de las mujeres de la comunidad son útiles para su IL. 2. Recoger información de ellas, pedirles que les enseñen cómo llevarlas a cabo. Si es posible, documentarlo para su réplica. 3. Planificarlo e implementarlo activamente como parte de la IL.	Reporte de monitoreo de la IL
Las mujeres sufren más los impactos del Cambio Climático que los hombres	Incorporar en los instrumentos de gestión de la organización productora o comunidad, las necesidades y prioridades manifestadas por las mujeres vinculadas a los recursos naturales o CVCR, recogidas a través de los diagnósticos comunitarios.	1. Identificar junto con las socias o mujeres de la comunidad, sus necesidades o prioridades en torno a las medidas AbE o dentro de sus CVCR. 2. Incorporarlos en el plan territorial de la IL para asegurar su implementación. 3. Ej.: la implementación de una medida AbE que les permita estar más cerca de sus casas, o que les acerque agua. O la necesidad de contar con capacitaciones periódicas en temas específicos.	Plan territorial
Poca participación de mujeres por recarga de labores del cuidado	Considerar espacios de cuidado para las y los niños que acompañen a socios, socias o mujeres u hombres de la comunidad que asistan a eventos desde la IL.	1. Identificar cuántos niños y niñas suelen asistir a los eventos desarrollados a raíz de la IL. Por ej., capacitaciones, asistencia técnica, reuniones, etc. 2. Identificar, en conjunto con las y los socios o miembros de la comunidad, qué personas podrían cuidar de las y los niños mientras sus madres o padres participan. Pueden ser familiares o personas conocidas y de confianza. 3. Pueden coordinar que, para cada evento, cada socio/a se encargue de asegurar a una persona para el cuidado. 4. Pueden acordar que, de ganar el Fondo Concursable, el espacio y/o persona de cuidado sea considerada como parte de la contrapartida que la IL deberá asumir. 5. El espacio de cuidado deberá considerar lineamientos coordinados con las madres y padres involucrados. Por ejemplo, que el cuidado se dé siempre dentro del lugar del evento para supervisión de sus cuidadores/as. 6. Sensibilizar a las familias sobre su involucramiento en las tareas de la casa y crianza de hijos/as para mayor disponibilidad de las mujeres en su CVCR y asumiendo otros roles y tareas.	Reporte de monitoreo de la IL

Una gran mayoría de mujeres sufre violencia intrafamiliar o por razones de género	Contar con un protocolo de actuación organizacional para responder a casos de violencia intrafamiliar con medidas internas sancionadoras a socios/as implicados/as.	1. Desarrollar en comité, lineamientos básicos para responder con sanciones a casos de violencia intrafamiliar que ocurran al interior de la organización productora o comunidad. 2. Identificar, en conjunto con las socias y mujeres de la comunidad, puntos focales (idealmente mujeres) que sirvan de apoyo para comunicar situaciones de violencia que estuvieran ocurriendo y que canalicen estas a través del Mecanismo de Quejas y Reclamos del proyecto Puna. 3. Contar con información actualizada de centros de atención y personas designadas dentro del territorio para derivar en caso la persona afectada decida denunciar. Por Ej., CEM, juez de paz, ronda campesina, etc.	Protocolo de actuación organizacional

¡ATENCIÓN!

Tener en cuenta que, cada acción que implica la asistencia y participación de mujeres (en algún evento, rol, tarea, etc.) debe considerar los siguientes puntos:

1. Identificar juntos/as posibles limitaciones para su participación o asistencia (tiempo, recarga de labores, falta de conocimientos o habilidades).
2. Considerar las necesidades y plantear estrategias como parte de la IL: capacitaciones o asistencia técnica, espacios de cuidado para sus hijos/as durante horas de trabajo, hablar con el esposo para prevenir posibles tensiones familiares, etc.

CAPÍTULO 6

Situaciones de violencia en los territorios, ¿cómo lo prevenimos? ¿cómo procedemos?

En este último capítulo, ahondaremos en conceptos vinculados a los diversos tipos de violencia que pueden darse en los territorios de intervención, así como también, cómo podemos prevenirlos o reaccionar frente a ellos. Cabe resaltar que este capítulo es solo una orientación, y que será necesario profundizar sobre esta problemática en otros espacios y capacitaciones.

