



GRUPO
Propuesta
CIUDADANA



Avances, lecciones y desafíos

en la incorporación
del enfoque de género
en las instituciones de
desarrollo en el Perú



Apoya:

Brot
für die Welt



Avances, lecciones y desafíos en la incorporación del enfoque de género en las instituciones de desarrollo en el Perú

Esta es una obra colectiva

Presidente del Directorio: Javier Azpur Azpur

Coordinador ejecutivo: Federico Tenorio Calderón

Coordinación, compilación y adaptación de contenidos: Frank Pérez León

Edición: Nelly Carrasco Camones y Mabel Abanto Yllescas

Diseño y diagramación: Ymagino Publicidad S.A.C.

Edición digital

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2025-07276

Editado por:

Grupo Propuesta Ciudadana

Jirón María Parado de Bellido N° 150,

Magdalena del Mar, Lima

Teléfono: 998 342 992

www.propuestaciudadana.org.pe

Primera edición: mayo de 2025

Apoya:

Brot für die Welt



GRUPO
Propuesta
CIUDADANA



Avances, lecciones y desafíos

en la incorporación
del enfoque de género
en las instituciones de
desarrollo en el Perú



Instituciones participantes:



Contenido

6

Presentación

8

Introducción

14

Capítulo 1:

Buenas prácticas
de género
en la gestión
institucional

15

1.1. El enfoque de género en
la gestión institucional de
Alternativa

24

1.2. El enfoque de género en
el quehacer del CEDEPAS
Perú

34

1.3. Avances y desafíos en la
incorporación del enfoque
de género en la gestión
institucional de FOVIDA

44

Capítulo 2:

Buenas prácticas
de género en
proyectos de
empoderamiento
económico de
mujeres

45

2.1. Contribuyendo al
empoderamiento de
mujeres productoras de
la provincia de Sánchez
Carrión, en la región La
Libertad. La experiencia de
CEDEPAS Norte

55

2.2. Empoderamiento
económico de mujeres
rurales en Carhuaz y
Recuay, región Áncash: La
experiencia de género del
CEDEP

67

Capítulo 3:

Buenas prácticas de género en proyectos en el sector extractivo y recursos naturales

68

3.1. Género y manejo sostenible de recursos naturales. Experiencia de descosur en la Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca

78

3.2 Territorios y género: Transformando el rol de las mujeres en la Amazonía. La experiencia de Paz y Esperanza

87

Capítulo 4:

buenas prácticas de género en proyectos de participación comunitaria y participación política

88

4.1. El enfoque de género en la Asociación Arariwa. Buenas prácticas y retos en la participación comunal y política de las mujeres en la región Cusco

100

4.2. “Agenda Política de las Mujeres por la Ciudad de Lima”. Experiencia de incidencia y promoción de los derechos de las mujeres a la ciudad y el territorio—DESCO CIUDADANO.

110

4.3. Mujeres y agua en el Alto Piura: Nuestras voces importan. La experiencia del CIPCA

121

Capítulo 5:

Desafíos para la transversalización del enfoque de género en organizaciones de desarrollo



Presentación

La publicación que presentamos a continuación, compila los artículos con las experiencias sobre buenas prácticas de transversalización del enfoque género en el quehacer de instituciones de desarrollo en el Perú (ONG), compartidas en el marco del Intercambio de Experiencias denominado **“Avances y desafíos en la aplicación del enfoque de género y las corrientes de pensamiento desde los feminismos en las instituciones de desarrollo”** promovido por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación–CEDEP y Brot für die Welt (Pan para el Mundo).

Este Intercambio de experiencias se realizó el 19 de septiembre de 2023 en la ciudad de Lima, Perú, y convocó a representantes de instituciones copartes de Pan para el Mundo (PPM) e instituciones socias del Grupo Propuesta Ciudadana (GPC). Como parte del mismo se compartieron diez experiencias de transversalización del enfoque de género llevadas a cabo por instituciones de promoción del desarrollo en el Perú, cuyas versiones resumidas se incluyen en esta publicación. El documento está organizado en seis capítulos.



El capítulo 1, introductorio, **donde se presentan los antecedentes y contexto** en que se llevó a cabo el Intercambio de Experiencias sobre las buenas prácticas de género ahí compartidas.



El capítulo 2 presenta buenas prácticas de género **a nivel de la gestión institucional**, como parte del mismo se presentan las experiencias de Alternativa, CEDEPAS Perú y FOVIDA.



El capítulo 3, da cuenta de buenas prácticas de género en **proyectos de empoderamiento económico**, y se comparten las experiencias de CEDEP, en la región Áncash; y CEDEPAS Norte, en la región La Libertad.



El capítulo 4 muestra buenas prácticas de género en **proyectos en el sector extractivo y recursos naturales**, presenta las experiencias de descosur, en la región Arequipa y Moquegua; y Paz y Esperanza, en la región San Martín.



El capítulo 5 da cuenta de buenas prácticas de género en **proyectos de participación comunitaria y participación política**, presenta las experiencias de Ariwa, en la región Cusco; DESCO CIUDADANO, en la región Lima; y CIPCA, en la región Piura.



Finalmente, en el capítulo 6 **se identifican algunos desafíos a tomar en cuenta para fortalecer y dar sostenibilidad a los avances conseguidos** en los procesos de transversalización del enfoque de género en instituciones de promoción del desarrollo.

Cabe mencionar que esta publicación es posible gracias al compromiso institucional de CEDEP, GPC y Pan para el Mundo para contribuir con la gestión del conocimiento y la incorporación del enfoque de género en los procesos de desarrollo en el país.

Agradecemos a todas las instituciones participantes en el Intercambio de Experiencias, y en particular a las autoras y los autores de los artículos.

Confiamos que el contenido de las diez experiencias que se comparten y los desafíos que se identifican, contribuyan a enriquecer los procesos de análisis, reflexión, diseño e implementación de propuestas de desarrollo sostenibles que se pretenden desde un enfoque de género transformador y sostenible.



Introducción

En las últimas décadas y tras la agudización de algunas problemáticas que se han suscitado a nivel mundial, como el incremento de los niveles de pobreza, la pandemia por la COVID-19, conflictos bélicos, el cambio climático, la ola de migraciones, los retrocesos en materia de derechos humanos, entre otros problemas; se han hecho más evidentes las desigualdades que afectan a la población mundial, y en particular a las mujeres, y demás grupos históricamente discriminados y vulnerados en razón del género.



Fuente: Archivo institucional del CEDEP.

Este complejo y desafiante escenario exige, de parte de las organizaciones de promoción del desarrollo, el diseño y ejecución de propuestas integrales, transformadoras y sostenibles, que tomen en cuenta y de manera transversal los intereses y necesidades específicas de las mujeres y los hombres en su diversidad de condiciones; sus roles; así como las condiciones para el acceso y control de recursos y beneficios; y asegurar su participación efectiva en espacios de toma de decisión; contribuyendo así al ideal de un desarrollo con justicia social, equidad e igualdad de género.

Atendiendo esos desafíos y buscando aportar en la comprensión y aplicación del enfoque de género en las organizaciones de desarrollo en el Perú, entre abril y diciembre de 2022 el CEDEP y Pan para el Mundo llevaron a cabo un “Programa de Formación en Género” dirigido a integrantes de las copartes peruanas de PPM.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Fortalecer las capacidades institucionales y las competencias en materia de género en los equipos de las copartes de Pan Para el Mundo en el Perú, para el impulso de procesos de transformación e interaprendizaje teórico-político y práctico, hacia el logro de la igualdad de género.

Dirigida a poner en debate ideas, conceptos, nociones, discursos, etc., con el objeto de uniformizar los niveles de manejo del enfoque de género y producir posicionamientos políticos institucionales para alcanzar la igualdad de género.

Que de al menos una herramienta propia (guía de género para los proyectos de PPM), que permita poner en práctica la transversalización del enfoque de género por los equipos de las copartes de PPM.

Con el objeto de compartir y obtener aprendizajes significativos para la incorporación y transversalización del enfoque de género, así como encontrar nuevas ideas para abordar y enriquecer el trabajo en este campo.



Cabe mencionar que además se contó con el apoyo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM), quien brindó la certificación respectiva.

Para la inauguración del Programa, y con el fin de promover una reflexión teórica-política se desarrolló una Conferencia magistral denominada "Debates actuales en torno a la evolución teórica-política del género y las corrientes de pensamiento desde los feminismos". Esta tuvo como invitada a Rita Segato, antropóloga, investigadora y activista feminista argentina con amplia experiencia en los temas de género, racismo y colonialidad. Ver conferencia en: <https://www.facebook.com/cedepperu.org/videos/383576373647053>



Como parte de la ejecución del Programa de Formación y vinculado al tercer objetivo específico, al cierre del proceso formativo se promovió la realización de un Intercambio de Experiencias denominado **“Avances y desafíos en la aplicación del enfoque de género y las corrientes de pensamiento desde los feminismos en las instituciones de desarrollo”**. Este se llevó a cabo el 19 de septiembre de 2023 en la ciudad de Lima, y convocó a representantes de instituciones copartes de Pan para el Mundo en Perú e instituciones socias del GPC.

El Intercambio, que se desarrolló bajo la metodología de seminario, tuvo como objetivo: **Compartir y obtener aprendizajes significativos para la incorporación y transversalización del enfoque de género en el trabajo institucional, sus programas y proyectos**. Consideró dos ponencias magistrales y la presentación, a través de mesas temáticas, de diez experiencias de transversalización del enfoque de género ejecutadas por instituciones copartes de PPM y socias del GPC.

La primera ponencia denominada “Avances y desafíos en la aplicación del enfoque de género y las corrientes de pensamiento desde los feminismos: el feminismo comunitario”

Estuvo a cargo de Adriana Guzmán Arroyo, consultora boliviana, quien compartió la experiencia del feminismo comunitario antipatriarcal en el Qollasuyo marka (Bolivia), destacando la memoria del feminismo comunitario, cómo se organizan y deciden llamarse feministas, las categorías y conceptos contruidos como herramientas de lucha; así como su experiencia como parte de la descolonización de los feminismos y su opinión sobre las estrategias de las instituciones de desarrollo, y los límites al discurso de género en un contexto en el que se necesita ver, comprender y luchar contra el patriarcado.

La segunda ponencia denominada: “Género, desarrollo y feminismos: el camino recorrido y los retos actuales”

Estuvo a cargo de Rosa Mendoza García, consultora peruana, y se enfocó en una revisión crítica de cómo se ha trabajado los conceptos de género y desarrollo en los últimos cuarenta años, al mismo tiempo de analizar su influencia en las organizaciones de desarrollo.

La presentación de ambas ponencias puede revisarse en el siguiente enlace: https://www.facebook.com/cedepperu.org/videos/956286442141462?locale=es_LA



Posteriormente se dio paso a las mesas temáticas, donde las y los representantes de las instituciones de desarrollo invitadas compartieron sus buenas prácticas de transversalización del enfoque de género en su quehacer.

Para presentar las buenas prácticas de género, se estableció un esquema bajo el que las y los ponentes debían elaborar sus artículos. Este consideró los siguientes contenidos:



1.
**CONTEXTO Y
ANTECEDENTES**

2.
**EL PUNTO DE
PARTIDA: LA
SITUACIÓN
INICIAL**

3.
**EL CAMINO
RECORRIDO: EL
DESARROLLO/
IMPLEMENTACIÓN**

4.
**LOGROS
VINCULADOS
CON LA
EXPERIENCIA**

5.
ESCALAMIENTO

6.
**LIMITACIONES
Y LECCIONES
APRENDIDAS**

7.
REPLICABILIDAD



Fuente: Archivo institucional del Centro de Investigación Social y Educación Popular–Alternativa.



Para efectos de la presente publicación se han elaborado versiones resumidas de las diez experiencias compartidas en el seminario, en base al siguiente esquema:



1. EL PUNTO DE PARTIDA

Da cuenta de las motivaciones institucionales y la problemática de género que se buscó abordar a través de esta buena práctica.



2. EL CAMINO RECORRIDO

Presenta las estrategias y principales hitos bajo el que se llevó a cabo la transversalización del enfoque de género en la experiencia compartida.



3. LOGROS

Identifica los principales logros y cambios alcanzados tras la realización de la buena práctica de género. Algunos a nivel interno de las instituciones y otros, a nivel de los grupos meta involucrados en dichas experiencias.



4. LIMITACIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

Muestra las principales limitaciones enfrentadas para el abordaje de la problemática de género priorizada por la institución; así como los principales aprendizajes que obtienen de dicha experiencia, de cara a futuros procesos similares.

En relación a las buenas prácticas de género que se comparten en esta publicación, cabe mencionar que estas han sido ejecutadas a la fecha de realización del intercambio (octubre del 2023), en algunos casos se trata de experiencias a nivel de la gestión institucional y en otras, a nivel de proyectos de desarrollo específicos, ejecutados en diversos contextos geográficos y culturales. De igual manera, algunas buenas prácticas tienen un mayor tiempo de maduración en comparación a otras, dado que hay instituciones que tienen un mayor tiempo asumiendo el enfoque de género como parte de sus enfoques de trabajo institucional.

A continuación, se comparten las buenas prácticas de género llevadas a cabo por las instituciones participantes en el Intercambio de Experiencias, las cuales están organizadas en función a los ejes de las mesas de trabajo que se realizaron. Estos son:

BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Presenta las experiencias de Alternativa, CEDEPAS Perú y FOVIDA, todas ellas centradas especialmente en la dimensión interna de las instituciones, y muestran la ruta seguida para transversalizar el enfoque de género en el marco estratégico-programático institucional.

BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN PROYECTOS DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

Presenta las experiencias de CEDEP, en la región Áncash; y CEDEPAS Norte, en la región La Libertad, ambas orientadas a mejorar la autonomía económica de las mujeres rurales de la sierra norte del Perú, y que además establecen vínculos con las otras autonomías.

BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN PROYECTOS EN EL SECTOR EXTRACTIVO Y RECURSOS NATURALES

Presenta las experiencias de descosur, en la región Arequipa y Moquegua; y Paz y Esperanza, en la región San Martín. Ambas experiencias muestran el trabajo que se realiza con diferentes organizaciones y actores/as en cada territorio que está amenazado por los efectos del cambio climático y la presencia de proyectos extractivos, los cuales tienen impactos diferenciados, especialmente en la vida de las mujeres.

BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN PROYECTOS DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

Presenta las experiencias de Arariwa, en la región Cusco; DESCO CIUDADANO, en la región Lima; y CIPCA, en la región Piura. Estas dan cuenta de procesos de fortalecimiento de capacidades, asociatividad, incidencia y articulación entre mujeres líderes de contextos diversos.



Esperamos que las experiencias que se comparten en esta publicación, a partir de sus avances, limitaciones y aprendizajes resulten de inspiración para otras organizaciones de desarrollo que apuestan por la transversalización del enfoque de género en su quehacer.



Capítulo 1.

Buenas prácticas de género en la gestión institucional



Fuente: Archivo institucional del CEDEP.

1.1. El enfoque de género en la gestión institucional de Alternativa¹



ANA Mejía Atoche

El punto de partida



Alternativa desde su fundación (1979) apostó por los derechos de las mujeres, en particular por aquellas de los sectores urbano–populares de Lima Norte. Nacimos en respuesta a la crisis económica y social, en un contexto de desempleo como consecuencia de los despidos laborales de los años 1977 y 1978, que conllevó a la formación de microempresas y las mujeres empezaron a atender los problemas de salud y alimentación de manera organizada. Por ello, en la primera década, uno de los ejes centrales de trabajo, fue la capacitación de la población barrial desde un enfoque de educación popular, y se promovía el desarrollo de capacidades de las mujeres en liderazgo y organización, en la perspectiva de que asuman un rol más activo en el quehacer social y político.

¹ El Centro de Investigación Social y Educación Popular–Alternativa, es una asociación civil sin fines de lucro, que desde 1979 viene aportando al desarrollo humano integral y sostenible y al fortalecimiento de la institucionalidad democrática en Lima Metropolitana y en otras regiones del Perú. Busca mejorar la calidad de vida de las personas, el desarrollo de sus capacidades y la ampliación de sus oportunidades, en el marco de una democracia plena. Está comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres, y entre generaciones. Trabaja con líderes sociales, microempresarios, gestores públicos y organizaciones sociales a través de procesos formativos desde sus propias prácticas, valorando diversas formas de conocimiento.



En esta etapa estaba en el contexto el debate de la orientación o tendencia de incorporar a las mujeres al desarrollo (MED), que tenía como sustento principal, que las mujeres habían sido excluidas del mismo. En los discursos y debates se evidenciaban mensajes sobre la marginación de la mujer, la feminización de la pobreza, frase con la que se cuestionaba que, dentro de la pobreza, las mujeres eran más pobres. Además, se tenía como un elemento más el año internacional de la mujer (1975).

En Alternativa, en la primera mitad de los 80' se impulsó el Programa Mujer y una escuela de formación de líderes en la sexta zona de San Martín de Porres (Lima). En la segunda mitad de esta década, en la planificación quinquenal institucional se avanza hacia una comprensión más integral del desarrollo, y se plantea que la lucha contra la pobreza debe llevar a propuestas programáticas. Se establece una organización en base a la especialización sectorial para aportar al desarrollo integral. Se asumió, que a través de la alimentación y salud —principales temáticas en las que se encontraban organizadas— se fortalecería el rol de las mujeres. Desde el punto de partida, la lectura del contexto local, nacional e internacional se identificó la existencia de muchas desigualdades y brechas entre mujeres y hombres en lo que respecta al acceso, uso y control de recursos, en la toma de decisiones, en la participación política, etc., todo esto llevó a que se asuma el enfoque de igualdad de género en el quehacer institucional, que está en permanente revisión y análisis en las diferentes áreas temáticas, y que esté presente en los proyectos de desarrollo. En ese contexto, se han desarrollado estrategias afirmativas orientadas al empoderamiento de las mujeres, a afirmar sus derechos como ciudadanas, al fortalecimiento de sus organizaciones, y su capacidad de incidencia política, apostando por un enfoque de la igualdad de género.

“

En ese contexto, se han desarrollado estrategias afirmativas orientadas al empoderamiento de las mujeres, a afirmar sus derechos como ciudadanas, al fortalecimiento de sus organizaciones, y su capacidad de incidencia política, apostando por un enfoque de la igualdad de género.





El camino recorrido

Alternativa en sus 45 años de vida institucional, ha desarrollado diferentes estrategias, para incorporar el enfoque de género en su quehacer, que la ha llevado a tener en cuenta una mirada externa e interna, es decir; en lo externo, mirar nuestra intervención con los diferentes sujetos sociales en los diferentes ámbitos de acción; y la mirada al interior de la institución, que nos permita identificar ciertas prácticas que no contribuyan al objetivo central de promover la igualdad de género –ser coherentes desde nuestra práctica interna–.

En la hoja de ruta de Alternativa se advierte un camino de avances, logros, retos y dificultades en lo que respecta a la implementación del enfoque de género, que ha llevado a la articulación de las diferentes áreas temáticas de la institución, que desde sus especificidades transversalizan el enfoque de género en los proyectos de desarrollo, y en su relación con los sujetos sociales con los que trabaja.

Se vienen dando grandes esfuerzos para realizar una efectiva transversalización y, se han dado avances en la incorporación del enfoque en los instrumentos de gestión, como la Política de Género, la revisión e incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico Institucional, entre otros. Asimismo, hay un proceso de desarrollo de capacidades de los trabajadores y las trabajadoras de Alternativa para que conozcan y asuman el enfoque de género.

Como se mencionó anteriormente en este proceso no solo ha sido clave la articulación interna, sino las alianzas establecidas con las entidades de cooperación internacional, con el Estado, el sector privado, etcétera.

En el presente documento damos a conocer dos de las estrategias institucionales que han contribuido a fortalecer el proceso de transversalización del enfoque de género, como son: La Comisión de Género y la Política Institucional de Género.



En la hoja de ruta de Alternativa se advierte un camino de avances, logros, retos y dificultades en lo que respecta a la implementación del enfoque de género.

A. La Comisión de Género

Desde inicios de la década del 90 en Alternativa se conformaron comisiones de trabajo, de ellas resaltan dos: El Grupo temático de Educación Popular y el Grupo temático de Género, a nivel institucional. En ambas han participado representantes de las diferentes áreas de la institución. Los grupos temáticos, y específicamente el de género promovió un trabajo sostenido en torno al debate y reflexión sobre el enfoque de género. Una de las primeras acciones que realizó fue la organización de talleres con actores sociales, comunidades y organizaciones, que se constituyeron en espacios de diálogo y debate con relación al enfoque de género.

A partir del año 2010 se llevó adelante la primera autoevaluación participativa sobre las relaciones de género al interior de la institución, incluyendo el uso de los espacios y los servicios. Como resultado se obtuvo un interesante diagnóstico institucional, con varias recomendaciones. Así, en el 2012, se volvió a constituir la Comisión de Género para sistematizar y proponer acciones permanentes para la promoción de la igualdad de género al interior de la institución, así como en la intervención que realiza.

Durante el proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional 2014–2016, se revisaron las políticas internas, acorde con los

enfoques institucionales. Así se tuvo que, el área de Participación Ciudadana y Gobiernos Locales mantuvo como líneas de acción la capacitación y la concertación en favor de la incorporación de las mujeres en las dinámicas sociales y políticas. En tanto el área de Microfinanzas promovió la incorporación de las mujeres al crédito y su inserción a las dinámicas económicas, para lograr su autonomía y empoderamiento económico, siguiendo la lógica iniciada desde el año 2000. La Comisión de Género elaboró sus planes operativos de trabajo y aprovechó las alianzas con representantes de financieras como OXFAM QUEBEC, EQWIB HUBS, entre otras, para su implementación.

En diciembre de 2016, se revisaron los roles y funciones de la Comisión de Género, y se concluyó que esta:



Actualmente, la Comisión de Género, al igual que otras comisiones, está considerada en el organigrama institucional como un equipo de apoyo transversal. Está integrada por un o una representante de cada área de la institución. Recibe el encargo de llevar a cabo el monitoreo y la evaluación periódica del proceso de incorporación del enfoque de género en todos los niveles de la institución. Asimismo, se encarga de la implementación de los procedimientos y protocolos establecidos en la política para la atención de quejas o denuncias de abuso de poder, acoso, abuso y explotación sexual, y de discriminación basada en género por parte del personal de la institución, sea cual fuere su modalidad de vinculación con Alternativa (entre el personal, y de este, en los ámbitos colectivos y comunidades en los que interviene). Finalmente, debe resolver sobre las mismas. Para esta labor, las áreas de Alternativa destinan recursos y el tiempo necesario para que sus representantes a la comisión cumplan con la realización de las tareas encomendadas.

B. La Política de Género en Alternativa

Producto de todo este proceso descrito, se elaboró el primer documento de Políticas de Género 2014–2016, acorde con el período del Plan Estratégico Institucional. En estas políticas se presentaron los lineamientos orientadores sobre la implementación del enfoque de género en la institución. Se plantearon políticas a nivel interno y externo: las denominadas Políticas de género a nivel institucional, y las Políticas de género a nivel de la población. En el nivel interno, las políticas se orientan a: Desarrollo institucional; Intervención transversal; Cultura institucional;

Representación y participación institucional; y Políticas de personal. En el nivel externo abordan: Relaciones con la población; Intervención específica; e Incidencia en políticas públicas.

Posteriormente, se tuvo una evaluación con Pan para el Mundo entre los meses de noviembre de 2016 y febrero de 2017, con el objetivo de identificar y valorar las condiciones institucionales que contribuían o limitaban la incorporación efectiva del enfoque de género en la organización. Dicha evaluación aterrizó en un diagnóstico, con una serie de recomendaciones a adoptar en el mediano plazo y para ser incorporadas en el Plan Estratégico Institucional 2017–2021. Se revisaron los indicadores de la política y se puso énfasis en la transversalización del enfoque de género en otros instrumentos de gestión institucional. A la vez, en 2018 se pudo hacer una revisión histórica del abordaje del enfoque de género en la institución, proceso que permitió identificar mejor los hitos; así como caracterizar mejor el tipo de abordaje desarrollado durante las diferentes etapas de Alternativa. Finalmente, permitió fortalecer otras dimensiones del enfoque en torno a las nuevas masculinidades y la diversidad sexual.

En el segundo semestre de 2021, se retomó la revisión y ajuste de la Política de Género, con la asesoría de una consultora. Se consideró las últimas normativas nacionales e internacionales en el tema, así como los nuevos abordajes que realiza Alternativa, a partir de la transversalización del enfoque de género en las diferentes áreas institucionales en los últimos años, incluyendo el período de la pandemia por la COVID-19. Asimismo, se desarrolló un taller institucional para la revisión de la política vigente, e identificar de manera participativa los aspectos a fortalecer.



La política constituye un documento de importancia institucional porque expresa la intencionalidad y el compromiso de la institución respecto de la igualdad de género. Establece una guía para las personas que integran la organización, respecto a los límites dentro de los cuales pueden operar en diferentes aspectos del accionar institucional.

Esta política se implementará hasta el año 2026, en concordancia con el período de vigencia del Plan Estratégico Institucional. Al culminar ese período será revisada y evaluada teniendo en cuenta los resultados obtenidos, con la finalidad de llevar a efecto los ajustes necesarios, considerando el contexto, los avances en materia normativa y la efectiva transversalización del enfoque en todos los niveles de la institución.

