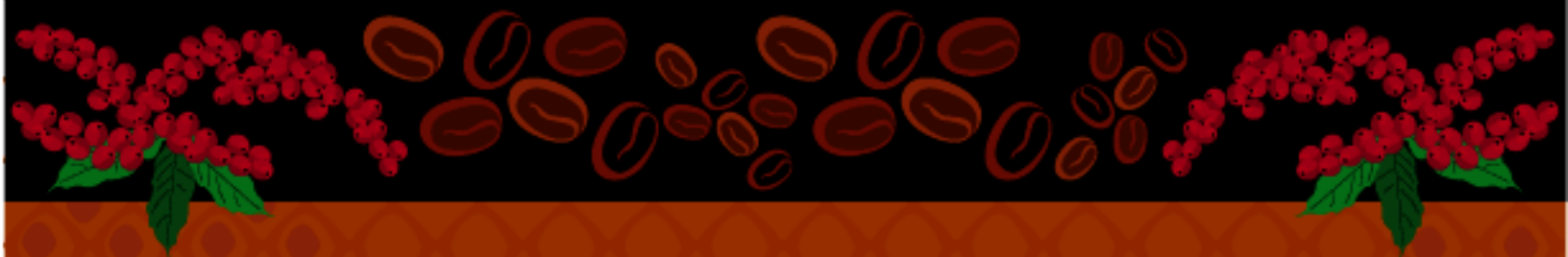


# MANUAL

## Para la Transversalización de Género en Cadenas de Valor



# MANUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN CADENAS DE VALOR



Este documento se ha realizado con el apoyo de Cordaid Holanda.

**CORDAID**

P.O. Box 16440  
2500 BK La Haya  
Holanda  
Lutherse Burgwall 10  
2515 DC La Haya  
Telf.: (3170) 3136300  
Fax.: (3170)3136301  
[www.cordaid.nl](http://www.cordaid.nl)

**CEPAC**

Barrio La Morita , Calle G. Coronado # 3130  
Fax 591-3524419 -  
Telf.: 3537331  
Casilla 3488  
Santa Cruz, Bolivia  
[cepac@cotas.com.bo](mailto:cepac@cotas.com.bo)  
[www.cepac.org.bo](http://www.cepac.org.bo)

**Manual para la Transversalización de Género en Cadenas de Valor**

Derechos Reservados  
Deposito Legal:

Elaboración: Roxana Dulón  
Edición y correcciones: CEPAC  
Diseño de tapas y Diagramación: Rosa Maria Gantier  
Fotografías: CEPAC  
Impresión: Imprenta Landivar

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>PRÓLOGO</b>	<b>6</b>
<b>INICIO</b>	
<b>ASPECTOS GENERALES</b>	<b>8</b>
ANTECEDENTES .....	10
OBJETIVO .....	10
PÚBLICO META .....	10
RIESGOS Y LIMITANTES .....	10
ESTRUCTURA DEL MANUAL .....	11
CONCEPTOS BÁSICOS .....	11
<b>PARTE I</b>	
<b>GÉNERO EN CADENAS DE VALOR</b>	<b>14</b>
FASE 1: DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO .....	16
FASE 2: PROPUESTAS CON ENFOQUE DE GÉNERO .....	20
FASE 3: IMPLEMENTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO .....	25
A) Diseño con enfoque de género .....	25
B) Ejecución con enfoque de género .....	26
B.1) Organización, desarrollo y evaluación de eventos .....	27
B.2) Diseño, difusión y evaluación de publicaciones .....	29
B.3) Prestación de servicios .....	30
B.4) Fortalecimiento organizativo .....	31
FASE 4: SEGUIMIENTO .....	32
FASE 5: EVALUACIÓN .....	33
<b>GÉNERO EN INSTITUCIONES QUE EJECUTAN PROGRAMAS DEL</b>	<b>35</b>
NIVEL 1: GÉNERO EN LA FILOSOFÍA Y MEI .....	36
NIVEL 2: GÉNERO EN OBJETIVOS, INDICADORES Y POLÍTICAS .....	37
NIVEL 3: GÉNERO EN LA OPERATIVIZACIÓN ESTRATÉGICA .....	39
NIVEL 4: GÉNERO EN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL .....	41
A) Rescate de conocimientos, actitudes y prácticas de género .....	41
B) Diseño y ejecución de un programa de capacitación en género .....	42
<b>PARTE II</b>	
<b>HERRAMIENTAS Y GUÍAS DE GÉNERO</b>	<b>44</b>
HERRAMIENTA 1: ITINERARIO TÉCNICO .....	46
HERRAMIENTA 2: CALENDARIO AGRÍCOLA/CULTURAL .....	49
HERRAMIENTA 3: IDENTIFICACIÓN DE ROLES REPRODUCTIVOS .....	50
HERRAMIENTA 4: ACCESO Y CONTROL A RECURSOS NATURALES, RECURSOS DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS .....	52
HERRAMIENTA 5: IDENTIFICACIÓN DEL ACCESO A INFORMACIÓN .....	54
HERRAMIENTA 6: IDENTIFICACIÓN DE LA CONCEPCIÓN DE GÉNERO .....	55
HERRAMIENTA 7: IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES.....	57
HERRAMIENTA 8: REGISTRO DE PARTICIPANTES EN DIFERENTES EVENTOS .....	59
HERRAMIENTA 9: VINCULACIÓN DE ROLES INSTITUCIONALES A POLÍTICAS Y OBJETIVOS DE GÉNERO .....	60
GUÍA 1: REVISIÓN DE PLANES OPERATIVOS DE TRABAJO .....	61
GUÍA 2: DISEÑO DE EVENTOS .....	63
GUÍA 3: CONSIDERACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO DURANTE LA REALIZACIÓN DE EVENTOS...	64
GUÍA 4: EVALUACIÓN DE EVENTOS .....	65
GUÍA 5: PREPARACIÓN Y REVISIÓN DE PUBLICACIONES .....	66
GUÍA 6: REVISIÓN DE INFORMES .....	67
GUÍA 7: ENTREVISTA SOBRE CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA Y PRÁCTICAS DE GÉNERO .....	69

## PRÓLOGO

El que la mujer desempeñe un papel pleno en la economía no debería ser deseable solamente desde un punto de vista de lo que es justo, sino también porque la integración de la mujer en las cadenas de valor impulsa el Desarrollo Económico de regiones y, finalmente, de países enteros. Por esta razón, Cordaid considera que es importante que sus organizaciones contraparte en el Sur trabajen por la equidad de género, prestando atención al papel que desempeñan los hombres y las mujeres en las cadenas productivas y del mercado, dentro de su comunidad y en las labores domésticas. Solamente así podrán alcanzar los cambios que se requieren en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, tanto a nivel del trabajo doméstico como dentro de las cadenas.

Con el fin de impulsar la integración del género en las cadenas de valor, durante los últimos dos años Cordaid ha trabajado junto con su contraparte boliviana, CEPAC, y con la consultora Roxana Dulón, para desarrollar un instrumento. Con el orgullo que ello merece, presentamos ahora el resultado de estos esfuerzos. El Manual de Género se constituye en instrumento práctico y de fácil aplicación. Se lo puede utilizar para transversalizar el género en la misma organización, pero también dentro de los programas, para lo cual se distinguen las varias fases que corresponden a la implementación de proyectos. Una organización puede decidir si trabaja primero en transversalizar el enfoque de género a través de la organización misma, o si lo hace primero en el programa. Sin embargo, la idea es que a la larga se haya integrado el enfoque de género en ambos niveles.

El enfoque de género encaja dentro del proceso de desarrollo de políticas que Cordaid ha llevado a cabo los últimos años. Debido a que diversas evaluaciones externas han demostrado que los programas centrados en el desarrollo rural integral apenas han contribuido a romper el ciclo de la pobreza, Cordaid decidió en el 2002 modificar su estrategia de intervención y elegir un enfoque más orientado hacia el mercado y más empresarial. Una de las características de las familias rurales que viven bajo el umbral de la pobreza es que aplican estrategias de supervivencia mixtas. Esto significa que trabajan en la agricultura y la ganadería, que reciben dinero de parientes que trabajan fuera de la región, que trabajan como obreros temporales, y que también establecen microempresas o pequeños comercios. El haber elegido la estrategia del acceso a mercados significó un cambio en la forma de trabajar y en la filosofía de los pequeños productores y de las ONGs, que ahora debían trabajar sobre una base de conocimiento del mercado y desde un enfoque más empresarial. Junto con sus contrapartes, Cordaid inició un proceso que desembocaría en la implementación de la nueva estrategia de mercado y en el fortalecimiento de la posición que tienen los pequeños productores dentro de las cadenas de valor.

Ya han pasado 7 años. A pesar que la nueva estrategia ha demostrado ser razonablemente exitosa, lo ha sido de manera muy limitada para las mujeres. La mujer desempeña un papel importante como productora y como empleada en muchas cadenas de valor, tanto nacionales como internacionales. A menudo, sin embargo, goza de una situación marginal dentro de las cadenas. Asimismo, debido a que las mujeres no cuentan con títulos de propiedad de la tierra, no pueden acceder a crédito y si lo pueden, entonces se trata generalmente de microcréditos comerciales. En cuanto a los créditos productivos y las respectivas capacitaciones, se proveen normalmente a los hombres. Tampoco dentro de las cadenas del Comercio Justo está garantizada la participación igualitaria de las mujeres, porque éstas conciben solamente a los empleados permanentes de las fincas o cooperativas, mientras que las mujeres a menudo se emplean como mano de obra temporal.

Cordaid también ha constatado que a sus contrapartes frecuentemente les cuesta mucho integrar bien el enfoque de género dentro de las cadenas de valor. Las contrapartes se ven obstaculizadas por el hecho que las mujeres o no son miembros, o no pueden ser miembros, de las organizaciones de productores – con la excepción de las solteras y las viudas. Además, las mujeres han recibido menos educación, no cuentan con los derechos propietarios de la tierra y tienen la responsabilidad de sus hogares. Hay muchos ejemplos de esfuerzos realizados para mejorar la participación de la mujer en las cadenas, aunque han fracasado por distintas razones. En aquellos casos en que las mujeres sí desempeñan un

---

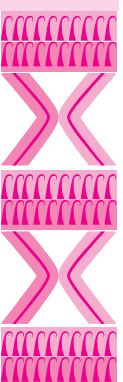
1.- Un estudio importante fue *Contributions of the Dutch Co-Financing Program to Rural Development and Rural Livelihoods in the Highlands of Peru and Bolivia, 2002, Anthony Bebbington et al.*

papel, con frecuencia es muy marginal. Efectivamente trabajan mucho en el campo, pero en el momento que los productos se deben vender, los hombres son quienes a menudo se encargan de ello. El hombre es quien con frecuencia decide cómo utilizar el dinero. También hemos podido observar que en cuanto una actividad económica demuestra ser exitosa, los hombres la acaparan.

Algunas contrapartes han buscado soluciones fuera de la cadena de valor. Se construyen huertos o viveros para las mujeres. Naturalmente, estas iniciativas son laudables, pero esto no significa que contribuyen al empoderamiento de las mujeres dentro de las cadenas. También podemos observar efectivamente que aproximadamente el 80% de los clientes de las instituciones de microfinanciamiento son mujeres, aunque esto generalmente se trata de pequeños créditos comerciales.

Existe un ejemplo de que esto se puede hacer de otra manera: la iniciativa del Café Femenino. Las productoras de café de Perú le pidieron a OPTCO, un importador estadounidense, que las apoyara a desarrollar la marca especial Café Femenino, puesto que sentían que estaban en posición desventajosa respecto a los productores masculinos. OPTCO honró esta solicitud y hoy día se vende este café bajo su propia marca en los EE.UU. y en Canadá. Solamente aquellas mujeres que cuentan con títulos de propiedad de la tierra pueden participar, lo que significa que de hecho deben negociar este tema con sus esposos. El resultado de todo esto no se limita a la generación de más ingresos para las mujeres, sino incluye el fortalecimiento de su autoestima. Esta iniciativa ha dado tan buenos resultados porque se ha partido de las premisas que no es necesario proteger a las mujeres y que ellas son perfectamente capaces de ser competitivas.

La Haya, Noviembre de 2009  
Gerdien Seegers  
Cordaid





# inicio

## Aspectos Generales



## ASPECTOS GENERALES

### ANTECEDENTES

Este es un trabajo impulsado por CEPAC y CORDAID.

CEPAC es una institución privada de desarrollo, sin fines de lucro que trabaja desde 1990 en diferentes municipios del departamento de Santa Cruz, Potosí y Chuquisaca (Bolivia), concentrando su accionar en tres grandes áreas: Desarrollo Económico Local, Desarrollo Humano y Desarrollo Institucional.

El programa de Desarrollo Económico Local (DEL) que busca como principal objetivo el crecimiento sostenido del empleo y los ingresos de familias de la provincia Ichilo, cuenta con el apoyo de la agencia holandesa de cooperación CORDAID.

Con el objetivo de mejorar la consideración del enfoque de género en la concepción de programas DEL; CEPAC y CORDAID, decidieron alentar varios trabajos en este campo, buscando no sólo resultados concretos para el programa y la institución, sino también el desarrollo de una metodología que facilite a otras instituciones avanzar en la transversalización del enfoque de género en programas productivos que se desarrollen bajo la concepción de cadenas productivas.

El Manual que usted tiene en sus manos es uno de los resultados del proceso conceptual, metodológico e instrumental desarrollado con CEPAC y validado en dos talleres realizados con las contrapartes de CORDAID que trabajan en Perú y Bolivia. En el mismo se ha sistematizado la metodología aplicada, las herramientas utilizadas, las guías construidas y las sugerencias recibidas en los talleres, para que pueda constituirse en un documento práctico para trabajar en la incorporación o transversalización del enfoque de género.

### OBJETIVO

Contribuir a la incorporación del enfoque de género en diferentes tipos de programas de desarrollo económico local, respondiendo a dos preguntas básicas:

- ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en programas de Desarrollo Económico Local? y
- ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en organizaciones que llevan adelante programas de Desarrollo Económico Local?

### PUBLICO META

El manual está dirigido a personal técnico y directivo que trabaja en el diseño, ejecución, seguimiento y/o evaluación de programas desarrollo económico local, acceso a mercados y/o desarrollo empresarial rural.

### RIESGOS Y LIMITANTES

El Manual pretende ser una guía ágil y de fácil comprensión, pero al estar dirigido a diferentes tipos de público corre el riesgo de que para algunas personas estudiosas y conocedoras del enfoque de género y del marco conceptual sobre desarrollo económico local, sea muy simple, mientras que para otras que no tienen mucha experiencia o conocimiento en alguna de las temáticas, o en ambas, no encontraran en el Manual las respuestas a todas sus dudas sobre el enfoque de género.

Por otra parte este Manual no debe ser tomado como un material de sensibilización ni como un texto de formación conceptual o un documento de toma de posición institucional sobre género. Es un material metodológico e instrumental que tiene como objetivo servir de guía práctica para el personal de entidades e instituciones que desean o requieren considerar la temática de género en su trabajo, pero se preguntan: ¿cómo hacerlo?, ¿dónde hacerlo?, ¿cuándo hacerlo? ó ¿quién debe hacerlo? En el Manual se responderán estas y otras preguntas para aquellas personas e instituciones que ya hayan tomado la **decisión** y tengan la **voluntad** de trabajar transversalizando el enfoque de género. De hecho entre las limitantes para la aplicación del manual que mencionaron las personas participantes en los talleres de validación se encuentran aspectos como: las decisiones políticas que deben tomar las instituciones, la claridad de enfoque que se debe tener en primera instancia y la serie de cambios que se deben realizar a nivel institucional.

Finalmente, mencionar que este manual, como cualquier otro, debe ser considerado únicamente como una guía de trabajo y no como una receta a seguir.



## ESTRUCTURA DEL MANUAL

El Manual está dividido en dos partes. En la primera se desarrolla el manual propiamente dicho, dentro de la cual se incluye la transversalización del enfoque de género primero en programas de desarrollo económico local, con énfasis en el primer eslabón de la cadena productiva y luego se desarrolla la transversalización en instituciones que impulsan programas de desarrollo económico local.

La segunda parte está exclusivamente dedicada a la presentación de herramientas y guías que han sido sugeridas en las diferentes fases propuestas para la transversalización. Dentro de las herramientas se encuentran aquellas que pueden ser sistematizadas en cuadros, matrices o tablas y que permiten un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de la información. Dentro de las guías se encuentran fundamentalmente instrumentos cualitativos que facilitan el análisis y reflexión del tema.

Todo el Manual se desarrolla en base a preguntas y cada vez que se necesita definir un concepto o llamar la atención sobre determinado tema, se lo hace en el lugar donde se lo requiere, para facilitar una lectura y comprensión inmediata del concepto en cuestión.

Considerando que algunas personas pueden preferir tener una lectura directa de las herramientas y guías que se encuentran en la segunda parte del Manual, en la presentación de las mismas se desarrolla una breve explicación de la utilidad y la forma de trabajar con estos instrumentos. Además, se consignan ejemplos para que se vea la aplicación práctica de las mismas.

Otra manera de leer el Manual, es dirigirse enseguida a la fase de proyecto o cadena en la cual se quiere transversalizar el enfoque de género, que puede ser diagnóstico, implementación, seguimiento o evaluación; o puede revisar directamente el nivel: marco estratégico, políticas, formación de personal u operativización, en el cual se desea trabajar del enfoque.