6.1. ALGUNOS CONCEPTOS

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. Se considera cualquier forma de violencia física (golpes, jalones, arañazos, empujones), sexual (tocamientos, violación o intento de violación), psicológica (humillación, insultos o amenazas) o económica (privar a una persona de sus recursos, evadir el cumplimiento de obligaciones alimentarias, limitar o controlar los ingresos). (MIMP, 2016)

Las principales causas de la violencia de género son[18]:

- Desigualdades y desequilibrios de poder entre mujeres y hombres
- Falta de igualdad y equidad de género
- Utilización del cuerpo de las mujeres como arma de guerra / objetivación de los cuerpos
- Prácticas y creencias tradicionales, culturales y religiosas
- Estereotipos arraigados sobre el papel de las mujeres y los hombres en la sociedad
- Cultura de la impunidad

Para el proyecto, es particularmente importante visibilizar la violencia “económica – patrimonial”, la cual puede darse a través de las restricciones o limitaciones para la obtener la tenencia de propiedades, bienes y recursos, así como la evasión de obligaciones alimentarias. Este tipo de violencia podría afectar la aplicación de mujeres al Fondo Concursable, donde uno de los requisitos es contar con algún documento que compruebe la tenencia de tierras.

Además, considerar que, al promover una mayor participación de las mujeres en las actividades del proyecto, podemos generar tensiones familiares, por lo que deberemos preverlo y atenderlo oportunamente de manera que no conlleve a situaciones de violencia hacia ellas por parte de sus parejas.

Violencias contra las Mujeres (VcM):

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer la define

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

como: “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”.

Anteriormente, al referirse a la violencia contra la mujer, se hablaba de una sola violencia; sin embargo, las teóricas feministas y especialistas en el tema han demostrado que las mujeres no sufren una sola violencia, sino varias. Por tanto, el término apropiado es “las violencias contra las mujeres”[19].

Explotación, Acoso y Abuso Sexual (EAAS):

Si bien el término Violencia de género ya contempla otras formas de violencia como la explotación o el abuso sexual, desde el Proyecto Puna Resiliente se trabaja también con el término EAAS, por sus siglas en español, que significa Explotación, Acoso y Abuso Sexual.

Es un 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** (funcionari*s, consultor*s, contratistas, voluntari*s, contrapartes, etc.) **dirigidos a personas de las comunidades** donde la ONU y sus organizaciones aliadas tienen incidencia.

Este término implica específicamente los siguientes tipos de violencia:

» **Explotación sexual[20]:** Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Tiene lugar cuando personal de una agencia humanitaria mantiene aproximaciones sexuales con personas beneficiarias de los servicios de la agencia a cambio de dinero, empleos, bienes o servicios.

Ejemplos:

- Intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por favores sexuales.
- Proporcionar asistencia o medios de vida a poblaciones vulnerables a cambio de favores sexuales.

» **Acoso sexual[21]:** Cualquier conducta relacionada con el sexo o basada en el género que no es bienvenida por una parte y que atenta contra la dignidad de la persona.

Ejemplos:

- Rozar accidentalmente o a propósito a una persona
- Mirar fijamente o mirar su cuerpo de arriba a abajo
- Comentarios insultantes sobre la orientación sexual de alguien
- Contar chistes o compartir historias sobre experiencias sexuales
- Enviar comunicaciones sugestivas no deseadas o compartir imágenes de carácter sexual
- Tocar, besar, frotar o acariciar de forma inapropiada y sugerente el cuerpo y/o la ropa de una persona
- Pedir repetidamente citas a pesar de ser rechazado o pedir favores sexuales

19 Ayuda en Acción (2019) Género y Derechos Humanos de las Mujeres. Guía Metodológica de facilitadoras y facilitadores para operadoras y operadores de justicia. Honduras.
20 Ídem
21 Colectiva Justicia Mujer. Guía para la construcción de protocolos para la protección contra la explotación y abuso sexual en el contexto humanitario. (S.F)

» **Abuso sexual**[22]**:** toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. Se da cuando el personal humanitario, en el marco de sus funciones y haciendo uso de su posición, hace acercamientos sexuales con personas de la población que acompaña, quienes, debido a su situación de vulnerabilidad, pueden sentirse presionados aceptar ese tipo de interacciones.