Su alcance cubre todos los niveles de funcionamiento de la organización, a nivel interno, con el personal de planta, contratado o voluntario; a nivel externo, con

las poblaciones que Alternativa desarrolla procesos de promoción de desarrollo social, ambiental, económico, y de afirmación de derechos humanos, con redes y espacios de coordinación interinstitucional. El alcance también llega a las personas que cumplen una labor temporal por servicios profesionales, por tercerización de servicios o por prestación de servicios en la institución.

Con esto se busca garantizar la incorporación de manera transversal del enfoque de igualdad de género en todo el quehacer institucional, asimismo aplicar la dimensión de género en todo proceso impulsado por Alternativa, con el fin de que toda intervención sea analizada en términos de efectos diferenciados en mujeres y hombres. Con ello se espera contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, así como a la disminución de las situaciones de discriminación y de violencia, y lograr un acceso justo a oportunidades y recursos.



Logros

En relación a los logros de la experiencia, podemos destacar los siguientes:

1. Partimos por evidenciar las diferencias entre hombres y mujeres, las desventajas que ellas enfrentan, y para contrarrestarlo, brindamos un trato diferenciado, comprendiendo que **el principio de equidad busca atender las desventajas hacia el logro de la igualdad de género.**

Una de las constataciones que identificamos en este proceso fue la existencia de la cultura patriarcal en buena parte de los y las integrantes de nuestra institución y la permanente contradicción con el discurso progresista y de igualdad y vocación social sensible a los nuevos enfoques en este campo. En esta lucha entre el discurso progresista y la cultura patriarcal, venimos afianzando: el compromiso social, la articulación del discurso con la práctica y

que el enfoque de género sea asumido por todos y todas quienes forman parte de la organización. Sin embargo, consideramos que institucionalmente continúa siendo un desafío, puesto que, si bien tenemos grandes avances en la práctica del principio de igualdad de género, se tiene aún el reto de continuar trabajando sobre la base de analizar, cuestionar y cambiar las relaciones de poder.



Fuente: Archivo institucional de Alternativa.



Si bien tenemos grandes avances en la práctica del principio de igualdad de género, se tiene aún el reto de continuar trabajando.

2. Consideramos que en el proceso de transversalización del enfoque de género en la institución se han ido generando cambios, producto del análisis y las lecturas del contexto, pero también de la aplicación de una política de género en el nivel interno y externo, y la constante actitud crítica y autocrítica de hombres y mujeres de nuestra institución; en especial de nuestras directivas mujeres. En este punto, casi siempre nuestro consejo directivo estuvo conformado en un 70 a 80% por mujeres, al igual que las jefaturas de las áreas. Inicialmente se reconoció como importante el enfoque de Mujer en el Desarrollo (MED), y posterior a ello no solo bastó el enfoque, como algo lineal, consecutivo, sino más bien articulado, integral y multidimensional. En tanto, se tenía que responder a la atención de las necesidades prácticas de las mujeres (atender la condición), pero también atender los intereses estratégicos (atender la posición), y para ello, hemos partido de sus necesidades prácticas para avanzar hacia sus intereses estratégicos.
3. Hoy contamos con una Política de Género, una Política Institucional para la

Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAS), un Estatuto actualizado en 2022, y una propuesta del Reglamento del Personal, próxima a aprobarse. Por tanto, contamos con políticas y normas que nos permiten generalizar el enfoque, aplicarlo; así como también hacer seguimiento y sancionar, en caso sea necesario.

4. Un complemento de nuestra política y normatividad es la constante capacitación en enfoque de género, así como en masculinidades.
5. Ayudó mucho en este proceso interno, nuestra relación con la población objetivo, las mujeres y sus organizaciones. Con ellas, hemos avanzado en el desarrollo de capacidades y en la necesaria articulación interinstitucional que hace posible una intervención sistémica y sostenible en este campo. Hoy no solo existen las Redes de Mujeres y Mesas de Concertación de Género en la mayoría de distritos de Lima Norte, con liderazgo



y capacidad para implementar acciones, sino también contamos con ordenanzas que han aprobado la transversalidad del enfoque de género en la gestión municipal de varios distritos. Una de ellas, por ejemplo, la Ordenanza N° 671-2023/MDC, “que aprueba el Protocolo distrital para articular acciones de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar del distrito de Comas”. Es una primera experiencia piloto que

intenta enfrentar, de forma articulada, uno de los problemas actuales más perniciosos de nuestro país.

6. En el ámbito interno, contamos con una Comisión de Género, integrada por representantes de cada área de intervención, que cumple diversas acciones en el propósito de fomentar el enfoque de género. Ha contado con asesoría de consultores y consultoras externas.



Limitaciones y lecciones aprendidas

Debemos considerar como limitaciones que, en la trayectoria institucional y hasta hoy, se han identificado resistencias en hombres y mujeres, puesto que nada es homogéneo. En este aspecto, lo importante de resaltar es la decisión política de la institución para asumir el enfoque de género y operativizar en la vida interna y externa de la organización. De ahí la razón del diseño de la organicidad (la Comisión de Género) y la implementación de las políticas de género. Asimismo, se ha priorizado el desarrollo de las capacidades del personal con relación al enfoque.

Otra limitante es el tema del **presupuesto para las acciones a desarrollar en lo interno**, que conlleve a contribuir a cambiar la concepción de que el enfoque de género tiene que ver sólo con su aplicación en el nivel externo, sólo con los proyectos de desarrollo. Si bien nuestra Política de Género considera el espacio externo e interno, es indispensable reforzar el nivel interno. Trabajar lo interno también implica financiamiento para generar espacios de inducción, reflexión capacitación, que conlleve a tener en cuenta que la incorporación debe darse desde un proceso interno, es decir; fortalecidos/as internamente, con coherencia se fortalecerá hacia afuera con las y los sujetos con los que se trabaja.

En relación a las **lecciones aprendidas**, señalamos las siguientes:

1. Implementar el enfoque de género **es una decisión política institucional** desde hace dos décadas y como consta en este artículo, hemos tenidos avances en este aspecto. Desde nuestro accionar buscamos contribuir a la igualdad de género, a la justicia de género, promoviendo en la práctica contrarrestar las inequidades existentes en nuestra institución y en las organizaciones con las cuales trabajamos. Por ello, **tenemos en cuenta la dimensión política del enfoque de género**.
2. El **proceso es complejo, puesto que involucra una intervención en múltiples dimensiones**. Esto lo hemos visto en



Fuente: Archivo institucional de Alternativa.

el camino al incorporar el enfoque de género y en el contexto de crisis actual que enfrentamos. Esta multidimensionalidad presenta grandes desafíos en el objetivo de continuar promoviendo desarrollo que, al mismo tiempo, fortalezca el empoderamiento económico de las mujeres, las autonomías de las mujeres; erradique la violencia de género; se articule con temas ambientales y cambio climático; se tenga en cuenta en la movilidad humana o migración; y en la disminución de las brechas digitales.

3. En la **ruta de incorporación del enfoque de género en la vida institucional** se han presentado aspectos importantes que hay que mencionar:

- a. **Las evaluaciones externas**, la mirada objetiva desde afuera, que **permite visualizar lo avanzado**, pero también **los déficits**, con el propósito de **reformular la ruta de continuidad**.
- b. Al trabajar los talleres de masculinidades con los integrantes hombres

de la institución se evidenció **resistencia frente al cuestionamiento de las masculinidades hegemónicas y a los privilegios de poder**.

- c. Cuando se acuñó desde **la oposición la frase “Ideología de género”**, se originó en el nivel interno, como externo confusiones conceptuales, situación que conllevó a **reafirmar el aparato conceptual**.

4. En el camino del entendimiento del enfoque de género, se considera importante **tener en cuenta las diferencias y abordar las categorías de identidad de género** (aquella vivencia individual que cada persona tiene con el género que se identifica, y que puede o no coincidir con el sexo). Esto **implica tener una mirada de las vulnerabilidades, de los derechos de la comunidad LGTBQ+**, es decir, **tener en cuenta la diversidad**.
5. El **desarrollar las capacidades del recurso humano institucional, teniendo en cuenta el carácter político del enfoque**, porque para Alternativa el enfoque de género es una propuesta de acción política y nuestro compromiso **debe llevarnos a identificar, visibilizar y cuestionar las desigualdades** (en lo interno y externo), **y asumir compromisos para la generación de cambios en las relaciones de poder** entre hombres y mujeres.
6. Finalmente, consideramos que **los intercambios de experiencias a nivel institucional** en el tema del enfoque de género sirven **para conocer otras valiosas experiencias**, ello con el fin de **aprender y de desarrollar su replicabilidad**.

“

Esta multidimensionalidad presenta grandes desafíos en el objetivo de continuar promoviendo desarrollo que, al mismo tiempo, fortalezca el empoderamiento económico de las mujeres.

1.2. El enfoque de género en el quehacer del CEDEPAS Perú²



EBED Grijalva Yauri



JOSÉ ANTONIO Egoávil Monge



El punto de partida

El CEDEPAS Perú apuesta por un enfoque de género con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Este enfoque es importante y significativo en las relaciones de los ciudadanos y ciudadanas en el país, en particular, en la sierra rural andina. Incide también en mejorar la participación de la mujer, y su aporte social y económico en el país.

² El Centro Ecuuménico de Promoción y Acción Social Perú—CEDEPAS Perú (anteriormente denominado CEDEPAS Centro) es una asociación civil fundada el 15 de octubre de 1984. Bajo un conjunto de principios cristianos ecuménicos e interculturales, promovemos el desarrollo local sostenible en favor de las familias, organizaciones sociales y eclesiales. Nuestra intervención se desarrolla en la región central y sur del Perú. Promovemos la agroecología como enfoque en un sistema productivo y social, motivados en integrar prácticas agrícolas sostenibles, respetando los ecosistemas naturales, promoviendo la biodiversidad, en nuestro caso revalorando los conocimientos, saberes ancestrales y generando un interaprendizaje, respetando las espiritualidades en la relación de las personas con la naturaleza, la Pachamama en el ámbito andino y el respeto por la creación desde la mirada cristiana, como nuestra casa común.





Nos propusimos analizar la influencia de las prácticas de género en la gestión organizacional, desde el acompañamiento de los procesos institucionales.

Conscientes de la importancia del rol de las mujeres campesinas en el desarrollo rural, el CEDEPAS Perú promueve su participación pública mediante la instrumentalización de su presencia con un enfoque de Género en Desarrollo (GED), en las actividades, proyectos y programas que ejecuta.

A nivel del grupo meta en la zona de intervención de los proyectos (zona quechua del centro y sur del Perú), las mujeres desempeñan una función crucial en la gestión de sus hogares, y su contribución a la producción agrícola es fundamental. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres dificultan la realización del potencial de la mujer, en el desarrollo local. La participación de la mujer tiene roles muy definidos en los ámbitos de la reproducción y la producción. En el primero, básicamente, se dedican al cuidado de los hijos e hijas, preparación de alimentos, lavado de ropa y limpieza de la casa. En el segundo, cumplen roles en la parcela asociados con la siembra, el deshierbe y la cosecha, o en el manejo del recurso pecuario como el ordeño de vacas, el pastoreo de ovinos y el traslado de desechos o pastos para los animales menores. A nivel de la organización comunal su participación todavía es limitada, puesto que participan principalmente en espacios como la escuela, el Programa del Vaso de Leche o en otros programas sociales del Estado, debido a su vinculación con actividades propias de la reproducción (educación y alimentación).

En ese contexto, y de cara a fortalecer nuestra intervención en los últimos años nos propusimos analizar la influencia de las prácticas de género en la gestión organizacional, desde el acompañamiento de los procesos institucionales (internos) y programáticos que ejecutamos, para la implementación de acciones afirmativas e integración progresiva del enfoque de género en el CEDEPAS Perú. Ello con la perspectiva de:

- Incorporar las acciones propuestas en todos los procesos de revisión/ actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI).

- Incorporar las acciones propuestas en todos los procesos de formulación de documentos de gestión institucional y/o proyectos de desarrollo.

- Incorporar las acciones propuestas durante la implementación y/o monitoreo de los proyectos en ejecución.

Es en este marco es que se diseñó la Herramienta de Incorporación de Acciones Afirmativas para la Igualdad de Género en CEDEPAS Centro hacia el 2024.



El camino recorrido

La incorporación del enfoque de género es una estrategia aplicada por CEDEPAS Perú a través de la cual se busca contribuir a promover relaciones de equidad de género en los diversos espacios institucionales y en la población meta de los proyectos ejecutados.

Ello con la finalidad de generar nuevas actitudes y cambios de comportamiento que contribuyan a modelar la sociedad que todas y todos queremos, desde la afirmación ecuménica y el compromiso social de la institución, en armonía con la perspectiva de género.

A. El proceso seguido y las acciones priorizadas

En la práctica, la integración o incorporación del enfoque de género en la institución consta de diversas acciones encaminadas

a solucionar las inequidades por razones de género, desde políticas hasta estructuras institucionales; desde los y las directivos/as y personal técnico, hasta la población meta de los proyectos.

Una de las primeras acciones estratégicas aplicadas bajo el enfoque de género, fue el **Proceso de Monitoreo de la Inclusión de la Perspectiva de Género a nivel del CEDEPAS Centro**, desarrollado en el año 2006. El proceso inició con un diagnóstico institucional, en el que se analizaron indicadores de género en los distintos niveles de la organización.

En el **nivel institucional** se abordaron temas relacionados con el marco legal, a través del análisis de los documentos normativos y de gestión; asimismo, se analizaron aspectos relacionados con los espacios formales e informales que existen en la institución para la promoción de la perspectiva de género. Otro aspecto que se abordó fue el relacionado con las funciones que desempeña cada integrante de la organización, la distribución de espacios; así como las actitudes frente al género por parte de los trabajadores y las trabajadoras.

El segundo nivel abordó aspectos relacionados con **los proyectos en ejecución**. Se analizaron los proyectos desde diversos aspectos como diseño (objetivos, resultados, metas, estrategias e indicadores para facilitar el monitoreo de la inclusión de la perspectiva de género); participación y asignación de funciones de grupos meta y de equipos técnicos en las diferentes fases de los proyectos.

En el tercer nivel se abordó aspectos como conciencia de género, valorización y actitudes frente al género en los **grupos meta** tomando como referente las experiencias vividas en la institución.

Por otro lado, en el 2022 se diseñó la **Herramienta de Incorporación de Acciones Afirmativas para la Igualdad de Género en CEDEPAS Centro hacia el 2024**, que hoy se encuentra en aplicación, y cuyo objetivo es acompañar los procesos institucionales y programáticos para la implementación de acciones afirmativas e integración progresiva del enfoque de género a nivel de la institución y población meta.

Los resultados esperados de estos procesos son:

- Lograr que la institución evalúe y actualice el marco legal de los documentos normativos y de gestión (estatutos y otros) a favor de la paridad, e incorpore productos, actividades e indicadores de género en el Plan Estratégico Institucional, y en los procesos de convocatoria.
- Asimismo, que los proyectos formulados desde el CEDEPAS Perú incorporen lineamientos de género, formen especialistas de género, elaboren diagnósticos de necesidades de mujeres y hombres; y promuevan la participación equitativa al interior de los proyectos como de los beneficiarios y beneficiarias.
- Por otro lado, el CEDEPAS Perú asigna el 10% de su presupuesto institucional y de proyectos en la formación en género a sus socios/as y equipos de proyectos, como también cuenta con proyectos específicos en el tema de género.

Finalmente, se espera posicionar el enfoque de género, a través del lenguaje inclusivo y el lenguaje no sexista en los materiales de difusión de los proyectos y a nivel institucional.

B. Los actores y las actoras

Para promover las buenas prácticas de género en la institución, a través del proceso de incorporación del enfoque de género, los actores y las actoras fueron en primer nivel instituciones como la Mesa Peruana de Contrapartes de Mission 21, que promovió en primera instancia el **Proceso de Monitoreo de la Inclusión de la Perspectiva de Género a nivel del CEDEPAS Perú**, con la participación de actores internos como directivos/as y equipo técnico.

Otro actor clave para promover el enfoque de género fue la población meta de los proyectos, con quienes se diseñaron e incorporaron estrategias para promover las relaciones de equidad de género en los diversos espacios, especialmente los públicos.

En los últimos años Pan para el Mundo, a través de sus instituciones contrapartes en Perú, promueve el desarrollo de capacidades para garantizar las buenas prácticas de género, mediante herramientas de incorporación de acciones para la igualdad de género, a nivel institucional y estructural (población meta de proyectos).

C. Las estrategias

El proceso de cambios para el empoderamiento de las mujeres a nivel del CEDEPAS Perú toma en cuenta varias estrategias que se implementan a diferentes niveles, como se detalla a continuación:

A NIVEL DE PROYECTOS

La voluntad de incluir el enfoque de género y su transversalización prioriza a las mujeres como participantes directas de los proyectos y se visibiliza la equidad de género, partiendo del protagonismo de la mujer y en su fortalecimiento de capacidades y habilidades, en su función productiva, en el manejo de hortalizas y productos de la zona, con un enfoque agroecológico; y posteriormente con la articulación al mercado. Esto mejora enormemente su autoestima, su liderazgo, y contribuye de manera equitativa en los ingresos familiares. Así, se logra visibilizar el trabajo de las mujeres. Por otro lado, para no trastocar su racionalidad andina partimos de sus conocimientos y prácticas ancestrales como la complementariedad, como principio de la cosmovisión andina, puesto que debe existir una inclusión de los contrapuestos para lograr el todo integral y con sentido, es decir se debe complementar la mujer y el hombre de una forma equitativa en el desarrollo de la comunidad.

A NIVEL INSTITUCIONAL

La afirmación ecuménica y el compromiso social de la institución armoniza con la perspectiva de género, a través de la promoción de la igualdad, y valoriza el trabajo/



Para no trastocar su racionalidad andina partimos de sus conocimientos y prácticas ancestrales.

aporte de las mujeres. Se espera la existencia de espacios institucionales formales de capacitación en género dirigido al personal; asimismo, que las áreas promueven en la práctica la incorporación de la perspectiva de género, a partir del fortalecimiento de capacidades y el liderazgo de mujeres y de hombres en igualdad.

A NIVEL PRESUPUESTAL

Se visibiliza la voluntad de asignar recursos económicos para la incorporación de acciones afirmativas con perspectiva de género. Finalmente, se promueve el uso del lenguaje inclusivo en materiales institucionales, y en las áreas temáticas, como las políticas.

Para el desarrollo de este proceso y transitar hacia los resultados planteados, además del contexto institucional interno y la voluntad política puesta de manifiesto, ha resultado importante y muy favorable contar con un contexto externo que promueve estas prácticas y apuestas por la igualdad de género. Así, a nivel nacional existen políticas que promueven la igualdad de género y buscan



mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en su diversidad de condiciones, en igualdad y sin discriminación. Asimismo, que buscan garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, reducir las barreras que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos público y privado; y finalmente, reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

A NIVEL INTERNACIONAL

Gobiernos y organismos han subrayado la importancia de priorizar la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. De esta forma, las últimas Conferencias Mundiales han definido objetivos y mecanismos específicos en las

áreas de desarrollo sostenible y cooperación internacional, y han establecido metas y tácticas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de distribución de recursos y acceso a las oportunidades de la vida económica y social. Igualmente, se ha llegado a un consenso sobre el vínculo que existe entre la temática de género y el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 tiene como objetivos erradicar la pobreza extrema y el hambre, combatir la desigualdad y el cambio climático, asegurar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres, y garantizar el acceso universal a servicios de salud y educación de calidad, entre otros puntos. Aspectos con los que estamos comprometidos como institución y procuramos contribuir desde los proyectos que ejecutamos en la zona centro y sur del Perú.





Logros

A partir de las experiencias del **Proceso de Monitoreo de la Inclusión de la Perspectiva de Género a nivel Institucional**, se puede indicar que se ha contribuido de manera práctica en el reconocimiento de la situación actual de la incorporación del enfoque de género en el trabajo del CEDEPAS Perú, ello a través de un análisis crítico y participativo. Asimismo, consideramos que se ha brindado herramientas técnicas y prácticas para un monitoreo continuo.

Otra experiencia institucional que contribuye a las buenas prácticas de género ha sido el diseño e implementación de la **Herramienta de Incorporación de Acciones Afirmativas para la Igualdad de Género en CEDEPAS Centro hacia el 2024**, que presenta los siguientes logros:

1. En cuanto a las acciones propuestas respecto de la modificación del estatuto para la promoción de la paridad en la conformación de socios y socias de la institución, se ha propuesto que el 50% de socios y directivos de la institución esté representado por mujeres. La propuesta ha sido presentada al consejo directivo y ha tenido aceptación, pero aún se encuentra en evaluación para ser aprobada en asamblea de socios.

2. Respecto de la actualización del Plan Estratégico Institucional, existe la voluntad y el compromiso del consejo



La Política Institucional de Género tiene como objetivo orientar y acompañar los procesos institucionales y programáticos para la implementación del enfoque de género.



directivo y del equipo técnico para incorporar indicadores visibles sobre la incorporación del enfoque de género.

3. En CEDEPAS Perú se ha diseñado una Política Institucional de Género, que cuenta con la aprobación del consejo directivo para su implementación. Esta herramienta tiene como objetivo orientar y acompañar los procesos institucionales y programáticos para la implementación del enfoque de género.
4. En cuanto a las políticas para prevenir y sancionar la explotación, acoso y abuso sexual, la institución cuenta con una política explícita, titulada “Política para Prevenir y Sancionar la Explotación, Acoso y Abuso Sexual” (PEAAS). Asimismo, entre los principios de la institución, está la promoción del desarrollo humano sostenible con equidad, lo que se implementa a partir del Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética.
5. En este marco, la institución se propone frente al enfoque de género:
 - Fortalecer la participación activa de las mujeres para lograr impactos en su situación y posición. Los efectos de ello afianzarán los logros institucionales.
 - La focalización para poder visibilizar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género en la organización, en sus áreas y proyectos.
 - Desde el enfoque de derechos, continuar con la promoción de la participación de las mujeres como agentes de su propio proceso de empoderamiento y que se asuman como titulares de derechos.
 - Con respecto de la valoración, promover la flexibilización de roles y su reconocimiento.
 - Con respecto de la corresponsabilidad, fortalecer los espacios de flexibilización de roles, dando reconocimiento al aporte tanto de mujeres como de hombres.
6. Asimismo, se tiene como una política institucional explicitar conocimientos y/o formación en el enfoque de género, en los términos de referencia de cada convocatoria de personal. Esto se visibiliza también en los contratos de trabajo.

De otro lado, **a nivel de proyectos y grupo meta** se tiene como política que todo proyecto elabore un diagnóstico de necesidades y dificultades de las mujeres beneficiarias para desarrollar estrategias orientadas a evitar la deserción y/o no terminen sus procesos formativos. Otro criterio es que la conformación de equipos de trabajo de los proyectos sea de manera equitativa, entre hombres y mujeres, tanto a nivel de beneficiarios y beneficiarias, como en los/as integrantes del equipo de implementación del proyecto.

A nivel presupuestal se tiene aprobado como política institucional la asignación de un porcentaje anual (10%) de los recursos para la capacitación y transversalización del enfoque de género en los/as socios y socias y el personal de la institución.

De manera complementaria **en el ámbito comunicacional**, como práctica institucional se ha propuesto especificar la dimensión de género en todos los materiales de las áreas, mientras que, el lenguaje oral y escrito deben tener un contenido de diferenciación, que visibilice la presencia de ambos géneros.





Limitaciones y lecciones aprendidas

Respecto a las **limitaciones**, si bien la institución promueve las buenas prácticas de género, diseña e implementa procesos de incorporación de enfoque de género por propia voluntad o por requerimiento de las financieras, el principal cuello de botella se identifica en la implementación de acciones y políticas que requieren de un presupuesto para ello.

Por otro lado, la transversalización del enfoque de género es una política institucional que tiene implicancias en todos los niveles, áreas y proyectos, a la vez que en los grupos meta; por tanto, esta debe contar con un presupuesto y un equipo especializado para hacer el seguimiento. No obstante, con algunas limitaciones, ello se viene realizando.

En relación con las **lecciones aprendidas** que identificamos en la experiencia, podemos mencionar las siguientes:



Las mujeres cuentan con mayores conocimientos de tipo manual para los cultivos que requieren un cuidado especial.

1

La incorporación del enfoque de género, a partir del **protagonismo de las mujeres participantes y del fortalecimiento de capacidades y habilidades en la parte productiva**, específicamente en el manejo de hortalizas y productos de la zona con un enfoque agroecológico, y la posterior articulación al mercado, **mejora enormemente la autoestima y el liderazgo de las mujeres, y contribuye en los ingresos familiares**. De esta manera, se ha logrado **visibilizar el trabajo y aporte de las mujeres**.

2

Para **adquirir y aprender nuevas prácticas de manejo**, las mujeres cuentan con mayores conocimientos de tipo manual para los cultivos que requieren un cuidado especial, como en el caso del manejo de las parcelas de producción. **Difundir estos nuevos emprendimientos otorga mayor visibilidad de las mujeres respecto a su manejo técnico de los cultivos agroecológicos. Este mayor acceso de las mujeres al manejo de las nuevas tecnologías contribuye a reducir las brechas de género tradicionales entre el conocimiento técnico y ellas, en el mundo rural.** (Evaluación de proyecto por Pan para el Mundo, 2022)³.