## CONCEPTOS BÁSICOS

Partiremos de algunas definiciones conceptuales básicas.

### ¿Qué es género?

Género es un concepto que:

- Permite comprender a hombres y mujeres, no como un aspecto aislado de la sociedad, sino como parte integral de ella.
- Separa lo biológico de lo cultural e identifica la discriminación de la mujer como un problema de poder.
- Trata de la relación inequitativa de poder que existe entre hombres y mujeres, tanto a nivel personal como a nivel de la sociedad en general.

Las PALABRAS CLAVES del concepto hacen referencia a la:

Construcción social  
Relaciones sociales  
Relaciones de poder

### ¿Qué es enfoque de género?

El enfoque o perspectiva de género es una mirada integral a las condiciones en que se desenvuelve la vida de mujeres y hombres en la sociedad. Visibiliza cuales son los factores que colocan en determinadas situaciones desventajosas a las mujeres respecto a los hombres. Busca analizar las relaciones de género para basar en ello las propuestas de desarrollo. Desde el enfoque de género se cuestionan e interpelan diferentes paradigmas de desarrollo que en su concepción no contemplan la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres que atentan contra un desarrollo justo, equitativo y sostenible.

### ¿Qué es desarrollo económico local?

Desarrollo Económico Local es un proceso de construcción de estrategias en función a la vocación y potencialidades de un determinado territorio, desde una perspectiva de mercado en el cual se establecen alianzas entre actores públicos y privados, para gestionar y financiar inversiones concurrentes que permitan generar condiciones para la atracción de mayor actividad económica, con el objetivo de generar un territorio más competitivo en el cual las iniciativas privadas puedan generar empleo e ingreso.

El enfoque DEL con el que trabaja el CEPAC define su accionar en dos dimensiones: territorial y empresarial, con enfoque de cadenas de valor. En la dimensión territorial su accionar está orientado a i) definir el perfil diferenciador del territorio con la especialidad en aquellas cadenas productivas en las que luce ventajas comparativas, ii) consolidar la institucionalidad descentralizada fortaleciendo espacios de concertación público - privada como agentes del Desarrollo Económico Local y iii) definir estrategias de valor y competitividad que permitan utilizar los recursos endógenos para vincularlos a mercados exógenos.

En la dimensión empresarial se considera la necesidad de que las organizaciones empresariales se adecuen a las tendencias del mercado, tengan la capacidad de producir bienes con alto valor agregado, el fortalecimiento de servicios de desarrollo empresarial (financieros, asistencia técnica, marketing, etc.) y la inversión público - privada concurrente.

### ¿Qué significa cadena de valor?

**Cadena productiva** es el concepto que integra todas las etapas logísticas de un proceso productivo (desde la producción primaria hasta el consumo final) y la prestación de servicios a los diferentes eslabones de la cadena. La cadena de valor es una alianza vertical o red estratégica entre un número de empresas independientes vinculadas con una cadena productiva. Una **cadena de valor** requiere de: **seguridad** en las relaciones entre miembros de la cadena de valor con base en objetivos y estrategias comunes; altos niveles de **confianza** entre actores, donde la competencia para precios y ventajas competitivas se dan con actores externos a la cadena de valor; una **relación estratégica** entre eslabones de la cadena que están dispuestos a **colaborar** para identificar objetivos estratégicos y **compartir** riesgos y beneficios e invertir tiempo, energía y recursos en la relación.

### ¿Cuáles son los beneficios de las cadenas de valor?

Los beneficios de trabajar en lógica de cadenas de valor son varias: reducir costos de transacción y producción, desarrollar relaciones más seguras y duraderas entre actores, lograr un marco general para facilitar la comunicación, aumentar eficiencia (ventajas competitivas) para aumentar capacidad de responder a nuevas exigencias del mercado, responder a cambios en la demandas del consumidor, mayor calidad del producto final.

Una cadena de valor implica contar con **mecanismos** que permiten a empresas individuales lograr metas imposibles de cumplir de manera individual. Supone una **orientación hacia la demanda** del mercado y los clientes, al estar enfocada hacia el cumplimiento de los **requerimientos del consumidor** y la búsqueda del **Control conjunto** de los factores críticos relacionados con calidad y consistencia.

### ¿Quiénes son los actores de una cadena de valor?

Participan en una cadena de valor actores clave que pueden cumplir con los requerimientos en términos de calidad, volúmenes, entrega a tiempo y flujo de información. No es necesario incluir todos los actores presentes en la cadena productiva, es importante analizar costos y beneficios de incorporar a actores adicionales en la cadena de valor (evitar costos de transacción mayores).

### ¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género en cadenas de valor?

La primera y más fuerte razón se encuentra en la consideración de los principios universales y la vigencia de los derechos humanos: principio de igualdad de las personas sin importar el sexo ni la raza ni su religión.

La segunda es que si no se toma en cuenta que hombres y mujeres no se encuentran en la misma condición y posición para beneficiarse del desarrollo económico local buscado, se corre el riesgo de que estas desigualdades persistan o lo que es peor, se pueden profundizar las brechas de inequidad que afectan especialmente a las mujeres, lo cual sería un efecto no deseado de alto impacto y gran responsabilidad.

En el desarrollo del Manual se van definiendo algunos otros conceptos relevantes para el enfoque de género y además, en anexo se encuentra un glosario de los conceptos.

# parte I

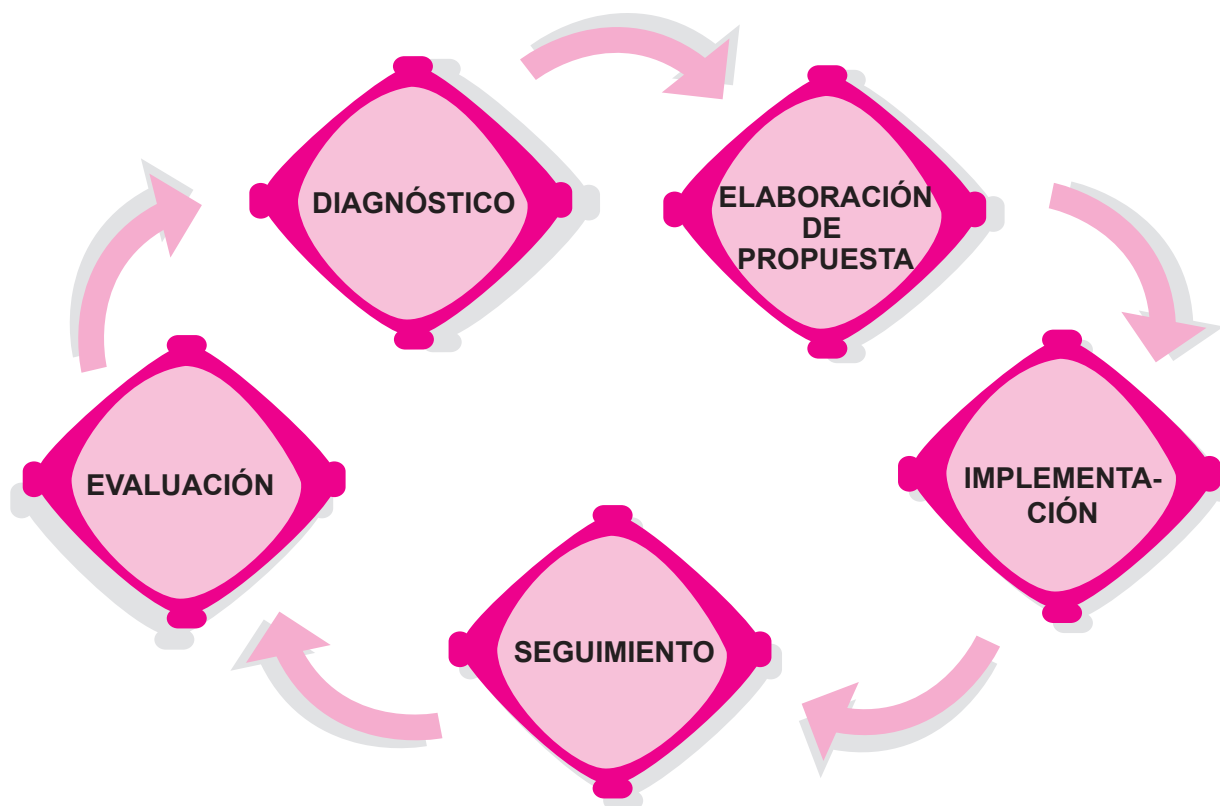
## Género en Cadenas de Valor



## GÉNERO EN CADENAS DE VALOR

Para incorporar el enfoque de género en diferentes tipos de programas o cadenas de valor, se propone la consideración y aplicación de cinco fases, que están relacionadas con el ciclo de elaboración y ejecución de proyectos, que aunque tienen un orden de ejecución, frecuentemente se requiere trabajar en una lógica de aproximaciones sucesivas (avanzar un paso y revisar el anterior), para permitir retroalimentación entre fases que enriquezca el proceso en general.

Las fases consideradas son cinco en general:



### FASE 1: DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

<p>¿Qué es un diagnóstico?</p>	<p>El diagnóstico es un proceso a partir del cual se pretende conocer datos sobre la realidad de un determinado territorio y población que la habita.</p> <p>Los diagnósticos pueden ser tan amplios o tan específicos como lo sea el tema y área geográfica y poblacional sobre la cual se quiera tomar conocimiento. Así por ejemplo un diagnóstico sobre una cadena productiva es más amplio que un diagnóstico sobre producción de un determinado rubro y un diagnóstico municipal es más amplio que un diagnóstico realizado en el ámbito comunal.</p> <p>La amplitud y profundidad de un diagnóstico también depende del tiempo, los medios (técnicos y logísticos), recursos económicos y capital humano, que se tengan disponibles.</p>
--------------------------------	---



<p><i>¿Qué es un diagnóstico con enfoque de género?</i></p>	<p>Un diagnóstico con enfoque de género es un proceso en el cual se han considerado aspectos y variables vinculados a la temática de género.</p> <p>La amplitud de un diagnóstico con enfoque de género, puede variar en su amplitud y profundidad en función de lo que se quiera conocer.</p> <p>Independientemente de la amplitud y profundidad que tenga el diagnóstico, una recomendación importante cuando se realizan diagnósticos de género es que se tome atención tanto al espacio público como al privado así como a los <b>roles</b> cumplidos por hombres y mujeres: <b>el rol reproductivo, productivo y comunal.</b></p>	<p><b>CONCEPTOS</b></p> <p><b>Roles:</b> Funciones y responsabilidades, deberes y derechos que se atribuyen y son asumidas de manera diferenciada por hombres y mujeres.</p> <p><b>Roles Reproductivos:</b> Están relacionados con las tareas orientadas a la maternidad, la crianza de los niños y niñas y el trabajo doméstico en general. Se tratan de roles normalmente no visibilizados y no valorados dentro de propuestas de desarrollo económico.</p> <p><b>Roles productivos:</b> Relacionados con las actividades productivas y económicas que, cuando se tratan de mujeres, generalmente están ligados a actividades generadoras de ingresos secundarios.</p> <p><b>Roles de Gestión Comunal:</b> Actividades referidas a un trabajo desarrollado por hombres o mujeres de manera conjunta, especialmente reclamando en el caso de las mujeres, servicios básicos, vivienda o servicios de salud.</p>
<p><i>¿Para qué sirve un diagnóstico con enfoque género?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para conocer y entender la <b>situación</b> y <b>condición</b> en la cual se encuentran hombres y mujeres de la población meta en diferentes ámbitos o en los ámbitos que más interesan.</li> <li>- Para conocer los problemas que tienen hombres y mujeres y las soluciones que proponen.</li> <li>- Para identificar y cuantificar las <b>brechas de género</b> que afectan a hombres y mujeres.</li> <li>- Para luego medir y evaluar los avances logrados.</li> </ul>	<p><b>CONCEPTOS</b></p> <p><b>Situación:</b> Condiciones materiales en la que se encuentran hombres y mujeres, reflejan el grado de desarrollo en el que se encuentran en educación, salud, empleo, vivienda, etc.</p> <p><b>Condición:</b> Lugar que ocupan las mujeres respecto a los hombres en la estructura de poder económico, político y cultural de una sociedad.</p> <p><b>Brechas de género:</b> Diferencias cuantificadas o cualificadas existentes entre hombres y mujeres. La brecha de analfabetismo en Bolivia es de 19 puntos porcentuales en contra de las mujeres.</p>



¿Cómo se hace un diagnóstico con enfoque de género?

Se puede recurrir a algunas de las siguientes alternativas:

1. (Fácil) Recuperar información desagregada por sexo de fuentes secundarias. Especialmente útiles son las estadísticas oficiales de cada país que cuentan con prácticamente todos los indicadores en el área de salud, educación, empleo, pobreza, vivienda, etc. desagregados por género.
2. (Más complicado) Aplicar herramientas modelo de género para levantar información primaria. Existen una serie de herramientas diseñadas y puestas a prueba en diferentes contextos y tipos de proyectos que pueden ser recuperadas y adecuadas al proceso de diagnóstico. Por el tema del Manual, mencionamos las herramientas más relacionadas con diagnósticos económico – productivos, que son:

- Itinerarios técnicos (Herramienta 1)
- Calendario agrícola/ cultural (Herramienta 2)
- Roles reproductivos (Herramienta 3)
- Acceso y control a recursos naturales, de producción y servicios (Herramienta 4)
- Identificación del acceso a información (Herramienta 5)
- Identificación de la concepción de género (Herramienta 6)
- Procesos de toma de decisiones (Herramienta 7)

Todas estas herramientas se desarrollan y explican en la segunda parte del Manual.

### CONCEPTOS

**Acceso:** Posibilidad de uso que se tiene sobre determinados recursos sean éstos naturales, económicos o productivos, políticos, sociales, de tiempo o espacio. También el acceso está relacionado a los servicios de salud, educación, información, etc.

**Control:** Capacidad de disponer el destino y uso de un recurso o servicio de manera autónoma. Ejemplo: Hombres y mujeres acceden a la tierra pero generalmente son los hombres quienes tienen el control sobre la tierra.

3. (Lo más complicado) Transversalizar el enfoque de género en las herramientas que se hayan decidido utilizar en el proceso de diagnóstico que se realiza.

Esta es una estrategia que permite que cualquier diagnóstico sea enriquecido con el enfoque de género, utilizando las herramientas que se hayan diseñado para el diagnóstico, y si es necesario, utilizar alguna herramienta específica de manera complementaria.

Para transversalizar el enfoque de género en otras metodologías o herramientas de diagnóstico, se recomienda considerar el apoyo de una o más personas que tenga las competencias necesarias para realizar este trabajo. Algunas herramientas utilizadas en diagnósticos de cadenas productivas, de valor u otras que pueden ser transversalizadas con el enfoque de género son:

- Estudios rápidos de mercados
- Identificación y diferenciación de actores que participan en la cadena
- Análisis de sistemas de apoyo
- Análisis del sistema de desarrollo empresarial
- Línea de tiempo e identificación de puntos críticos
- Análisis de la historia y entorno de la cadena

¿Quiénes son las personas responsables de realizar un diagnóstico con enfoque de género?

Dos grupos de personas son las que normalmente están involucradas en la realización de un diagnóstico: Las que se encargan del diseño, organización y sistematización de los resultados y las que se encargan de levantar la información.

Para realizar un diagnóstico con enfoque de género las siguientes responsabilidades y consideraciones deben ser tomadas en cuenta:

*Responsables del diseño, organización y sistematización*

#### **En el diseño y organización**

- Incluir en el grupo de manera puntual o en todo el proceso una persona que conozca y tenga experiencia en el tema de género.
- Asegurarse que dentro de las herramientas a ser aplicadas se cuentan con herramientas de género o con variables de género incluidas en otras herramientas.
- Asegurarse de que hombres y mujeres de la población meta estén suficiente e igualmente informados de la realización del diagnóstico.
- Asegurarse que las personas que aplicaran las herramientas de diagnóstico estén suficientemente capacitadas en todas las herramientas, incluyendo las de género.

#### **En la sistematización de la información**

- Realizar análisis diferenciado de género.
- Ofrecer información y conclusiones respecto a la concepción de género, la situación y posición de hombres y mujeres y las brechas de inequidad de género existentes.
- Asegurarse de que hombres y mujeres de la población meta estén igualmente representados en eventos de validación de información
- Asegurar que las metodologías de difusión del diagnóstico que se usen sean asequibles tanto para hombres como mujeres.

*Responsables del levantamiento de información*

- Conocer a detalle las herramientas que debe aplicar
- Considerar dentro de su población meta a hombres y mujeres
- Tratar con respecto a hombres y mujeres

¿Cuándo se hace un diagnóstico con enfoque género?

Un diagnóstico se hace antes de iniciar cualquier intervención sea bajo lógica de proyecto, programa o cadena. Lo mismo debiera ocurrir en los diagnósticos con enfoque de género.

Sin embargo también es común, que durante la ejecución de una intervención se planteen la realización de diagnósticos cortos o específicos que buscan profundizar el conocimiento sobre determinada temática. La temática de género suele ser un área sobre la cual no se tiene suficiente información y es posible subsanar este vacío encarando diagnóstico tópicos sobre el tema, incluso durante la ejecución de una intervención.