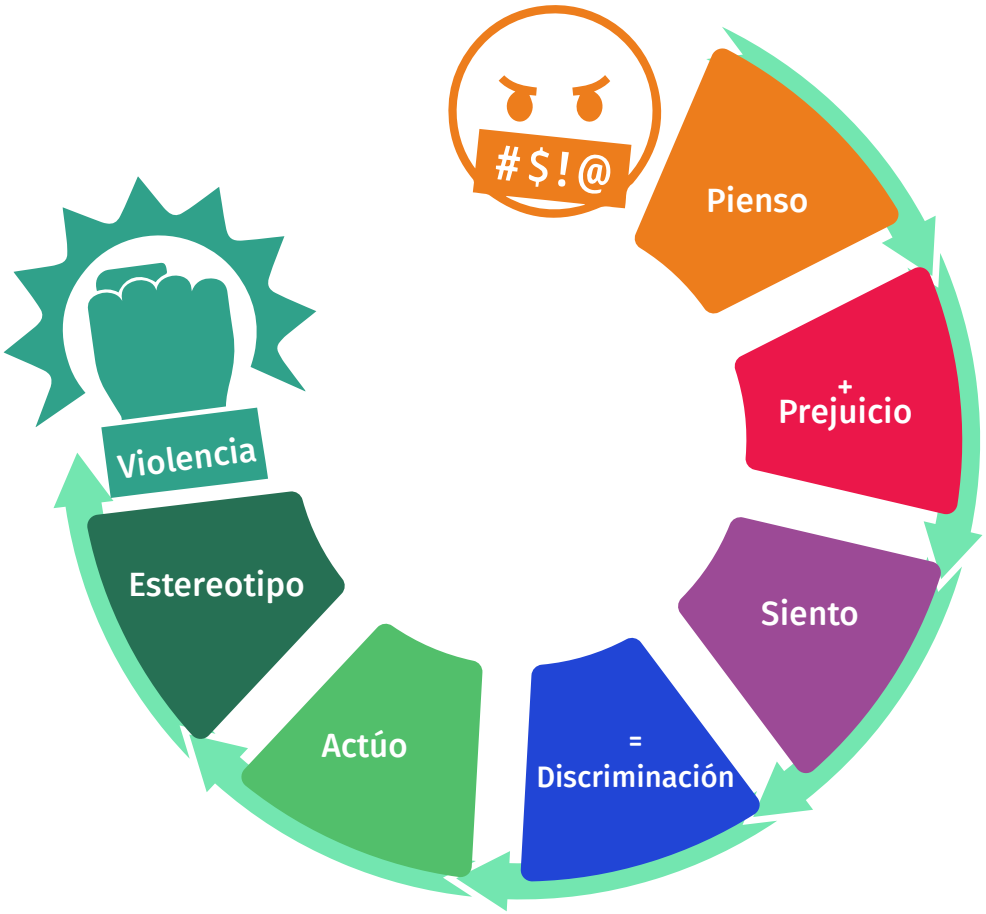
Ejemplos:

- Conducta sexual no solicitada en el marco del contexto humanitario.
- Relaciones sexuales o eróticas con personas menores de 18 años.
- Acceso físico no consentido.

Cabe resaltar que el Mecanismo de Quejas y Reclamos del proyecto, incluye la recepción de casos de Violencia basada en Género y de EEAS que ocurran en los territorios de intervención, debiendo contar con una ruta clara y específica que dé respuesta a dichos casos, más aún cuando involucre a personas vinculadas al proyecto.

6.2. NUESTRO ROL COMO PROFESIONALES Y REPRESENTANTES EN LOS TERRITORIOS

Tod*s representamos al Proyecto Puna Resiliente en los territorios en los que intervenimos. Por ello, es importante mantener siempre una imagen respetuosa, cuidadosa, considerada y horizontal, y ello implica tener especial consideración con las palabras y formas de expresarnos (gestos, bromas, comentarios) que tal vez hemos normalizado y pueden implicar actitudes inapropiadas.



22 Ídem

Conductas de esta índole, cuando se dan dentro del entorno laboral (desde un* colega hacia su par o soci* local), constituyen casos de acoso u hostigamiento (sexual) laboral, por lo que es nuestra responsabilidad: **A. identificarlo, B. analizarlo, C. visibilizarlo y D. denunciarlo.**

Cabe resaltar que contamos con un Protocolo de Entrada al Territorio, que puedes revisar para más información.