³ Informe de Evaluación Externa de Proyecto "Fortalecimiento de la Seguridad Alimentaria para los Pequeños Productores de las Comunidades y de las Organizaciones de Productores"-L-Per-2020-0105. Augusto Cavassa-Isabel Hurtado, agosto 2022.

3

La incorporación del enfoque de género ha permitido **impulsar cambios importantes en las percepciones, actitudes y comportamientos en todos los niveles, desde los directivos/as, el personal técnico, hasta la población meta**. En este último grupo, **hoy es posible observar que los productores hombres empiezan a reconocer las tareas realizadas por las mujeres dentro y fuera del hogar, como un trabajo tan importante y valioso como el suyo**.

6

En ese mismo sentido, a nivel de los proyectos, como efecto de la transversalización del enfoque de género, se tiene **el fortalecimiento de capacidades productivas de las mujeres participantes**, lo que **mejora su autonomía económica y contribuye a mejorar no solo la condición, sino también la posición de las mujeres**.

4

Por otro lado, también se observa que **se ha iniciado la construcción colectiva de nuevas valoraciones sociales sobre los roles de la mujer en la familia, la producción y otros espacios locales de representación**, aunque en este campo aún hay mucho trabajo por hacer.

7

La participación de la mujer en diversos espacios locales y regionales contribuye a su empoderamiento, tanto político como a nivel de proyectos de emprendimiento.

5

En relación con las principales acciones propuestas que ayudaron al cambio de posición y empoderamiento de las mujeres vinculadas con el quehacer de CEDEPAS Perú, a nivel institucional, ha sido la **incorporación de la perspectiva de género, a partir del fortalecimiento de capacidades y liderazgo tanto de mujeres y hombres en condiciones de igualdad**, lo que **ha permitido en el equipo técnico generar un cambio de actitudes**. Al respecto consideramos que **resulta clave la voluntad política para asumir el enfoque de género**.

8

Finalmente, podemos mencionar que, **al incorporar el enfoque de género como política institucional**, valorando la participación equitativa, la incorporación del lenguaje inclusivo, la promoción y liderazgo inclusivo, el acceso a recursos y servicios, y el monitoreo y evaluación, **es importante contar con herramientas que contribuyan a implementar de manera programática acciones afirmativas para la igualdad de género**.

1.3. Avances y desafíos en la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional de FOVIDA⁴



Amalia Nicoll Toscano



El punto de partida

FOVIDA entiende el desarrollo como un proceso de expansión de capacidades de las personas, lo que les permite el dominio sobre sus propias vidas, constituyéndose en agentes de cambio en el contexto social en el que se desenvuelven.

⁴ Fomento de la Vida—FOVIDA es una organización no gubernamental sin fines de lucro creada el año 1984 con el propósito de desarrollar actividades orientadas a mejorar las condiciones de vida de la población de bajos ingresos. Su misión es: mejorar el desempeño político y técnico de los actores de la sociedad para el desarrollo territorial sustentable local, regional y nacional, con justicia de género. Su visión es: ser una institución innovadora, democratizadora que incide en políticas públicas para la construcción de una sociedad justa, sustentable y con justicia de género. Trabaja en Perú en las regiones de Lima (Lima Sur), Junín y Huancavelica, interviniendo en base a tres ejes estratégicos: economías territoriales sustentables, gestión territorial sustentable, gobernabilidad democrática territorial; y dos ejes transversales: Igualdad de género y desarrollo democrático.



Desde esta perspectiva, FOVIDA incorpora en su quehacer el enfoque de desarrollo territorial, en tanto está centrado en las personas y busca la cohesión social como expresión de sociedades en las que prevalece la equidad, la solidaridad, la justicia social y el sentido de pertenencia⁵. Considera y alienta la creación de riqueza como medio para transitar de sociedades desintegradas y de pobreza a otras inclusivas y prósperas, reconociendo el desarrollo territorial como un proceso dinámico e inclusivo de transformación de las dinámicas económicas, políticas, sociales y culturales que aporta en la reducción de las múltiples desigualdades que afectan a la población y que se sustenta en la capacidad de agencia de las y los actores, especialmente de las mujeres. Sostiene que lo rural es un continuo de lo urbano y que la complementariedad de sus economías y de sus instituciones es imprescindible para el desarrollo, siendo necesario encontrar los mecanismos que favorezcan la inclusión económica, social y política, permitiendo superar las brechas territoriales en las sociedades, y entre los espacios urbanos y rurales.

En este marco, FOVIDA considera que el desarrollo territorial incluye la superación de las distintas desigualdades existentes, entre ellas las desigualdades de género. Es decir, la construcción del desarrollo territorial debe incorporar y atender las demandas y necesidades de mujeres y hombres, en todos los ciclos de vida y sin ningún tipo de discriminación. Entiende que la categoría género “no se refiere a los hombres y mujeres, sino a las relaciones entre ambos, y en consecuencia al modo cómo estas relaciones se construyen socialmente”⁶, varían de una sociedad a otra y se han determinado históricamente. El centro de análisis no es simplemente la mujer y el cambio de su condición, sino la necesidad de incidir en las relaciones de poder, caracterizadas en esencia por la subordinación ejercida de los hombres sobre las mujeres y, por extensión, en el dominio de lo masculino en desmedro de lo femenino. Considera también que la igualdad de género es parte del contenido esencial del ideal democrático, y su cumplimiento



Sostiene que lo rural es un continuo de lo urbano y que la complementariedad de sus economías y de sus instituciones es imprescindible para el desarrollo.

efectivo permitirá un crecimiento equitativo y sostenido hacia el desarrollo en una localidad, región o país. En tal sentido, asume como tarea, y a la vez desafío, involucrar a la sociedad en la construcción de relaciones más democráticas y abordar los procesos en los que se producen y reproducen relaciones de desigualdad, roles, estereotipos y modelos de identidad excluyentes. Para FOVIDA la apuesta por la igualdad de género implica aportar en la construcción de la sociedad, en la que tanto hombres como mujeres tengan los mismos derechos, y puedan ejercer poder, desarrollarse y realizarse en su condición de ciudadanos y ciudadanas.



5 FOVIDA. Plan estratégico institucional 2020-2025.

6 Moser, C.O.N. (1992). Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. Ediciones Feministas.

El camino recorrido



FOVIDA inició su trabajo con las mujeres en 1984, en la lucha por la atención de las necesidades de alimentación y salud. En un contexto de grave crisis económica, a través de un sistema de abastecimiento de alimentos, mediante economías de escala, vía compras a mayoristas y productores, y de una política de subsidios a alimentos de alto contenido proteico y calórico.

FOVIDA atendió a más de 300 comedores localizados en 18 distritos en Lima Metropolitana, logrando mantener el precio de la ración. Se complementó con un trabajo de promoción y capacitación potenciando a las organizaciones como espacios de autoeducación⁷ y empoderamiento de las mujeres.

En los años noventa, FOVIDA incursionó en el tema empresarial y derechos económicos de las mujeres, complementando su apuesta por contribuir a la mayor participación de las mujeres urbanas y rurales en la gestión local.

Entre el 2001, 2005 y 2009 apostó por el fortalecimiento de capacidades y el liderazgo de mujeres y hombres de organizaciones sociales de Lima. Trabajando con gobiernos locales de Lima norte y Lima sur, se logró institucionalizar la atención de las desigualdades que afectan a las mujeres mediante creación de Comisiones Municipales de la Mujer en Comas, Independencia y Villa María del Triunfo, e impulsar la formación e institucionalización de las Mesas de Género en Villa María del Triunfo y Villa El Salvador. En alianza con mujeres lideresas y organizaciones sociales de mujeres de Villa El Salvador, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Pachacamac se logró que estas municipalidades incorporasen en sus procesos de presupuesto participativo propuestas para la

participación de las mujeres y criterios para priorización de proyectos favorables a la equidad de género.

Se logró también que tres establecimientos de salud en Lima Sur cuenten con servicios de salud diferenciados para adolescentes, brindando consejería y orientación para prevención del embarazo adolescente y evitar conductas sexuales de riesgo; y que 12 instituciones educativas del mismo ámbito incorporen el sistema de vigilancia de factores de riesgo en salud sexual y reproductiva, disminuyendo casos de embarazo en niñas adolescentes. Trabajando con las mesas de diálogo de las provincias de Jauja, Huancayo y Concepción en la región Junín, se aportó en la formulación de la Agenda Regional de la Mujer de Junín, articulada al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Junín 2013-2017.



7 Cuentas, Martha. (1987). "Programa Comedores Populares. FOVIDA. Sistema alternativo de comercialización y distribución de alimentos". En: Haak, Roelfien; Díaz Albertini, Javier (1987). Estrategias de Vida en el Sector Urbano Popular; Lima: FOVIDA, DESCO.



De esta forma, ser parte del equipo institucional de FOVIDA implica compartir los valores y principios que orientan su acción institucional.

Sobre la base de estas y otras experiencias y aprendizajes, FOVIDA formuló el año 2012 su Plan Estratégico Institucional 2012–2016, incorporando el enfoque de género. Para ello elaboró, en el 2011, un diagnóstico institucional de género consensuando y definiendo metas e indicadores de género para su desarrollo organizacional y para la intervención institucional.

FOVIDA ha incorporado el enfoque de género en el ser y en el hacer institucional como una orientación estratégica fundamental. Ello se traduce en valores y principios institucionales, en el código de conducta, en políticas internas y en un plan de acción en género. De esta forma, ser parte del equipo institucional de FOVIDA implica compartir los valores y principios que orientan su acción institucional. Entre estos valores están:

- **Democracia con respeto y tolerancia.**

La cual debe garantizar el ejercicio de derechos de todas las ciudadanas y ciudadanos, su acción debe estar orientada al bien común. Además, trasciende la esfera política y habita en las relaciones cotidianas de las personas.

- **Justicia con honestidad y transparencia.**

Intrínseca a la equidad, permite a hombres y mujeres ampliar y tener las mismas oportunidades para lograr una vida digna. Reconoce que el derecho al acceso a la información de la gestión pública es inalienable. En esa línea, FOVIDA está sujeta al control ciudadano.

- **Inclusión social con igualdad de derechos.** FOVIDA propugna que los intereses de hombres y mujeres, de los sectores sociales de bajos ingresos, tales como productores y productoras de pequeña escala, pueblos indígenas, mujeres y población LGTBIQ+ estén adecuadamente representados en el sistema político y se puedan garantizar sus derechos ciudadanos.

Entre sus **principios** destacan: el Buen vivir orienta la interrelación armónica de hombres y mujeres con la naturaleza; oportunidades para la población que enfrenta múltiples desigualdades; ejercicio de derechos y responsabilidades económicas, socioculturales, ambientales y políticas de ciudadanas y ciudadanos; la igualdad de género es un imperativo para el desarrollo sustentable; responsabilidad intergeneracional para el desarrollo sustentable; fortalecimiento de la institucionalidad democrática y participativa en la gestión pública; respeto a la diversidad e interculturalidad en la promoción del desarrollo sostenible; corresponsabilidad de los actores públicos y privados para el desarrollo territorial sustentable.

Estos valores y principios se encuentran en el **Código de Conducta Institucional⁸**, el cual establece que la gestión de FOVIDA se organiza según los siguientes principios:

PROMOTORES DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Promueve el ejercicio de los derechos de libre expresión, tránsito, reunión, acceso a la información y de participación de los ciudadanos y las ciudadanas, indispensables para el fortalecimiento de la democracia.

PROMOTORES DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Vía políticas de gestión interna para responder a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres que trabajan en la institución.

⁸ Aprobado en sesión de Consejo Directivo el 21 de mayo de 2018.

PROMOTORES DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.

Impulsando su reconocimiento como sujetos/as de derecho propio y agentes de cambio con derecho a una vida digna, desarrollo y protección.

FOVIDA también ha definido **políticas internas para la igualdad de género**, que son las siguientes:

Participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de decisión institucional: Asamblea General y Consejo Directivo; así como en los órganos ejecutivos de gestión.

Remuneraciones equivalentes entre hombres y mujeres para igual función. (por categoría ocupacional: directivos/as, personal técnico, administrativo).

Respeto a la identidad y diversidad sexual.

Participación igualitaria de hombres y mujeres en la política institucional de capacitación al personal y en las políticas de estímulo en el trabajo.

Con relación al ejercicio institucional, FOVIDA aplica políticas que ha ido elaborando de manera progresiva, y que se traducen en **estrategias que orientan su intervención**. Resaltan:

- FOVIDA incorpora el enfoque de género en todas sus intervenciones, adoptando medidas de afirmación positiva orientadas a superar exclusiones y brechas de género existentes.
- FOVIDA busca tener efectos positivos en las relaciones de género en todos sus niveles de intervención. Para ello se ha propuesto:

- Incorporar en todos los estudios y diagnósticos a realizar, el reconocimiento y análisis de las relaciones de género. Busca producir evidencias y conocimiento, vía investigación y sistematización sobre desigualdades de género en los territorios de intervención.
- Asesorar la formulación de propuestas (políticas, planes, proyectos) impulsando la incorporación y atención de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres, de acuerdo con su contexto sociocultural y territorial, y diseñar perfiles de proyectos que respondan a los problemas de género priorizados.
- Incorporar el enfoque de género en los contenidos y metodología de todos los programas de capacitación a desarrollar, identificando, visibilizando y analizando con los y las participantes las desigualdades de género, a partir de su vida cotidiana. Asimismo, busca que los diseños y contenidos de los materiales educativos se adapten a sus características socioculturales, considerando la educación popular y el enfoque de género como base para la metodología de intervención. Se adapta a los tiempos y posibilidades de acceso de los y las participantes, a los espacios de capacitación y asesoría, e incorpora espacios de cuidado para los niños y niñas, a fin de facilitar la mayor participación de las mujeres y su concentración en los procesos de capacitación.



- Trabajar el enfoque de género con mujeres y hombres, a partir del análisis de símbolos, prácticas y estereotipos que contribuyen a la discriminación y violencia contra las mujeres.
- Identificar el nivel de incorporación de la perspectiva de género en los planes estratégicos y operativos de desarrollo local (programas y proyectos, asignación de recursos de presupuesto, etcétera), de forma que la asesoría a autoridades y funcionariado público considere la formulación de instrumentos de gestión, e incorpore propuestas que promuevan y/o fortalezcan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- Realizar seguimiento de las normas nacionales e internacionales, en tanto son mecanismos para la exigibilidad de acción efectiva del Estado hacia la equidad, justicia social y de género. Se asesora la vigilancia ciudadana de su implementación.

En el marco de estas orientaciones, FOVIDA ha formulado su Plan de Igualdad de Género 2020-2025, el cual contiene el marco teórico que sustenta el enfoque y su intervención, en correspondencia con el sistema de objetivos del plan institucional; la estrategia para transversalizar la igualdad de género en su quehacer con los grupos acompañados; los efectos y cambios que espera lograr en los proyectos que ejecuta; y los indicadores por eje estratégico, definidos sobre la base del sustento teórico aprobado. Igualmente, ha considerado en dicho documento las políticas de género definidas para el desarrollo institucional.

Al 2025, ha definido entre sus objetivos estratégicos institucionales el de “Mujeres urbanas y rurales reducen brechas de género”, transversal a toda su actividad institucional, expresándolo en intervenciones e indicadores específicos. Busca mejorar los ingresos de las mujeres mediante negocios sustentables, su mayor participación en decisiones económicas en las organizaciones, en la gestión de los territorios y bienes comunes de las comunidades nativas, campesinas y urbanas, y el fortalecimiento de su capacidad de abogacía frente a los gobiernos subnacionales para implementación de políticas públicas en igualdad de género, en especial en la



Busca mejorar los ingresos de las mujeres mediante negocios sustentables, su mayor participación en decisiones económicas en las organizaciones, en la gestión de los territorios y bienes comunes de las comunidades nativas, campesinas y urbanas.

atención de su derecho a una vida libre de violencia y de los impactos diferenciados del cambio climático.

A fin de avanzar en ello, FOVIDA interviene en varios niveles: familiar, comunal, local (distrital y provincial), regional y nacional. Al reconocer que las relaciones de género son relaciones de poder, y que, como menciona el pensador Michel Foucault: “El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes (...) en todo lugar donde hay poder, el poder se ejerce. Nadie es su dueño o poseedor, sin embargo, sabemos que se ejerce en determinada dirección; no sabemos quién lo tiene, pero sí sabemos quién no lo tiene”⁹, FOVIDA considera que todos estos niveles se constituyen en espacios de disputa de poder.

De esta forma, el abordaje transversal del enfoque de género en el quehacer institucional de FOVIDA ha implicado priorizar acciones orientadas al empoderamiento de las mujeres en su diversidad, además de su visibilización como grupo humano y de su aporte al desarrollo. Ello incluye la promoción de su autonomía y el fortalecimiento de sus capacidades para decidir libremente, actuar, crear y recrear formas culturales, sociales, políticas y económicas opuestas a la exclusión.

9 En Ávila-Fuenmayor, Francisco. (2006). “El concepto de poder en Michel Foucault”, en Telos. Vol. 8, Núm. 2, pp. 215-234. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacín. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557005.pdf>



Logros

En el proceso de incorporación del enfoque de género, FOVIDA ha avanzado en la identificación y reconocimiento de las desigualdades de género en las áreas de intervención urbana y rural.

Se ha reafirmado en la incorporación, en la formulación de proyectos, del levantamiento de información que permita visibilizar las desigualdades que afectan a las mujeres en su diversidad, mediante la voz de las y los mismos actores y el análisis de género.

Ha incorporado también, como parte de su estrategia de intervención, la generación de evidencias y estudios sobre los impactos de las desigualdades de género en la vida de las mujeres. Considerando los ejes estratégicos que guían su accionar, analiza y valora las desigualdades territoriales, en especial las que afectan a las mujeres en cuanto al acceso a recursos, su no reconocimiento y desprotección como titulares de derechos y las múltiples violencias que las afectan, además de los estereotipos que naturalizan relaciones de poder en las que ellas son subordinadas.

FOVIDA ha reafirmado su compromiso y aspiración de aportar a la igualdad de

género como parte de la construcción de una vida digna para todas y todos, y de una sociedad justa y realmente democrática, que rompa con las desigualdades históricamente construidas sobre la base de diferencias biológicas. De ahí su énfasis en trabajar por el empoderamiento de las mujeres. Impulsa su auto reconocimiento como titulares de derechos, su capacidad de propuesta, articulación de sus organizaciones en redes que les permitan incidir, lograr la atención a sus demandas y participar en la toma de decisiones en espacios de concertación y de gestión local y regional vinculados con la agroecología, el cambio climático y la lucha contra la violencia de género.

En esa perspectiva, FOVIDA considera importante promover el reconocimiento y la comprensión por parte de las mujeres y organizaciones con las que trabaja sobre la interseccionalidad de las desigualdades de género con otras dimensiones que





suman en la matriz de opresión, entre ellas la diversidad sexual, la clase, la raza y/o pertenencia étnica, buscando su articulación y “acuerpamiento” como mujeres diversas. Considera también importante fortalecer sus capacidades de vigilancia e incidencia para la implementación efectiva de las políticas públicas para la atención de sus derechos, entre ellos, el de una vida libre de violencia.

FOVIDA aspira a fortalecer en los territorios en los que interviene, la capacidad de resistencia individual y colectiva de las mujeres y sus organizaciones ante estructuras y relaciones que reproducen desigualdades y relaciones de poder asimétricas. A fin de avanzar en este proceso, la institución se ha esforzado por contratar profesionales hombres y mujeres con formación en el enfoque de género, o al menos sensibles a este, buscando incorporar en los proyectos a profesionales especialistas en género. Está fomentando espacios de diálogo y capacitación institucional sobre la teoría y aplicación de dicho enfoque y transversaliza el enfoque de género en los proyectos, aplicando el análisis de género en la formulación y definición de indicadores.

“

A fin de avanzar en este proceso, la institución se ha esforzado por contratar profesionales hombres y mujeres con formación en el enfoque de género.

De igual manera, está implementando proyectos vinculados directamente con la vulneración de los derechos de las mujeres, como es el caso de la violencia de género y los impactos diferenciados del cambio climático en los territorios en los que interviene.

Todo este trabajo se va traduciendo en cambios progresivos en las áreas de intervención institucional, lentos, en tanto se trata de modificaciones en relaciones y espacios de poder. Resaltan cambios en el fortalecimiento de capacidades de liderazgo de las mujeres, articulación en organizaciones, redes y gremios, elaboración de agendas locales y reportes de vigilancia del cumplimiento de políticas públicas. A nivel de la unidad familiar, se viene logrando en algunas comunidades campesinas y nativas, la incorporación progresiva de prácticas de corresponsabilidad en el cuidado, sobre la base de la problematización con los hombres, de formas de masculinidades hegemónicas y su impacto en la vida de las mujeres. Se está incrementando también el liderazgo y participación de las mujeres en cargos directivos en cooperativas, asociaciones de pequeños productores/as, y en las juntas directivas y comités ambientales en algunas comunidades rurales y urbanas. En estas se avanza en la incorporación de necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en los planes comunales.

Por otra parte, a partir de la incidencia de las organizaciones de mujeres y el fortalecimiento de las capacidades del funcionariado público, se viene consiguiendo la aprobación de ordenanzas, políticas, planes y proyectos locales y regionales considerando la igualdad de género.



Limitaciones y lecciones aprendidas

En relación a las **limitaciones**, a continuación, compartimos algunas, a manera de desafíos que consideramos se deben tomar en cuenta para darle continuidad a los avances alcanzados:

1. Trabajar por la igualdad de género es un compromiso por la transformación social, económica, política y ambiental, que implica remirar la cultura, las formas de socialización y reproducción de la vida y de la sociedad.

Es una apuesta que interpela a la institución y a sus integrantes. De acuerdo con el concepto doing gender (haciendo género) se entiende el género como un logro rutinario incrustado en la interacción cotidiana. Género no es algo que uno es, sino algo que uno hace a través de la interacción cotidiana con los otros¹⁰. Así, todos y todas reproducimos las relaciones de género, en nuestras interacciones cotidianas con los otros, haciendo género a través de nuestras prácticas¹¹, validándolo en nuestras percepciones, reacciones y decisiones. De ahí que uno de los desafíos de FOVIDA sea continuar con el fortalecimiento de la comprensión e internalización de la igualdad de género como una apuesta de transformación de la sociedad, por parte del equipo institucional, afirmándose en una visión compartida de género como transformación.

2. Se está avanzando, pero es necesario fortalecer tales avances. A las ONG les es difícil capitalizar talento humano, debido a que los proyectos tienen una temporalidad definida, lo que influye en la movilidad de los y las profesionales. Ello hace necesario fortalecer de manera continua la comprensión, internalización y la aplicabilidad del enfoque en la relación

y actividades de campo con los grupos acompañados. Se incluye aquí a los y las integrantes del equipo que trabajan por servicios. Siendo ellos y ellas, junto con los y las profesionales de planta, la cara visible de la institución, en tal sentido es necesario cuidar que su acción no afirme o reproduzca desigualdades entre hombres y mujeres en su diversidad de condiciones.

3. En perspectiva, FOVIDA se propone monitorear cambios en las relaciones de género en las poblaciones que acompaña, considerando cambios en las normas comunales, en la posición de las mujeres, el acceso a los recursos, el fortalecimiento de la capacidad de agencia, los cambios en actitudes y comportamientos de hombres con relación a la autonomía de la mujer. Siendo estos cambios a largo plazo, FOVIDA estima que el monitoreo permitirá retroalimentar y fortalecer su intervención. Se propone también



Se propone también fortalecer la generación de evidencias para visibilizar las desigualdades y desprotección que afectan a las mujeres en su diversidad, por la débil y/o nula implementación de políticas aprobadas para la igualdad de género.

¹⁰ West, C. & Zimmerman, D. (1987). "Doing Gender", en *Gender & Society*, 1, 125-151. Sage Journals.

¹¹ García Calvente, M. del M. & Marcos Marcos, J. (2011). "Construir salud, construir género. ¿Por qué la investigación cualitativa en una metodología sensible al género?", en *Feminismo/s*. Núm. 18, pp. 271-280. España: Universidad de Alicante.



Fuente: Archivo institucional de FOVIDA.

fortalecer la generación de evidencias para visibilizar las desigualdades y desprotección que afectan a las mujeres en su diversidad, por la débil y/o nula implementación de políticas aprobadas para la igualdad de género. A la vez, se propone abordar a profundidad la cultura patriarcal para promover cambios en los imaginarios de hombres y mujeres, fortaleciendo para ello las alianzas con otras instituciones, en tanto es una tarea compleja. Finalmente, se propone incorporar en la reflexión y acción institucional el cuidado y la sostenibilidad de la vida humana desde la perspectiva de género.