<p><i>¿Cuáles son los problemas más comunes al realizar un diagnóstico?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se incluye el enfoque de género en el diseño o no se incluye dentro del equipo personas que tengan competencias de género.</li> <li>- Dentro del procesamiento y análisis de la información se descuida el tema. (se ofrecen promedios generales).</li> <li>- Diferenciar los datos en función del sexo, extiende el tamaño de las bases de datos a utilizar.</li> <li>- No se incluye dentro del análisis el ámbito reproductivo o doméstico (no se sabe nada respecto a la organización del trabajo doméstica y la carga de trabajo que implica)</li> <li>- Se sobreentiende que género ya está incluido. (se habla de la familia o de los hombres como sustantivo que incluye a mujeres)</li> <li>- No se tiene una comprensión real de las variables de género en el entorno cultural en el cual se desarrolla el diagnóstico.</li> <li>- Inadecuadas interpretaciones de la información, principalmente porque no se tiene un buen rescate de la visión de género de la población meta dentro de su marco cultural.</li> </ul>
---	---

## FASE 2: PROPUESTAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

<p><i>¿Qué es una propuesta de desarrollo?</i></p>	<p>Una propuesta de desarrollo es el diseño ordenado y sistemático de una intervención a realizar. Responde a las problemáticas identificadas en el diagnóstico, así como a las limitantes y potencialidades.</p>
<p><i>¿Qué es una propuesta con enfoque de género?</i></p>	<p>Una propuesta con enfoque de género es una propuesta que considera la problemática de género en el área o ámbito en la cual se desarrollará su intervención.</p>
<p><i>¿Cuál es el contenido básico de una propuesta?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico (Visto en Fase 1)</li> <li>- Objetivos de intervención a diferente nivel</li> <li>- Línea de base</li> <li>- Indicadores o metas de éxito</li> <li>- Metodologías y estrategias de intervención</li> <li>- Presupuesto</li> </ul>
<p><i>Objetivos con enfoque de género</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los <b>objetivos</b> indican lo que se quiere lograr con la ejecución de determinado proyecto, programa o cadena.</li> </ul>

<p><i>Objetivos con enfoque de género (Continuación)</i></p>	<p>En la formulación de Objetivos se debe, de manera específica, hacer referencia a temas de género o también puede optarse por una redacción global dentro de la cual se incluyan aspectos de género:</p> <p>Ejemplo de objetivo específicamente formulado para el área de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr que las mujeres productoras y microempresarias accedan a los servicios de asistencia técnica desarrollados en la cadena del café.</li> </ul> <p>Ejemplo de objetivo que incluye enfoque de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el acceso de la población meta a servicios financieros, poniendo especial énfasis en mujeres productoras y microempresarias.</li> </ul>
<p><i>Línea de base con enfoque de género</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La Línea de base</b>, proporciona información de partida, para la serie de variables consideradas dentro de una propuesta.</li> </ul> <p>Se diferencia de un diagnóstico por la especificidad que tiene. Una línea de base está directamente relacionada con una propuesta de intervención más que con el contexto en la cual se desarrollará la intervención.</p> <p>Una línea de base con enfoque de género, proporcionara información específica respecto a los roles cumplidos por hombres y mujeres, la distribución de espacios de toma de decisiones, las demandas que tienen hombres y las demandas que tienen mujeres.</p> <p>Las herramientas recomendadas en la fase de diagnóstico también pueden ser utilizadas para la línea de base.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Un dato de diagnóstico podría indicar que en determinada zona, los hombres son los que en mayor medida se encargan de la crianza de los animales mayores (vacas por ejemplo) y que las mujeres se ocupan fundamentalmente de la crianza de animales menores (gallinas, conejos, cerdos, ovejas).</p> <p>Para un proyecto que tiene el objetivo de mejorar la producción del ganado vacuno; la línea de base proporcionaría información mucho más precisa. Diría por ejemplo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los hombres se ocupan de la construcción de corrales y la producción de forrajes,</li> <li>- mientras que son las mujeres las que se encargan de la alimentación de las vacas, del ordeño y la atención de partos.</li> </ul>

**Indicadores con enfoque de género**

Los indicadores permiten definir el nivel de logro de los objetivos, vale decir indican en qué medida un objetivo se pretende que sea alcanzado.

Un indicador correctamente formulado brindará información sobre cantidades, calidades, tiempo y lugar.

Aunque a nivel de objetivos no haya especificidad de género, los indicadores sí deberían ser diferenciados por sexo. Veamos los siguiente ejemplos:

Objetivo	Indicadores globales	Indicadores desagregados por sexo
Lograr un crecimiento sostenido de empleo	Se han creado 200 nuevos empleos vinculados a la cadena de prestación de servicios turísticos.	Se han creado 200 nuevos empleos, vinculados a la prestación de servicios turísticos: 80 para hombres y 120 para mujeres.
Lograr un crecimiento sostenido de ingresos	El ingreso mensual promedio de los empleos creados es al menos dos veces superior al salario mínimo nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ingreso mensual promedio logrado para empleos femeninos es, al menos, tres veces superior al salario mínimo nacional.</li> <li>- El ingreso mensual promedio logrado para los empleos masculinos es, al menos, dos veces superior al salario mínimo nacional <sup>2</sup>.</li> </ul>
Fortalecer asociaciones de pequeños productores	Cinco organizaciones de pequeños productores piscícolas cuentan con estatutos, reglamentos y planes estratégicos trabajados de manera participativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cinco organizaciones de familias de pequeños productores piscícolas, cuentan con estatutos y reglamentos que permiten, alientan y reglamentan la participación de hombres y mujeres productoras como afiliadas y dirigentes de la organización.</li> <li>- En el diseño y aprobación de los estatutos y reglamentos de las asociaciones han participado tanto hombres como mujeres de las familias piscicultoras vinculadas a las organizaciones. (Nivel mínimo esperado de participación femenina: XX% sobre el total de participantes).</li> </ul>

2.- En los indicadores establecidos a manera de ejemplos para empleos e ingresos, se quiere resaltar la importancia de lograr metas más ambiciosas que beneficien a las mujeres, para contribuir a superar las brechas de género existentes.



<p><i>Indicadores con enfoque de género (Continuación)</i></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="492 165 743 244">Objetivo</th> <th data-bbox="743 165 1068 244">Indicadores globales</th> <th data-bbox="1068 165 1461 244">Indicadores desagregados por sexo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="492 244 743 489">Fortalecer asociaciones de pequeños productores</td> <td data-bbox="743 244 1068 489">Cinco organizaciones de pequeños productores piscícolas cuentan con estatutos, reglamentos y planes estratégicos trabajados de manera participativa.</td> <td data-bbox="1068 244 1461 489">- Dentro de los Planes Estratégicos de las asociaciones se incluyen al menos XX propuestas realizadas por las mujeres piscicultoras.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="492 489 743 1095">Incluir participación de pequeños productores en ferias de comercialización</td> <td data-bbox="743 489 1068 1095">Dirigentes de cuatro organizaciones de pequeños productores orgánicos participan en la feria nacional de biocomercio.</td> <td data-bbox="1068 489 1461 1095">           - XX dirigentes hombres y YY dirigentas mujeres de organizaciones de familias de pequeños productores orgánicos, participan en la feria nacional de bio-comercio. (Nivel mínimo esperado de participación femenina: XX% sobre el total de participantes).             - El 100% de los hombres y mujeres que asistirán a la feria han recibido formación en comercialización, ferias y ruedas de negocios.         </td> </tr> </tbody> </table>	Objetivo	Indicadores globales	Indicadores desagregados por sexo	Fortalecer asociaciones de pequeños productores	Cinco organizaciones de pequeños productores piscícolas cuentan con estatutos, reglamentos y planes estratégicos trabajados de manera participativa.	- Dentro de los Planes Estratégicos de las asociaciones se incluyen al menos XX propuestas realizadas por las mujeres piscicultoras.	Incluir participación de pequeños productores en ferias de comercialización	Dirigentes de cuatro organizaciones de pequeños productores orgánicos participan en la feria nacional de biocomercio.	- XX dirigentes hombres y YY dirigentas mujeres de organizaciones de familias de pequeños productores orgánicos, participan en la feria nacional de bio-comercio. (Nivel mínimo esperado de participación femenina: XX% sobre el total de participantes).  - El 100% de los hombres y mujeres que asistirán a la feria han recibido formación en comercialización, ferias y ruedas de negocios.	
Objetivo	Indicadores globales	Indicadores desagregados por sexo									
Fortalecer asociaciones de pequeños productores	Cinco organizaciones de pequeños productores piscícolas cuentan con estatutos, reglamentos y planes estratégicos trabajados de manera participativa.	- Dentro de los Planes Estratégicos de las asociaciones se incluyen al menos XX propuestas realizadas por las mujeres piscicultoras.									
Incluir participación de pequeños productores en ferias de comercialización	Dirigentes de cuatro organizaciones de pequeños productores orgánicos participan en la feria nacional de biocomercio.	- XX dirigentes hombres y YY dirigentas mujeres de organizaciones de familias de pequeños productores orgánicos, participan en la feria nacional de bio-comercio. (Nivel mínimo esperado de participación femenina: XX% sobre el total de participantes).  - El 100% de los hombres y mujeres que asistirán a la feria han recibido formación en comercialización, ferias y ruedas de negocios.									
<p><i>Metodologías y estrategias con enfoque de género</i></p>	<p><b>Es muy importante definir Metodologías y estrategias</b> de intervención que de manera específica hablen del tema de género.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se podrá definir si se aplicarán como medidas de incentivo <b>acciones de afirmación positiva</b> (becas para ciertos procesos educativos o subvenciones para algunas inversiones).</li> <li>- Si se trabajará de alguna manera en la <b>democratización de roles domésticos</b> (procesos educativos en la escuela).</li> <li>- Si se facilitará la realización de algunas tareas domésticas (cuidado de niños o preparación de alimentos).</li> <li>- Si se constituirán fondos específicos para atender a grupos de hombres ó a grupos de mujeres.</li> <li>- Si se trabajarán con grupos mixtos o se trabajará en espacios separados de hombres y mujeres para facilitar la participación de mujeres.</li> </ul>	<p><b>CONCEPTOS</b></p> <p><b>Acciones de afirmación positiva:</b> Acciones que se realizan con el fin de dar mayores oportunidades para que determinado grupo poblacional, de mujeres especialmente, pueda acceder a determinados beneficios o ejercer sus derechos.</p> <p><b>Democratización de roles domésticos:</b> Se refiere al logro de una mejor distribución de las tareas domésticas entre las personas que conviven en un hogar, haciendo que las mismas no sean de cumplimiento y responsabilidad únicamente de mujeres.</p>									

<p><i>Presupuestos con enfoque de género</i></p>	<p>En función de las estrategias de intervención definidas, presupuestariamente, se puede: a) destinar ítems presupuestarios para atender de manera específica a grupos de hombres y grupos de mujeres ó, b) considerar todos los gastos dentro de un presupuesto general.</p> <p>La ventaja de hacer presupuestos diferenciados es que facilita el análisis para ver por ejemplo cuanto se invierte o gasta en las mujeres respecto a los hombres. La dificultad se encuentra en la forma de establecer este prorrateo y las complicaciones administrativas que esto genera.</p> <p><b>Ejemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El presupuesto destinado a financiar diferentes cursos de capacitación puede diferenciarse en función de la población del grupo meta: hombres, mujeres o grupos mixtos.</li> <li>- El monto disponible para crédito puede incluir indicadores de que porcentaje se destinada a crédito familiar, crédito individual masculino y crédito femenino: El Banco de Desarrollo Productivo, incluyó como meta que el 30% de los recursos que preste estén dirigidos a mujeres.</li> </ul>
<p>¿Quiénes son las personas responsables de elaborar una propuesta?</p>	<p>En la elaboración de una propuesta se involucran varias personas en función de la amplitud de la misma. Para lograr un buen tratamiento del enfoque de género se recomienda que al menos una de las personas participantes del equipo tenga experiencia y conocimiento en el tema de género.</p> <p>A veces se estima que una propuesta sea elaborada por un equipo de consultores, si es el caso dentro de los términos de referencias se sugiere incluir como uno de los resultados buscados: “contar con una propuesta que aborde de manera estratégica el tema de género”. También se recomienda que en la calificación de las propuestas recibidas se valore con un porcentaje, que dentro del equipo exista una persona que tenga experiencia y conocimientos en género.</p> <p><b>Ejemplo de Criterios de contratación de consultorías:</b></p> <p>En las propuestas, se valorará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajos de capacitación, asesoría y/o asistencia técnica en temáticas relacionadas con género.</li> <li>- Practica laboral: tiempo trabajando en proyectos con enfoques de género.</li> <li>- Entrevista de trabajo: valorar la actitud frente al enfoque de género, ejemplos de cómo podría ser tratado el tema en el trabajo solicitado.</li> <li>- Manejo del enfoque en informes, sistematizaciones, evaluaciones, publicaciones.</li> </ul>
<p>¿Cuáles son los problemas más comunes al realizar una propuesta?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se incluye el tema de género en el diseño de la propuesta.</li> <li>- No se incluye dentro del equipo personas que tengan competencias de género.</li> <li>- No se fijan indicadores desagregados en función de género.</li> <li>- Destinando uno o dos acápite para hablar del tema de género se considera que ya se introdujo el tema.</li> <li>- Se piensa que usando “los y las”, ya se incluyó el enfoque de género .</li> </ul>

## FASE 3: IMPLEMENTACION CON ENFOQUE DE GÉNERO

### A) *Diseño con enfoque de género*


¿Qué es la implementación de una propuesta?	Cuando una propuesta ha sido aprobada para su ejecución y cuenta con el presupuesto disponible, la misma ingresa en fase de ejecución. Vale decir comienzan a ejecutarse las acciones propuestas en pos de alcanzar los objetivos establecidos.
¿Qué aspectos se consideran para implementar una propuesta?	<p>Para comenzar a implementar una propuesta, normalmente se deben considerar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y preparación del equipo ejecutor (cuántas personas, qué oficios o profesiones, qué dependencia, etc.)</li> <li>- Definición de los enfoques de intervención (género, medio ambiente, sostenibilidad, interculturalidad u otros)</li> <li>- Información a la población meta respecto al inicio de la propuesta.</li> <li>- Elaboración de planes operativos de trabajo (normalmente se hacen para un año de ejecución)</li> </ul>
¿Qué aspectos de género se deben considerar dentro de una propuesta de implementación?	<p>Para que desde el principio se tome en cuenta el enfoque de género es recomendable que dentro de los planes de implementación, se consideren los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la <b>conformación del equipo</b> se sugieren dos posibilidades:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ó se incluya una persona que tenga como principal función incorporar el enfoque de género en la ejecución de la propuesta,</li> <li>- ó se incluyan esta función en uno o más cargos.</li> </ul> </li> </ul> <p>En uno u otro caso, dentro de las funciones y responsabilidades de la jefatura, coordinación o dirección del programa a implementarse deben incluirse algunas funciones orientadas a garantizar la incorporación del enfoque de género en el programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la fase de <b>preparación del equipo</b> ejecutor, en la cual se les da información o incluso procesos de formación sobre los elementos básicos de la propuesta a ejecutar, se debe incluir de manera específica la problemática, objetivos y metodología de género incluidos dentro de la propuesta.</li> <li>- Dentro de los <b>cursos y eventos</b> de formación que se consideren importantes para contribuir a la formación del equipo ejecutor, considerar cursos sobre género.</li> <li>- Al elaborar los <b>planes anuales operativos</b> considerar objetivos y metas diferenciadas de género.</li> <li>- Al diseñar las <b>actividades</b> tomar en cuenta las actividades extra que se requieren para lograr alcanzar los objetivos de género.</li> <li>- En los <b>eventos de información</b> dirigidos a la población meta asegurarse que exista participación tanto de hombres como de mujeres.</li> <li>- Al diseñar el <b>presupuesto</b> considerar si se están presupuestando suficientes recursos para financiar acciones de afirmación positiva o trabajo en grupos diferenciados o los gastos que incluyan la facilitación de ciertas tareas domésticas.</li> <li>- En el diseño de la <b>línea de base</b>, considerar la información desagregada por sexo, para incluir esta diferenciación en el posterior seguimiento a la ejecución y monitoreo de indicadores.</li> </ul>

<p>¿Quiénes son las personas responsables de elaborar una propuesta?</p>	<p>Las personas responsables de diseñar un plan de implementación son las personas que conforman el equipo ejecutor bajo la dirección de la persona que ejerce la Dirección, Jefatura o Coordinación.</p> <p>Las personas encargadas de aprobar el plan propuesto, según la estructura y organización de cada institución podrían ser la Jefatura de planificación, la Jefatura de Zona o Área y la Dirección General. En la revisión que se realice se debe incluir también el enfoque de género.</p> <p>Para facilitar esta revisión se propone a las personas responsables de aprobar un Plan de trabajo, el uso de la <b>Guía para la revisión de planes operativos de trabajo (Guía N° 1)</b> que facilita la lectura de los planes a la luz del enfoque de género y permite que las instancias involucradas en la revisión puedan emitir observaciones y recomendaciones al respecto.</p>
<p>¿Cuáles son los problemas más comunes al realizar planes de implementación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se incluye, se olvida o no se da importancia al tema de género en el diseño.</li> <li>- No se dedica suficiente tiempo al diseño de estrategias de intervención.</li> <li>- No se fijan indicadores desagregados en función de sexo.</li> <li>- Se piensa que para lograr incrementos en la participación femenina no se requiere realizar acciones especiales.</li> <li>- Se piensa que con indicar que se trabajará a nivel familiar, ya se incluyó el enfoque de género o que el mismo ya no es necesario.</li> <li>- Se piensa que si la población meta es femenina, ya se trabaja con enfoque de género.</li> <li>- Cuando se revisan y aprueban los planes no se considera el enfoque de género.</li> </ul>