A. Identificación de actitudes y comportamientos:

Hay ciertos criterios que hacen machista una broma o comentario (recordemos que puede venir tanto de hombres como de mujeres)

01. Comentarios vinculados a estereotipos y roles asociados a ser mujeres u hombres, que conlleva a denigrar o insultar al otr* cuando no cumplen con lo que la sociedad espera de ell*s.

- Suelen hacer referencia a la "falta de inteligencia" de las mujeres (tratándoles de tontas o ignorantes), aspectos que tienen que ver con el cuerpo femenino, o a las tareas que "deben" realizar en el hogar.
- En cuanto a los hombres, hacen referencia a su masculinidad (o falta de), fuerza, astucia o sexualidad.
- De los roles y estereotipos también se desprenden comentarios homofóbicos.
- Por ejemplo, a través de comentarios como: *"ella lo que hace bien es cocinar", "que saco largo él que viene con su hija", "entre mujeres no más se entienden", "seguro está con la regla", "ella no sabe de esto, ni le pregunten", "hoy te han dejado de niñera", "corre como niña", "ese trabajo es de hombres", "es que ella es media marimacho", "es que él es amaneradito".*

02. Comentarios que suelen normalizar o minimizar las situaciones de violencia en los vínculos, por ejemplo, a través de comentarios como: *"ya anda rápido que tu esposo te riñe", "y después dicen que no les gusta que les peguen", "solo con golpe entienden", "qué bonita esa niña, ¿no? ya es una señorita...", etc.*

03. Comentarios a manera de broma que esconden otras intenciones. Por ejemplo, bromas como *"es que la Sra. ya sabe qué le gusta", "yo le busco para almorzar en cualquier momento", etc.*

04. Comportamientos que generan incomodidad - expresa o no – de la persona que lo recibe, generalmente de hombres hacia mujeres. Estos pueden ser, por ejemplo, miradas largas, lascivas, buscar contacto visual insistentemente, etc.; gestos como sonrisas insistentes, bromas gestuales, etc.; o incluso movimientos de índole sexual como arrinconar, seguir, tocar, etc.

05. Acciones breves que comunican insultos hostiles, irrespetuosos o negativos hacia otros grupos poblacionales en base a estereotipos culturales o sociales ligados a ciertos países o territorios.

» Estas acciones pueden ser intencionadas o no, y las personas pueden comunicarlas de forma sutil. Por ejemplo, asumir que mujeres u hombres son personas "peligrosas", "pervertidas", "sexuales"; tratarles como muestras u objetos; asumir que son menos inteligentes o capaces que otros grupos poblacionales; criticar sus valores culturales, como la comunicación, el idioma o el acento; el comportamiento, las prioridades o determinados gestos; la forma de vestir, entre otros.

B. Análisis de las actitudes y comportamientos:

Muchas veces, estas actitudes y comportamientos son normalizados porque la sociedad (a través de crianza, medios, costumbres) nos hace creer que ciertas dinámicas entre hombres y mujeres, o entre personas de diferentes orígenes siempre han sido así y, por tanto, son justificables, tolerables y se espera que se mantengan. Por ello, se tiende a evitar o no responder para no generar mayor conflicto. Ej. racismo hacia las personas chilenas, o el acoso de hombres hacia mujeres.

IMPORTANTE

En el caso del acoso, por mucho tiempo ha sido romantizado, permitido o minimizado bajo creencias erróneas como "el que la sigue, la consigue", "las mujeres no saben lo que quieren", "los hombres son así, no pueden evitarlo", entre otras, valorando la insistencia y otras "cualidades" de conquista y competencia frente a otros hombres para reafirmar la propia masculinidad, y depositando la responsabilidad y culpa en las mujeres al "motivar" o "permitir" estos actos.