En cuanto a los **aprendizajes** alcanzados en este proceso, podemos destacar los siguientes:

1. Es vital **reconocer y valorar la apuesta por la igualdad de género como propuesta de cambio y transformación de la sociedad**, asumiéndola como tal en la vida cotidiana institucional y por sus integrantes. **De no hacerlo se corre el riesgo de instrumentalizar el enfoque de género, valorándolo como metodología y perdiendo de vista su potencial transformador.**
2. **Es necesario trabajar con las mujeres en la identificación y análisis de las desigualdades de género desde su vida cotidiana, además de la interrelación con otras desigualdades** (de clase, raza, etnia, identidad, edad, discapacidad, orientación sexual). Asimismo, **es necesario trabajar con los hombres promoviendo masculinidades igualitarias**. FOVIDA se afirma en que **los cambios orientados a la igualdad de género implican a las mujeres en su diversidad y a los hombres.**

3. **Fortalecer espacios de encuentro y diálogo entre mujeres** con el fin de que **identifiquen vulnerabilidades** comunes **y generen procesos y propuestas** compartidas **para la exigibilidad y garantía de la atención de sus derechos.**
4. **Prever cambios y consecuencias de nuestra intervención en las relaciones entre mujeres y hombres.** En varios casos, las actividades dirigidas al empoderamiento de las mujeres han dado lugar a riesgos y acciones de violencia por parte de sus parejas. En ese sentido, **es necesario prever medidas de mitigación de riesgos y planes de contingencia.**
5. Es necesario **conectar las múltiples violencias como expresión de formas de opresión de la sociedad hacia las mujeres. Hay que integrar la violencia familiar con la identificación y el reconocimiento de la violencia hacia el cuerpo y el territorio**, evidenciando y **cuestionando los procesos de explotación y desposesión de los territorios** y bienes comunes que se hacen aparentemente “en nombre del desarrollo”.
6. **La búsqueda de la igualdad de género es un terreno en disputa, hacia el cambio de la sociedad que violenta, oprime y cosifica a las mujeres en su diversidad.** Esta situación se agudiza en el actual contexto marcado por una creciente presencia y acción de grupos fundamentalistas y fuerzas conservadoras. En este punto, **es importante establecer alianzas con las instituciones que compartimos objetivos y esfuerzos en favor de una sociedad con igualdad de género.**

Capítulo 2.

Buenas prácticas de género en proyectos de empoderamiento económico de mujeres



Fuente: Archivo institucional del Centro Ecuaménico de Promoción y Acción Social Norte–CEDEPAS Norte.



2.1. Contribuyendo **al empoderamiento de mujeres productoras de la provincia de Sánchez Carrión, en la región La Libertad. La experiencia de CEDEPAS Norte**¹²



MELISSA Donet
Paredes



CARMEN Gil
Hipolito



DANIELA Negreiros
de la Cruz

El punto de partida



La experiencia se ejecutó en la provincia de Sánchez Carrión, región La Libertad. En dicho ámbito las mujeres de los caseríos de intervención realizan jornadas de trabajo de aproximadamente 12 horas, que incluyen las tareas domésticas y el cuidado familiar, además de la realización de actividades productivas del hogar, como el cuidado de animales menores (gallinas y cuyes) y de los animales mayores (como ganado vacuno).

¹² El Centro Ecuménico de Promoción y Acción Social Norte—CEDEPAS Norte, es una asociación civil de derecho privado con 40 años de existencia, se dedica a “fortalecer las capacidades de hombres y mujeres: líderes, lideresas de sociedad civil, pequeña agricultura familiar, funcionarios/as y autoridades de gobiernos regionales y locales, a través de: la consolidación de la gobernabilidad local, la institucionalidad democrática y el capital social; la gestión sostenible de los recursos naturales y la adaptación a efectos del cambio climático; el desarrollo de iniciativas sostenibles y rentables de sectores económicos que dinamicen el desarrollo rural”. Acorde con su objeto social, CEDEPAS Norte ejecuta proyectos en diferentes zonas del Perú.



Estas jornadas de trabajo, unidas a la consideración social de que las mujeres deben dedicarse al hogar, además de que, en muchos casos, deben contar con la autorización de las parejas para desarrollar actividades productivas o comunitarias, limitan en gran medida la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos, en organizaciones de la sociedad civil y en espacios de decisión comunitarios.

Las mujeres **desarrollan actividades productivas no remuneradas** como el cuidado de la chacra, de los animales mayores y menores en sus hogares, lo que limita el acceso a los recursos y a disponer de una autonomía económica. Para disminuir esta situación, muchas mujeres se han asociado formal e informalmente en organizaciones que les permiten desarrollar actividades generadoras de ingresos, como la producción de quesos, crianza de cuyes o lana de ovinos a pequeña escala. Sin embargo, los ingresos son considerados como un aporte marginal al ingreso familiar, y no se llega a reconocer la importancia de su trabajo y de su contribución económica.

En cuanto al **acceso a los recursos económicos**, las mujeres tienen limitaciones al disponer de tiempo para la realización de



Estas juntas son los espacios donde se deciden aspectos sobre la gestión y administración de los recursos naturales, la tierra y el territorio.

actividades generadoras de ingresos y no disponen de la titularidad de las tierras que trabajan, dependiendo en gran medida de la figura de “jefatura del hogar” (asumida en su mayoría por hombres), lo que genera, además, grandes limitaciones para el acceso a los créditos y otros servicios financieros.

Respecto de las **decisiones sobre los recursos económicos en el hogar**, las mujeres manifiestan tener poder de decisión sobre el cuidado de la salud, o lo relacionado con la alimentación de la familia y las compras diarias. Asimismo, manifiestan que la gran mayoría de ellas comparten con los hombres las decisiones sobre las compras importantes del hogar, aunque en muchos casos son los hombres quienes toman unilateralmente las decisiones en este aspecto.

De otro lado, las mujeres **tienen una escasa representación en las juntas directivas de las rondas campesinas**. Estas juntas son los espacios donde se deciden aspectos sobre la gestión y administración de los recursos naturales, la tierra y el territorio. Teniendo mayor participación como promotoras de salud, en los grupos conformados por el Programa Social JUNTOS o en las asociaciones de padres y madres de familia de la escuela, espacios principalmente dedicados al cuidado y que son una extensión de sus roles reproductivos.

En ese contexto CEDEPAS Norte ha promovido un modelo de intervención que articula la dimensión productiva con la dimensión de desarrollo personal y ejercicio de derechos de mujeres productoras rurales, a través de las denominadas “Defensorías Comunitarias”. A través de este modelo se busca contribuir a mejorar la autonomía física, económica y política de las mujeres de la provincia de Sánchez Carrión.





El camino recorrido

Las primeras defensorías comunitarias iniciaron el 2019 con la implementación del programa de fortalecimiento de capacidades denominado “Escuela de Lideresas”, en el que participaron 56 mujeres, de las cuales 29 se graduaron como lideresas. Se trabajaron diversos temas como: poder comunicar sus ideas en espacios mixtos; facilitar las convocatorias en sus caseríos y realizar gestiones con las instituciones; conocer los diversos tipos de violencia; saber qué hacer y a dónde acudir en casos de violencia de género.

La escuela contó además con temas de formación en torno a valores y derechos fundamentales, y mediante los debates se fue mostrando el desigual disfrute de los derechos por razones de género. Esto permitió evidenciar algunos problemas que las mujeres enfrentan en sus caseríos y al interior de sus familias.

Posteriormente, se fortaleció el conocimiento de las instituciones competentes en garantizar que las personas y, sobre todo, las mujeres, puedan disfrutar de sus derechos plenamente. Se continuó con el desarrollo de técnicas de manejo de emociones en cada una de las participantes para pasar al contacto con los y las representantes de las instituciones locales aliadas en los temas tratados.

Una vez finalizado el programa, se realizó una visita guiada a las instituciones aliadas como: Centro de Emergencia Mujer (CEM), Comisaría, Defensoría Municipal del Niño y

Adolescente (DEMUNA), Centro Comunitario de Salud Mental, Subprefectura provincial y hospital provincial. Tras estas visitas guiadas se capacitó a las lideresas en herramientas de comunicación, con la finalidad de que puedan hacer réplicas con sus pares en sus comunidades.

De igual manera se trabajó con los comités femeninos de las rondas campesinas y las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana (JUVESEC), mediante talleres de capacitación y réplicas dirigidos a hombres y mujeres de los caseríos. En paralelo se coordinó con los comités masculinos de las organizaciones sociales de base para socializar el trabajo de las lideresas. Como herramienta de apoyo se contó con material gráfico y didáctico que contiene la ruta de atención de casos de violencia, material que luego fue ubicado en el local destinado para la defensoría comunitaria.

Como parte de la jornada para la formación de las defensorías se elaboró:



i) Plan de trabajo de las defensorías comunitarias.



ii) Ruta de atención y derivación de las defensorías.



iii) Protocolo de las defensorías comunitarias.

Se aprobaron los instrumentos de gestión necesarios y se contó con la presencia del presidente de la Central Única Provincial de Rondas Campesinas de Sánchez Carrión.

En la conformación de la estrategia de defensorías comunitarias y en el proceso se capacitaron asimismo a hombres en temas de masculinidades positivas mediante jornadas de sensibilización. Para ello se contrató los servicios de especialistas en temas como brechas de género y nuevas masculinidades, y se capacitaron 121 hombres. En las jornadas se buscó la participación de los líderes de las rondas campesinas y de las JUVESC de los caseríos, a fin de que conozcan, entiendan y se sensibilicen con el tema. Todo ello ha permitido la constitución de las tres primeras defensorías comunitarias de Urpay, de Agua Blanca y de Rumichaca.

En las tres se contó con el aval y el compromiso de los directivos de las rondas campesinas para su ubicación (sesión de uso de parte de su local comunal y gestión para la sesión de uso por parte de local del centro educativo), y la implementación de algunos equipos de oficina. Las defensorías han sido constituidas con la finalidad de que

las mujeres capacitadas y formadas orienten a las personas de su caserío o de caseríos aledaños en acciones de prevención y atención de violencia de género.

Esta experiencia se complementó desde el 2021 con el fortalecimiento de las capacidades en la mejora de sus cadenas de valor, principalmente de cuyes, hortalizas y ovinos, lo que ha permitido mejorar los ingresos a partir de una actividad económica conducida por ellas. En dicho proceso se han implementado estrategias metodológicas (a través de las ECAS para lo productivo, y la Escuela de Poder y Liderazgo para los temas de habi-



Estas juntas son los espacios donde se deciden aspectos sobre la gestión y administración de los recursos naturales, la tierra y el territorio.



lidades sociales, derechos e incidencia), para que las mujeres sigan fortaleciendo sus capacidades y las repliquen en sus comunidades con sus pares. De esta manera, se crean espacios de sororidad, y a su vez refuerzan el empoderamiento económico y la participación de las mujeres. Una prueba de ello son los encuentros de defensoras comunitarias, con miras a la conformación de nuevas defensorías en los caseríos de intervención.

Con estas experiencias replicadas en nuevas organizaciones, reconociéndose los espacios en los que trabajan las mujeres y la importancia de la participación **organizada y activa**, y el fortalecimiento de sus organizaciones, fue fundamental seguir abordando el conocimiento de los derechos de las mujeres, la capacidad de ejercer y **hacerse respetar**, el compromiso de compartir aprendizajes, con la pareja, con la familia y con otras mujeres de sus territorios.

Las acciones realizadas han logrado demostrar que el empoderamiento de las mujeres permite el ejercicio de sus derechos, y que el conocimiento de los derechos de las mujeres, así como de la legislación y la normativa que las protege, tiene un impacto positivo en los hombres, sensibilizándolos y promoviendo el cambio de prácticas machistas de agresión y dominación por prácticas de diálogo y trabajo compartido.

Al 2022, se contaba con 2 defensorías comunitarias adicionales en Trancapampa y Coipín. Asimismo, se logró el reconocimiento del trabajo de las defensoras comunitarias por parte de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión. Mediante este reconocimiento las defensoras comunitarias pueden integrar las instancias de concertación para tener voz y voto en las decisiones en temas que les afectan, como por ejemplo, la violencia de género. Asimismo, se construyó con ellas y con las autoridades y organizaciones sociales de base de la zona, las agendas de género que recopilan las principales problemáticas en temas de género que atraviesan las mujeres de las comunidades.

Desde el 2022, se vienen ampliando los programas de formación a más organizaciones, facilitando la constitución de asociaciones y cooperativas de mujeres, para la comercialización de sus productos y con la finalidad de seguir trabajando en el proceso de empoderamiento tanto económico, social y político

de las mujeres rurales de la provincia de Sánchez Carrión.

De manera paralela se trabaja con instancias de concertación provinciales y distritales para que las defensorías comunitarias sean incluidas en reuniones con las instituciones representativas de los distritos y la provincia, y así generar estrategias para la reducción de las brechas de desigualdad.

Como parte de las actividades realizadas y en el marco de seguir fortaleciendo las capacidades de las defensorías ya conformadas, se busca seguir empoderando a mujeres de las zonas rurales. Para ello se realizó la estrategia de la “Escuela de Poder”, en la que se capacitó a 400 mujeres de los distritos de Sanagorán, Sarín, Marcabal, Curgos y Huamachuco, de la provincia de Sánchez Carrión. En el proceso de formación se capacitó en temas de liderazgo, vocería e incidencia política y se logró la conformación de 3 defensorías adicionales en los distritos de Curgos y Sarín: San Juan, Escugurco y Choctamalca. De esta manera, a la fecha se ha logrado instalar 12 defensorías comunitarias, proyectando que al 2025 se logren instalar 40 defensorías en varias provincias de la sierra de la región La Libertad.



Se logró el reconocimiento del trabajo de las defensoras comunitarias por parte de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión. Mediante este reconocimiento las defensoras comunitarias pueden integrar las instancias de concertación para tener voz y voto en las decisiones en temas que les afectan, como por ejemplo, la violencia de género.



Logros

Entre los logros más importantes de la experiencia podemos destacar los siguientes:

1. Se reconoció mediante Resolución de Alcaldía N° 228-2022-MPSC, a las Defensorías Comunitarias de la provincia de Sánchez Carrión.
2. Dos de las cinco defensorías se han formalizado como asociaciones de productoras. Ello les ha permitido obtener recursos por S/ 215 884,90 a través de la Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural e Indígena del Programa de Compensaciones para la Competitividad de AGROIDEAS, dirigida a organizaciones de mujeres en las zonas rurales.
3. Se reconoció el trabajo de las defensorías comunitarias en el objetivo de orientar y brindar acompañamiento a las personas víctimas de violencia. En el caso de Urpay, que viene trabajando como defensoría y asociación, se ha logrado con la ayuda del CITE Agropecuario de CEDEPAS Norte elaborar prototipos innovadores sobre la base de hortalizas orgánicas, generando así mayores ingresos económicos para las mujeres, además de aprovechar las hortalizas para la producción de otros productos como gomitas de zanahoria, sazónador de hortalizas y salsa de huacatay y tarwi.
4. Las organizaciones y las defensoras comunitarias han incrementado sus ingresos económicos dentro de sus hogares en un 80%, además de mejorar la crianza de sus animales y la producción de hortalizas, gracias a las asesorías y capacitaciones técnicas de un equipo especializado de CEDEPAS Norte. Son un número de 40 productoras que al mismo tiempo son defensoras comunitarias y que cumplen la función de prevención de la violencia para lograr la reducción de las brechas de desigualdad y las cifras de violencia de género.
5. Se validó metodologías de formación y promoción de los derechos de las mujeres, a partir del fortalecimiento de capacidades en el manejo de las actividades económicas y en la constitución de organizaciones denominadas defensorías comunitarias para la prevención de los derechos.
6. Se replicó el modelo de fortalecimiento de capacidades en el manejo de las actividades económicas y se facilitó la constitución de defensorías comunitarias, con un número de 400 mujeres rurales con el fin de lograr su empoderamiento económico, social y político para incrementar su participación en 6 distritos de la provincia de Sánchez Carrión.
7. Los actores locales públicos y privados, a partir de las instancias de concertación de lucha contra la violencia de género, identificaron la necesidad de sensibilizar a la población en temas de reducción de brechas sociales y económicas entre hombres y mujeres.



Cabe indicar que CEDEPAS Norte, proyecta ampliar esta experiencia a otras provincias y distritos, esperando lograr la instalación de 40 defensorías.

8. Se resaltó la importancia de trabajar no solo con mujeres para su empoderamiento económico, sino también con hombres, sensibilizándolos en la construcción y fortalecimiento de masculinidades positivas, con el fin de mejorar las relaciones igualitarias de géneros.
9. Se cuenta con 12 defensorías comunitarias en la provincia de Sánchez Carrión, con lideresas capacitadas que logran identificar los tipos de violencia, y que disponen de un directorio de las instituciones encargadas de atención y ayuda ante casos de violencia. Asimismo, se cuenta con una ruta de atención y un protocolo de actuación para las defensoras comunitarias. Cabe indicar que CEDEPAS Norte, proyecta ampliar esta experiencia a otras provincias y distritos, esperando lograr la instalación de 40 defensorías.
10. Se articuló y fortaleció capacidades de las funcionarias y funcionarios públicos y titulares de obligaciones y responsabilidades, así como de los integrantes de las instancias de concertación para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar. Se resalta que, de esta manera, se trabaja la estrategia para que las defensorías comunitarias se integren a los espacios de concertación.
11. El equipo de CEDEPAS Norte se encuentra sensibilizado y capacitado en diversas estrategias de trabajo para la transversalización del enfoque de género en contextos rurales y con grupos de mujeres.





Limitaciones y lecciones aprendidas

Entre las más relevantes podemos señalar las siguientes:

1. Una de las principales limitaciones que tienen las mujeres lideresas, y que las desmotiva es que al momento de denunciar casos de violencia, se sienten solas, a lo que se suma que, en muchos casos, las autoridades no les presten atención por provenir de zonas rurales, sintiéndose discriminadas.

En ese sentido, es necesario **trabajar e incidir en la generación de más políticas públicas con enfoque de género e interculturalidad y la aplicación de normas destinadas a la defensa de los derechos de las mujeres y de los colectivos, especialmente en contextos rurales.**

2. De igual manera es necesario **implementar estrategias de autofinanciamiento y gestión de recursos para la sostenibilidad de las defensorías comunitarias**, tal y como ha sucedido con las defensorías de Coipín y Urpay, para el acompañamiento a las víctimas de violencia y en caso de que tengan que salir de los caseríos.
3. Se resalta el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres rurales, en el ejercicio de sus liderazgos, así como la

identificación de los casos de violencia, buscando reducir la naturalización de los mismos. En tal sentido **resulta clave promover programas o espacios formativos para mujeres rurales, a partir de un diagnóstico que tome en cuenta sus intereses estratégicos y sus necesidades de capacitación.**

4. Es importante el **fomento de la participación de las mujeres rurales, que asuman roles como defensoras comunitarias, en alianza con otras entidades** como el CEM. De esta manera, **se contaría con un grupo de mujeres empoderadas que puedan brindar orientación y sensibilizar** a sus pares, y demás integrantes de las familias de sus caseríos, **tanto en el trabajo de prevención de la violencia de género como en la convivencia saludable.**



Fuente: Archivo institucional del CEDEPAS Norte.

5. Las altas tasas de violencia en las zonas rurales son también reflejo de las altas tasas de machismo, que considera que las mujeres deben ocuparse solo de los espacios domésticos, sin tener participación en los espacios públicos, tradicionalmente destinados a los hombres. Por tanto, es importante **continuar con el trabajo de las relaciones igualitarias y el fortalecimiento de masculinidades positivas, adaptadas al contexto rural**.
6. Una limitación para las organizaciones y asociaciones de mujeres es que cuando concursan a los fondos del Estado existen muy pocas mujeres que cuentan con los títulos de propiedad a su nombre. En la mayoría de los casos los titulares como propietarios son los esposos. En tal sentido se debe **seguir apostando por el cierre de brechas de género en el acceso y control de recursos y beneficios**.
7. Otra limitante en las zonas rurales es el precario acceso a los recursos económicos. Por ello se deben **plantear proyectos que generen ingresos económicos en las familias, que contribuyan a la atención de las necesidades prácticas de las mujeres y hombres en su diversidad de condiciones**, además de fortalecer las capacidades en temas organizacionales, productivos y de género, que contribuyen a atender intereses estratégicos de género de los grupos participantes en los proyectos.
8. En cuanto a los cuellos de botella mencionados, en el transcurso de la implementación de la experiencia se ha ido **incorporando de manera transversal el enfoque de género adaptado al contexto rural**, y con ello metodologías y estrategias que ayudan a sobrepasar estas vallas, como por ejemplo **incluir a los hombres en el proceso de capacitación de prevención de violencia** para de esta forma identificar problemáticas, y que ellos se comprometan con la atención de estas. Otra estrategia clave es el **empoderamiento de las mujeres mediante la independencia económica**. Para ello se reforzaron las actividades económicas y la asesoría técnica a las mujeres con el fin de fomentar sus propios emprendimientos, con lo cual se fomenta una mayor seguridad personal



y su participación activa en la toma de decisiones.

9. En relación a **la articulación y los espacios de denuncia, se ha trabajado con los titulares de obligaciones y responsabilidades, incluyendo además a titulares de derechos (mujeres defensoras) para la atención de los casos de violencia**. Esta es otra **estrategia necesaria de considerar** para asegurar el éxito de este tipo de intervenciones.
10. Entre las imitantes también podemos resaltar la poca **interacción entre las diferentes experiencias y conocimiento de liderazgos de mujeres rurales**, que genera que las defensoras se sientan solas. Además, de no contar con el respaldo de sus autoridades. Ante esto, se propone **la constitución de redes y promover encuentros entre lideresas**, buscando



En la mayoría de los casos los titulares como propietarios son los esposos. En tal sentido se debe seguir apostando por el cierre de brechas de género en el acceso y control de recursos y beneficios.

que se reconozcan entre ellas, además de ser reconocidas como organización por los gobiernos locales; y por tanto como partícipes en los espacios de planificación y toma de decisiones.

11. Como se ha mencionado previamente, con esta experiencia se ha demostrado que **para promover la mejora de la autonomía física y política de las mujeres,** especialmente de contextos rurales, **es necesario desarrollar primero o en paralelo un proceso de autonomía económica, que atienda necesidades prácticas de las mujeres, especialmente vinculadas a la generación de ingresos económicos** (en cadenas que tomen en cuenta el potencial productivo de sus entornos), **y mejora de condiciones de vida de ellas y sus familias,** que capte el interés y motive a las participantes; y pueda dar respaldo y dinamizar los procesos de autonomía física y política que se buscan desarrollar con las mujeres participantes en este tipo de proyectos.
12. Es importante **considerar componentes que se complementen y refuercen la implementación de acciones que permitan la consecución de los objetivos y resultados en proyectos de mejora de la autonomía económica y física de las mujeres.** El tan sentido **resulta necesario incluir y articular estrategias de empoderamiento y fortalecimiento de capacidades de las mujeres participantes,** a través de programas formativos (para que se constituyan en defensoras y verdaderas titulares de derechos), **junto con actividades productivas para la mejora de su autonomía económica; y actividades de capacitación y asistencia técnica dirigidas a autoridades y funcionarias/os del nivel provincial y local** (que promuevan y aseguren condiciones favorables y el ejercicio de derechos de las mujeres, desde su rol de titulares de obligaciones), y **complementario a ello, desarrollar una línea de acompañamiento y asesoría para la conformación/fortalecimiento de defensorías comunitarias,** junto con el **diseño de acciones de sensibilización y difusión que permitan promover corrientes de opinión favorable** en los ámbitos de intervención, en relación a los temas de los derechos de las mujeres a su autonomía económica, participación y a una vida libre de violencia.
13. **El diseño y aplicación de estrategias y metodologías participativas, con componentes teórico-prácticos, con sesiones lúdicas, que toman en cuenta los saberes y experiencias previas de las participantes, adaptadas al contexto y con contenidos y recursos pedagógicos con enfoque de género y pertinencia cultural,** resultan clave para el desarrollo y éxito de estos procesos, que como se ha evidenciado en los diferentes programas formativos implementados, **han permitido avanzar en el fortalecimiento de capacidades de las productoras y defensoras participantes, en su liderazgo personal, social y político,** avance que se ha traducido en acciones como la conformación de sus asociaciones productivas; en la conformación de las defensorías comunitarias; y la participación de las defensoras en las instancias de concertación, o en los procesos de elaboración de las agendas de género y los planes de igualdad entre hombres y mujeres en sus caseríos.
14. Finalmente, en relación al **equipo responsable de la ejecución,** resulta necesario que como parte de sus perfiles profesionales **conozcan el contexto y las problemáticas; tengan experiencia y alta sensibilidad para el trabajo con mujeres rurales; cuenten con experiencia para articularse con diferentes actores y para llevar a cabo iniciativas o fortalecer espacios de concertación en los diferentes niveles** (local, provincial, regional); y también **cuenten con expertise para elaborar propuestas** (de desarrollo económico, normativas, asociatividad, etc.). Todo ello **asumiendo un enfoque interseccional,** que resulta necesario **tomando en cuenta el contexto donde se ejecuta esta experiencia; los perfiles de los grupos participantes** (mujeres y hombres diversos); y **los cambios que se pretenden para asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres,** en particular a su autonomía económica, política, y a vivir una vida libre de violencia.

2.2. Empoderamiento **económico** **de mujeres rurales en Carhuaz** **y Recuay, región Áncash: La** **experiencia de género del CEDEP¹³**



TANIA Caro Marcelo



FERNANDO Gonzalo Aguilera

El punto de partida



El CEDEP promueve procesos de cambio en ámbitos rurales donde históricamente las mujeres enfrentan situaciones de desigualdad e inequidad en el acceso a recursos productivos (agua, tierra, insumos agrícolas, etcétera.) colocándolas en una posición de desventaja estructural frente a los hombres.

13 El Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación–CEDEP es una organización no gubernamental que trabaja hace 47 años en zonas rurales del Perú, impulsando proyectos integrales para el desarrollo sostenible. El CEDEP tiene como ejes temáticos fundamentales la gestión integral de los recursos hídricos, la pequeña agricultura familiar, el empoderamiento y participación de mujeres y jóvenes rurales, el fortalecimiento de organizaciones sociales y la generación de ingresos económicos para mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales.