## B) Ejecución con enfoque de género

<p>¿Qué actividades normalmente se incluyen en la ejecución de un plan?</p>	<p>Las actividades que se deben cumplir en la ejecución de un plan son variadas y diversas en función de los objetivos de cada plan o programa.</p> <p>Normalmente incluyen la realización de diferentes tipos de eventos, sean de capacitación, de difusión de información, de organización, negociación o toma de decisiones; incluyen también la prestación de servicios financieros y no financieros, el fortalecimiento organizacional, la publicación de materiales y la realización de estudios.</p>
<p>¿Qué actividades de género se deben incluir en la ejecución del plan?</p>	<p>Considerando que el objetivo es transversalizar el enfoque de género en una cadena en ejecución, se trata de lograr que todas las actividades que se realicen dentro del plan, se ejecuten con un enfoque de género.</p> <p>Por la importancia que tienen y porque prácticamente en todo plan, independientemente del tipo de programa o cadena con la cual se trabaje, se desarrollan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diferentes tipos de <b>eventos</b>,</li> <li>- se hacen <b>publicaciones</b>,</li> <li>- se prestan diferentes tipos de <b>servicios</b> y</li> <li>- se apoya el <b>fortalecimiento organizativo</b></li> </ul> <p>En el Manual se pone atención a estas actividades.</p>

**B.1) Organización, desarrollo y evaluación de eventos**

<p>¿A qué aspectos hay que prestar atención cuando se hacen eventos?</p>	<p>Es importante ocuparse de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las convocatorias</li> <li>- El diseño</li> <li>- La ejecución</li> <li>- La evaluación del evento</li> </ul>
	<p>La persona que elabora una convocatoria debe considerar si en la misma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha especificado claramente el objetivo de la convocatoria y el tiempo y lugar donde se realizará el evento para el cual se convoca.</li> <li>- Si se menciona y anima de manera explícita a que participe el grupo poblacional meta (hombres y mujeres adultos o mujeres jóvenes y adultas, ó al menos dos personas adultas por familias, etc.).</li> <li>- Si se da información respecto a algunas facilidades o apoyos que se darán en el evento (transporte, cuidado de menores, alimentación u otros).</li> </ul> <p>La persona que revisa una convocatoria, sobre todo si es un evento importante, en el cual por ejemplo hay que tomar decisiones, debe analizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si toda la gente que debería estar convocada para el evento, está explícitamente invitada.</li> <li>- Si las facilidades que se ofrecen para alentar la participación de las mujeres son suficientes o son demasiadas<sup>3</sup>.</li> <li>- Si el lugar y el horario facilitarán la asistencia de los hombres y las mujeres convocadas.</li> <li>- Si es necesario pensar en convocatoria pública (por radio, por ejemplo) o más bien en una convocatoria personalizada para garantizar la asistencia.</li> </ul> <div data-bbox="500 1127 1063 1804" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Ejemplo de una convocatoria para un curso de formación</p>  </div> <p>Nótese que en la misma: Se menciona específicamente que pueden inscribirse hombres y mujeres.</p> <p>Una de las fotografías muestra a una mujer trabajando con la madera.</p> <p>Se anuncia que en el internado se tendrán dormitorios separados para hombres y mujeres.</p>
<p><b>IMPORTANTE:</b> Es posible, que antes de autorizar la convocatoria se requiera revisar el diseño del evento (Ver Siguiente punto)</p>	

3.- A veces por garantizar participación femenina se suelen recurrir a prácticas asistencialistas: regalo de alimentos o pagos por participar.



<p>Considerando el enfoque de género ¿Qué aspectos se deben considerar en el diseño de un evento?</p>	<p>La persona encargada de diseñar un evento, que no quiere descuidar el enfoque de género en el mismo, puede realizarlo considerando la <b>Guía de Diseño de Eventos (Guía 2)</b>, la misma permite que a través de hacerse algunas preguntas, se consideren aspectos de género vinculados por ejemplo a actividades adicionales que se requieren considerar, a la coherencia existente entre tema y población a la cual se convoca, a analizar si el horario y el lugar facilitan la participación de mujeres o si la metodología será asequible.</p> <p>La persona encargada de revisar y autorizar la realización del curso, puede utilizar la misma Guía para analizar la coherencia del diseño y la incorporación del enfoque de género. En la parte final de la Guía de Diseño, se deja un espacio para hacer sugerencia o en su caso autorizar el evento, tal cual fue diseñado.</p> <p>Aunque es una guía elaborada desde el enfoque de género, las personas que lo apliquen verán que ayuda a diseñar de mejor manera el evento en general.</p>
<p>Considerando el enfoque de género ¿Qué aspectos se deben considerar durante la ejecución de un evento?</p>	<p>Las personas que están facilitando un evento deben observar y preguntarse si el evento está desarrollándose como se esperaba: analizar la participación y grado de atención que se está logrando para ver si hay algo que se pueda hacer para mejorar el evento.</p> <p>Cuando haya un descanso en la realización del evento, se recomienda llenar la <b>Guía de género a aplicarse durante la realización de un evento (Guía 3)</b>.</p> <p>En caso de que en un evento sea facilitado por más de una persona, es importante que entre ellas comenten también estos aspectos y discutan propuestas de ajuste si es necesario.</p> <p>Por otra parte se debe registrar a las personas participantes especificando su sexo y otros datos que se consideren importantes conocerlos. Una manera de registrar a los participantes y resumir los datos de participantes se presenta en la <b>Herramienta 8</b>.</p>
<p>Considerando el enfoque de género ¿Qué aspectos se deben considerar al evaluar el evento?</p>	<p>Como en todo proceso de evaluación se trata de ver si los objetivos propuestos se lograron, incluyendo los objetivos de género, de asistencia y participación.</p> <p>Para realizar esta evaluación se propone utilizar la <b>Guía de evaluación de eventos (Guía 4)</b>, que debe ser llenada por la o las personas que facilitaron el evento y se adjuntará a los informes regulares que se entregan a Jefaturas, Coordinaciones o Direcciones correspondientes, quienes deberán verificar la entrega de estos informes.</p>
<p>¿Cuáles son los problemas más comunes cuando se desarrollan eventos?</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se piensa que la convocatoria no tiene mucha importancia.</li> <li>- No se considera la distribución y organización del tiempo femenino, especialmente relacionadas a sus responsabilidades domésticas.</li> <li>- Si se trabaja con grupos de hombres, de mujeres o con grupos mixtos, las metodologías de trabajo no cambian.</li> <li>- No se presta atención a los problemas: desde bromas hasta acoso que pueden enfrentar las mujeres al participar en eventos mixtos.</li> </ul> </div> <div style="width: 35%; background-color: #f080f0; padding: 10px;"> <p><b>CONCEPTOS</b></p> <p><b>Sexismo:</b> Creencia en la superioridad del sexo masculino. Las manifestaciones más comunes del sexismo son:</p> <p>El <b>androcentrismo:</b> Corriente que ve el mundo desde lo masculino, tomando al hombre como parámetro o modelo de la humanidad.</p> <p>La <b>sobregeneralización:</b> Se estudia un sexo y se concluye sobre ambos.</p> </div> </div>

<p>¿Cuáles son los problemas más comunes cuando se desarrollan eventos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se usan metodologías <b>sexistas e insensibles</b> de trabajo.</li> <li>- Se descuida realizar la evaluación de los eventos y tomar en cuenta las recomendaciones para el siguiente evento.</li> </ul>	<p><b>CONCEPTOS</b></p> <p><b>La insensibilidad de género:</b> Ignorar la variable de género.</p> <p><b>El doble parámetro:</b> Una misma conducta es valorada de diferente manera en función del sexo.</p> <p><b>El dicotomismo sexual:</b> Trato diametralmente opuesto en función del género.</p>
---	---	--

## B.2) Diseño, difusión y evaluación de publicaciones

<p><i>Considerando el enfoque de género ¿A qué aspectos hay que prestar atención cuando se diseña y prepara una publicación?</i></p>	<p>Desde el enfoque de género es importante prestar atención a la utilización de lenguaje y gráficos incluyentes, así como a los mensajes que se transmiten, analizando si estos refuerzan o cuestionan los roles de género tradicionalmente asignados a hombres y mujeres.</p> <p>La <b>Guía para preparar y revisar publicaciones</b> (Guía 5) ofrece un listado de preguntas que facilitan la elaboración y revisión de cualquier material a producirse, considerando estos aspectos.</p> <p>Esta guía puede ser utilizada tanto por las personas que son las responsables de producir material, como por aquellas personas que son las que deben aprobar el mismo.</p>	
<p><i>Considerando el enfoque de género ¿A qué aspectos hay que prestar atención en la difusión de publicaciones?</i></p>	<p>Es importante considerar los medios a través de los cuales se difundirán las publicaciones de modo que lleguen a la población a la cual están destinadas.</p> <p>Especialmente útil en esta etapa es analizar la información que proporciona la <b>Herramienta 5</b> respecto al acceso que tienen hombres y mujeres a diferentes medios.</p>	
<p><i>Considerando el enfoque de género ¿Qué aspectos son importantes de considerar en la evaluación de publicaciones?</i></p>	<p>Básicamente si los objetivos que se buscaban con la publicación se cumplieron.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p>Si se desea promocionar una nueva tecnología de producción de café amigable con la naturaleza ó si se desea impulsar la participación de mujeres en la cata del café y se ha diseñado material promocional en ese sentido, es importante analizar si la población que recibió el material en cuestión se sintió impulsado a tomar acciones al respecto.</p>	

<p><i>Considerando el enfoque de género ¿Qué aspectos son importantes de considerar en la evaluación de publicaciones?</i></p>	<p>Es también importante evaluar si los mensajes se entendieron en sentido que se tenía establecido o por alguna razón se entendió de otra manera.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p>Un material promocional diseñado para incrementar la participación de mujeres en asociaciones de microempresarios, planteo como slogan la frase: “Demos más espacio a las mujeres” y terminó siendo malentendido como la necesidad de ampliar las cocinas para que las mujeres trabajen de manera más cómoda.</p>
<p><i>¿Cuáles son los problemas más comunes en cuanto a publicaciones?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se fijan objetivos claros de lo que se desea conseguir con una publicación</li> <li>- No se presta atención a los mensajes de género que de manera explícita o implícita, hablada o gráfica se manejan.</li> <li>- No se realizan pruebas piloto de comprensión del material.</li> <li>- No se evalúan los resultados logrados.</li> </ul>

### B.3) Prestación de servicios

<p><i>¿En qué áreas se suele prestar servicios?</i></p>	<p>Normalmente la prestación de servicios suele desarrollarse en dos áreas: Servicios Financieros y Servicios no Financieros. Dentro de los Servicios no Financieros se diferencia los servicios de Asistencia Técnica y los de Desarrollo Empresarial.</p>
<p><i>Desde el enfoque de género ¿A qué aspectos hay que dar atención cuando se diseñan propuestas de prestación de servicios?</i></p>	<p>Hay que prestar especial atención al acceso y control que tendrá la población meta, especialmente las mujeres al servicio en cuestión.</p> <p>Se debe analizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el acceso en términos de costo y requisitos exigidos pueden ser cubiertos por hombres y mujeres de igual manera.</li> <li>- Si la metodología de prestación de servicios es sensible a las diferencias de género</li> <li>- Si los mecanismos de evaluación y control consideran e incorporan a hombres y mujeres.</li> </ul> <p>Especialmente útil para el diseño de propuestas de prestación de servicios es la información que puede obtenerse a partir de la aplicación de las <b>Herramientas de diagnóstico 4 y 5</b> referidas al acceso y control de la población a recursos naturales, de producción, de servicios e información.</p>
<p><i>¿A qué aspectos hay que dar atención en la evaluación de la prestación de servicios?</i></p>	<p>Lo más importante es verificar que los servicios prestados sean accesibles y útiles para la población meta, diferenciando dentro de la misma a hombres y mujeres.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p>Dentro de los servicios financieros se suelen ofrecer líneas de crédito para apoyar diferentes eslabones de la cadena productiva. Los requisitos exigidos que incluyen como garantía títulos de propiedad de tierra o la presentación de carnet de identidad, no facilitan el acceso de las mujeres, en un caso por que los títulos de propiedad no llevan sus nombres y en el otro porque muchas de ellas no disponen de carnet de identidad.</p>

<p>¿A qué aspectos hay que dar atención en la evaluación de la prestación de servicios?</p>	<p>Se recomienda también verificar el nivel de control que han logrado hombres y mujeres respecto a los servicios.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p>Continuando con el tema de servicios financieros, cuando las mujeres no están suficientemente informadas sobre créditos que hayan sacado sus esposos, no pueden controlar el destino del mismo.</p>
<p>¿Cuáles son los problemas más comunes en la prestación de servicios?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se identifica de manera diferenciada a la población meta.</li> <li>- No se conocen los medios que posibilitan el acceso de hombres y mujeres.</li> <li>- No se presta atención al control que tienen (o deberían tener) hombres y mujeres sobre los servicios ofertados.</li> <li>- No se evalúan los resultados logrados, diferenciando a la población.</li> </ul>

#### B.4) Fortalecimiento organizativo

<p>Desde el enfoque de género ¿A qué aspectos hay que prestar atención cuando se hace fortalecimiento organizativo?</p>	<p>Normalmente, en las organizaciones sobre todo si éstas tienen que ver con organizaciones rurales se suele considerar que la afiliación es familiar, cuando en realidad son los hombres los que están afiliados y a partir de la organización son los que están más informados y tienen mayor capacidad de negociar diferentes aspectos: condiciones de venta, posibilidades de transformación, solicitud de proyectos, etc.</p> <p>Por ello, es muy importante prestar atención a los estatutos y reglamentos, así como a la conformación de las directivas.</p> <table border="1" data-bbox="487 1032 1469 1489"> <thead> <tr> <th data-bbox="487 1032 974 1117">ESTATUTOS ANTES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO</th> <th data-bbox="974 1032 1469 1117">ESTATUTOS DESPUES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="487 1117 974 1489"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El socio es el “Jefe del Hogar.”</li> <li>- El socio tiene voz y voto.</li> <li>- La esposa solo asiste a reuniones para cumplir con asistencia, no tiene derecho a voto y toma de decisiones.</li> <li>- Solo el socio tiene derecho al acceso de beneficio económico y social, sin que sea necesario la participación del resto de la familia.</li> </ul> </td> <td data-bbox="974 1117 1469 1489"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los miembros de la familia que participan de manera activa en la actividad son reconocidos como socios/as, en una familia pueden haber más de 2 socios/as.</li> <li>- Todos los socios/as tienen derecho a voz y voto.</li> <li>- Todos los socios tienen derecho al acceso de beneficios económicos y sociales que puedan generarse con la organización.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p>El reto es lograr que las organizaciones sean más incluyentes y de manera explícita incorporen la participación de las mujeres como afiliadas titulares con derecho a voz y voto.</p> <p>Al estar afiliadas tienen posibilidad de ser elegidas dentro de las directivas, y una manera de garantizar su participación en las instancias de toma de decisiones es incorporar en los estatutos cuotas de participación femeninas y masculinas.</p> <p>La representación política de las mujeres en los diferentes niveles de decisión provenientes de procesos electorales ha sido muy variable en la historia de Bolivia, pero dos elementos han definido cambios trascendentales a partir de nuevas normativas en vigencia: la Ley 1984 de Reforma al Régimen Electoral que establece un 30% de participación obligatoria en las listas de candidatos a partir del año 1997 y la Ley 2771 de agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas que establece los principios de paridad y alternancia entre candidatos a elecciones municipales y nacionales a partir del año 2004.</p>	ESTATUTOS ANTES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO	ESTATUTOS DESPUES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El socio es el “Jefe del Hogar.”</li> <li>- El socio tiene voz y voto.</li> <li>- La esposa solo asiste a reuniones para cumplir con asistencia, no tiene derecho a voto y toma de decisiones.</li> <li>- Solo el socio tiene derecho al acceso de beneficio económico y social, sin que sea necesario la participación del resto de la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los miembros de la familia que participan de manera activa en la actividad son reconocidos como socios/as, en una familia pueden haber más de 2 socios/as.</li> <li>- Todos los socios/as tienen derecho a voz y voto.</li> <li>- Todos los socios tienen derecho al acceso de beneficios económicos y sociales que puedan generarse con la organización.</li> </ul>
ESTATUTOS ANTES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO	ESTATUTOS DESPUES DE LA REVISIÓN DE GÉNERO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El socio es el “Jefe del Hogar.”</li> <li>- El socio tiene voz y voto.</li> <li>- La esposa solo asiste a reuniones para cumplir con asistencia, no tiene derecho a voto y toma de decisiones.</li> <li>- Solo el socio tiene derecho al acceso de beneficio económico y social, sin que sea necesario la participación del resto de la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los miembros de la familia que participan de manera activa en la actividad son reconocidos como socios/as, en una familia pueden haber más de 2 socios/as.</li> <li>- Todos los socios/as tienen derecho a voz y voto.</li> <li>- Todos los socios tienen derecho al acceso de beneficios económicos y sociales que puedan generarse con la organización.</li> </ul>				