¿Por qué está mal?[23]

- » Estos comentarios siempre han sido ofensivos. Lo que ha cambiado es que cada vez más personas se dan cuenta que no está bien y elevan la voz para cambiarlo.
- » Este tipo de prácticas, transmisoras de estereotipos desde la infancia, fomentan la idea de que un grupo poblacional es inferior a otro, sea por cuestiones de género, raza, etnia, origen, etc., perpetuándose los estereotipos que justifican la violencia.
- » Cualquier persona puede hacer un comentario o broma de esta índole, pero aquellas que vayan a apreciarlo son las que ya tienen unos prejuicios y unos estereotipos concebidos previamente. Por ello, puede aumentar la tolerancia de actos discriminatorios, especialmente en personas con altos niveles de prejuicio hacia el grupo denigrado.
- » El humor en sí mismo no es una herramienta generadora de prejuicios, sino más bien un canal que facilita su expresión en determinadas personas. Disfrazar el racismo, machismo, acoso sexual, la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral y las agresiones físicas, psicológicas y sexuales como eventos humorísticos lleva a interpretarlos como inocentes y menos dañinos y, de esta forma, a escapar a las críticas sociales.

C. Visibilizar las actitudes y comportamientos:

Frente a estos, hay ciertas respuestas y posturas que podemos llevar a cabo, a fin de no validarlos o minimizarlos en nuestras interacciones en los territorios.

- » No quedarse callad* ni reírse (aún sea por compromiso), ya que eso implica que estamos validando lo escuchado.
- » Reaccionar de forma asertiva dirigiéndose con calma al emisor* sobre cómo le han hecho sentir sus acciones y comportamientos. Las respuestas asertivas pueden educar.
- » Responder de forma clara, objetiva y asertiva respecto a una microagresión. Decir de manera calmada que no ha sido un comentario apropiado – seguramente no intencionado - y explicar por qué.
- » Responder afirmando que sus acciones son racistas / sexistas / xenófobas, etc., pero sin etiquetar a la persona como tal.

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

Posibles respuestas:

D. Denunciarlo:

En el caso de un comportamiento machista / sexista / racista / xenófobo por parte de colegas, es igual de importante no validar dicho comportamiento, independiente del cargo de la persona, o vínculo con este. Si sentimos incomodidad frente a una actitud, es importante hacerle saber a la persona de manera respetuosa pero directa. Si aun así se vuelve a dar, es importante comunicarse con su supervisor* direct* para ser remitid* al canal de denuncias correspondiente de acuerdo con la entidad que representes.

6.3. RUTA DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE VBG Y SEAH A TRAVÉS DEL MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS

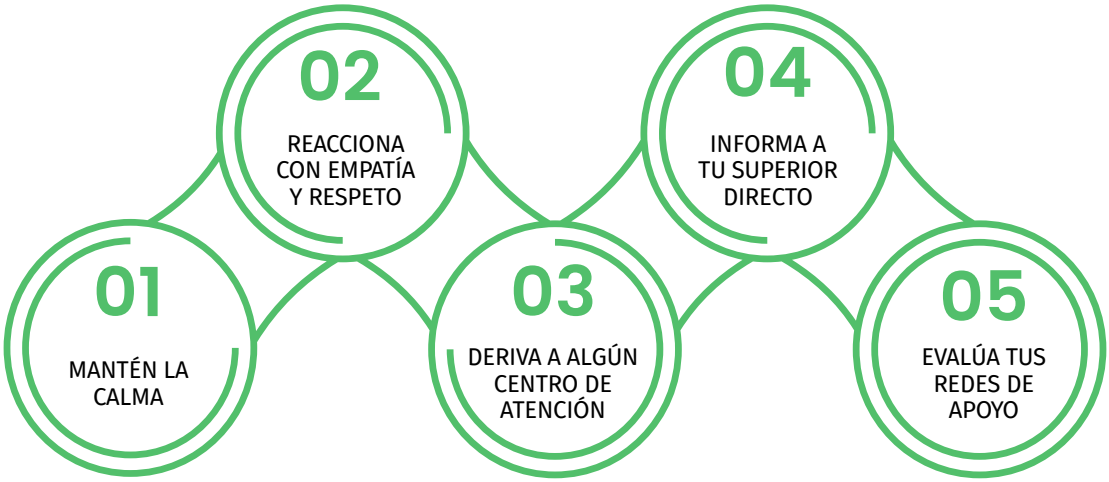
Como se mencionó anteriormente, como parte del proyecto se cuenta con un mecanismo que involucra a todas las contrapartes y que permite canalizar las diferentes quejas, reclamos y denuncias que puedan tener las personas de los territorios de intervención.