Fuente: Archivo institucional del CEDEP.

Esta brecha no solo limita su capacidad para generar ingresos propios, sino que también restringe su participación en procesos de innovación, capacitación, acceso a créditos, tecnologías, que podrían mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Un aspecto característico de las mujeres rurales es el trabajo no remunerado que llevan a cabo, en particular en los hogares de pobreza y pobreza extrema, esto incluye el recojo de leña, la búsqueda de agua, pastoreo, etcétera. Las mujeres de comunidades se encuentran con restricciones a la hora de dedicarse a actividades económicas a causa de la discriminación por motivos de género, recarga en las labores del hogar y enfrentarse a las “normas sociales” establecidas.

En la región Áncash, ámbito de trabajo de CEDEP, las mujeres se encuentran en niveles inaceptables de desigualdad y vulnerabilidad. Con relación a feminicidio, Áncash se encuentra en el séptimo lugar en los índices a nivel nacional. Según el INEI (2021), el 47,8% de las mujeres en Áncash ha sufrido violencia psicológica o verbal, el 27,2% violencia física y el 4,2% violencia sexual. El 7,4% de las adolescentes están embarazadas, o ya son madres. El 12,2% de las mujeres son analfabetas. Y el 32,8% de las mujeres en Áncash no tienen ingresos propios.

En los distritos de Yungar, Marcará y Anta, provincia de Carhuaz; y Llaclín y Tapacocha en la provincia de Recuay, estas desigualdades se manifiestan también en la baja participación de mujeres rurales en los espacios públicos y de oportunidades para la generación de ingresos. El acceso a cargos en las directivas y sus niveles de liderazgo



Las mujeres de comunidades se encuentran con restricciones a la hora de dedicarse a actividades económicas a causa de la discriminación por motivos de género, recarga en las labores del hogar y enfrentarse a las “normas sociales” establecidas adaptadas al contexto rural.

en organizaciones comunales y comités de usuarios de agua es limitado. Aunque lideran con éxito la comercialización de productos agrícolas, sus decisiones sobre el uso de los ingresos generados son mayoritariamente subordinadas, ya que los hombres suelen asumir la gestión financiera del hogar. Así, las mujeres enfrentan un contexto donde el sistema patriarcal es aún imperante.

Las condiciones de vida de las mujeres reflejan serias carencias que comprometen la salud y el bienestar de las familias. La estructura de las viviendas plantea otros desafíos significativos como de hacinamiento. La mayoría de las familias habitan casas con cuatro ambientes (sala, dormitorio, cocina y depósito), en ellas la privacidad es prácticamente in-



existente. Además, las cocinas utilizadas frecuentemente para la crianza de cuyes, perpetúan condiciones insalubres que afectan la salud familiar. La dependencia de leña y carbón como combustibles, debido al alto costo de las cocinas mejoradas (superior a S/ 120 soles), incrementa la exposición de las mujeres a contaminantes y refuerzan prácticas que deterioran su calidad de vida.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es que la migración masculina por la búsqueda de ingresos económicos, a través de labores temporales, incrementa la carga de trabajo de las mujeres, quienes asumen trabajos agrícolas, domésticos y de cuidado de sus hijos e hijas. Estas actividades, esenciales para la economía y la sostenibilidad familiar, siguen siendo percibidas como tareas reproductivas sin un valor económico. Esta invisibilización refuerza las desigualdades de género y limita la autonomía económica y social de las mujeres rurales, perpetuando un ciclo de dependencia y exclusión.

Este diagnóstico pone en evidencia las profundas desigualdades de género que limitan la autonomía de las mujeres rurales y



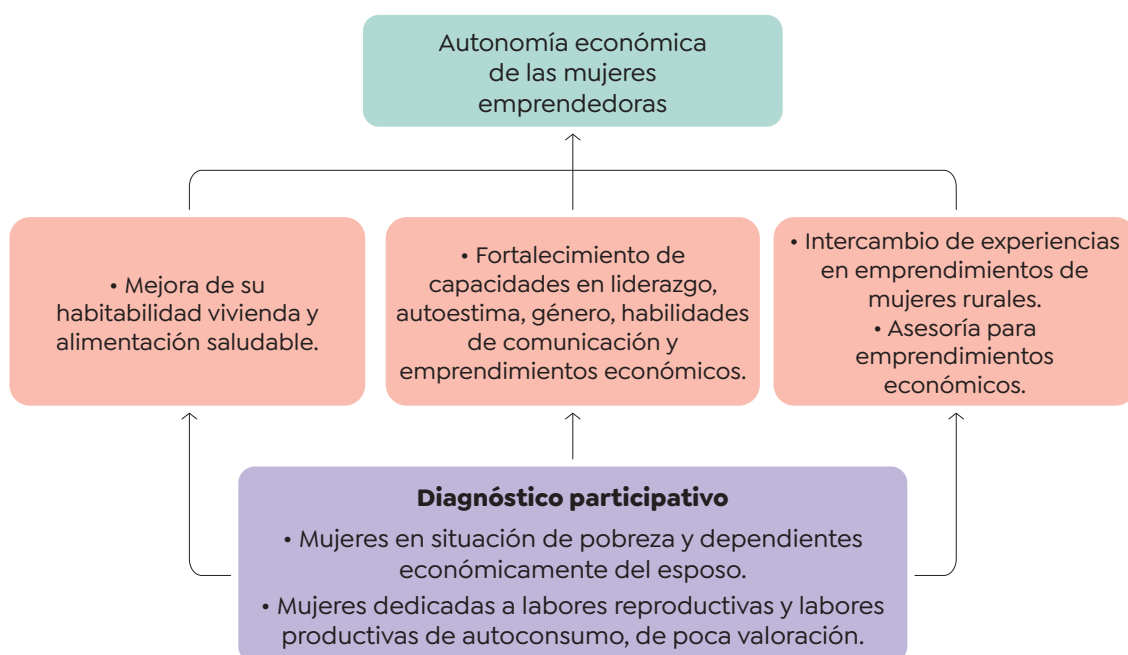
Estas actividades, esenciales para la economía y la sostenibilidad familiar, siguen siendo percibidas como tareas reproductivas sin un valor económico.

subraya la necesidad de abordar las brechas de género como un requisito fundamental para generar cambios e impulsar el desarrollo sostenible de las comunidades rurales.

En ese contexto, CEDEP ha desarrollado estrategias afirmativas para el empoderamiento de las mujeres, con el objetivo de afirmar sus derechos a la salud, alimentación, ejercicio de ciudadanía, autonomía económica, participación ciudadana, fortalecimiento de sus organizaciones y su capacidad de incidencia, apostando por un enfoque de la igualdad de género.

Gráfico 1:

Problemas y necesidades para la mejora de la autonomía económica de las mujeres de las provincias de Carhuaz y Recuay, región Áncash



Fuente: CEDEP. Elaboración propia.



El camino recorrido

Desde la década de los 80, CEDEP acompaña a las organizaciones comunales en Áncash promoviendo mejores condiciones técnicas para desarrollo agrícola, fortalecimiento de organizaciones productivas y de ejercicio de ciudadanía desde un enfoque territorial.

En este marco se incorporan acciones de promoción para la equidad e igualdad entre hombres y mujeres entre los diversos proyectos ejecutados y financiados por la cooperación internacional (Misereor, Pan para el Mundo, entre otros).

A. CEDEP y los emprendimientos de mujeres rurales

En Áncash, la experiencia de promoción de emprendimientos económicos para mujeres rurales es una línea de trabajo impulsada por CEDEP desde el año 2016, con proyectos

como: “Desarrollo integral e incremento de ingresos de las familias productoras del distrito de Chacas, en la provincia de Asunción-Áncash” (2016–2019); “Mejora de la gestión del agua y la producción agrícola en familias de pequeños agricultores” (2017–2020); “Más agua y mejor salud: siembra y cosecha de agua en los Andes y mejora de la salud en diez distritos de cuatro provincias de Áncash” (2020–2023); y con el proyecto “Mejorando la siembra y cosecha de agua, la seguridad alimentaria y el liderazgo de las mujeres”, en las provincias de Huaraz y Aija (2023–2026).



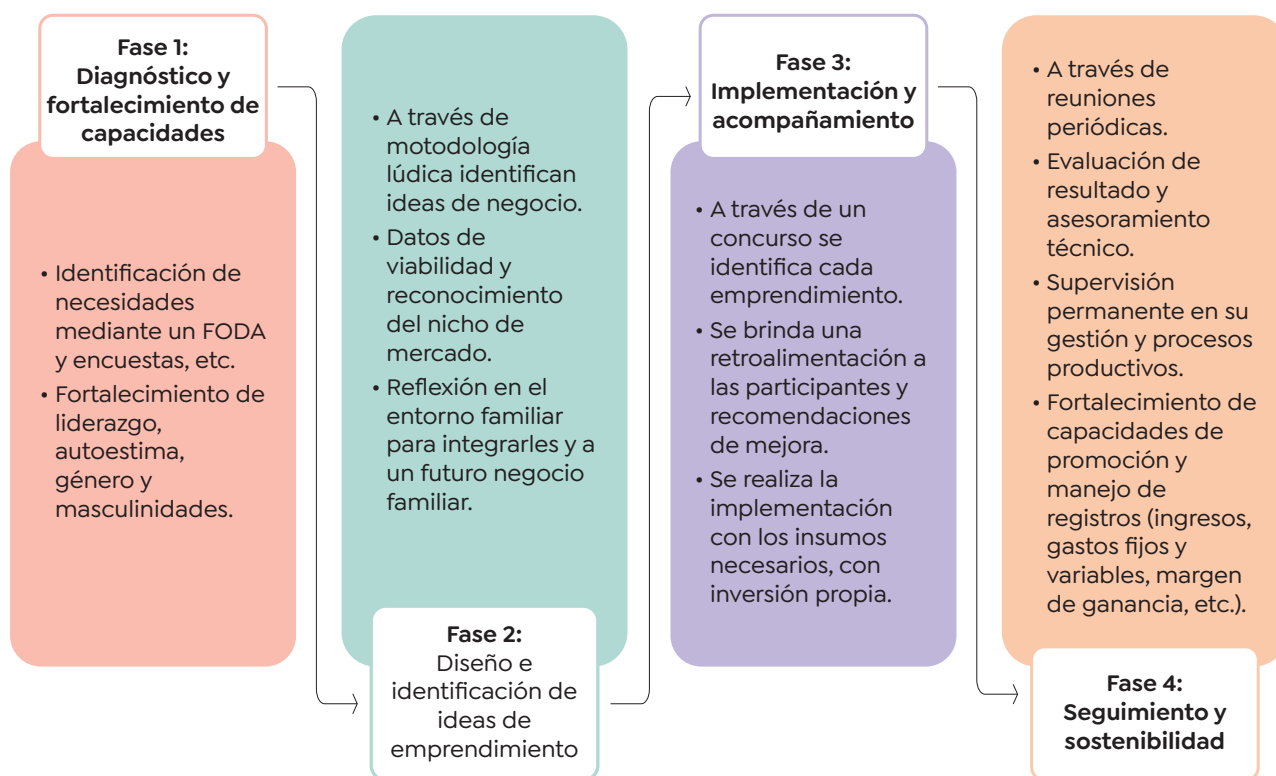
Hasta la fecha se han promovido y acompañado la implementación de un total de 106 emprendimientos liderados por mujeres emprendedoras rurales de los distritos de Llaclín, Tapacocha (provincia de Recuay); Yungar, Marcará y Anta (provincia de Carhuaz); Chacas (provincia de Asunción); Cascapara y Shupluy (provincia de Yungay).

El fomento de la autonomía económica de las mujeres es un trabajo de promoción de gran importancia en el quehacer de CEDEP donde ***“La participación de las mujeres en la economía y el fomento de su autonomía en esa esfera son fundamentales para reforzar sus derechos y facultarlas para que tomen el control de sus vidas e incidan en la sociedad”*** (OCDE: 2011. Women’s Economic Empowerment-Issues Paper).

B. Fases en el desarrollo de emprendimientos rurales de las mujeres

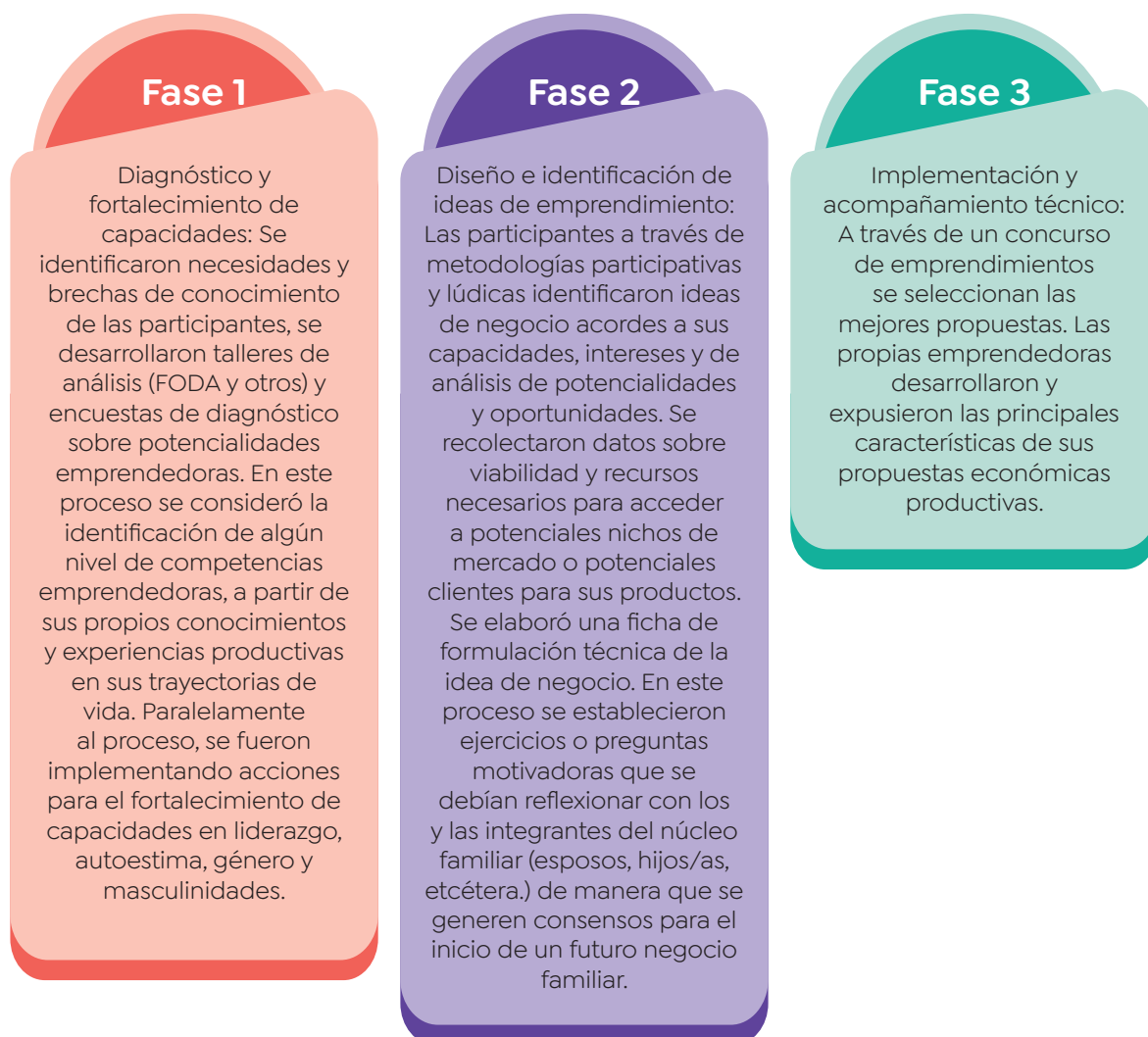
El proceso de implementación de acciones para la mejora de la autonomía económica de las mujeres rurales se ha desarrollado principalmente con la promoción de emprendimientos rurales. Así se estructuró una secuencia de pasos estratégicos con enfoque integral, atendiendo tanto aspectos técnicos, emocionales y sociales, fundamentales para el desarrollo integral de las mujeres participantes.

Gráfico N° 2:
Fases de desarrollo de los emprendimientos rurales de las mujeres participantes



Fuente: CEDEP. Elaboración propia.

A continuación, se presentan los detalles de cada una de las fases del proceso seguido para el desarrollo de los emprendimientos liderados por mujeres rurales en la región Áncash.



La selección y priorización de las propuestas de emprendimientos se estableció bajo criterios de calificación y puntajes, que se han definido en relación con el compromiso de constancia y participación en las acciones de fortalecimiento de capacidades, así como de implementación de mejoras en sus unidades productivas o viviendas familiares, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro 1:

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DE LOS EMPRENDIMIENTOS				
Participación en talleres	Implementación de vivienda saludable	Biohuertos instalados	Conservación de semillas/riego tecnificado	Aporte monetario

Fuente: CEDEP. Elaboración propia.

La competitividad y creatividad en la identificación de las ideas de negocios es incentivada con el financiamiento del 50% de la inversión que es requerida por cada emprendimiento. Cada emprendedora también realizó su propia inversión del 50%. A partir de las exposiciones de aspectos centrales de las ideas de emprendimientos presentadas se realizó la retroali-

mentación y recomendaciones de mejoras en la constitución y manejo del negocio, estableciendo de esta forma una estrategia de acompañamiento o asistencia técnica personalizada.

A continuación, se realizó la implementación del negocio con insumos, equipos y materiales donde cada emprendedora realizó su propia inversión motivada por un apoyo directo, según las necesidades del emprendimiento. Este proceso involucró visitas de asistencia técnica individual y de forma continua, además de capacitaciones prácticas en procesos productivos y de gestión del negocio.

La naturaleza de los emprendimientos de las mujeres rurales se estableció en relación con el manejo de su recursos disponibles, capacidades, habilidades personales y análisis de oportunidad en sus propios contextos para desarrollar alternativas de comercialización y generación de ingresos. Así tenemos que se identificaron y constituyeron emprendimientos en las siguientes líneas o rubros de negocios, privilegiando la vinculación a sus contextos rurales:

Cuadro 2:
Tipo de emprendimientos de las mujeres

N°	EMPRESARIOS RURALES
1	Tienda de abarrotes
2	Tienda de regalos
3	Tienda de ropa
4	Tienda de accesorios de riego tecnificado
5	Molino de granos
6	Panadería
7	Bordaduría
8	Taller de costura recta
9	Crianza de Ovinos
10	Crianza de cuyes
11	Crianza de gallinas ponedoras
12	Crianza de abejas
13	Toros para yunta

Fuente: CEDEP. Elaboración propia.

Fase 4

Seguimiento y sostenibilidad: A través de reuniones periódicas, evaluaciones de resultados y asesoramiento técnico se desarrolló la supervisión permanente de avances en la gestión del emprendimiento, con énfasis en resolver desafíos de los procesos productivos, técnicos y fortalecimiento de capacidades de promoción y manejo de registros (ingresos, gastos fijos y variables, margen de ganancia, porcentaje de ventas, etcétera.).

C. Estrategias para el desarrollo de emprendimientos de las mujeres rurales

Las estrategias implementadas por CEDEP en el desarrollo de las experiencias de promoción de la autonomía económica de mujeres rurales, a través del desarrollo de emprendimientos, fueron las siguientes:

- **Participación de actores/as del entorno local.** Se integró a los y las líderes y autoridades locales (políticas, judiciales y municipales) en la formulación y ejecución de los proyectos de CEDEP, promoviendo una gestión compartida, y asegurando la aprobación, reconocimiento y acompañamiento local a los emprendimientos promovidos.
- **Sensibilización y orientación continua:** Se trabajó para sensibilizar a las mujeres sobre los beneficios de las actividades productivas, fortaleciendo su autoestima y confianza, impulsando la creación de emprendimientos dentro de sus hogares.
- **Información clara y autonomía en la calificación:** Desde el inicio, se les

entregó información clara y detallada a las participantes respecto a las condiciones relacionadas con su participación en el proyecto, permitiéndoles autoevaluarse para acceder a los emprendimientos económicos.

- **Acompañamiento especializado:** Se brindó un seguimiento cercano a cada mujer participante y familia, promoviendo un ambiente de respeto y confianza, propiciando el intercambio de conocimientos y experiencias.
- **Cumplimiento de compromisos o acuerdos mutuos para la implementación:** Se garantizó la entrega oportuna de materiales, insumos y jornales, reforzando el compromiso de las participantes con la sostenibilidad de sus proyectos.
- **Sensibilización sobre los beneficios del proyecto:** A través de actividades de sensibilización, se amplificaron las expectativas de las familias, quienes usaron sus recursos para mejorar la productividad, implementando tecnologías como módulos de riego tecnificado y semillas para cultivos andinos.

- **Aportes con contrapartidas monetarias:** Se introdujeron contrapartidas monetarias, reconociendo y valorando el esfuerzo de las emprendedoras, lo que contribuyó a la viabilidad, a largo plazo, de sus iniciativas productivas.
- **Participación en la toma de decisiones:** Las emprendedoras participaron activamente en la toma de decisiones sobre el tipo de emprendimiento y la adquisición de bienes y equipos, lo que fortaleció su empoderamiento y autonomía en la gestión de sus proyectos.
- **Fortalecimiento de relaciones horizontales:** Se promovió un enfoque horizontal entre los ejecutores y las participantes, facilitando el intercambio de conocimientos y soluciones colectivas para lograr los objetivos del proyecto.
- **Identificación y evaluación de iniciativas:** Se realizaron diagnósticos participativos sobre las capacidades y recursos de las mujeres emprendedoras, involucrando a sus familias, para asegurar un enfoque integral, que visibilizara y fortaleciera sus iniciativas productivas.





Logros

Al término de la experiencia, identificamos los siguientes logros con relación a la mejora de la autonomía económica de las mujeres participantes en el proyecto:

- 1. Mejora en liderazgo y autonomía económica:** Las mujeres ganaron confianza y mejoraron su autoestima, lo que les permitió generar ingresos, a partir de sus emprendimientos y tomar decisiones sobre el destino de esos recursos, desafiando roles de género tradicionales.
- 2. Participación familiar en la mejora del hogar y los emprendimientos:** Las mujeres involucraron a sus esposos e hijos/as en la mejora de sus viviendas y la distribución de tareas, fortaleciendo relaciones de equidad en el hogar. Las madres solteras, aunque enfrentaron estos desafíos solas, recibieron apoyo, en algunos casos, de sus padres.
- 3. Dinamización de la economía familiar:** Los emprendimientos en sectores como apicultura, ganadería y comercio mejoraron los ingresos familiares, beneficiándose del alza en los precios de algunos productos.
- 4. Aumento de la autoestima a través de viviendas saludables:** Al mejorar las condiciones de sus hogares, las mujeres, que antes se sentían avergonzadas por la precariedad de sus viviendas, experimentaron un incremento significativo en su autoestima y seguridad.



- 5. Mejora de condiciones de vivienda:** Las participantes lograron viviendas más saludables, con mayor espacio, mejor distribución y menor exposición al humo. Esto impactó positivamente en la salud respiratoria y ocular, especialmente en mujeres e hijos/as, mejorando también su autoestima y la seguridad personal de las mujeres.
- 6. Fomento del emprendimiento:** Las mujeres demostraron determinación y seguridad para emprender negocios, lo que les permitió avanzar hacia la mejora de su autonomía económica y mejorar sus ingresos familiares.
- 7. Empoderamiento y liderazgo comunitario:** Hoy, las mujeres participantes son líderes empoderadas en sus comunidades, ocupando cargos de liderazgo en sus negocios o asociaciones. El número de mujeres empoderadas son las 31 participantes en el proyecto.
- 8. Cambios culturales en la familia:** Se lograron cambios en las dinámicas familiares y culturales, mejorando la salud, las relaciones de equidad y la habitabilidad de los hogares, lo que contribuyó al bienestar de los y las integrantes de las familias.





Limitaciones y lecciones aprendidas

Con relación a las **limitaciones** sobre la ejecución de la experiencia podemos destacar las siguientes:

1. No se consideró la asociatividad de mujeres emprendedoras para acceder a fondos públicos como, por ejemplo, PROCOMPITE, convocado por los gobiernos locales y el gobierno regional.
2. El proyecto base no consideró un monto mayor para ser destinado a la contrapartida de los emprendimientos.
3. No se elaboraron planes de negocios con mayores detalles o descripción de los negocios, por el alto costo que representaban. Solamente se trabajó con una ficha técnica de diagnóstico de cada iniciativa de emprendimiento identificado.

Entre las principales **lecciones aprendidas** que nos deja esta experiencia de promoción de la autonomía económica de mujeres rurales en la región Áncash, podemos señalar:



1. VALOR DE LAS CONTRAPARTIDAS:

Los aportes de las emprendedoras, tanto monetarios y no monetarios, **optimizan los recursos y generan conciencia sobre el valor de sus esfuerzos en la familia.**



2. PROCESOS PARTICIPATIVOS A LO LARGO DE TODO EL PROYECTO:

Involucrar a las autoridades locales y dirigentes de las organizaciones de base **en la formulación y ejecución del proyecto promueve una gestión compartida**, garantizando el éxito de la intervención.



3. TRANSPARENCIA EN LA INTERVENCIÓN:

Informar con claridad sobre los compromisos y modalidades desde el inicio **genera un cumplimiento armónico y fortalece la confianza entre las y los involucrados.**



4. INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS:

Los **intercambios de experiencia con otras emprendedoras promueve el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades** de toma de decisiones.