<i>Desde el enfoque de género ¿A qué aspectos hay que prestar atención cuando se hace fortalecimiento organizativo?</i>	También es importante identificar los problemas y limitantes que tienen las mujeres para participar en ámbitos públicos. Estos problemas y limitantes normalmente se encuentran en las responsabilidades domésticas y en la concepción que tienen las sociedades sobre que las mujeres tienen que estar en su casa más que en espacios públicos.
<i>Desde el enfoque de género ¿Qué aspectos son importantes de considerar en la evaluación de actividades orientadas al fortalecimiento organizativo?</i>	<p>Si se ha logrado superar la brecha de participación existente entre hombres y mujeres en los niveles organizativos.</p> <p>Si la normativa permite, alienta o exige participación femenina.</p> <p>Si en la práctica hombres y mujeres forman parte de la organización.</p> <p>Si los beneficios logrados a partir de la organización, llegan por igual a hombres y mujeres.</p>
<i>¿Cuáles son los problemas más comunes cuando se hace fortalecimiento organizativo?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensar que un miembro representa los intereses de la familia.</li> <li>- No se presta atención al tema de género en la fase de constitución de la organización.</li> <li>- Asumir que la organización es un ámbito de acción masculina.</li> </ul>

## FASE 4: SEGUIMIENTO

<i>¿Qué implica el seguimiento?</i>	<p>El seguimiento a la ejecución de un programa o desarrollo de una cadena es un <b>proceso clave</b> para lograr que los objetivos propuestos y los planes de implementación realmente se concreten.</p> <p>Los procesos de seguimiento se realizan mientras se ejecuta un proyecto, programa o cadena. Se analiza y reflexiona sobre las metodologías aplicadas, la eficiencia con la cual se van ejecutando las acciones, la integración del equipo, el relacionamiento con la población meta, etc.</p> <p>El proceso de seguimiento permite realizar ajustes a los planes de intervención cuando se los considera necesarios.</p>
<i>¿Qué es un seguimiento con enfoque de género?</i>	Es lo mismo que cualquier otro seguimiento, en el cual se hace énfasis en los objetivos y metodologías vinculados a género y trabajo con hombres y mujeres.
<i>¿Es importante hacer seguimiento?</i>	<p>Muy importante. Hasta esta etapa todo lo que se pudo haber avanzado en cuanto a la incorporación del enfoque de género está en el papel y como sabemos “el papel aguanta todo”. Además muy probablemente todo lo avanzado hasta aquí contó con el apoyo de personas expertas en el tema. Ahora lo hecho es responsabilidad del equipo ejecutor.</p> <p>Es en el proceso de seguimiento donde se identifica la actitud y conocimientos que tienen los equipos ejecutores para incorporar el enfoque de género en la práctica. Es también el momento donde se identifican los aspectos que facilitan y los que dificultan trabajar con enfoque de género.</p> <p>En el seguimiento, el personal ejecutor de una propuesta y los actores vinculados a una cadena se dan cuenta de cuán importante es el tema para el programa y la institución en general, al ver si el tema forma o no parte de los procesos de seguimiento.</p>



<p><i>¿Cómo se hace un seguimiento con enfoque de género?</i></p>	<p>Como en todo seguimiento se debe partir de la propuesta, objetivos y metas inicialmente planteados y ver como las mismas se han ido ejecutando.</p> <p>En el seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se revisan informes, sobre todo técnicos, que reflejen el avance de trabajo.</li> <li>- Se entrevista al personal que está a cargo de la ejecución del proyecto.</li> <li>- Se entrevista a una muestra de la población meta, incluyendo siempre dentro del grupo tanto a hombres como a mujeres para rescatar la visión de ambos respecto a la ejecución del programa.</li> <li>- Se trata siempre de recuperar información cuantitativa y cualitativa desagregada por sexo.</li> <li>- Se procesa toda la información y <b>debe</b> emitirse un informe que contenga las recomendaciones necesarias para mejorar la ejecución del programa.</li> </ul>
<p><i>¿Quiénes son las personas responsables de hacer seguimiento con enfoque de género?</i></p>	<p>El seguimiento es una función que se debe compartir entre varios cargos.</p> <p>Las Jefaturas, Coordinaciones o Direcciones de Programas, deben y pueden hacer un seguimiento más frecuente a las actividades cumplidas por su equipo.</p> <p>Los equipos de planificación seguimiento y evaluación, tienen como una de sus funciones más importantes la realización del seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la incorporación del enfoque de género es un reto nuevo para el programa, se puede considerar la posibilidad de contar con alguna persona especializada en el tema que realice este seguimiento o se integre al equipo que hace seguimiento. Sin embargo no es bueno que se delegue responsabilidad total, siempre algún miembro de la institución o del programa debe acompañar el seguimiento.</li> </ul>
<p><i>¿Cuándo se hace seguimiento al enfoque de género?</i></p> <p><i>¿Cuáles son los problemas más comunes al realizar un seguimiento?</i></p>	<p>Normalmente el seguimiento a un programa se lo realiza cada 4 o 6 meses. El seguimiento de género, debería realizarse en los mismos tiempos y momentos destinados al seguimiento general que se realizan a los programas, así no sobrecarga trabajo, pero se da atención al tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se olvida el tema de género.</li> <li>- Se tratan los aspectos de género de manera aislada y discontinua.</li> <li>- No se contextualiza el seguimiento a la temática de género en lo que el programa está haciendo.</li> <li>- No se emiten informes y, si se emiten, éstos no llegan de manera oportuna a los miembros de los equipos ejecutores y sus Jefaturas.</li> <li>- No se conecta con otras fases del proceso de ejecución de proyectos, vale decir no retroalimenta el proceso.</li> </ul>

## FASE 5: EVALUACIÓN

<p><i>¿Qué implica la evaluación?</i></p>	<p>La evaluación implica comparar lo logrado con lo propuesto y, en el marco de los resultados de la comparación se emiten recomendaciones de ajuste para un siguiente POA o una siguiente fase.</p> <p>Las evaluaciones según quien las realice pueden ser internas o externas. Según el tiempo en el cual se realicen pueden ser semestrales, anuales, de medio tiempo o fin de proyecto. Según el objetivo que tengan pueden ser de proceso o de impacto.</p>
<p><i>¿Qué es una evaluación con enfoque de género?</i></p>	<p>Es lo mismo que cualquier otra evaluación, pero en la misma se hace énfasis o se incluyen aspectos de género y trabajo con hombres y mujeres.</p>

<p><i>¿Cómo se hace una evaluación con enfoque de género?</i></p>	<p>Se parte de la propuesta inicial, pero también se examina el contexto en el cual se desarrolla la propuesta para analizar cómo se ha mejorado la situación y condición de las mujeres, si se han disminuido brechas de género, en qué medida se han dado procesos de empoderamiento ó se han generado procesos de igualdad de oportunidades, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se revisan informes técnicos, bases de datos, sistemas información.</li> <li>- Se entrevista al personal que está a cargo del proyecto o la cadena.</li> <li>- Se entrevista a la población meta, incluyendo siempre dentro del grupo tanto a hombres como a mujeres para rescatar la visión de ambos respecto a la ejecución del programa.</li> <li>- Se entrevistan a autoridades de la zona y personal de otras instituciones.</li> <li>- Se trata siempre de recuperar información cuantitativa y cualitativa desagregada por sexo.</li> <li>- Se procesa toda la información y se emite un informe que concluye respecto al nivel de logro de los objetivos y ofrece recomendaciones que deben tomarse en cuenta en la siguiente fase del programa.</li> </ul> <p>Los niveles ejecutivos son los encargados de revisar los informes de evaluación tanto internos como externos.</p> <p>Especialmente para revisar los informes internos que los equipos ejecutores presentan anualmente se puede utilizar la <b>Guía para revisión de informes</b> (Guía 6), verificar si los mismos incluyen el enfoque de género e información desagregada por sexo. En caso necesario hay que pedir complementación de información. De esta manera, los equipos ejecutores se van acostumbrando a considerar el tema en los informes.</p>
<p><i>¿Quiénes son las personas responsables de hacer una evaluación con enfoque de género?</i></p>	<p>La evaluación si es realizada de manera interna por la institución, normalmente involucra a personal que trabaja en Unidades o Departamentos de Planificación, seguimiento y evaluación.</p> <p>Para encarar una evaluación que incluya el enfoque de género, es importante que también dentro del equipo exista una persona que conozca del tema.</p> <p>Cuando la evaluación es encarada por equipos externos, frecuentemente se incluye una persona que se encarga específicamente del tema.</p>
<p><i>¿Es importante hacer evaluaciones?</i></p>	<p>Muy importante. Sin evaluaciones no se puede saber si se está avanzado hacia donde se quiere llegar, ni se puede retroalimentar el proceso y hacer los ajustes que se requieran.</p> <p>Las evaluaciones son momentos que permiten análisis internos, del entorno y el contexto, exigen contacto con hombres y mujeres de la población meta, así como la revisión de metodologías y objetivos de intervención.</p> <p>Después de una evaluación se pueden ratificar objetivos y formas de intervención o se pueden recomendar cambios, que pueden ir desde leves a muy importantes.</p> <p>En las evaluaciones, especialmente en las de impacto y en las externas, el personal ejecutor de una propuesta se da cuenta de lo importante que es el tema de género, ya que prácticamente en todas estas evaluaciones se incluye una evaluación que considere aspectos de género.</p>
<p><i>¿Cuándo se hace una evaluación?</i></p>	<p>Se aconseja realizar evaluaciones internas al menos una vez por año.</p> <p>Las evaluaciones externas se suelen hacer en tiempos más espaciados: cada dos o tres años.</p>

<p>¿Cuáles son los problemas más comunes al realizar una evaluación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cuenta con un diagnóstico que muestre la situación de partida.</li> <li>- A veces, recién en las evaluaciones de impacto o las externas se da importancia al enfoque de género, cuando ya es bastante tarde.</li> <li>- No se tiene información desagregada por sexo lo cual limita la posibilidad de análisis.</li> <li>- Las personas miembros de los equipos no tienen un enfoque claro y definido de género.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>¿Por qué capacitaron a las mujeres sólo en las actividades tradicionalmente cumplidas por ellas? Porque ..., Porque así estaba planteado en el proyecto; Porque las mujeres lo pidieron; porque así es.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las recomendaciones de género son muy generales o provienen de diferentes enfoques.</li> </ul> <p style="text-align: center;">"El proyecto no trabajó considerando el enfoque de género y en todo caso reforzó la tradicional distribución de tareas basada en el sexo".</p>
<p>¿Y luego de la evaluación, qué?</p>	<p>Dependiendo del tipo de evaluación.</p> <p>Si la evaluación es anual y la ejecución del programa es trienal, toca asumir las recomendaciones de género en la próxima elaboración del Plan de trabajo. (Volver a la fase 3: Implementación de la propuesta).</p> <p>Si la evaluación es de fin de programa, toca asumir las recomendaciones de género en la elaboración de un nuevo proceso de diagnóstico o en la propuesta de una nueva fase de intervención. (Fase 1 o Fase 2 según corresponda).</p>

## GÉNERO EN INSTITUCIONES QUE EJECUTAN PROGRAMAS DEL

No es lo mismo trabajar en la incorporación del enfoque de género en un programa de Desarrollo Económico Local, que considerar la transversalización del enfoque en la institución u organización que lleva adelante uno o más programas de Desarrollo Económico.

Al incorporar la discusión de género en el ámbito institucional se revisan otros elementos, como la filosofía institucional y el marco estratégico dentro del cual se encuentran la visión y misión, los roles estratégicos y las políticas marco de acción. Las definiciones que se toman al respecto se convierten en un marco conceptual e ideológico, guía para el accionar de todos los programas que se ejecutan en la institución.

Para el personal que trabaja en una institución que tiene claridad respecto a los retos y políticas que asume en el campo político, económico o de género, es más claro y más fácil definir sus propios objetivos y metodologías de intervención tomando como referencia, guía y mandato la filosofía y marco estratégico de la institución.

En esta parte del Manual se propone una guía para introducir el enfoque de género en la institución que está basado en la consideración de cuatro niveles, que pueden desarrollarse de manera paralela:

Nivel 1: Incorporación el enfoque de género en la filosofía y Marco Estratégico institucional (MEI)

Nivel 2: Ajuste de Objetivos e Indicadores Estratégicos y Políticas

Nivel 3: Operativización estratégica del enfoque de género

Nivel 4: Capacitación del personal en género y desarrollo

- a) Rescate de los conocimientos, actitudes y prácticas de género
- b) Diseño y ejecución de un programa de capacitación en género

## NIVEL 1: GÉNERO EN LA FILOSOFÍA Y MEI

<p><i>¿Qué es la filosofía y Marco Estratégico Institucional?</i></p>	<p>Es la concepción fundacional de la Institución, su orientación y voluntad política. En la filosofía institucional se define la razón de ser de la institución y su visión de desarrollo.</p>				
<p><i>¿Es importante incorporar el enfoque de género en la filosofía y marco estratégico institucional?</i></p>	<p>Muy importante, porque supone incorporar el enfoque en la orientación y voluntad política institucional, que al centrarse en marcos de desarrollo humano, requiere e implica una comprensión de las relaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Una institución que incorpora el enfoque de género a este nivel, requiere revisar y ajustar sus estatutos, su visión y misión y formar a su personal para que se comprometa con las decisiones tomadas.</p>				
<p><i>¿Cuáles son los ajustes más comunes en el MEI?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los aspectos fundacionales, es necesario una revisión de la redacción con enfoque de género, pero muy importante identificar aquellas contradicciones o vacíos, que una vez corregidos pueden permitir un fortalecimiento de las relaciones de equidad.</li> <li>- Normalmente se aumentan algunas palabras o frases que hacen que de manera explícita, dentro de los estatutos, la misión y visión institucional esté considerado el enfoque de género.</li> <li>- En algunos casos, la visión y misión ya tienen una redacción amplia que permite e impulsa el tratamiento de género, como en el ejemplo siguiente:</li> </ul> <div data-bbox="435 1129 1378 1506" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>EJEMPLO: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL CEPAC</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #e6e6fa; width: 15%;"><b>VISIÓN</b></td> <td>Una sociedad solidaria, justa y equitativa, donde hombres y mujeres organizados ejercemos ciudadanía plena y construimos desarrollo económico social, sostenible desde lo local.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e6e6fa;"><b>MISIÓN</b></td> <td>Somos una institución con fuertes valores y capacidad técnica, dispuesta a vivir nuevos paradigmas. Brindamos servicios eficientes, innovadores y de liderazgo en desarrollo económico social sostenible, mejorando la calidad y competitividad de organizaciones sociales, económicas y del estado.</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>Fuente:</i> Incorporación del Enfoque de Género en Programa DEL de CEPAC, 2007</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estos ajustes deben ser explícitos y quedar redactados en los documentos.</li> </ul>	<b>VISIÓN</b>	Una sociedad solidaria, justa y equitativa, donde hombres y mujeres organizados ejercemos ciudadanía plena y construimos desarrollo económico social, sostenible desde lo local.	<b>MISIÓN</b>	Somos una institución con fuertes valores y capacidad técnica, dispuesta a vivir nuevos paradigmas. Brindamos servicios eficientes, innovadores y de liderazgo en desarrollo económico social sostenible, mejorando la calidad y competitividad de organizaciones sociales, económicas y del estado.
<b>VISIÓN</b>	Una sociedad solidaria, justa y equitativa, donde hombres y mujeres organizados ejercemos ciudadanía plena y construimos desarrollo económico social, sostenible desde lo local.				
<b>MISIÓN</b>	Somos una institución con fuertes valores y capacidad técnica, dispuesta a vivir nuevos paradigmas. Brindamos servicios eficientes, innovadores y de liderazgo en desarrollo económico social sostenible, mejorando la calidad y competitividad de organizaciones sociales, económicas y del estado.				
<p><i>¿Cuáles son los problemas más comunes al considerar género dentro de la filosofía y MEI?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se piensa que al estar, género, escrito en los estatutos y documentos centrales de la institución ya se ha logrado bastante.</li> <li>- No se relaciona ni se realiza análisis de coherencia del enfoque de género con otros enfoques asumidos por la institución.</li> </ul>				

¿Cuáles son los problemas más comunes al considerar género dentro de la filosofía y MEI?

Ejemplo:

Una institución ha definido como enfoques centrales de su accionar: género, interculturalidad, requiere identificar, al menos, las facilidades y dificultades que implica en la práctica trabajar con ambos enfoques.

#### Compatibilidades y paradojas existentes entre los enfoques de género e interculturalidad

	Género	Interculturalidad
Género		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El enfoque de género corresponde a conceptos importados, impuestos por la cultura occidental, los países europeos o los "gringos".</li> <li>- Género no corresponde a nuestra cultura.</li> <li>- Se interpreta las desigualdades de género como "características culturales", "costumbres" que corresponden a una diferente "cosmovisión"</li> </ul>
Interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El concepto de género empieza a elaborarse a partir de investigaciones antropológicas de sociedades "culturalmente" bien definidas y con casi inexistencia de relaciones externas.</li> <li>- Trabajar con enfoque de género, implica comprender que diferentes culturas construyen diferentes relaciones entre hombres y mujeres</li> </ul>	

## NIVEL 2: GÉNERO EN OBJETIVOS, INDICADORES Y POLÍTICAS

¿Qué son los objetivos e indicadores estratégicos y políticas?