Estas pueden estar referidas a la gestión o implementación del proyecto, pero también pueden darse denuncias de violencias cometidas o no por alguien vinculad* al proyecto.

Conforme avance el proyecto, se les brindará material y capacitación en relación con la ruta de atención de quejas y reclamos en respuesta a los casos de violencias que se recepcionen a través del mecanismo, a fin de que estén debidamente preparad*s para acompañar de la mejor manera a las personas afectadas.

6.4. CÓMO ABORDAR UN CASO DE VIOLENCIA EXTERNO AL PROYECTO, QUE OCURRA EN EL TERRITORIO

Durante nuestra implementación, podemos ser testig*s directos o indirectos de casos de violencia que ocurran en el territorio, y que sean externos a nuestro proyecto. En estos casos, también debemos tener claro cómo actuar y responder, a fin de dar apoyo a la comunidad y a las personas afectadas.



1. Mantén la calma:

Apenas te enteres del caso, mantente alerta a tus reacciones. Recuerda que las personas a quienes acompañas han vivido una situación de violencia, y en ese momento necesitan mucho apoyo y seguridad, por lo que es mejor que mantengas la calma. De esa manera te será mucho más fácil acompañarles de manera respetuosa y responsable. Puedes respirar unos segundos y preguntarte internamente: ¿Qué me gustaría escuchar en un momento así?

> Recuerda que no nos corresponde dar atención, pero sí debemos saber escuchar, orientar y derivar el caso a donde corresponda, si se requiere.

IMPORTANTE

- » En caso no hayas sido testig* en ese momento, también es válido decidir no acompañar directamente.
- » Se puede recurrir a otra persona de la cual tengamos referencia de su manejo frente a este tipo de situaciones, teniendo mucho cuidado en la difusión de los datos personales, registros y cualquier dato que exponga al peligro o la integridad de la persona afectada.

2. Reacciona con empatía y respeto:

Identifica un lugar seguro, no oculto, manteniendo la discrecionalidad. Evita un acercamiento; las personas en situación de violencia sienten temor de la cercanía física. Escucha con empatía, no preguntes si tuvo responsabilidad en el hecho, ni pidas detalles. Tampoco emitas opiniones sobre la conducta de las personas involucradas. Reconoce su valentía por hablar y remárcale que ninguna persona merece o es culpable de ser maltratada.

IMPORTANTE

NUNCA es culpa de la persona agredida. Da soporte, más nunca intentes resolver o arreglar la situación por tu cuenta.

Recuerda que puedes acompañar y hacer seguimiento, pero sin revictimizar, juzgar u obligar a la persona afectada a denunciar.

3. Informa sobre Centros de Atención:

IMPORTANTE

- » Recuerda que es importante tener a la mano una guía de centros de atención y, si lo ves factible, guarda algunos números en tu celular de aquellos centros cerca de la zona de intervención.
- » En base a esta, informa de manera inmediata. Incluso, puedes ofrecer acompañarle al Centro para presentar su caso, no obstante, si no se encuentra aún decidid*, respeta su decisión.
- » Muéstrale la importancia de tener una persona cercana y de absoluta confianza a la que pueda recurrir en caso sienta peligrar su vida, y hazle saber que tiene gente que la apoya y que puede acercarse a hablar las veces que lo necesite.
- » Por último, informa a tu supervisor* direct* sobre lo ocurrido; la información que brindes será de mucha ayuda para que, con respaldo del proyecto, se puedan tomar mejores decisiones.

4. Evalúa tus redes de apoyo:

Siempre resulta movilizador escuchar casos de violencia, por lo que es importante que puedas compartir cómo te sientes con algún* colega o persona de confianza, sin faltar a la confidencialidad del caso o de la persona agredida.

BIBLIOGRAFÍA

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

Ayuda en acción (2019). Género y Derechos Humanos de las Mujeres. *Guía Metodológica de facilitadoras y facilitadores para operadoras y operadores de justicia.* Honduras. Recuperado de https://www.poderjudicial.gob.hn/DependenciasPJ/UnidG%C3%A9nero/Publicaciones/Guia%20Metodologica%20Curso%20De%20Genero%20y%20DDHH%20De%20Las%20Mujeres.pdf

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/

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

Editorial ETECÉ (2025) Enciclopedia Concepto. *Género no binario.* https://concepto.de/genero-no-binario/

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.

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

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.