5. ACUERDOS CONSENSUADOS:

Los **acuerdos tomados de manera conjunta y consensuada contribuyen a la sostenibilidad y éxito de los emprendimientos.**



6. RELACIONES DE COMUNICACIÓN Y TRATO HORIZONTALES:

Un **trato horizontal** entre el equipo ejecutor y las participantes, **junto con una comunicación abierta y empática, fortalece la confianza y el compromiso**, contribuyendo al éxito de los emprendimientos.



7. ADAPTACIÓN A LAS REALIDADES LOCALES:

Las mujeres participantes mostraron una notable **capacidad para identificar emprendimientos que se adaptan a sus recursos, potencialidades y entorno** geográfico y socio-cultural.



8. MEJORA DE ESPACIOS DE SUS ENTORNOS FAMILIARES (ORDENAMIENTO DE VIVIENDAS):

La mejora de las viviendas familiares, al ser considerada parte de la estrategia para fortalecer la autonomía económica, ha demostrado ser crucial. **A través de la mejora de las condiciones de vida, las mujeres experimentaron un aumento en su autoestima**, lo cual se reflejó en un **mayor empoderamiento para gestionar sus emprendimientos y contribuir de manera efectiva a la mejora económica familiar**.



9. VIOLENCIA DE GÉNERO:

Aunque las mujeres pueden mejorar sus ingresos económicos a través de emprendimientos, es importante reconocer que muchas aún siguen siendo víctimas de violencia física o psicológica dentro del hogar. **Abordar la violencia de género de manera integral garantizaría que las mujeres puedan tomar decisiones económicas libres de coerción**.



Capítulo 3:

Buenas prácticas de género en proyectos en el sector extractivo y recursos naturales



Fuente: Archivo institucional del CEDEPAS Perú.



3.1. Género y manejo sostenible de recursos naturales.

Experiencia de descosur en la Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca¹⁴



KENNY Caballero Marchan



ROSA Aguilar Calla

El punto de partida



La Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca, es un área natural protegida (ANP) por el Estado peruano establecida mediante D.S. N° 070-79-AA, ubicada en los departamentos de Arequipa y Moquegua. En ella se conserva la diversidad biológica de una muestra representativa de la puna seca del sur del Perú.

¹⁴ El Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo del Sur—descosur, es una ONG cuyo objetivo principal es promover el desarrollo sostenible, conjuntamente con los actores económicos, sociales y políticos (públicos y privados) para mejorar las condiciones de vida y la reducción de las desigualdades, en poblaciones urbano marginales y áreas rurales, desde la macro región sur del Perú. Desde el 2017 tiene a cargo la gestión del Contrato de Administración de la Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca hasta el 2026.



Destaca, además, por estar en la cabecera de la cuenca hidrográfica Quilca Chili, siendo una importante fuente de recurso hídrico para Arequipa, la segunda ciudad más importante del país. Este recurso, con un aporte de más de 500 MMC (millones de metros cúbicos), es destinado para el uso poblacional, agropecuario, industrial, energético, minero y recreativo. La población que se encuentra en esta reserva es rural (8 mil habitantes aprox.) y su principal actividad económica es la crianza de camélidos sudamericanos domésticos (alpacas y llamas) y silvestres (vicuñas) por el usufructo de su fibra.

En este marco se hace necesario el manejo apropiado de los recursos naturales que se encuentran en esta ANP, para poder mantener y asegurar una adecuada habitabilidad de la población asentada, así como garantizar la calidad y disponibilidad del recurso hídrico como elemento vital para el desarrollo humano.

El rol de la mujer en este contexto es valioso; además de ocuparse del cuidado de la familia, también se encarga de la labor productiva y del manejo de la estancia, casi de manera permanente, puesto que por lo general el esposo o la pareja viaja a la ciudad en busca de mejores oportunidades laborales. De esta manera, las mujeres quedan solas y deben asumir labores relacionadas con la administración de la estancia y la mejora de canales, el abonamiento, la atención del ganado, el llenado de registros, entre otras acciones productivas y de manejo de recursos naturales. A esto hay que sumar que también confeccionan prendas de fibra de alpaca (guantes, chullos, chompas, chalecos, mitones, accesorios, muñecos, entre otros), que les permite un ingreso económico adicional.

Sin embargo, a pesar de que es la mujer quien tiene a cargo la administración y el manejo de la estancia, es la que menos interviene y/o participa en los espacios de opinión y toma de decisiones para el manejo de los recursos naturales. Los diversos programas de desarrollo, fomentados principalmente por el Estado, las invisibiliza y no les da oportunidad de mejorar sus capacidades técnicas para un mejor desempeño en el manejo de su estancia. Es común que solo se busque capacitar al “jefe de familia”, sin asumir ni entender que la labor productiva es desarrollada principalmente por las mujeres.

Para la promoción de la conservación de la RNSAB, se tiene como importante espacio de articulación al Comité de Gestión, en el cual se



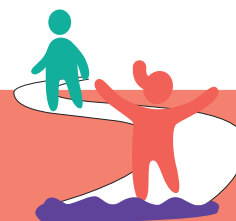
Sin embargo, a pesar de que es la mujer quien tiene a cargo la administración y el manejo de la estancia, es la que menos interviene y/o participa en los espacios de opinión y toma de decisiones para el manejo de los recursos naturales.

coordinan y articulan las acciones a nivel multiactor y multisectorial. Es en este punto donde se evidencia la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres sobre el manejo de los recursos naturales, debido a que la mayoría de representantes de las organizaciones procedentes del área protegida son hombres. A las mujeres solo se les otorga la representación de las organizaciones de artesanía, lo que limita su participación y opinión en el tema productivo, pese a la experiencia y práctica que ostentan al realizar actividades ganaderas y de manejo de recursos naturales. En muchas oportunidades son ellas quienes identifican las necesidades y las alternativas de solución.

En tal sentido la principal problemática es la limitada participación de las mujeres en el Comité de Gestión de la RNSAB, en el que se toman importantes decisiones respecto del manejo de los recursos naturales y de las actividades económicas de la población que se encuentra dentro del área natural protegida. El comité de gestión está conformado por 75 representantes de diversas organizaciones e instituciones públicas y privadas. El 92% de representantes son hombres. Del 8% de las mujeres, la mayoría son presidentas de organizaciones artesanales que, mayoritariamente, están conformadas por mujeres.

En ese contexto como descosur nos propusimos desarrollar capacidades productivas y sociales en las mujeres; fortalecer las habilidades personales y desarrollar nuevos liderazgos femeninos; así como incrementar la participación activa y efectiva de las mujeres en el comité de gestión de la RNSAB y; finalmente, con todo ello, incrementar sus ingresos económicos para promover su autonomía económica.

El camino recorrido



Para el diseño de la experiencia se levantó información en campo. Se hicieron **focus group** con artesanas, productoras alpaqueras y autoridades locales. Con este insumo se realizó el diagnóstico de la situación de la mujer en la RNSAB. Gracias a nuestra experiencia como responsables de la administración de la reserva desde el año 2007, conocemos de cerca la forma de organización, la designación de roles y la distribución de poder.

Trabajamos con doce organizaciones artesanales, todas ellas procedentes del ámbito de la RNSAB, tanto del área núcleo, como de su zona de amortiguamiento, cuyos principales productos se basan en la elaboración de hilos, prendas, accesorios y muñecos con fibra de alpaca. También con el Comité de Gestión de la RNSAB, el cual, además de estar conformado por 75 representantes, tiene a su vez una Comisión Ejecutiva integrada por la presidencia, vicepresidencia, secretaría técnica representada siempre por la jefatura de la RNSAB del SERNANP (Servicio Nacional

de Áreas Naturales Protegidas por el Estado), seis grupos de interés (1. camélidos sudamericanos domésticos; 2. camélidos sudamericanos silvestres; 3. suelos y reforestación; 4. artesanía y turismo; 5. recursos hídricos; 6. minería), y la gerencia del Contrato de Administración de la RNSAB a cargo de descurso. Además, se involucró al personal del SERNANP, a través de la Jefatura de la RNSAB (un jefe, dos especialistas, seis guardaparques), y de la sede central de Lima (dos funcionarios y una funcionaria).

Sobre los elementos que nos han permitido elaborar y desarrollar la propuesta, se han considerado tres niveles:



(I) NIVEL PRODUCTIVO:

Desarrollo de capacidades y asistencia técnica en el sistema de crianza de camélidos domésticos (capacidades técnicas articuladas al calendario alpaquero) y manejo de recursos naturales (agua, suelo y vegetación); así como la elaboración de productos de artesanías hechas con fibra de alpaca (teñido de hilos con materiales ecoamigables, diseño y confección de prendas, accesorios y amigurumis: pequeños muñecos tejidos).



(II) NIVEL PERSONAL:

Implementación de un programa de liderazgo denominado “Sinchi Warmi” (vocablos quechuas que significan mujer valiente, mujer empoderada), en el que las participantes iniciaron un proceso de autoconocimiento, valorándose y empoderándose; además del manejo de tecnologías e información (conceptos básicos sobre ambiente, cambio climático, áreas naturales protegidas y género, así como el respectivo marco legal) para su participación en espacios públicos.



(III) NIVEL POLÍTICO:

Incidencia en el cumplimiento de la normativa vigente, con la finalidad de promover la representatividad y la participación activa y efectiva de las mujeres en espacios de gestión de recursos naturales, apoyadas en las directivas establecidas en la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y en las del SERNANP (R.P. N° 075-2022-SERNANP).

La implementación de la experiencia se hizo a través de los diversos proyectos de desconur en los que se llevaron a cabo las siguientes acciones positivas de género para asegurar su participación: priorizar la convocatoria de mujeres a las capacitaciones masivas y especializadas; utilizar el lenguaje inclusivo; evidenciar y promover el reconocimiento del rol que cumplen las mujeres en el cuidado del medioambiente y sus recursos en los diversos espacios de trabajo (familia, organizaciones, comunidad y espacios de concertación); sumado a ello la implementación de programas de liderazgo “Sinchi Warmi”, en los que participaron más de 125 mujeres líderes procedentes de la reserva (45 en la

IV edición del programa). Estas acciones en conjunto dieron logros importantes en la tarea de iniciar el proceso de empoderamiento de las mujeres y su participación en espacios de opinión, concertación y decisión en la RNSAB.

Los procesos de empoderamiento con enfoque de género han contribuido de manera positiva en la mejora de la calidad de vida de las mujeres, quienes se capacitaron en diversos temas productivos, no solo en lo relacionado con la actividad de la artesanía; sino que, también, aprendieron a manejar el celular y la computadora, lo que las ha empoderado y posicionado en sus organizaciones. Asimismo, han aprendido a comunicar sus ideas, a valorarse y a poder opinar dando alternativas para la gestión de sus recursos; y, en algunos casos, han aceptado formar parte de las directivas de sus organizaciones, debido a que reconocen la responsabilidad que conlleva ser representantes y lo quieren hacer con el mayor compromiso posible.

Para todo ello ha sido importante la adopción del feminismo comunitario, entendido y orientado al cuestionamiento del patriarcado, aún vigente en el ámbito de la RNSAB, con el ideal de lograr la reciprocidad, distribución equitativa de los roles productivos y reproductivos, la memoria comunitaria, y la promoción de la autonomía económica y el reconocimiento de las mujeres, como un valor activo social y permanente.





Logros

La experiencia ha permitido alcanzar varios logros y en diferentes niveles, los cuales señalamos a continuación:

EN LA POBLACIÓN ATENDIDA

La población atendida en conjunto, involucra a autoridades locales, líderes, lideresas, organizaciones comunales y productivas, con quienes se ha implementado la transversalización del enfoque de género, han iniciado un proceso de concientización, que ayudará a fortalecer diversos aspectos como el uso del lenguaje inclusivo, conocimiento del tema y sensibilidad; asimismo, la implementación de estas acciones ha ayudado a acortar las brechas identificadas.

Asimismo, se ha evidenciado una mejora en la calidad de vida de las mujeres, y por ende de sus familias. Estas mujeres han iniciado

un proceso de revaloración de sus acciones y de su rol en la sociedad, lo cual estaba invisibilizado incluso para ellas. Se resalta que estas intervenciones en su conjunto, han marcado un hito en la población, principalmente en las mujeres, quienes continúan con este proceso, dándose una oportunidad para desarrollarse de manera personal, lo que da pie a que marquen y orienten el camino a las siguientes generaciones.

El impacto de las intervenciones, además, se ha observado a nivel familiar, debido a que estos programas de liderazgo no solo han beneficiado a las mujeres, sino, también, a la familia, ya que hijos, hijas e



Fuente: Archivo institucional de descosur.

“

Las actividades se programan anualmente y se dirigen no solo para ser implementadas con los grupos que acompañamos, sino, también, con el personal de la institución a todo nivel (equipo técnico, especialistas y coordinadoras/es de proyectos).

incluso esposos o parejas y demás familiares, han escuchado, seguido de cerca e incluso participado de los procesos de aprendizaje desarrollados, generando en ellos también la concientización de esta problemática generada en torno al tema de género, principalmente en la zona altoandina; permitiéndoles participar activamente en las diversas reuniones y asambleas que se realizan en sus organizaciones.

Las mujeres se han desenvuelto en espacios de toma de decisiones como es el Comité de Gestión, formando parte de la Comisión Ejecutiva en el cargo de vicepresidencia y como representantes del Grupo de Interés de Artesanía y Turismo, así como en el de Recursos Hídricos, lo que les da mayor oportunidad de transmitir sus necesidades, además de que aportan con sus ideas y opiniones.

Es reconocido también el rol de las mujeres en el manejo de los recursos naturales, esto de parte de los diversos sectores del Estado y de empresas privadas, quienes ahora apuestan por fortalecer e incluir a las mujeres en los diferentes programas que implementa el Estado, considerándolas, además como beneficiarias directas, algo que hace unos años atrás no era común.

Se reconoce también a nivel local, regional y nacional el importante rol que cumplen en sus ámbitos para el manejo de los recursos naturales, asegurando los servicios ecosistémicos, siendo uno de los más primordiales, el agua, dado que ellas viven en la zona alta, que a su vez son las zonas colectoras de recurso hídrico, con lo que se cubren las diversas necesidades de las poblaciones tierras más abajo.

Estas mejoras también les han permitido salir de sus localidades, para compartir sus experiencias en el manejo de sus recursos, participando en diversos espacios, incluso internacionales, lo que les ha dado confianza y les ha permitido tener una mejor posición en sus organizaciones, siendo referentes de buenas prácticas en la zona alta.

EN NUESTRA INSTITUCIÓN DESCOSUR

Se ha priorizado contar con una política institucional en género que formará parte de los lineamientos y herramientas institucionales. Esto ayudará a dar soporte a la propuesta de cambio y posicionar a la institución en este tema, dado que es un



tema que ya se venía trabajando, pero que no era visibilizado adecuadamente, al menos no como un documento de gestión básica institucional. Se integra además en el ciclo de los diferentes proyectos que elaboramos e implementamos.

EN EL GRUPO TEMÁTICO DE GÉNERO Y EDUCACIÓN

Se ha establecido este espacio para discutir las acciones prioritarias en cuanto a las capacitaciones y el diseño de metodologías y estrategias orientadas a la implementación del enfoque de género. Las actividades se programan anualmente y se dirigen no solo para ser implementadas con los grupos que acompañamos, sino, también, con el personal de la institución a todo nivel (equipo técnico, especialistas y coordinadoras/es de proyectos); y en las diferentes áreas (de planificación, de comunicación e incidencia, y de administración), ya que reconocemos

la importancia que tiene el conocimiento colectivo para una adecuada intervención, lo que cohesiona nuestras acciones, con nuestros discursos.

EN LOS EQUIPOS TÉCNICOS DE LOS PROYECTOS

Mediante charlas informativas se ha iniciado un proceso de concientización y sensibilización relacionado con la transversalización del enfoque de género en el personal técnico de los proyectos que ejecutamos. Esto permite que se pueda transmitir un mensaje adecuado y correcto en los ámbitos de los diferentes proyectos que desarrollamos, vinculado a nuestros documentos institucionales (PEI, Política de Género y estrategia de intervención); asimismo, se promueve la identificación de las brechas y desigualdades, con el fin de poder superarlas a través de diferentes acciones, las cuales abarcan los distintos sectores con los que articulamos.





Limitaciones y lecciones aprendidas

En relación a **las limitaciones**, el principal cuello de botella para la implementación de la experiencia ha sido el **financiamiento**. A pesar de que la transversalización del enfoque de género es un tema que ha tomado mayor fuerza e interés en los últimos cinco años en nuestro país, aún el financiamiento es escaso, lo que limita las acciones.

Por ello, estas intervenciones en su mayoría son de corto o mediano plazo, pero en un escenario ideal se necesitaría una intervención de largo plazo, puesto que este proceso, por su complejidad requiere de un lapso de alrededor de 15 años para su completa implementación y logro de resultados, así como la visibilización de sus impactos.

También es importante destacar el **machismo que se observa en la zona altoandina**, el cual ha sido invisibilizado por mucho tiempo, así como el **contexto cultural** de cada localidad, teniendo en cuenta que la RNSAB abarca dos regiones (Arequipa y Moquegua), por lo tanto, las costumbres, idiosincrasia y cosmovisión, no son las mismas, aunque se evidencian algunos puntos de convergencia. Asimismo, **la migración** que se observa limita la participación de personas jóvenes, quienes migran a la ciudad en busca de mejores oportunidades, ya sean personales o laborales.

Por otra parte, aún se identifican actitudes de resistencia a los cambios en algunas personas de la institución, así como en los grupos poblacionales con los que se trabaja, principalmente las personas mayores (de 60 años en adelante).

Los cambios de actitud, hábitos y creencias de personas adultas son procesos lentos tanto para los hombres, en el caso de asumir nuevos roles, por ejemplo, los de tipo reproductivos; así como para las mujeres, de desprenderse de los mismos.

En cuanto a las **lecciones aprendidas**, podemos destacar las siguientes:



1. LA ESTRUCTURACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO “SINCHI WARMI”

del cual se desarrollaron cuatro ediciones entre 2021 y 2023, con la participación de 125 mujeres en total, con el desarrollo de más de 40 eventos de capacitación, que ha permitido **mejorar sus habilidades sociales y emocionales**, principalmente el autoestima y el autoconocimiento, asimismo **desarrollar capacidades de liderazgo que les permiten desenvolverse mejor en el ámbito público** de sus comunidades, distritos, y en algunos casos a nivel regional, nacional e internacional.



Estas capacidades técnicas servirán para que ellas mejoren sus productos con fibra de alpaca y elaboren nuevos productos, de esta manera puedan presentarse en ferias artesanales para promocionarlos y venderlos.



2. EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES TÉCNICAS EN ELABORACIÓN DE ARTESANÍAS DE 12 ORGANIZACIONES ARTESANALES Y PROVENIENTES DEL ÁMBITO DE LA RNSAB Y SU ZONA DE AMORTIGUAMIENTO,

han permitido que *las mujeres participantes recibieran nuevos conocimientos* para la elaboración de artesanía en cuanto al teñido con tintes naturales, elaboración de accesorios y amigurumis. Estas *capacidades técnicas* servirán para que ellas mejoren sus productos con fibra de alpaca y elaboren nuevos productos, de esta manera puedan presentarse en ferias artesanales para promocionarlos y venderlos. Así, *generan y mejoran sus ingresos económicos, y se empoderan con una mayor autonomía, seguridad y posicionamiento social.*



3. EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES, MAYOR INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN DE SUS UNIDADES PRODUCTIVAS,

mediante cursos en campo, bajo la metodología de “aprender haciendo”, les *ha dado mayor seguridad y conocimientos técnicos* en el manejo de sus estancias, tanto a nivel del ganado doméstico (alpacas y llamas), así como en sus recursos naturales (agua, suelo y vegetación).



4. ES IMPORTANTE ATENDER LA NECESIDAD DE LAS MUJERES DE QUERER APRENDER Y MANEJAR INFORMACIÓN.

Esto les da mayor confianza y empoderamiento al momento de participar en los diferentes espacios de toma de decisiones.



5. ES ESENCIAL TRABAJAR EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES DE COMUNICACIÓN, NEGOCIACIÓN Y VOCERÍAS CON LAS LIDERESAS,

lo que *potenciaría su participación en espacios de opinión y toma de decisiones*, que contribuiría a la *mejora de su autonomía económica y política.*



6. LOS PROGRAMAS FUTUROS DEBEN INCLUIR EL COMPONENTE DE LA FAMILIA,

vale decir a los y las diferentes integrantes de la familia. En especial *en la etapa de sensibilización y en el trabajo con los hombres* respecto a las masculinidades igualitarias y al tema de la violencia familiar y de género.



7. LOS PROGRAMAS DEBEN ESTAR DIRIGIDOS TAMBIÉN A GRUPOS DE PERSONAS JÓVENES, PARA INVOLUCRARLES EN LOS PROCESOS DE CAMBIO,

con miras a un adecuado y responsable intercambio generacional. Asimismo, es necesario ***incluir el enfoque de género desde la primera infancia***, en el trabajo con niños, niñas y adolescentes, dada su mayor apertura y receptividad en los procesos de sensibilización, puesto que deconstruir creencias y actitudes patriarcales en las personas adultas es más difícil y se torna en un proceso de cambio más lento.



8. ES NECESARIO SEGUIR APOSTANDO A DECONSTRUIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES EN LOS CONTEXTOS RURALES,

debido a que no suman al desarrollo de las personas, ni de las organizaciones, ni de la sociedad.



9. EL VIVIR EN UNA SOCIEDAD JUSTA, IGUALITARIA Y EQUITATIVA REQUIERE DEL COMPROMISO DE TODAS LAS PERSONAS.

Es bien conocido que ***este en un camino largo***, pero si no empezamos ahora ¿Cuándo lo haremos?



3.2. Territorios **y género:** **Transformando el rol de las mujeres en la Amazonía.** **La experiencia de Paz y Esperanza¹⁵**



ISABEL López Meza



El punto de partida

La Asociación Paz y Esperanza es una organización de derechos humanos, inspirada en principios y valores cristianos, que hemos prestado atención a la situación de la Amazonía desde el 17 de abril de 1999, de manera sostenida y, específicamente, en la zona nororiental del Perú (regiones de Amazonas, San Martín, Loreto y Huánuco).

¹⁵ La Asociación Paz y Esperanza es una organización de derechos humanos que desde 1996 trabaja en Perú junto a comunidades vulnerables para erradicar la violencia y la injusticia social. Inspirada en principios cristianos, promueve la democracia, los derechos humanos y el desarrollo de capacidades, enfocándose en mujeres, niños, migrantes e indígenas en la Amazonía, Andes y Costa.





Estas situaciones se convertían en “trabas”, debido a que impedían una efectiva vocería y actoría por parte de las mujeres en los espacios comunales y de trabajo con otros actores.

En ese sentido, en un primer momento, nuestro trabajo con las comunidades indígenas de esta zona se generó debido a los altos índices de pobreza que se registraban, la desatención por parte del Estado, los problemas referidos a las secuelas del conflicto armado interno que también afectó a la Amazonía, la violencia familiar y el abuso sexual. Posteriormente, identificamos la necesidad de promover y enseñar técnicas de conciliación para resolver conflictos territoriales entre las comunidades; vimos también necesario fortalecer una perspectiva intercultural entre las comunidades nativas y los inmigrantes mestizos, y ahondar en el fortalecimiento de la justicia y la articulación de las comunidades indígenas para la defensa de sus territorios y de la Amazonía, frente a las actividades extractivas. Ello, considerando que la Amazonía representa más del 60% del territorio nacional y guarda recursos naturales y culturales de gran valor para el desarrollo del país. Como parte de nuestro trabajo ejecutamos proyectos de desarrollo y tenemos convenios de cooperación interinstitucional que permiten fortalecer nuestro quehacer.

En nuestro trabajo en la Amazonía también impactaron las crisis económicas mundiales y la pandemia por la COVID-19, debido al aumento en la presión sobre la tierra, el crecimiento de la frontera agrícola, las malas prácticas de inversión, el aumento de las brechas de género y la desinstitucionalización de procesos por parte del Estado en temas ambientales que han producido una flexibilización de las normas ambientales y el crecimiento de organizaciones delictivas. Frente al contexto de emergencia sanitaria en la Amazonía y el crecimiento de las brechas de desigualdad y de género, vimos necesario continuar fortaleciendo nuestro trabajo con las comunidades indígenas en temas de conflictos territoriales, así como el fortalecimiento de vocerías, en especial con mujeres, quienes históricamente han sido desplazadas de las decisiones comunales debido a los micromachismos existentes.

En medio de la situación descrita, como Paz y Esperanza, junto con nuestros equipos en los territorios, y con nuestras copartes de los procesos, hemos ido identificando algunos de los problemas a resolver y que responden directamente con el tema de género en contextos extractivos. Entre ellos, identificamos:

- El acceso diferenciado a información entre hombres y mujeres, debido a que los canales de comunicación se han encontrado dominados por hombres, limitando el acceso de las mujeres a detalles sobre los impactos ambientales, sociales y económicos del proyecto.



- Trabas para desarrollar prácticas públicas de vocería con equidad.

- Restringido acceso a procesos formativos y de incidencia, en los que generalmente participaban hombres.