Los objetivos estratégicos son que se definen a nivel marco para las diferentes áreas o ámbitos de intervención que tiene una institución. Así, puede haber objetivos estratégicos para el área de Desarrollo Económico o para el área de Desarrollo Humano.

Los indicadores estratégicos son los que fijan los niveles de logro más importantes para la institución.

Las políticas son los lineamientos marco de acción, las reglas marco que definen lo que se puede o no se puede hacer.



¿Cuáles son los ajustes más comunes que se hacen en objetivos e indicadores estratégicos y políticas?

1. En el caso de los **objetivos estratégicos**, los ajustes son similares a los recomendados para el ajuste de la filosofía institucional: revisión de redacción, explicitación de aspectos que podrían darse por entendido y en su caso ampliación de su formulación.

#### EJEMPLO: AJUSTES PROPUESTOS A NIVEL DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - CEPAC

	REDACCIÓN INICIAL	REDACCION AJUSTADA DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	Impulsar el crecimiento sostenido del empleo y los ingresos.	Impulsar el crecimiento sostenido del empleo y los ingresos, <b>disminuyendo brechas de género</b> que en el campo económico productivo afectan a hombres y mujeres.
OBJETIVO ESTRATÉGICO DIMENSIÓN TERRITORIAL	Promover el Desarrollo Económico Local y su articulación regional, con cadenas productivas y alianzas entre actores, públicos y privados	Promover el Desarrollo Económico Local y su articulación regional con cadenas productivas y alianzas entre actores, potenciando el <b>rol integral que cumplen hombres y mujeres.</b>
OBJETIVO ESTRATÉGICO DIMENSIÓN EMPRESARIAL	Fortalecer el desarrollo empresarial y competitivo de las MyPyME's revalorizando la producción nacional.	Fortalecer el desarrollo empresarial y competitivo de las MyPyME's revalorizando la producción nacional e impulsando la <b>participación equitativa</b> de hombres y mujeres.

Fuente: Incorporación del EdG en el Programa DEL del CEPAC, 2007

¿Cuáles son los ajustes más comunes que se hacen en objetivos e indicadores estratégicos y políticas?

- En el caso de los **indicadores**, lo que normalmente hay que hacer, si se tienen definidos, diferenciarlos por sexo. Pero, si no se tendrían indicadores de impacto, hay que definirlos en función de los objetivos estratégicos y /o políticas de género si se tienen.

#### EJEMPLO: INDICADORES DE IMPACTO DE GÉNERO DE CEPAC

1. Ha disminuido la brecha de participación existente entre hombres y mujeres en eventos clave de toma de decisiones a nivel de cadena y empresa.
2. Ha disminuido la brecha de participación existente entre hombres y mujeres jóvenes en procesos de formación técnica.
3. Hombres y mujeres de la población meta conocen y valoran el rol económico cumplido por las mujeres a lo largo de la cadena.
4. Hombres y mujeres tienen similares niveles de información sobre diferentes aspectos de las propuestas de Desarrollo Económico Local.
5. Se ha incrementado la participación de mujeres en asociaciones agropecuarias y MyPES's como socias y dirigentes.
6. Ha disminuido la brecha de ingresos y empleo que afecta a las mujeres.

Fuente: Incorporación del EdG en el Programa DEL del CEPAC, 2007

¿Cuáles son los ajustes más comunes que se hacen en objetivos e indicadores estratégicos y políticas?

Muy pocas instituciones cuentan con políticas explícitas de género, por lo que uno de los ajustes más importantes suele ser la definición de políticas de género que permitan tener lineamientos claros al respecto.

#### EJEMPLO: POLÍTICAS DE GÉNERO DE CEPAC

##### Política General:

Transversalizar el enfoque de género en el accionar institucional.

##### Políticas Específicas

1. Contar con información desagregada y analizada por sexo.
2. Visibilizar la condición y posición que tienen hombres y mujeres dentro de las cadenas productivas.
3. Cualificar el rol económico productivo cumplido por hombres y mujeres.
4. Potenciar el rol público y de liderazgo cumplido por hombres y mujeres.
5. Generar un clima de igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres accedan a los beneficios propiciados por el trabajo institucional
6. Aplicar acciones de afirmación positiva que contribuyan a superar limitantes que enfrentan las mujeres para participar activamente en las cadenas productivas
7. Trabajar con diferentes tipos de organizaciones campesinas en rubros agrosilvopastoriles, únicamente si incluyen o están dispuestas a incluir en el corto plazo, al menos un 30% de participación femenina.
8. Impulsar el tratamiento de la problemática de género en diferentes instancias público – privadas y comunales.

Fuente: Incorporación del EdG en el Programa DEL del CEPAC, 2009

## NIVEL 3: GÉNERO EN LA OPERATIVIZACIÓN ESTRATÉGICA

<p>¿Qué implica la operativización estratégica del enfoque de género del MEI?</p>	<p>Hasta la fase anterior, el enfoque de género ha sido introducido a nivel declarativo en el MEI institucional, es importante ahora pasar del nivel declarativo a un nivel más operativo, que no es todavía el nivel de proyecto o programas, por eso la denominación de operativización estratégica.</p> <p>La operativización proporciona pautas generales para concretar acciones a nivel de programas.</p>		
<p>¿Por qué es importante operativizar el enfoque de género?</p>	<p>Para que el mismo no se quede en discurso.</p> <p>Para que el personal operativo tenga pautas claras de acción.</p>		
<p>¿Cómo se puede operativizar el enfoque de género establecido en el MEI?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A través de la definición de los roles estratégicos institucionales y su vinculación a las políticas de género y objetivos ajustados desde el enfoque de género.</li> </ol> <p>Los roles estratégicos son aquellas tareas o funciones clave o las más importantes, que más allá del tipo de programa que se ejecute, la institución se compromete a cumplir.</p> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>Roles cumplidos por el CEPAC en Programas de Desarrollo Económico Local: Dimensión Territorial</b></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Dimensión territorial (visión ampliada de la cadena productiva)</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de cadenas y diseño de estrategias de valor.</li> <li>- Selección, priorización y mapeo de cadenas y de actores.</li> <li>- Identificación de mercados, factores críticos del mercado.</li> <li>- Factores críticos internos y rutas críticas.</li> <li>- Definición de estrategias de la cadena de valor.</li> </ul> </td> </tr> </table> </div>	<p>Dimensión territorial (visión ampliada de la cadena productiva)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de cadenas y diseño de estrategias de valor.</li> <li>- Selección, priorización y mapeo de cadenas y de actores.</li> <li>- Identificación de mercados, factores críticos del mercado.</li> <li>- Factores críticos internos y rutas críticas.</li> <li>- Definición de estrategias de la cadena de valor.</li> </ul>
<p>Dimensión territorial (visión ampliada de la cadena productiva)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de cadenas y diseño de estrategias de valor.</li> <li>- Selección, priorización y mapeo de cadenas y de actores.</li> <li>- Identificación de mercados, factores críticos del mercado.</li> <li>- Factores críticos internos y rutas críticas.</li> <li>- Definición de estrategias de la cadena de valor.</li> </ul>		

¿Cómo se puede operativizar el enfoque de género establecido en el MEI? (Continuación)

### Roles cumplidos por el CEPAC en Programas de Desarrollo Económico Local: Dimensión Territorial

Dimensión territorial (visión ampliada de la cadena productiva)

- Innovación tecnológica a lo largo de la cadena
- Investigación participativa
- Investigación del mercado
- Comunicación tecnológica

- Asociatividad
- Fortalecimiento organizativo (estatutos, reglamentos, personería jurídica, planificación, proyectos, planes de negocio) de organizaciones de primer nivel, segundo nivel, microempresas.
- Alianzas de actores (producción, acopio, transformación, mercadeo, prestadores de servicios – SDE)

- Formación de Recursos Humanos
- Apoyo a la formación técnica (diseño curricular, equipamiento, infraestructura, acreditación)
- Formación técnica directa y terciarizada
- Capacitación a diferentes grupos de interés

Fuente: Incorporación del EdG en el Programa DEL del CEPAC, 2007

### Roles cumplidos por el CEPAC en Programas de Desarrollo Económico Local: Dimensión Empresarial

Dimensión empresarial (nivel de eficiencia de los actores de la cadena)

Diagnóstico de empresas, diagnóstico del negocio

Investigación de mercados, proveedores, clientes

Planes de adecuación empresarial, de negocios

Prestación de servicios especializados a microempresas

Formación de redes de emprendedores

Fomento al mercado de servicios de desarrollo empresarial

Fuente: Incorporación del EdG en el Programa DEL del CEPAC, 2007

La vinculación entre roles y políticas de género, por una parte y de roles con objetivos de género puede ser analizada a partir de la herramienta de **Vinculación de roles a políticas y objetivos** (Herramienta 9) que se trabaja a partir de las preguntas: ¿En el cumplimiento de este rol, qué políticas de género debo aplicar? y ¿Con el cumplimiento de este rol que objetivo contribuyo a lograr?

2. A través de la definición de indicadores o resultados de género que permitan medir procesos más que impactos.

Los indicadores de impacto se propone sean definidos como parte del MEI, sin embargo al encontrarse a este nivel, pueden ser evaluados después un tiempo mediano o largo de ejecución de acciones.

Los indicadores de proceso permiten ir midiendo avances logrados mientras se desarrolla una intervención. Se alcanzan en el corto plazo y en ese sentido orientan el accionar más operativo.

Pueden ser definidos para cada política o para cada objetivo estratégico.

#### EJEMPLO DE INDICADORES DE PROCESO

1. Se conoce el rol que cumplen hombres y mujeres a lo largo de la cadena

<p>¿Cómo se puede operativizar el enfoque de género establecido en el MEI? (Continuación)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Se conoce la condición y posición de hombres y mujeres en la cadena.</li> <li>3. Se conoce necesidades y demandas de mercado que tienen hombres y mujeres.</li> <li>4. Se conocen las debilidades y amenazas que enfrentan hombres y mujeres líderes.</li> <li>5. Se conocen las fortalezas y oportunidades que tienen hombres y mujeres líderes.</li> <li>6. Se conoce la disponibilidad de tiempo y preferencias de horarios de hombres y mujeres para asistir a diferentes tipos de eventos.</li> <li>7. Se conocen los factores que dificultan la participación de hombres y mujeres en organizaciones productivas.</li> <li>8. Tanto hombres como mujeres conocen la situación financiera de sus empresas.</li> <li>9. Se conocen prácticas organizacionales y empresariales discriminatorias.</li> <li>10. Se cuenta con estatutos, reglamentos y planes estratégicos incluyentes.</li> <li>11. Se ha incrementado la asistencia de mujeres a eventos de formación en desarrollo empresarial.</li> </ol>
---	--

## NIVEL 4: GÉNERO EN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

### A) Rescate de conocimientos, actitudes y prácticas de género

<p>¿Qué es el rescate de conocimientos, actitudes y prácticas?</p>	<p>Es un diagnóstico que permite recuperar las ideas, creencias, actitudes, prácticas y valores que tiene el personal de diferentes niveles y áreas de una institución respecto a la temática de género.</p> <p>No se trata de recuperar lo que la institución como tal tiene escrito o definido, sino lo que su personal piensa y hace respecto al tema de género.</p>
<p>¿Es importante recuperar la visión institucional de género?</p>	<p>Muy importante porque permite visibilizar si existen mitos o falsas apreciaciones respecto al tema dentro de la institución; si existe una actitud positiva para su consideración o se lo considera como una imposición; si el personal tiene experiencia y formación en el tema; si han tenido malos resultados, si tienen miedo de aplicar el enfoque, etc.</p>
<p>¿Cómo se puede rescatar la visión institucional de género?</p>	<p>Aplicando entrevistas a una muestra representativa del personal de la institución en cuestión, tomando en cuenta tanto a niveles directivos, como a los administrativos y ejecutivos.</p> <p>Se proponen para ello tres <b>Guías de entrevistas para rescatar actitudes, conocimientos y prácticas de género</b> (Guía 7) para ser aplicados a los niveles indicados.</p> <p>Sistematizando las entrevistas aplicadas en un informe que podría contener los siguientes títulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qué entiende la institución por género</li> <li>- Estereotipos de género identificados</li> <li>- Brechas de género percibidas</li> <li>- Qué ideas tienen para incorporar el enfoque de género en su accionar</li> <li>- Experiencias que han tenido en la incorporación del enfoque de género</li> <li>- Principales dificultades que mencionan para trabajar con enfoque de género</li> <li>- Criterios de éxito en la incorporación del enfoque de género</li> </ul> <p>Presentando los resultados obtenidos al personal institucional, para validar los mismos y reflexionar sobre lo encontrado e identificar puntos críticos de sensibilización y requerimientos de capacitación.</p>

¿Quiénes deberían hacer este trabajo?	Preferentemente se lo debe encargar a una persona externa, para que pueda rescatar de manera más libre la visión institucional y pueda interpelar al respecto a la institución en general.
¿Cuáles son los problemas más comunes al rescatar la visión institucional de género?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas entrevistadas pueden no ser totalmente sinceras en sus respuestas, contestan lo que consideran que la persona que les entrevista quiere oír.</li> <li>- La persona que se encarga de la realización de las entrevistas no debe, en ese momento, valorar ninguna de las respuestas que reciba, su rol es escuchar y rescatar lo más posible de la experiencia y actitud del personal, sin emitir juicios de valor -aunque los tenga y quiera decir algo en el momento- debe aguardar a la fase de presentación de los resultados donde se reflexiona de manera conjunta con todo el personal.</li> </ul>

## B) **Diseño y ejecución de un programa de capacitación en género**

¿Qué es un programa de capacitación en género?	<p>Es un programa que tiene como objetivo formar al personal en temáticas vinculadas al enfoque de género, en el cual se identifican los contenidos a trabajar, las competencias que debe lograr el personal participante, el tiempo en el cual se desarrollará y el costo del mismo.</p> <p>En el diseño del programa es muy importante considerar los conocimientos, actitudes y prácticas que tiene el personal, cuyo rescate está propuesto en el inciso a) del Nivel 3.</p>
¿Por qué es importante desarrollar un programa de capacitación en género?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque permite homogenizar niveles de conocimiento entre el personal.</li> <li>- Porque permite eliminar los conceptos erróneos y se mire la realidad de otra manera, con otro enfoque.</li> <li>- Porque se conocen los diferentes enfoques de trabajo que se pueden desarrollar en la misma temática y se facilita el desarrollo de un marco conceptual sobre el tema.</li> <li>- Porque desarrolla en el personal competencias especializadas que le permitan estar preparados/as y flexibles a demandas de hombres y mujeres.</li> </ul>
¿Qué temas se deben considerar dentro del programa de capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco conceptual</li> <li>- El género como instrumento crítico para el análisis de la realidad</li> <li>- Derechos humanos de la mujeres – Liderazgo y participación política</li> <li>- Herramientas para la construcción de liderazgo</li> <li>- Enfoques metodológicos sensibles a género para trabajar con mujeres y grupos mixtos.</li> </ul> <p>Y otros identificados durante el proceso</p>
¿Cómo se puede desarrollar un programa de capacitación?	<p>Pueden desarrollarse de manera presencial, de manera virtual o mixta.</p> <p>Normalmente se desarrollan a lo largo de un periodo de tiempo que puede comprender entre 3 a 6 meses.</p> <p>Se pueden acompañar con trabajos prácticos que tengan relación con los proyectos o programas en ejecución.</p> <p>Desde los niveles directivos se deben incentivar o hasta exigir participación responsable del personal.</p> <p>El material utilizado para todos los eventos de capacitación mas la memoria de los mismos, debe quedar como material de consulta de todas las personas participantes o no.</p>
¿Cuáles son los problemas más comunes cuando se realiza un programa de capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La participación discontinua del personal .</li> <li>- Contenido y materiales poco adecuados a la realidad del trabajo de las personas que se capacitan.</li> <li>- Poca disponibilidad de tiempo del personal para dedicar a la capacitación presencial y a los trabajos encargados.</li> </ul>



# parte II

## Herramientas y Guías de Género



## HERRAMIENTAS Y GUÍAS DE GÉNERO

### HERRAMIENTA 1

#### ITINERARIO TÉCNICO

##### *¿Qué es un itinerario técnico?*

El itinerario técnico es el recorrido por las diferentes labores que cumplen en determinada tarea productiva o económica hombres y las mujeres (incluye niños). El itinerario técnico nos presenta, ordenadas en secuencia, las distintas labores que se realizan a lo largo del año.

La información puede comprender para cada labor, la duración y la superficie que se ha trabajado, así como la maquinaria, la mano de obra, los productos o materias primas utilizadas y los productos cosechados si los hubiera, con las cantidades correspondientes.