- Dificultades para atender problemáticas particulares de las mujeres a nivel local y regional, debido a las dinámicas sociales, culturales y estructurales que perpetúan las desigualdades de género. Las brechas de género identificadas en nuestro trabajo con las comunidades indígenas estaban generando problemas en el trabajo conjunto con otros actores (Estado, aliados, entre otros). Por ello, vimos necesario contribuir en el acortamiento de estas brechas de manera conjunta con las comunidades. De esta manera, empezamos a trabajar de manera diferenciada con las mujeres, lo cual no resultó fácil en un inicio.

Una publicación que resume las dificultades que existían en la participación de las mujeres indígenas en los espacios de trabajo colectivo, es el libro **Memoria Viva** (2018) de Sandra Dueñas Sanz¹⁶, en el cual, mediante diferentes testimonios, se narran diversas situaciones de violencia e invisibilización

¹⁶ El libro puede ser leído en: <https://nuestrosderechos.pe/memoria-viva/>

de la mujer indígena. Estas situaciones se convertían en “trabas”, debido a que impedían una efectiva vocería y actoría por parte de las mujeres en los espacios comunales y de trabajo con otros actores.

Así, un ejemplo de esta situación es narrada en el libro por la dirigente indígena Nelsith Sangama, quien cuenta: **“El papel de las mujeres en la comunidad se reduce al hogar, a la casa. Ellas comúnmente no tienen acceso a cargos ni a la participación en las reuniones. Sufren maltrato y una gran problemática son los embarazos en temprana edad. Muchachas adolescentes se quedan embarazadas y esto ya nos les permite estudiar, se hacen cargo de sus hijos. Esto es debido a una tradición machista”**. Resalta: **“Para ser líder hay que conocer nuestros derechos y defenderlos”**.

Para promover el acortamiento de las brechas de género, para Paz y Esperanza siempre ha sido clave nuestra participación en las asambleas comunales y en las sesiones de los liderazgos a nivel de base de cada comunidad, donde buscamos la inclusión de todos y todas, a través de las capacitaciones sobre el trabajo colectivo. Por ello, fue reconfortante ver cómo, con el pasar de los años, las asambleas y otros espacios comunales, consideraban más inclusión, al tomar en cuenta una diversidad de criterios, visiones y diferencias para sus realizaciones.

Hay que resaltar que, en todos los procesos para enfrentar las brechas de género en las comunidades amazónicas que vivían contextos de actividades extractivas legales e ilegales, siempre las participantes mujeres se propusieron llegar al mismo o mayor nivel de entendimiento de los procesos y propuestas que sus pares hombres.

El camino recorrido

En los contextos de actividades extractivas en la Amazonía, nuestro trabajo ha buscado informar a las comunidades indígenas sobre sus derechos colectivos y territoriales, así como promover diálogos interculturales, con miras a que puedan ejercer de mejor manera su gobernanza dentro de sus territorios y en los diálogos que establezcan con el Estado, en los diferentes niveles de gobierno.



El proceso más emblemático y en el que acompañamos el empoderamiento de las mujeres indígenas, surgió entre el Consorcio PROJUR, Servicios Educativos Rurales (SER) y nuestra organización. Mediante esta alianza, promovimos, desde fines de década del 2000, hasta mediados de la década del 2010, un proceso de diálogo y comprensión intercultural alrededor de la justicia comunal y la justicia ordinaria, que luego se institucionalizó en el Ministerio de Justicia, que creó un área exclusiva sobre el tema, en el que se reconocía la justicia llevada a cabo tanto por hombres como por mujeres integrantes de las rondas campesinas y nativas¹⁷.

Para Paz y Esperanza esta experiencia marcó un hito importante para la labor de enfrentar el extractivismo. Los delincuentes optaban por enfrentar a la justicia comunal con la justicia ordinaria, usando el fuero común

como un espacio para hostigar y hasta encarcelar a los líderes de las comunidades. En este escenario, un caso emblemático¹⁸ fue el de la comunidad de Pueblo Libre, del distrito y provincia de Moyobamba, en la región San Martín. El caso coincidió con el crecimiento de las rondas campesinas y, de forma particular, con el crecimiento de las rondas femeninas. En este contexto, también creció el desconocimiento de algunos funcionarios sobre la jurisdicción indígena/campesina. Gran parte de este proceso aún sigue su curso.

Estas mujeres y sus pares hombres fueron encarcelados en el año 2003. Su base era una de las más emblemáticas de la Amazonía del nororiente. Desde Paz y Esperanza asumimos su defensa y se produjo un precedente que

¹⁷ Un documento de trabajo que hace memoria de este proceso, se puede leer en: <https://bit.ly/4djJFQQ>

¹⁸ Se trata de un caso emblemático porque significó un acompañamiento legal para que la justicia ordinaria pueda empezar a reconocer la práctica de la justicia propia de parte de las rondas campesinas que, también, estaban integradas por mujeres.



facilitó el diálogo intercultural a nivel del sistema ordinario de justicia, el mismo que primero sostuvo e impulsó el PROJUR, y que luego se convirtió en el proceso de diálogo alrededor de la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena (ONAJUP).

En medio de esta labor, nuestra contribución se destacó por la promoción de la comunidad indígena en el trabajo colaborativo y de cooperación con el Estado y otros actores de la sociedad civil, para el fortalecimiento de los diálogos interculturales y la visibilización de la justicia propia. Llevamos a cabo tareas de empoderamiento y promoción de canales de participación ciudadana. Para ello, fue clave motivar la participación de mujeres, niños, niñas, jóvenes y ancianos y ancianas de pueblos indígenas y mestizos. Otro ejemplo de este proceso fue la formación de operadores legales indígenas en el contexto de la defensa de sus territorios ancestrales¹⁹.

Para el equipo de Paz y Esperanza ha sido importante marcar vidas y el desarrollo de las comunidades con el reconocimiento

y ejercicio de derechos. Los derechos sobre la tierra y el territorio pasan por crear ciudadanos y ciudadanas que vivan plenamente como tales. Una importante lideresa [Zoramida Tapullima de la región San Martín], menciona (...) por ejemplo que **“(...) ha cambiado bastante nuestra vida, tanto de nuestros comuneros y de uno. Por ejemplo, se venía ejecutando proyectos en las comunidades. En mi comunidad se ejecutó un proyecto y las mismas autoridades ya pedían rendición de cuentas porque ya conocían los derechos, en ese aspecto se ha visto que sí ha cambiado bastante nuestras vidas como persona y como comuneros en la comunidad”**²⁰.

De manera particular, la participación de mujeres y hombres por igual siempre ha sido una motivación constante de nuestra actuación. Así como la necesidad de analizar los roles de poder y de género al interior de las propuestas de cambio y los procesos de empoderamiento.

Al respecto, con el paso del tiempo, hemos podido analizar en cada localidad y pueblo con los que trabajamos, cómo

¹⁹ Mechthild Bock. (2018). En defensa de nuestros derechos. Líderes y lideresas indígenas de la Amazonia peruana. San Martín: Paz y Esperanza. El libro se puede descargar en: <https://landportal.org/es/file/50767/download>

²⁰ Ibid.



estas relaciones de poder y género han venido ayudando u obstaculizando su propia agenda. Estos procesos participativos nos han permitido apoyar de una manera dialogante el análisis de situaciones que generaban desigualdades, pero también obstáculos familiares, comunales y locales para enfrentar procesos de cambio y de empoderamiento.

Nuestro trabajo para la inclusión de las y los integrantes de las comunidades indígenas en los diálogos interculturales y propios, también se ha dado en torno al desarrollo de buenas y malas prácticas sobre el uso de los recursos naturales. En este proceso, nos hemos centrado en investigar el crecimiento de monocultivos, del desbosque y proliferación de prácticas ilegales que afectan la vida humana y natural de la Amazonía, tomando en cuenta y visibilizando el aporte de las mujeres en estos temas. Este reconocimiento de la realidad nos ha hecho ver cómo el crecimiento desmesurado y constante de una frontera agrícola sobre espacios boscosos, clave para la subsistencia humana y natural, contraviniendo normas ambientales y derechos básicos, se ha coludido con la ambición, corrupción y escasa presencia del Estado. Igualmente, hemos encontrado el desarrollo frecuente de grupos organizados que promueven actividades ilícitas enmascaradas con actividades lícitas que facilitan la apropiación y el acaparamiento de tierras.

En este mismo contexto, hemos podido reconocer cómo tales prácticas han venido generando bolsones de pobreza, migración y desigualdades que han devenido en conflictos sociales.

Además de la investigación de estos problemas, hemos apoyado en la generación de propuestas concertadas entre actores y actrices de la comunidad y agentes de cambio; el fortalecimiento de los procesos de vigilancia y fiscalización; el desarrollo de mecanismos participativos de colaboración y empoderamiento; y la promoción de mecanismos de salvaguarda de las personas y su medio natural²¹. Así, para que tales procesos se hayan podido mantener hasta la



Igualmente, hemos encontrado el desarrollo frecuente de grupos organizados que promueven actividades ilícitas enmascaradas con actividades lícitas que facilitan la apropiación y el acaparamiento de tierras.

fecha, hemos ido motivando acciones desde la sociedad civil, su organicidad alrededor de federaciones locales y regionales, su interconexión a través del intercambio de aprendizajes, fortaleciendo además el reconocimiento y la titulación de los territorios indígenas.

En estos procesos hemos buscado que voces de hombres como de mujeres tengan igual relevancia. Para ello, junto con otras organizaciones de la zona, hemos estado promoviendo encuentros entre líderes y lideresas de comunidades, pero también entre federaciones, para que puedan intercambiar aprendizajes y lograr una mayor conexión. Al respecto, podemos resaltar la participación de mujeres indígenas organizadas a nivel de base en federaciones y comunidades, que han logrado un intercambio con dirigentes de todo el país, pero principalmente de la zona nororiental (Amazonas, San Martín, Loreto y Ucayali), donde se focaliza nuestra labor. Esto se ha venido dando desde el 2005.

En los procesos de interaprendizaje hemos podido visualizar las diversas afectaciones a los territorios por el ingreso de empresas extractivas relacionadas con bosques, petróleo, biodiesel, minería ilegal, tráfico de tierras y promoción de monocultivos a gran escala. Esta mirada en común, y a la vez diferenciada, de los territorios ha sido clave para intercambiar experiencias sobre cómo se ha vivido y enfrentado tales actividades con el objetivo de defender sus territorios y medios de vida.

²¹ Ver mayores referencias de esta labor en: <https://onamiap.org/2017/07/pueblos-indigenas-de-san-martin-presentan-sus-propuestas-y-demandas-en-el-pronunciamiento-de-tarapoto/>
<https://peru.oxfam.org/mujeres-inquebrantables>
<https://nuestrosderechos.pe/difundiendo-derechos-en-la-amazonia/>

Estos aprendizajes también, a nivel local y comunal, han contribuido a desarrollar mapeos participativos, recuperando tanto la visión sobre el territorio como la historia alrededor del mismo. Igualmente, ha obligado a aprender a usar nuevas tecnologías, como los teléfonos inteligentes, los drones y GPS, entre otros medios. Al igual que los hombres, las mujeres de las comunidades han podido acceder al uso de estos medios como herramientas para la denuncia y para establecer procesos de vigilancia.

En la misma perspectiva, hemos promovido el establecimiento de capacidades de vocería, no solamente para discutir y narrar una agenda, sino para aprender a exponerla ante los medios como la radio, televisión, prensa escrita y redes sociales. Esta labor se ha logrado motivando a hombres y mujeres, tanto líderes y lideresas mayores como jóvenes, a entablar relaciones con diversos funcionarios/as del Estado, pero también con los medios de comunicación, convirtiéndolos en aliados estratégicos.

A la fecha, existen diversos liderazgos empoderados a nivel de base y que han ido trascendiendo en el tiempo. Son mujeres que, junto con sus pares hombres, han logrado perder el miedo a dialogar y exponer sus planteamientos de manera pública. En el mismo proceso ha sido importante trabajar con los funcionarios/as del Estado y otros miembros de la sociedad civil.

En los procesos de trabajo, hemos abordado el tema de género con funcionarios/as de diversas dependencias, para reconocer junto con ellos y ellas, cómo de manera diferenciada por género y edad, las comunidades indígenas conciben los usos de sus territorios, pero ha sido más enriquecedor cuando ellos y ellas han podido contar esta visión.



En la misma perspectiva, hemos promovido el establecimiento de capacidades de vocería, no solamente para discutir y narrar una agenda, sino para aprender a exponerla ante los medios como la radio, televisión, prensa escrita y redes sociales.

De manera particular, abordar el tema de género con periodistas hombres y mujeres de los medios convencionales ha sido todo un reto. Así como los medios masivos guardan en sí mismos prejuicios, las y los periodistas y miembros de prensa los reproducen de manera constante y, muchas veces, sin entrever su efecto. Desde Paz y Esperanza, en alianza con la Asociación Nacional de Periodistas (ANP), durante algunos años, abordamos esta problemática logrando un intercambio productivo entre periodistas convencionales y voceros/as indígenas, motivando una visión intercultural, de género y derechos humanos para abordar el ejercicio del periodismo y la comunicación en general. Tal experiencia fue enriquecedora y sus aprendizajes los hemos podido reproducir hasta la fecha en los diversos procesos de empoderamiento de líderes y lideresas en otros territorios.



Logros

Entre los principales logros de esta experiencia podemos destacar los siguientes:

1. Mayor capacidad de vocería de mujeres indígenas. El fortalecimiento de la vocería de las mujeres indígenas ha sido clave para garantizar que sus voces sean escuchadas en espacios comunales, regionales y nacionales. Este avance incluye la formación en derechos humanos, gobernanza territorial y comunicación efectiva.
2. Intercambios entre mujeres de diversas regiones que permite ampliar sus propias redes de colaboración e interaprendizaje. Estas reuniones permiten que las lideresas compartan experiencias, estrategias y conocimientos sobre cómo enfrentar los desafíos comunes, como la explotación de recursos y la violencia de género.
3. Acceso a tecnologías de la información y comunicación para la vigilancia ciudadana alrededor del cuidado de los territorios. El uso de herramientas tecnológicas, como teléfonos inteligentes, drones y GPS, ha empoderado a las mujeres indígenas para realizar monitoreos y vigilancia de sus territorios.
4. Mayor visibilidad de la agenda de las mujeres indígenas y propuestas ante la opinión pública y entidades del Estado. Las mujeres indígenas ahora cuentan con plataformas para visibilizar sus agendas y propuestas ante la opinión pública y las entidades estatales. Esto se ha logrado a través de su formación en medios de comunicación y participación en encuentros clave, como asambleas y foros públicos.



Fuente: Archivo institucional de la Asociación Paz y Esperanza.



Limitaciones y lecciones aprendidas

Respecto de las **limitaciones**, identificamos las siguientes:

1. **Procesos sociales que no se pueden controlar** como las crisis políticas, desastres socio naturales, entre otros.

Es decir, en contextos de inestabilidad gubernamental o conflictos políticos, la implementación de actividades en las comunidades se vuelve más complicada. Del mismo modo, fenómenos como inundaciones, sequías, y deslizamientos de tierra, exacerbados por el cambio climático, afectan directamente a las comunidades indígenas y su capacidad para participar en actividades.

2. El **financiamiento limitado** es una barrera que restringe el alcance de las actividades y los resultados esperados, como la restricción de actividades planificadas que deben reducirse o ajustarse. Esto impacta en el número de participantes, las áreas geográficas cubiertas y la duración de las iniciativas.
3. **Presencia de comunidades de fe en las zonas de intervención con pensamientos conservadores sobre el rol de la mujer.** Así, por ejemplo, la interpretación conservadora de roles de género asigna a las mujeres funciones estrictamente relacionadas con el hogar y la familia, dificultando su participación en procesos comunitarios y de incidencia.

Con relación a las **lecciones aprendidas**, podemos señalar que:



1. Hemos tenido en el **proceso de desarrollo institucional** como principal aprendizaje que, **un proceso logrado no parte de cero, sino que tiene una base lograda que va escalando** efectos e impactos, a medida que se ahondan los procesos.



2. Para Paz y Esperanza ha sido clave **revisar y recopilar nuestro trabajo interseccional** para **convertirlo en una visión propia de desarrollo para la expresión de prácticas y políticas** a promover **desde una perspectiva de género y derechos humanos**.



3. También, ha sido importante **revisar nuestra Política de Género** para reconocer que **tenemos aprendizajes aún por recabar**, tanto en temas alrededor del extractivismo, como sobre el interaprendizaje con el movimiento indígena, las personas con discapacidad, la niñez en situación de vulnerabilidad y las personas migrantes.



Del mismo modo, fenómenos como inundaciones, sequías, y deslizamientos de tierra, exacerbados por el cambio climático, afectan directamente a las comunidades indígenas y su capacidad para participar en actividades.

Capítulo 4:

Buenas prácticas de género en proyectos de participación comunitaria y participación política



Fuente: Archivo institucional del CEDEP.

4.1. El enfoque de género en la Asociación Arariwa²².

Buenas prácticas y retos en la participación comunal y política de las mujeres en la región Cusco



PAOLA Chacón Lobatón



FRANCISCO Cueva García

El punto de partida



Desde sus inicios, en 1984, la Asociación Arariwa ha contribuido al cambio para lograr mejores condiciones de vida de la población andina, especialmente pobre o en situación de exclusión y vulnerabilidad, entendiendo y promoviendo la integridad de las relaciones de las personas con la naturaleza, la sociedad y el Estado.

²² La Asociación Arariwa orienta su trabajo a la promoción del desarrollo rural integral, como son los sistemas de producción agropecuaria, gestión integral de los recursos hídricos. Las formas de articulación de la economía campesina con los centros urbanos y el mercado. La institucionalidad económica, política y social. El manejo y la gestión de los recursos naturales y la sostenibilidad ambiental de las formas de producción campesina. Las relaciones de género y su incidencia en la economía, en la dinámica social y en los procesos políticos. La educación como eje clave del desarrollo rural y la dimensión cultural del mundo rural andino. Desarrollamos proyectos en 8 provincias de la región Cusco, 20 distritos y 123 comunidades campesinas en Cusco y provincias como Urubamba, Acomayo, Chumbivilcas, Paucartambo, Calca, Paruro, Anta y Cusco.





Esa mejora pasa por el logro de condiciones básicas para la vida, como el acceso y disposición de servicios públicos de calidad, incluyendo la gestión coordinada sobre los recursos naturales; así como el acceso al trabajo productivo mediante emprendimientos. Todas las acciones emprendidas en ese propósito las realiza a través de la promoción del empoderamiento social y ciudadano, en formas solidarias y corporativas en articulación con el Estado.

En esa perspectiva, Arariwa considera y apuesta por la transversalidad del enfoque de género, de derechos y de interculturalidad, así como de desarrollo territorial, entendiéndolo como un proceso de transformación productivo e institucional en los espacios en los que nos desenvolvemos. Arariwa trabaja la dimensión de género, a través de la formación de mujeres, a la vez representantes de sus organizaciones y comités comunales para contribuir al cierre de brechas de género en la participación comunal y política de las mujeres²³.

Al respecto, consideramos que, aunque son múltiples los abordajes, el problema de la participación de las mujeres es integral y se concreta en la posición de las mujeres y en sus relaciones de pareja, familiares y con la comunidad. En ese sentido, nos centramos en la tercera relación, para fortalecer sus

capacidades de participación comunal y política.

Entre los factores de la débil participación política y comunal de las mujeres podemos señalar: la sombra del patriarcado que origina la poca asunción de mujeres en cargos dentro de los consejos directivos de sus comunidades, y si llegan a detentarlos son de segundo orden, por ejemplo, responsabilizándose de la tesorería o las vocalías. Otro factor determinante, en las mujeres de más de 40 años, es el acceso a la educación, ya sea a través de su asistencia y conclusión de estudios primarios y secundarios, como en la posibilidad de haber participado en capacitaciones diversas (mediante la educación no formal). La formación educativa, además de proveer un marco referencial sobre el reconocimiento de sus propios derechos, las vincula a recursos como la mejora de su autoestima, y con ella a la seguridad a la hora de tomar la palabra.



Todas las acciones emprendidas en ese propósito las realiza a través de la promoción del empoderamiento social y ciudadano, en formas solidarias y corporativas en articulación con el Estado.

²³Nuestro trabajo se centró inicialmente en el afianzamiento de comunidades campesinas, organizaciones gremiales y organizaciones de mujeres, mediante el fortalecimiento de sus capacidades productivas en un contexto de pobreza y pobreza extrema, y gran discriminación a la mujer en general, pero especialmente a las mujeres de comunidades altoandinas del Valle Sagrado (donde comenzamos) con relación a las mujeres de piso de valle. Todo ello con el propósito de impulsar y robustecer la organización (colectivo de pares) con un objetivo común, pese a sus diferencias.

El camino recorrido



A partir de haber emprendido la transversalización del enfoque de género como política institucional, tuvimos que revisar y ajustar el trabajo de Arariwa en el enfoque de género para ordenar, articular y tener claridad de un plan de acción que marcara una hoja de ruta institucional para los próximos años.

En 2023 se inició la formulación y ejecución de un plan de capacitación en género, gracias a un diplomado sobre el tema en el que participamos los y las integrantes de la asociación, que incluía a los equipos zonales, área administrativa y comité directivo. Este proceso nos llevó a replantear la realización de los talleres de género para las poblaciones con las que trabajamos. Ajustamos el contenido del plan de formación en un plan modular modelo que iría reconociendo y construyéndose, de acuerdo con las necesidades de las poblaciones, y que nos ayudaría en la construcción de la política institucional, así como en ejecutar actividades anuales dentro del marco de las labores en los ámbitos de intervención.

Así iniciamos esta experiencia de fortalecimiento de capacidades, a través de las escuelas de formación de liderazgo, a partir de pilotos que se incorporaron al trabajo que ya veníamos realizando, y en general en los contextos y colectivos en los que inter-

venimos. Ello con el propósito de buscar la igualdad de género que reafirmamos en la transversalidad emprendida, con resultados reveladores y que ahora forman parte del contenido de nuestra Política Institucional de Género. Cabe mencionar que este proceso se ha realizado a diferentes niveles (regional, provincial y distrital), a continuación, damos cuenta de ello.

A. Escuela Regional de Lideresas de Cusco

A la fecha de elaboración de este artículo, la Escuela regional de lideresas en Cusco, se encuentra en su cuarta edición (inició en 2020) y tiene el propósito de fortalecer la participación social y política de las lideresas de las diferentes comunidades u organizaciones con las que trabajan los equipos zonales. El proceso de formación y liderazgo responde al perfil que elabora el equipo de fortalecimiento institucional, en una tipología. La escuela cuenta con la participación de 45 lideresas que suscribieron un compromiso de asistencia al inicio. Se estableció con ellas, desde el primer módulo, la frecuencia y las fechas para los talleres que tuvieron una duración de dos días. Se preparó un plan modular de capacitación temática y se invitaron a docentes especialistas en los temas a abordar.

El plan de capacitación integra el desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes. Se tiene cuidado de emplear herramientas metodológicas adecuadas con las temáticas, así como dinámicas que permitan captar la atención, promover la participación e interaprendizaje entre los y las participantes de los talleres (trabajos en



Se tiene cuidado de emplear herramientas metodológicas adecuadas con las temáticas, así como dinámicas que permitan captar la atención, promover la participación e interaprendizaje entre los y las participantes de los talleres.



Fuente: Archivo institucional de la Asociación Arariwa.

grupos, dinámicas socioculturales, juego de roles, construcción de procesos, entre otros), considerándose fundamentales en el marco de la andragogía (educación de las personas adultas).

Existe también un proceso de elaboración de materiales educativos adecuados al proceso de formación (gráficas, lecturas, videos, juegos, material radial, testimonios, reportajes, entre otros). Los equipos zonales se organizan para que las delegaciones lleguen, y hay una logística apropiada para los días de permanencia. Contamos asimismo con un equipo facilitador y sistematizador, conformado por integrantes del eje programático de fortalecimiento institucional. Hay un proceso de monitoreo de las acciones y trabajos aplicativos, con asesoría temática y acompañamiento al proceso de elaboración de las asignaciones y trabajos finales para medir el aprendizaje en la elaboración de perfiles de proyecto y/o la construcción de un Plan Operativo Anual (POA) completo que integre un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) de la organización a la que pertenecen.

De otro lado, la escuela es un espacio que construye redes entre las participantes, más allá de su temporalidad. En esa lógica, no solo circula entre ellas diversa información

“

Los equipos zonales se organizan para que las delegaciones lleguen, y hay una logística apropiada para los días de permanencia.

útil para sus comunidades y organizaciones, sino también articulan diversas actividades y estrategias.

Esta escuela tenía como parte de su plan de capacitación el enfoque de género como un tema específico, que fue tratado anteriormente; sin embargo, hoy lo venimos aplicando en temas diversos, y es a partir de esta mirada que se revelan prioridades de abordaje desde la gestión pública hasta la gestión de los recursos naturales e hídricos, para colocar temas que les interesan, como buscar que los proyectos municipales consideren el fortalecimiento de sus capacidades comunales, organizativas y de emprendimiento; pero además, en la necesidad de fortalecer su participación comunal y política en las decisiones relevantes de sus distritos.