##### *¿Para qué sirve un itinerario técnico?*

- Permite comprender el sistema de producción y observar cual el aporte de mujeres y hombres.
- Permite conocer las tareas que son de especialidad de mujeres y de hombres y las que son las tareas cumplidas de manera conjunta o indistinta por unos u otras,
- Permite saber cuál es la fuerza de tracción más usada por hombres y la más usada por mujeres.
- Cuando se comparan varios itinerarios técnicos elaborados para diferentes rubros o cultivos se puede concluir respecto a cuáles son los rubros o las tareas que demandan más participación de mujeres, o de hombres, cuales rubros son más tecnificados que otros etc.

##### *¿Cómo se hace un itinerario técnico?*

###### **1) Actividades:**

Se hace un listado de las distintas actividades que intervienen el proceso de producción, que realizan las familias. Estas actividades se las puede proponer en grupo o llevarlas totalmente en blanco en conjunto.

###### **2) Fuerza de trabajo:**

La fuerza de trabajo se clasifica en dos columnas Femenina y Masculina y de esas columnas se clasifican otras dos columnas donde representan si la fuerza de trabajo es familiar o externa.

###### **DATO IMPORTANTE:**

- El instrumento se trabaja con familias seleccionadas, con la participación de parejas o con grupos de hombres y grupos de mujeres, caso en el cual se sugiere luego trabajar con ambos en conjunto.



Itinerario Técnico de Producción Agrícola						
Cultivo						
Superficie promedio						
Rendimiento Promedio						
Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Fuerza de Trabajo			
			Femenina		Masculina	
			Familiar	Externa	Familiar	Externa
PREPARACION						
SIEMBRA						
LABORES CULTURALES						
COSECHA						
SELECCION ALMACENAMIENTO						
TRANSFORMACION						
TOTAL						

Ejemplo de un Itinerario Técnico llenado para la producción de ½ hectárea de arroz, en la zona de Masacurí

Itinerario Técnico de Producción Agrícola Zona Masacurí						
Cultivo	Arroz					
Superficie promedio	1/2 Hectáreas					
Rendimiento Promedio						
Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Fuerza de Trabajo			
			Femenina		Masculina	
			Familiar	Externa	Familiar	Externa
<b>PREPARACION</b>						
Chaqueo	Jornal	8			4	4
Quema	Jornal	2	0,5		0,5	1
Limpieza	Jornal	2			2	
Volteado	Yunta/Jornal	4				
Yuntero	Jornal	4			2	2
Alimentación	Jornal	2	2			
<b>SIEMBRA</b>						
Selección de semilla	Jornal	0,5	0,25		0,25	
Siembra	Jornal	2			1	1
Semilla	Arroba	2,5				
Alimentación	Jornal	1	1			
Insumos de Comida	ración	3				
<b>LABORES CULTURALES</b>						
Deshierbe	Jornal	6			3	3
Aplicación fto/sanitana	Jornal	3	1		2	
Insecticida	Litro	1			1	
Alimentación	Jornal	1	1			
Insumos de Comida	ración	6				
<b>COSECHA</b>						
Preparac. (machete bolsas)	Jornal	1			1	
Cosecha	Jornal	12	2		5	5
Secado y venteado	Jornal	1	1			
Almacenado	Jornal	1	0,5		0,5	
Bolsas	Unidad	10				
Alimentación	Jornal	2	2			
Insumos de Comida	ración	11				
<b>TOTAL JORNALES</b>		<b>48,50</b>	<b>11,25</b>	<b>0</b>	<b>21,25</b>	<b>16,00</b>

Fuente: Diagnostico participativo producción-género Zona Masacurí

El itinerario técnico muestra que:

- La producción de arroz se realiza en el sistema tradicional.
- La mano de obra es fundamentalmente cubierta por la familia (67% de los jornales los pone la familia), siendo necesario contratar mano de obra adicional sobre todo para la fase del chaqueo y la cosecha.
- La mano de obra contratada es sólo masculina.
- El aporte femenino es sobre todo importante en la cosecha.



## HERRAMIENTA 2

### CALENDARIO AGRÍCOLA/CULTURAL

#### ¿Qué es un Calendario agrícola/cultural?

El Calendario agrícola/cultural es una herramienta que permite mostrar la complejidad e intensidad del uso del tiempo de la comunidad y las superposiciones que se dan entre las diferentes actividades productivas y culturales. Refleja en que actividad agrícola/cultural se identifica la participación del hombre y la participación de la mujer.

#### ¿Para qué sirve un Calendario agrícola/cultural?

- Permite conocer el sistema agrícola/cultural de una comunidad y observar cual es el aporte de mujeres y hombres.
- Permite saber en qué actividades anuales participan específicamente mujeres y hombres y las actividades que son cumplidas de manera conjunta.

#### ¿Cómo se hace un Calendario agrícola/cultural?

**1) Actividades:** Se hace un listado de las distintas actividades agrícolas/ culturales.

**2) Meses:** Se debe colocar los 12 meses del año.

Las casillas se pueden llenar con:

H: Si la labor es realizada por hombres

F: Si la labor es realizada por mujeres

N: Si la labor es realizada por hijos o hijas

Cuadro Calendario Agrícola y Actividades Culturales												
1) Actividades	2) Meses											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Agricultura (Por cultivos)												
Ganadería (Los principales)												
Estancias (Periodos de Itinerancias)												
Intercambios (Formas)												
Migraciones												
Fiestas												
Instrumentos musicales												
Artesanías (Tejido, herramientas, otros)												
Vivienda (Construcción, arreglo)												



Cuadro Calendario Agrícola y Actividades Culturales												
1) Actividades	2) Meses											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Agricultura (Por cultivos)												
Ganadería (Los principales)												
Estancias (Periodos de Itinerancias)												
Intercambios (Formas)												
Migraciones												
Fiestas												
Instrumentos musicales												
Artesanías (Tejido, herramientas, otros)												
Vivienda (Construcción, arreglo)												

Ejemplo Calendario Agrícola

Calendario Estacional con enfoque en género orientado a actividades agrícolas ( Producción de Café )												
Actividades	Meses											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Raleo de Sombra							H					
Poda								H				
Control de Malezas Manual	HN			H								
Cosecha				HM N								
Pre beneficiado				HM								

Fuente: CEPAC

## HERRAMIENTA 3

### IDENTIFICACIÓN DE ROLES REPRODUCTIVOS

#### ¿Qué son los Roles Reproductivos?

Los roles reproductivos están relacionados con las tareas orientadas a la maternidad, la crianza de los niños y niñas y el trabajo doméstico en general. Se tratan de roles normalmente no visibilizados y no valorados dentro de propuestas de desarrollo económico.

#### ¿Para qué sirve la herramienta de Roles Reproductivos?

- Permite conocer y visualizar las tareas domésticas de las familias de una comunidad y observar cual el aporte de mujeres y hombres dentro de su hogar.
- Permite comprender como se distribuye la fuerza de trabajo en las distintas actividades domésticas.

- Permite saber que hace el hombre y que hace la mujer dentro de las actividades.
- Cuando se compara varios roles reproductivos elaborados por diferentes familias se puede concluir respecto a cuáles son las actividades domesticas que demandan más participación de la mujer, o de los hombres, cuales actividades necesitan más fuerza que otras.

### ¿Cómo se hace un cuadro de Roles Reproductivos?

1) **Actividades:** Se hace un listado de las distintas actividades que intervienen el proceso domestico que realizan las familias.

#### DATO IMPORTANTE:

- El instrumento puede aplicarse con grupos de hombres y grupos de mujeres. Se puede optar también por la forma mixta.
- Para ser analizado en general, se recomienda llenar el cuadro con varios grupos. Cuando se agrupan las respuestas cada X, representa la respuesta dada por un in grupo.
- El cuadro trata de describir lo que hace el hombre y lo que hace la mujer en cada una de las actividades.

Cuadro de Roles Reproductivos					
Quien hace	Solo el hombre	Los hombres con la ayuda de las mujeres	Los Dos igual	Las mujeres con la ayuda de los hombres	Solo las mujeres
Actividades					
Recojo de leña/bosta					
Preparación de alimentos					
Alimentación aynis-minkás					
Arreglo/limpieza de la casa					
Cuidado de los niños					
Apoyo en las tareas de niños					
Acarreo de agua					
Lavado de ropa					
Confección y arreglo de ropa					

Ejemplo de un Cuadro de Roles Reproductivos que resume la información obtenida con 11 grupos de trabajo

Cuadro de Roles Reproductivos					
Quien hace	Solo el hombre	Hombres con ayuda de las mujeres	Los dos igual	Mujeres con ayuda de los hombres	Solo las mujeres
Actividades					
Recojo de leña/bosta		x	x	x x x x	x x x x x
Preparación de alimentos				x	x x x x x
Alimentación aynis-minkás					x x x x x
Arreglo/limpieza de la casa				x x x x	x
Cuidado de niños y niñas				x x x	x x x x x
Apoyo en las tareas a los hijos e hijas	x x x x	x x x	x	x x	x x x
Acarreo de agua				x x x x x	x x x x
Lavado de ropa				x x x x x	x x x x x
Confección y arreglo de ropa		x	x x x	x x x x x	x

Fuente: Hombres y Mujeres en sectores y actividades del área rural, NOGUB COSUDE

El cuadro resumen muestra que:

- Con excepción del apoyo que los hombres dan a los niños y niñas para hacer sus tareas escolares, el resto de las actividades domésticas son de gran responsabilidad de las mujeres.
- Nótese además que la mayoría de las actividades contempladas son de repetición diaria e incluso de repetición en el día.

## HERRAMIENTA 4

### ACCESO Y CONTROL A RECURSOS NATURALES, RECURSOS DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS

#### ¿Qué es el acceso y control a recursos y servicios?

**Acceso:** Posibilidad de uso que se tiene sobre determinados recursos sean éstos naturales, económicos o productivos, políticos, sociales, de tiempo o espacio. También el acceso está relacionado a los servicios de salud, educación, información, etc.

**Control:** Capacidad de disponer el destino y uso de un recurso o servicio de manera autónoma.

Recursos naturales y de producción: Entre estos recursos se encuentran principalmente: la tierra, el agua, las semillas, los insumos, el ganado, los bosques, la fuerza de trabajo, los recursos técnicos, etc.

**Servicios:** Se encuentran los servicios de salud, educación, saneamiento, asistencia técnico, crédito, etc., que podrían clasificarse en servicios financieros y no financieros.

#### ¿Para qué sirve la herramienta de identificación del control y acceso a recursos y servicios?

- Permite identificar cómo los hombres y las mujeres acceden y controlan los recursos y servicios disponibles.
- Permite conocer cuando hombres y mujeres tienen acceso y cuando tienen control de un recurso y/o servicio.

#### ¿Cómo se hace la identificación del acceso y control a recursos o servicios?

- 1) Identificar los recursos o servicios:** Se hace un listado de los distintos recursos naturales, de producción y servicios en general que tiene la comunidad.
- 2) Analizar las posibilidades de acceso:** Se coloca una columna que diga acceso y debajo de esta se coloca una columna de hombre y otra de mujer.
- 3) Analizar el grado de control:** Se coloca una columna que diga control y debajo de esta se coloca una columna de hombre y otra de mujer.

CUADRO DE ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS NATURALES Y PRODUCTIVOS				
1) RECURSOS	2) ACCESO		3) CONTROL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tierra (Tenencia)				
Riego				
Monte				
Ganado de tracción				
Ganado de cría				
Fornaje, pasto				
Semillas				
Insumos				
Herramientas				
Fuerza de Trabajo				

CUADRO DE ACCESO Y CONTROL DE SERVICIOS				
1) RECURSOS	2)ACCESO		3)CONTROL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Educación Formal				
Educación No Formal				
Salud				
Asistencia Técnica				
Créditos				
Agua Potable				
Saneamiento Básico				
Medios Comunicación				

Ejemplo de Cuadro de Acceso y Control de Recursos Naturales y Productivos

Cuadro de Acceso Y Control De Recursos Naturales Y Productivos				
RECURSOS	Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tierra (Tendencia)	x	x	x	
Riego	x		x	
Monte	x	x	x	
Ganado de tracción	x		x	
Ganado de Cria	x	x		x
Forrage, pasto	x	x	x	x
Semillas	x	x	x	x
Insumos	x	x	x	x
Herramientas	x		x	
Fuerza de Trabajo	x		x	x

Ejemplo de Cuadro de Acceso y Control de Servicios

Cuadro de Acceso Y Control de Servicios				
RECURSOS	Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Educación Formal	x	x	x	x
Educación No Formal	x	x	x	x
Salud		x	x	
Asistencia Técnica	x		x	
Crédito	x		x	
Agua Potable	x	x	x	
Saneamiento	x	x	x	
Medios Comunicación	x	x		

Fuente: Elaboración Propia

En los cuadros se puede notar que:

- En general los hombres tienen acceso a la mayoría de los recursos y servicios disponibles en determinada comunidad.
- Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a los recursos naturales y productivos, pero es totalmente notorio que las mujeres tienen mucho menos control sobre los recursos productivos e incluso sobre los servicios.

## HERRAMIENTA 5

### IDENTIFICACIÓN DEL ACCESO A INFORMACIÓN

#### ¿Para qué sirve la identificación de acceso a la información?

- Permite tener una idea sobre el grado de acceso a la información, por sexo.
- Permite conocer el nivel de información de hombres y mujeres sobre un tema de actualidad o temas más cotidianos y familiares.
- Permite identificar los medios por los cuales se informan hombres y mujeres.

#### ¿Cómo se hace la identificación de acceso a la información?

- 1) Temas:** Se identifican los distintos temas de información que se tienen dentro de una comunidad.
- 2) Acceso:** Se analiza si se tiene acceso a los temas identificados.
- 3) Medios:** Se hace un listado de los distintos medios que proporcionan la información a la comunidad y se analiza cuál de ellos es el más utilizado.

CUADRO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN							
1) Temas	2) Acceso	3) A través de qué medios te informas					
Información Sobre		Escuela	Cursillos	Radio	Asambleas Comunitarias	Club De Madres	Otros (Describir)
Educación							
Salud							
Producción							
Organización							



Ejemplo de Cuadro de acceso a la Información llenado con un grupo de mujeres

CUADRO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN							
1) Temas	2) Acceso	3) A través de qué medios te informas					
Información Sobre		Escuela	Cursillos	Radio	Asambleas Comunales	Club De Madres	Otros (Describir)
<b>Educación</b>							
Rendimiento escolar del alumnado	SI	X					
Presencia de un nuevo docente	SI					X	Junta Escolar
<b>Salud</b>							
Campaña del dengue	SI	X	X			X	
Métodos de planificación familiar	SI					X	Posta de Salud
<b>Producción</b>							
Opciones de crédito	SI			X			Por los esposos
Nuevas tecnologías de producción	NO						
<b>Organización</b>							
Distribución de cupos de alimentos				X	X		
Requisitos de afiliación a la asociación de productores	NO						

El cuadro nos muestra que:

- Las mujeres acceden a información en la mayoría de los temas identificados, sin embargo el menor acceso se anota en temas de producción y organización
- Uno de los medios más usados por las mujeres es el club de madres.
- Las asambleas comunitarias no son un buen medio de información para las mujeres.

## HERRAMIENTA 6

### IDENTIFICACIÓN DE LA CONCEPCIÓN DE GÉNERO

#### ¿Qué es la concepción comunal de género?

La concepción comunal de género es un concepto que recupera las creencias, estereotipos y mandatos sociales que se tiene respecto a lo que significa ser hombres y mujeres en determinado contexto geográfico y cultural. Se refiere también a las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres.

#### ¿Para qué sirve la identificación de la concepción comunal de género?

- Permite entender como las sociedades comprender la concepción de género.
- Permite conocer como son vistos e identificados hombres y mujeres en una sociedad.
- Permite saber que roles están socialmente asignados a hombres y a mujeres.

## ¿Cómo se puede identificar la concepción comunal de género?

De dos maneras: A través de lo simbólico o de la asignación de roles

### 1. Simbólico

Preguntar que es femenino/masculino, y porqué en:

La naturaleza

El espacio/territorio

Y lo mítico/ritual

### 2. Identificar la distribución de roles

Preguntar cuales son los roles o funciones típicamente masculinos y los típicamente femeninos.

### DATO IMPORTANTE:

Este instrumento se aplica con grupos mixtos.

Se recomienda tener información previa sobre los elementos básicos de la cosmovisión comunal, para lo cual deberá referirse a la bibliografía existente.

Ejemplo de la identificación de la concepción comunal de género: Ámbito Simbólico

Cuadro de Identificación de la Concepción Comunal de Género	
ELLOS	ELLAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan en grupos productivos, organizaciones y asociaciones</li> <li>• Aprenden cosas útiles</li> <li>• Producen</li> <li>• Participan en proyectos económicos productivos (viveros de cítricos)</li> <li>• Hablan fuerte</li> <li>• Valientes</li> <li>• Construyen casas</li> <li>• Dinero extra lo destinan a.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan en grupos de "brujas", de "chisme"</li> <li>• Aprenden sonseras</li> <li>• Administran</li> <li>• Participan en proyectos de seguridad alimenticia ( viveros de hortalizas)</li> <li>• Hablan bajo (si hablan) Son calladas</li> <li>• Tímidas</li> <li>• Limpian casas</li> <li>• Dinero extra lo destinan a la casa</li> <li>• Están mas con la familia</li> <li>• Hacen milagros para que los niños desarrollen</li> <li>• Mejores microempresarias</li> <li>• Afrontan mas desafíos</li> <li>• Sufren mas</li> <li>• Son intuitivas. Tienen 6º sentido</li> </ul>

Fuente: CEPAC, 2007

## HERRAMIENTA 7

### IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

#### ¿Qué es la Identificación de los procesos de toma de decisiones?

Es un instrumento que identifica la participación de hombres y mujeres en diferentes procesos de toma de decisiones.

#### ¿Para qué sirve la herramienta de identificación de los procesos de toma de decisiones?

- Permite saber si hombres o mujeres toman la decisión al momento de decidir sobre la producción y la economía familiar.
- Permite entender como participa la mujer y el hombre en la organización comunal, en que aspectos suelen decidir, quienes eligen a las autoridades, y porque no hay autoridades mujeres.
- Permite conocer quien toma la decisión sobre aspectos reproductivos/domésticos.
- Permite saber quien toma las decisiones internas y quien toma las dediciones externas.

#### ¿Cómo se hace la herramienta de identificación de los procesos de toma de decisiones?

- 1) Actividades: Se hace un listado de las distintas decisiones internas o externas que se deben tomar dentro de una familia.
- 2) Quién toma las decisiones: Entre las opciones de “hombres” o “mujeres” se pueden encontrar varias opciones intermedias, como se muestra en el cuadro.

#### DATO IMPORTANTE:

- El instrumento se aplica con grupos de hombres y grupos de mujeres, para poder analizar los diferentes puntos de vista que tienen.
- Se recomienda juntar a los grupos para hacer un análisis y reflexión conjunta.

Identificación de los Procesos de toma de Decisiones NIVEL INTERNO - FAMILIAR					
TOMA DE DECISIONES INTERNAS	Solo el hombre	Los hombres con la ayuda de las mujeres	Los dos igual	Las mujeres con ayuda de los hombres	Solo las mujeres
Quien administra el dinero					
Quien decide en que gastar					
Que sembrar y su exterior					
La educación de los hijos					
Cuando y que se vende					
Participación en cursos y talleres					
Trabajos fuera de la comunidad					
Buscar ayuda médica, naturista					
Quien decide ahorrar					
Quien guarda la plata					
Responsable manejo crédito					

Ejemplo de identificación de los procesos de toma de decisiones en el ámbito EXTERNO, llenado con 26 grupos mixtos.

Identificación de los Procesos de toma de Decisiones EXTERNAS					
TOMA DE DECISIONES EXTERNAS	Solo el hombre	Hombres con ayuda de mujeres	Los dos igual	Mujeres con ayuda de hombres	Solo las mujeres
Elección de autoridades sindicales	XXXXXXXXXX XXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXXXXX			
Relación con Instituciones	XXXXXXXXXX XXXXXXXXX	XXXXX	XX		
Respecto al brazo económico del sindicato	XXXXXXXXXX XXXXXX	XXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXX		
Adquirir crédito Obras Comunales a realizar	XXXXXXX XXXXXXXXXX	XX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XX		
Elección municipales y generales	XXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX XXX		
Actividades deportivas	XXXXXXXXXX XXXXX	XXXXXXXXXX			
Elección de alcalde escolar	XXXXXXXXXX XXXXX	XXXXXXXXXX	XX		

En el cuadro puede verse:

- Una tendencia clara de que la mayoría de las decisiones externas al ámbito familiar son tomadas por los hombres, en varios casos consultando a las mujeres.
- Puede notarse que existen decisiones que las toman hombres y mujeres por igual, sobre todo las referidas al crédito.
- En la elección de autoridades sindicales y organización de actividades deportivas se nota la mayor ausencia femenina.





## HERRAMIENTA 9

### VINCULACIÓN DE ROLES INSTITUCIONALES A POLÍTICAS Y OBJETIVOS DE GÉNERO

¿En el cumplimiento de este rol, que políticas de género debo aplicar?	Políticas de Género					
	Política 1	Política 2	Política 3	Política 4	Política 5	Política 6
Roles institucionales centrales						
1						
2						
3						
4						
...						
N						

¿En el cumplimiento de este rol, que objetivo contribuyo a cumplir?	Objetivos Estratégicos de Género		
	Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3
Roles institucionales centrales			
1			
2			
3			
4			
...			
N			



Identificar la participación de hombres y mujeres dentro de las organizaciones contrapartes con las cuales se espera trabajar:

RESUMEN DE ORGANIZACIONES CONTRAPARTES CON LAS CUALES SE ESPERA TRABAJAR					
Organizaciones	Participación de hombres y mujeres				
	Sólo hombres	Más hombres	Hombres y mujeres por igual	Más mujeres	Sólo mujeres
1					
2					
3					
4					
5					

A partir de la información obtenida y analizada en los puntos anteriores se pueden emitir comentarios, sugerencias y recomendaciones o, en su caso aprobar el Plan tal cual está propuesto.

Si además se cuentan con políticas de género a nivel institucional, se sugiere realizar una evaluación ex-ante (así sea sólo a nivel cualitativo si no se dispone de información cuantitativa) de la propuesta en cuanto a la capacidad que tienen para desarrollarse en el marco de las políticas propuestas. Se puede utilizar la siguiente matriz.

VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO INSTITUCIONALES					
El proyecto:	Si, mucho	Si, de manera moderada	Si, pero muy poco	No	No se tiene información
(Ejemplo de políticas): Visibilizará el rol productivo y el aporte económico de hombres					
Visibilizará el rol productivo y el aporte económico de mujeres					
Potenciará el rol público y de liderazgo de hombres					
Potenciará el rol público y de liderazgo de mujeres					
Se generaran oportunidades para que hombres y mujeres accedan a los beneficios del proyecto					
Se cualificará la participación económica productiva de hombres en función de los roles que cumplen					
Se cualificará la participación económica productiva de mujeres en función de los roles que cumplen					
Ofrecerá información desagregada por sexo					
Impulsará el tratamiento de género en diferentes instancias					

### RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA CONSIDERACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Nombre de la persona que revisó el POA	
Cargo	
Firma	
Fecha	

## GUIA 2

### DISEÑO DE EVENTOS

Tipo de evento:				
Capacitación		Nombre del evento:		
Información				
Organización		Lugar, fecha y horario de realización del evento:		
Otro (especificar)				
Objetivo(s) del evento:				
Tema(s) que se tratará(n) en el evento:				
Consideraciones a tener en cuenta:				
	Hombres adultos	Mujeres adultas	Hombres jóvenes	Mujeres jóvenes
Considerando el objetivo y el tema a tratar, será importante que en el evento participen:				
Número de participantes esperados				
La convocatoria realizada alentará la participación de:				
Hay alguna actividad adicional que podría hacer para garantizar la participación de:				
Se necesita algún servicio complementario para garantizar participación de:				
El horario en el que se realizará el evento facilitará la participación de:				
El lugar donde se realizará el evento, facilitará la participación de:				
La metodología del evento será asequible para:				
Nombre de la persona responsable de organizar el evento:	Firma			
Lugar y Fecha:				

## GUÍA 3

## CONSIDERACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO DURANTE LA REALIZACIÓN DE EVENTOS

Nombre del evento:				
<input type="text"/>				
Lugar, fecha y horario de realización del evento				
<input type="text"/>				
Consideraciones a tener en cuenta:				
	Hombres adultos	Mujeres adultas	Hombres jóvenes	Mujeres jóvenes
Número esperado de participantes:				
Número de asistentes:				
Se está logrando la atención de:				
Se está logrando la participación de:				
Hay algo que pueda hacer para mejorar la participación de:				
Nombre de la persona que desarrolla el evento:		Firma		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Lugar y Fecha:				
<input type="text"/>				



## GUÍA 4

## EVALUACIÓN DE EVENTOS

Nombre del evento:				
<input type="text"/>				
Lugar, fecha y horario de realización del evento				
<input type="text"/>				
Consideraciones a tener en cuenta:				
	Hombres adultos	Mujeres adultas	Hombres jóvenes	Mujeres jóvenes
Número esperado de participantes:				
Número de personas que participaron en todo el evento:				
El tema(s) tratado(s) fue de mayor interés para:				
Se han recibido algunas sugerencias de los participantes:				
Evaluación de los participantes (muy bueno, bueno, regular, malo)				
Se necesitará un nuevo evento para tratar el mismo tema con:				
Aspectos positivos del evento		Aspectos negativos		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Sugerencias para futuros eventos				
<input type="text"/>				
Nombre de la persona que evaluó el evento:		Firma		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Lugar y Fecha:				
<input type="text"/>				

## GUÍA 5

## PREPARACIÓN Y REVISIÓN DE PUBLICACIONES

Tipo de publicación:		Nombre de la publicación:
Promocional		
Informativo		
Educativo		
Otro (especificar)		

Objetivo(s) de la publicación:

Tema(s) que se tratará(n) en la publicación:

Población meta a la cual se dirigirá el material:

Considerando la población meta: ¿el lenguaje y los gráficos utilizados son asequibles?

¿El lenguaje utilizado es incluyente? (no es solo masculino o femenino)

¿Los gráficos/ imágenes o fotografías muestran tanto a hombres como a mujeres?

¿El texto utilizado hace visible la participación y roles cumplidos por hombres y mujeres?

Sugerencias para mejorar la publicación

## GUÍA 6

REVISIÓN DE INFORMES<sup>4</sup>

Nombre del Programa/ cadena
Objetivo (s) central (es)
Población meta

Analizar el enfoque de género de las actividades realizadas a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Se afectó la distribución de roles? ¿Cómo?
- ¿Se afectó la toma de decisiones? ¿Cómo?
- ¿Se formó líderes hombres y mujeres?
- ¿La participación de hombres y mujeres que se logró en procesos o eventos de información fue igualitaria?
- ¿La participación de hombres y mujeres que se logró en procesos o eventos de formación fue igualitaria?
- ¿La participación de hombres y mujeres que se logró en procesos o eventos de organización fue igualitaria?

Identificar la **participación de la población meta desagregada por sexo**, en cada componente, objetivo u actividades importantes:

RESUMEN DE PARTICIPACIÓN LOGRARADA DE HOMBRES Y MUJERES						
Componentes/ Objetivos u Actividades importantes	Detalle	Hombres	Mujeres	Familias	MyPEs	Total
<b>TOTALES</b>						

4.- La guía para la revisión de informes, es la misma que la guía propuesta para revisar Planes de trabajo, pero como se tratan en este caso de actividades ya realizadas, los verbos se utilizan en pasado.

Identificar la **participación de hombres y mujeres dentro de las organizaciones** contrapartes con las cuales se espera trabajar:

<b>RESUMEN DE ORGANIZACIONES CONTRAPARTES CON LAS CUALES SE TRABAJÓ</b>					
Organizaciones	Participación de hombres y mujeres				
	Sólo hombres	Más hombres	Hombres y mujeres por igual	Más mujeres	Sólo mujeres
1					
2					
3					
4					
5					

A partir de la información obtenida y analizada en los puntos anteriores se puede pedir que se complemente el informe si es que faltará información, o si se considera que tiene suficiente, hacer los comentarios correspondientes y aprobar el informe.

Si además se cuentan con políticas de género a nivel institucional, se sugiere realizar una evaluación ex-post (así sea sólo a nivel cualitativo si no se dispone de información cuantitativa) de la propuesta en cuanto a la capacidad que tuvo para desarrollarse en el marco de las políticas propuestas. Se puede utilizar la siguiente matriz.

<b>VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO INSTITUCIONALES</b>					
El proyecto:	Si, mucho	Si, de manera moderada	Si, pero muy poco	No	No se tiene información
(Ejemplo de políticas): Visibilizó el rol productivo y el aporte económico de hombres					
Visibilizó el rol productivo y el aporte económico de mujeres					
Potenció el rol público y de liderazgo de hombres					
Potenció el rol público y de liderazgo de mujeres					
Se generaron oportunidades para que hombres y mujeres accedan a los beneficios del proyecto					
Se cualificó la participación económica productiva de hombres en función de los roles que cumplen					
Se cualificó la participación económica productiva de mujeres en función de los roles que cumplen					
El informe ofreció información desagregada por sexo					
Se impulsó el tratamiento de género en diferentes instancias					

### RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA CONSIDERACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Nombre de la persona que revisó el Informe	
Cargo	
Firma	
Fecha	

## GUÍA 7

### ENTREVISTA SOBRE CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA Y PRÁCTICAS DE GÉNERO

#### ENTREVISTA A EQUIPO DIRECTIVO

Nombre	
Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de las principales funciones.</li> <li>- Tiempo en la institución</li> <li>- Formación académica</li> <li>- Cursos, Diplomados, Post grados realizados con referencia a Género</li> <li>- Experiencia laboral en la que haya tenido oportunidad de trabajar con enfoque de género.</li> <li>- Podrías definir en tus propias palabras que entiendes por Género?</li> <li>- Existen algunas consideraciones de género actualmente en la institución? Cuáles?</li> <li>- Crees que hay políticas de discriminación positiva de género en CEPAC? Cuáles?</li> <li>- Consideras importante trabajar el tema de género? Porqué?</li> <li>- Tu percepción sobre el rol que CEPAC (en general y en el área de desarrollo económico local en particular) debería jugar en el tema de género</li> <li>- Desde tu cargo que haz hecho para impulsar el tratamiento del tema? Que podrías hacer a futuro?</li> <li>- Identificas algunos problemas o efectos no deseados que se puedan presentar al trabajar con enfoque de género?</li> <li>- Qué sería para ti un proyecto exitoso en términos de género. Criterios de éxito</li> <li>- Conoces algunas experiencias positivas/ negativas de proyectos que han incorporado enfoque de género</li> <li>- En la realización de tu trabajo tienes oportunidad de trabajar la temática de género? Cómo?</li> <li>- Es posible hacer más? ¿Qué?</li> <li>- En tu opinión que es lo más difícil de trabajar en el tema de Género. Explicar.</li> <li>- Cuáles son los principales problemas de género que percibes en el marco de tu trabajo.</li> </ul>	



**ENTREVISTA A EQUIPO ADMINISTRATIVO**

Nombre

Cargo

- Descripción de las principales funciones
- Tiempo en la institución
- Formación académica
- Cursos, Diplomados, Post grados realizados con referencia a Género
- Experiencia laboral en la que haya tenido oportunidad de trabajar con enfoque de género.
- Podrías definir en tus propias palabras que entiendes por Género?
- Existen algunas consideraciones de género actualmente en la institución? Cuáles?
- Crees que hay políticas de discriminación positiva de género en CEPAC? Cuáles?
- Consideras importante trabajar el tema de género? Porqué?
- Tu percepción sobre el rol que CEPAC (en general y en el área de desarrollo económico local en particular) debería jugar en el tema de género
- Desde tu cargo que haz hecho para impulsar el tratamiento del tema? Qué podrías hacer a futuro?
- Identificas algunos problemas o efectos no deseados que se puedan presentar al trabajar con enfoque de género?
- En la realización de tu trabajo tienes oportunidad de trabajar la temática de género? Cómo?
- Es posible hacer más? ¿Qué?
- Cuáles son los principales problemas de género que percibes en el marco de tu trabajo.
- Sientes que hay un mandato de la institución para trabajar el tema de género?

Composición	Hombres	Mujeres
Directorio		
Equipo Directivo		
Equipo administrativo		
Equipo operativo		

- Personal asignado al trabajo de género? o funciones vinculadas a género en algún cargo?
- Presupuesto destinado a género (general o en otros rubros)
- Algún comentario adicional?

## ENTREVISTA A EQUIPO TECNICO

Nombre

Cargo

- Descripción de las principales funciones
- Tiempo en la institución
- Formación académica: Cursos, Diplomados, Post grados realizados con referencia a Género
- Experiencia laboral en la que haya tenido oportunidad de trabajar con enfoque de género.
- Podrías definir en tus propias palabras que entiendes por Género?
- Existen algunas consideraciones de género actualmente en la institución? Cuáles?
- Crees que hay políticas de discriminación positiva de género en CEPAC? Cuáles?
- Consideras importante trabajar el tema de género? Porqué?
- Tu percepción sobre el rol que CEPAC (en general y en el área de desarrollo económico local en particular) debería jugar en el tema de género
- Desde tu cargo que haz hecho para impulsar el tratamiento del tema? Que podrías hacer a futuro?
- Identificas algunos problemas o efectos no deseados que se puedan presentar al trabajar con enfoque de género?
- Qué sería para ti un proyecto exitoso en términos de género. Criterios de éxito
- Conoces experiencias positivas/ negativas de proyectos que han incorporado género
- En la realización de tu trabajo tienes oportunidad de trabajar la temática de género? Cómo?, Es posible hacer más? ¿Qué?
- En tu opinión que es lo más difícil de trabajar en el tema de Género. Explicar
- Cuáles son los principales problemas de género que percibes en el marco de tu trabajo.
- Sientes que hay un mandato de la institución para trabajar el tema de género?
- Consideras que hay tipos de proyectos más adecuados para hombres y más adecuados para mujeres?
- Consideras que hombres y mujeres tienen la misma oportunidad de acceder a los beneficios que genera el trabajo institucional? Explicar
- Consideras que en la realización de tu trabajo, das las mismas oportunidades a hombres y mujeres de la población meta?. Explicar.
- Es diferente el desempeño que presentan hombres y mujeres en las actividades productivas en las cuales trabajas?. Explicar
- Algún comentario adicional?



[www.cepac.org.bo](http://www.cepac.org.bo)

**Cordaid**



[www.cordaid.nl](http://www.cordaid.nl)