B. Escuela Provincial de Lideresas de Chumbivilcas

La Escuela de Lideresas de Santo Tomás, Chumbivilcas, contempla un plan de capacitación construido con la municipalidad que ejecuta un proyecto para afianzar capacidades en las mujeres de la provincia y que culmina el año 2023. El proyecto ha permitido llevar adelante, de forma mensual, talleres sobre diversos temas como la organización y su fortalecimiento institucional, la gestión pública, entre otros, en los que se incluyeron los temas de género y la violencia basada en género. Los dos últimos temas han sido tratados a partir de la experiencia de la mujer chumbivilcana en la organización de mujeres, cuya fortaleza ha llevado a sus integrantes a remontar situaciones de discriminación por muchos años en su participación social y política, y ser parte en la actualidad de las decisiones relevantes de la provincia y el distrito. Esa fortaleza organizativa las mantiene como referentes, pese a que dicha fortaleza no ha sido homogénea ni entre sus integrantes ni en el tiempo, propia más bien de las dinámicas del territorio, en especial en un contexto minero tanto formal como informal, y sus consecuencias en la economía de las familias.

“

En este punto, es pertinente resaltar que, si bien las mujeres han mejorado una faceta de sus vidas, también las ha recargado de labores, así como se han suscitado tensiones familiares, debido a los celos que ocasiona en la pareja la mejora económica y la autonomía.

Revisar el enfoque de género las ha llevado a revisar sus propias creencias y discursos, como, por ejemplo, avanzar en una dimensión como la política para formar parte de la organización de mujeres con una agenda propia, así como la dimensión económica a través del fortalecimiento productivo y de la comercialización; esto ha implicado nuevos retos: uno de ellos, en el campo productivo, el asumir nuevas tareas; en el campo organizacional, el ocupar cargos directivos. En



este punto, es pertinente resaltar que, si bien las mujeres han mejorado una faceta de sus vidas, también las ha recargado de labores, así como se han suscitado tensiones familiares, debido a los celos que ocasiona en la pareja la mejora económica y la autonomía. Actitudes que, de alguna forma, ejercen presión para la continuidad o el potencial de su involucramiento. Como parte de estos cuestionamientos, relevamos la reflexión que hizo una lideresa en la escuela, quien señaló que, ***aunque son ellas quienes administran el dinero familiar, este es destinado íntegramente a las necesidades de la familia o al capital social de sus emprendimientos.*** Este malestar converge con el poco tiempo libre que poseen y su disposición para actividades y gastos propios.

Cabe mencionar que, además de un acompañamiento en la escuela y en la familia que hacemos mediante los proyectos que ejecutamos en temas productivos y de mercado, se suman indicadores, actividades y tareas que involucren la reflexión del tema de género y su aplicación concreta en las comunidades campesinas, las organizaciones de productores y las organizaciones de mujeres, con el fin de compartir y distribuir roles y tareas en las relaciones de pareja, de familia y de comunidad. Este ha sido un pedido recurrente en las escuelas, el trabajar el tema del enfoque de género y las masculinidades en las comunidades. Las razones de esta solicitud se pueden explicar tanto en la persistencia del desconocimiento como en la desinformación y la manipulación que forjan ideas prejuiciosas que del enfoque tienen los hombres. Otra razón es la necesidad de fortalecer el conocimiento y el manejo de derechos que se basen en el respeto a la dignidad e igualdad tanto formal como sustancial de ambos sexos.

C. Escuela de Líderes y Lideresas en Paucartambo, Huancarani y Colquepata

Las escuelas de Paucartambo se han constituido en el marco del trabajo articulado con las municipalidades y con los espacios de participación ciudadana, junto con otras instituciones públicas y de la sociedad civil. Pero en otras jurisdicciones el avance es desigual, entre otras razones, por las características de cada territorio y su población. No obstante,

pese a que Paucartambo como sede de la organización provincial de mujeres influye en la escuela, se percibe mayor compromiso del grueso de participantes de Huancarani y Colquepata.

Es importante señalar que, si bien la pandemia por la COVID-19 limitó las reuniones, y la crisis política obligó a reencauzar sus prioridades y su agenda a corto plazo, debilitándose las organizaciones de mujeres de estos tres territorios, también esto produjo una mayor reflexión sobre su participación política y la de sus representantes en otras esferas de poder. Un ejemplo de ello fue el tema elegido para el Encuentro Provincial de Organizaciones de Paucartambo que viró del empoderamiento económico mediante los emprendimientos –su principal preocupación hasta ese momento–, al empoderamiento político, al compartir sus experiencias en la participación en las marchas contra el Gobierno Nacional y en la ayuda a los compañeros y compañeras que viajaron a la ciudad de Lima para participar en las marchas. La mayoría de las lideresas con las que trabajamos en las escuelas coinciden en señalar que sus relaciones de pareja y familiares se han modificado en los últimos años. Sin embargo, muchas comunidades campesinas mantienen patrones que, sin prohibirles su participación, reducen su acceso al desarrollo de sus capacidades en igualdad de condiciones con sus pares hombres. A la luz de estos tiempos es necesario cuestionar estas actitudes que persisten. La burla también está presente, incluso en las mismas mujeres, cuando alguna quiere dar su opinión. Esta si-



Sin embargo, muchas comunidades campesinas mantienen patrones que, sin prohibirles su participación, reducen su acceso al desarrollo de sus capacidades en igualdad de condiciones con sus pares hombres.

tuación no solo involucra la merma en la participación de la mujer en la vida comunitaria, social y política, sino que integra la violencia de género en sus vidas, con actos de hostilidad por las tareas que se consideran, bajo el estereotipo y el prejuicio, al margen de su manejo.

D. Escuela de Líderes y Lideresas de Yaurisque y Paccaritambo

Las escuelas de los distritos de Yaurisque y Paccaritambo se han materializado a solicitud de las organizaciones de mujeres y productores, y de las autoridades y altos funcionarios municipales de dichas jurisdicciones, en convenio con Arariwa. Se elaboraron planes de capacitación con temas como liderazgo, contexto y ciudadanía; gestión integral de recursos

hídricos; agricultura familiar y seguridad alimentaria; políticas públicas, gestión pública e incidencia política; género, enfoque de género, brechas de género, masculinidades, violencia de género; desarrollo inclusivo, enfoque de discapacidad sobre la base de los derechos humanos para la igualdad e inclusión de las personas con discapacidad; habilidades blandas, comunicación asertiva, autoestima, comunicación y oratoria. Los últimos temas se han impartido por pedido expreso de las mujeres de Yaurisque, quienes consideran como herramienta imprescindible el fortalecimiento de la autoestima y la comunicación para poder hacer uso de la palabra. La posibilidad de dar una opinión es para muchas un primer paso a fortalecer dentro de la dinámica de autonomía y pertenencia a una comunidad. Deben sentirse seguras para aportar.





Logros

La experiencia ha generado importantes logros y aportes para el cierre de brechas en la participación comunal y política de las mujeres, los cuales señalamos a continuación:

A NIVEL DE LA ESCUELA REGIONAL DE LIDERESAS DE CUSCO

- La Municipalidad Provincial de Chumbivilcas viene ejecutando un proyecto específico sobre mujeres, la Escuela Provincial de Lideresas, que se trabaja en alianza con Arariwa y otras instituciones que intervienen en el territorio.
- El tema de gestión de los recursos naturales y gestión hídrica en particular, ha enfatizado la necesidad de contar con una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones comunales y distritales, y aportar en ellas.
- Contamos con la participación de alcaldesas y regidoras municipales en las escuelas de lideresas, y a la vez tenemos cuatro lideresas de organizaciones de personas con discapacidad. Su participación contribuye a que todas conozcan y compartan –con la diversidad del colectivo de mujeres– la agenda de este segmento poblacional, sus necesidades diferenciadas, tanto en la accesibilidad como en las prioridades de políticas públicas que demandan.



A NIVEL DE LA ESCUELA PROVINCIAL DE LIDERESAS DE CHUMBIVILCAS

- En el último Encuentro Distrital de Mujeres del distrito de Quiñota, se eligió el tema de violencia en razón de ser uno de los problemas más álgidos de la zona, enfatizaron la necesidad de contar con una ruta de denuncia, que no las deje indefensas frente a la violencia que sufren o presencian, más aún cuando no cuentan con una comisaría cercana. También, identificaron la urgencia de fomentar la participación comunal, especialmente de otras mujeres en los demás distritos y sus propias comunidades. Esta última situación la comparten con muchas de las mujeres que forman parte de la Asociación Distrital de Mujeres de Lamay (ADIMUL) que, de forma similar, han logrado sostener una organización con más de 20 años de trabajo ininterrumpido para mejorar sus competencias en la producción, con una agenda propia que les permite incidir en su gobierno local a favor de proyectos y políticas prioritarias.

A NIVEL DE LA ESCUELA DE LÍDERES Y LIDERESAS DE PAUCARTAMBO, HUANCARANI Y COLQUEPATA

- Estas tres escuelas han incluido en sus planes modulares el tema del enfoque de género y la violencia de género hacia las mujeres. También, se ha incorporado desde nuestra acción, el tema de desarrollo inclusivo para tratar las necesidades diferenciadas de atención de la población con discapacidad en el marco de la búsqueda de igualdad.

De otro lado, podemos dar cuenta de algunos logros y cambios a nivel de los grupos de actores y actoras involucrados/as en estos procesos de fortalecimiento de capacidades para la participación comunal y política de las mujeres. Al respecto, destacamos los siguientes:



CON LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES

- Trabajamos en el acompañamiento de sus planes estratégicos de desarrollo organizacional, así como en la formulación y formalización de instrumentos de gestión y planes de trabajo anuales. Realizamos talleres en temas



específicos de género y liderazgo que, junto con los temas de ciudadanía, derechos y deberes, política y gestión pública, comprenden un paquete acorde a sus necesidades. En los últimos años, se han concentrado los esfuerzos en mejorar la autonomía económica en paralelo con la participación política. De esta manera, algunas mujeres han ocupado cargos en sus comunidades y en los gobiernos locales como regidoras. En consecuencia, asesoramos y acompañamos a la organización en esta dimensión colectiva, mediante una participación más amplia y democrática, lo que conlleva a la formulación de propuestas de incidencia política y a la promoción de la rotación de los liderazgos. Somos conscientes de que, para su empoderamiento, es fundamental fortalecer la autonomía económica de las mujeres. En esa tarea, seguimos acompañando y fortaleciendo sus emprendimientos productivos (cuyes, artesanía, gastronomía) y la formulación de planes de negocio en diferentes rubros.



CON LAS COMUNIDADES CAMPESINAS Y ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES

- En el acompañamiento a su fortalecimiento institucional, mediante la elaboración y formalización de instrumentos de gestión y planes de trabajo, se ha ido motivando a las comunidades para que faciliten una mayor participación de las mujeres en los consejos directivos, y

para que ejerzan cargos más importantes, como la presidencia o la vicepresidencia. De la misma forma, acompañamos la modificación estatutaria que cumpla con la paridad, en un contexto normativo que lo permite, y que como Arariwa estimulamos para su cumplimiento.



CON LA ORGANIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD²⁴

- Con la adopción de la igualdad inclusiva²⁵ y la aplicación del enfoque de discapacidad, género e interseccionalidad, se logró, gracias al liderazgo protagónico de las mujeres con discapacidad, la adopción del Protocolo de Atención a Mujeres y Niñas con Discapacidad en la Denuncia por Violencia, no solo en la Comisaría de la Familia de Cusco, sino como guía orientadora a todo el personal de la macroregión policial del Cusco.

²⁴ Nuestro trabajo con las personas con discapacidad se remonta a más de 18 años con la aplicación de la estrategia de la Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC), conocida hoy como desarrollo inclusivo basado en la comunidad.

²⁵ Comprende el modelo de igualdad sustantiva y la amplia para reafirmar su dignidad, reconocimiento y participación social, aplicando el enfoque de discapacidad basado en derechos humanos. Facilita medidas de accesibilidad, ajustes razonables y apoyo. La Observación General N° 06 del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2018, Sobre Igualdad y No Discriminación, señala las dimensiones de la que denomina "igualdad inclusiva" y subraya que es el modelo que asume la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.



Limitaciones y lecciones aprendidas

En relación a las **limitaciones** podemos mencionar:

1. **El tiempo de los equipos de trabajo para asumir otras tareas con relación a la incorporación del enfoque de género**, más allá de actividades concretas como las escuelas de liderazgo. No solo hace falta compromiso, sino también una programación oportuna para llevar a cabo estas labores.

2. **La sobrecarga de tareas productivas y familiares en las líderes que participan en las escuelas** en muchos casos, tienen que organizarse anticipadamente para dejar sus responsabilidades a sus parejas y/o familiares más cercanos. En el caso **de líderes con hijos/as menores de 5 años hacen el esfuerzo de asistir con sus pequeños/as lo cual no les permite participar de forma activa en los talleres.**

Entre los principales **aprendizajes** que extraemos de la inclusión del enfoque de género y las buenas prácticas y retos en la participación comunal y política de las mujeres, podemos destacar las siguientes:

1. **La inclusión del enfoque de género se trata de un proceso** y, como tal, no solo responde a un compromiso institucional y al esfuerzo de los equipos de Arariwa. **Su aplicación no es posible si no hay un conocimiento y manejo del tema, por parte de los equipos.** Al mismo tiempo, este conocimiento debe ser constantemente reforzado mediante

capacitaciones y acompañamiento. El enfoque de género ha sido y viene siendo objeto de desinformación y manipulación.

2. **Los procesos requieren de un espacio de reflexión con las poblaciones con las que trabajamos, especialmente cuando se hacen con poblaciones mixtas. Debe tomarse en cuenta el respeto a sus usos y costumbres.**
3. **La idea andina de complementariedad se debe afirmar poniendo en evidencia y suprimiendo las asimetrías existentes, y no como justificación de un estado de desigualdad.** Afirmamos **la integralidad de las dimensiones colectivas e individuales²⁶ entre el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres**, así como sus relaciones de pareja, familiares y comunales.
4. Resulta fundamental **promover la toma de conciencia de los derechos de las propias mujeres** que, en principio, se han resistido a señalar las desigualdades y la discriminación que sufren.
5. Al tratar con un colectivo heterogéneo, por su contexto territorial (mayoritariamente rural) y sus condiciones históricas y económicas, **las mujeres con las que trabajamos requieren que su atención contemple esa diversidad, para adaptar los recursos a sus necesidades, incorporando el enfoque de interseccionalidad y discapacidad.**



Resulta fundamental promover la toma de conciencia de los derechos de las propias mujeres que, en principio, se han resistido a señalar las desigualdades y la discriminación que sufren.

²⁶ Como indican Inés Romero y Roxana Vásquez, como argumento recurrente para resistir el tema. En *El enfoque de género en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo: una apuesta por la igualdad* (2015). Pan para el Mundo.

6. Las principales **intervenciones que ayudaron en el empoderamiento de las mujeres y que son en sí mismas un reto**, han sido:

- La **mejora de sus capacidades de liderazgo** en las comunidades y organizaciones, **mediante el acompañamiento permanente**.

- El **fortalecimiento de sus capacidades para la incidencia en políticas públicas, colocándolas como protagonistas con responsabilidades y reconocimientos concretos**, así como **con asesorías para la acción**.

7. Mediante **el fortalecimiento de sus capacidades productivas han logrado mejorar aspectos importantes** de sus vidas, incluso **a pesar de la recarga de tareas y los celos de la pareja o la familia**. Por ello, en el plan de acción de la política institucional, **se promueven las capacitaciones sobre el enfoque de género y masculinidades dirigidas a la comunidad**, en **espacios seguros, que permitieron escuchar las opiniones de los hombres, como de las mujeres**, y unirlos para elaborar conclusiones.

8. **Promoción para que las mujeres pueden ocupar cargos directivos en sus comunidades, en sus organizaciones y gestión pública, mediante la formación sus capacidades en las escuelas de liderazgo**, donde abordan distintos temas como derechos, inclusión, género, inversión, comunicación, autoestima, emprendimientos, políticas públicas, y otros temas de interés para las mujeres.

9. Sobre la incidencia. **El trabajo articulado sigue siendo una de nuestras principales estrategias, que sirve a su vez para reforzar el diálogo y la democracia**. El trabajo en espacios de articulación nos



obliga a la concertación, negociación y ciertamente a la cesión, pero sin perder de vista la priorización de las agendas territoriales, más allá de los compromisos con los proyectos y la sujeción, a veces estrecha de los planes operativos anuales, como el **afán por transversalizar el enfoque de género mediante la participación pública y los emprendimientos de las mujeres rurales. Esta estrategia crea condiciones para la sostenibilidad y para su empoderamiento**, como, por ejemplo, el caso de la creación de la Oficina de la Mujer en la Municipalidad de Paruro y el Proyecto Mujer en Chumbivilcas.

10. En el caso concreto del **abordaje de la violencia de género, el trabajo articulado permite la visibilidad de casos**.
11. **Las escuelas de liderazgo**, además de lo señalado, **aportan en un mejor desempeño de las lideresas en su rol representativo de la población de sus territorios**.
12. **Las lideresas madres que van a las escuelas deben sortear diversas barreras, como organizar a la familia y a los hijos e hijas para poder asistir. Esto requiere de un tiempo y una logística que demuestra su capacidad**, pero también, **la necesidad de contar con un apoyo más concreto para compartir las responsabilidades con sus parejas**.

4.2. “Agenda **Política de las Mujeres por la Ciudad de Lima**”.

Experiencia de incidencia y promoción de los derechos de las mujeres a la ciudad y el territorio – DESCO CIUDADANO^{27, 28}



RAMIRO García Quispe



El punto de partida

En la ejecución de proyectos de DESCO CIUDADANO se han priorizado intervenciones que promuevan el desarrollo en la ciudad de Lima para impulsar mecanismos de participación ciudadana para las mujeres líderes.

27 DESCO CIUDADANO (antes Programa Urbano de Desco) opera en Lima desde 1980, y en las últimas décadas enfoca su trabajo a nivel de la ciudad de Lima Metropolitana. En la actualidad, impulsa estrategias de promoción, comunicación, investigación aplicada e incidencia política con el objetivo de empoderar a mujeres de las organizaciones sociales de base. Nuestro enfoque se centra en mejorar las capacidades y habilidades de las mujeres organizadas mediante la implementación de cursos de formación y facilitando el acceso a información y conocimientos. Buscamos que las mujeres tengan la oportunidad de participar en espacios de toma de decisiones y liderazgo, permitiendo el ejercicio de la influencia sobre los actores de decisiones a nivel local y nacional. Como parte de nuestro trabajo abordamos las temáticas de gestión local, desarrollo económico local, mejoramiento de barrios y viviendas, y equidad de género.

28 Texto elaborado con la participación del sociólogo urbano Mario Zolezzi Chocano y la Bachillera Ariana García Santibañez.



Fuente: Archivo institucional de DESCO CIUDADANO.

“

Hemos fortalecido el empoderamiento de las mujeres dentro y fuera de las organizaciones, potenciando sus conocimientos, participación ciudadana y capacidades en la toma de decisiones.

Durante un proceso largo y constante de formación, hemos recopilado las necesidades, demandas e intereses de mujeres de los distritos de la periferia de la ciudad de Lima.

Hemos fortalecido el empoderamiento de las mujeres dentro y fuera de las organizaciones, potenciando sus conocimientos, participación ciudadana y capacidades en la toma de decisiones. Como resultado de nuestras intervenciones, se logró la construcción participativa de la **Agenda Política de las Mujeres (APM) por la ciudad de Lima**, un proceso asesorado y acompañado por DESCO CIUDADANO.

En el 2015 se inició un proceso de balance y actualización de las agendas políticas de las mujeres de los distritos de Lima Sur, identificando la demanda de procesos formativos con el enfoque en la gestión de la ciudad, evidenciado en sesiones de trabajo presencial en 2019 y 2020 (antes de la cuarentena por la pandemia de la COVID-19) y virtual en 2020. Al mismo tiempo, cerca de 400 mujeres de Lima del área Sur, Norte, Este y Centro expresaron su interés mediante su asistencia e inscripción. Estas mujeres son líderes de organizaciones sociales de base a nivel local, metropolitano y nacional, dedicadas a la incidencia y la gestión de recursos para satisfacer necesidades en colaboración con autoridades locales y sectoriales. Las líderes buscan adquirir mayor conocimiento en gestión e incidencia para lograr mayor éxito en sus funciones dirigenciales.



Cabe mencionar que la APM es un proceso que recoge las principales demandas e intereses de las mujeres, para convertirse en un espacio de diálogo y acuerdo entre y para las propias mujeres. La propuesta está orientada a la construcción del discurso de las mujeres para negociar con las instancias de poder a nivel local, interdistrital y metropolitano. Con ello se pretende realizar incidencia política sobre los derechos de las mujeres y reforzar la democracia y la gobernabilidad. De este modo, se potencia el empoderamiento a las mujeres (tanto en las organizaciones como fuera de ellas), y se fortalecen sus capacidades para la toma de decisiones²⁹.

La APM es un instrumento base para la concertación con las diferentes instituciones públicas o privadas que intervienen en el territorio: gobierno local, organizaciones no gubernamentales (ONG), partidos políticos, organizaciones sociales de base para lograr procesos participativos que garanticen la voz de las mujeres y su participación en la toma de decisiones³⁰.

29 Cardozo, N., Caballero, A., García, R., Navarro, C., Pinglo, R. & Salamea-Palacios, L. (29 de octubre de 2012). Agenda Política de la Mujer de Lima Sur (Perú). Best Practices Database. <http://habitataq.upm.es/dubai/12/bp4503.html>

30 Agenda Política de la Mujer de Villa El Salvador, 2005.

El camino recorrido



En el 2015, DESCO CIUDADANO (antes Programa Urbano de DESCO) y las mujeres de los equipos impulsores de la APM iniciaron un proceso de revisión y actualización de las agendas. Durante ese año, se publicaron versiones actualizadas de los documentos y se compartieron en eventos públicos a nivel de Lima.

En estos espacios, mujeres de organizaciones de Lima Norte, Centro y Este dialogaron sobre la posibilidad de impulsar procesos similares, adaptados a las particularidades de cada área de Lima. El objetivo era que, a partir de identificar las demandas de las mujeres, se continuara promoviendo la lucha por sus derechos.

En el 2018, el DESCO CIUDADANO junto a las mujeres de los equipos impulsores de la APM de Lima Sur y en alianza con el Grupo Propuesta Ciudadana, impulsaron talleres en diversas áreas de Lima para realizar diagnósticos sobre el movimiento de mujeres en la ciudad. Se coordinó con la Gerencia de la Mujer e Igualdad de la Municipalidad de Lima durante 2018-2022, y, de manera conjunta, se inició el proceso que permitiría elevar propuestas de Lima Sur y

construir colectivamente la Agenda Política de las Mujeres por la ciudad de Lima. Esta etapa contó con la cooperación de emp´ACT (anteriormente Ginebra Tercer Mundo) de Suiza y se recibió el respaldo de la Coalición Internacional por el Hábitat y la Plataforma Global por el Derecho a la Ciudad.

La coyuntura por la pandemia de la COVID-19 conllevó al uso de la plataforma digitales, debido a la exigencia de distanciamiento físico como medida de prevención. Los intercambios y encuentros se convirtieron en un espacio de reconocimiento y afirmación del papel de las mujeres mediante sus organizaciones en espacios públicos de propuestas y toma de decisiones. A pesar de las diversas crisis que el país y la región enfrentan, se ha demostrado que las mujeres han estado y seguirán estando a la vanguardia de las luchas populares, contribuyendo a la construcción de sociedades más justas e igualitarias para mujeres y hombres de todas las generaciones³¹.

A continuación, describimos las siete etapas desde el inicio de la experiencia en 2005. Estas etapas orientaron las acciones de promoción al desarrollo basadas en la experiencia de las mujeres de Lima Sur, en una perspectiva metropolitana y en constante diálogo con la experiencia de mujeres con una amplia trayectoria social en Lima Centro, Norte y Este de la ciudad de Lima.



Los intercambios y encuentros se convirtieron en un espacio de reconocimiento y afirmación del papel de las mujeres mediante sus organizaciones en espacios públicos de propuestas y toma de decisiones.

31 DESCO [Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo]. (7 de marzo de 2023). Boletín Nosotras N° 9. La mujer en el Perú. <https://www.desco.org.pe/boletin-nosotras-n-9-la-mujer-en-el-peru>

ETAPA 1

TALLERES DE DIAGNÓSTICO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ORGANIZACIONES

Se llevaron a cabo talleres con el propósito de conocer a las organizaciones sociales de mujeres de diferentes áreas de la ciudad de Lima y comenzar a identificar las problemáticas que las afectan en sus respectivos territorios. Estos talleres se enmarcaron en un debate con el objetivo de reconocer y fortalecer la importancia del trabajo conjunto de las mujeres.

los pasos y procesos necesarios que se requieren desde las organizaciones sociales para lograr influir en las políticas y proyectos para la ciudad de Lima, a partir de las demandas de las mujeres.

El cuarto titulado **Mujeres por el derecho a la ciudad y al territorio**, fue parte del proceso conjunto de elaboración de argumentos y directrices para una mayor expansión y profundización de los temas de la APM. Este se impartió a través de la plataforma virtual Zoom.

El quinto módulo abordó el **Presupuesto participativo y empoderamiento de las mujeres de Lima**. Se enmarcó en el proceso de convocatoria al presupuesto participativo de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Se identificó la necesidad de fortalecer este tema mediante un espacio formativo de capacitación a lideresas por la ausencia del enfoque de género en los proyectos aprobados y ejecutados en el proceso de 2021.

Finalmente, debido al contexto de la pandemia por la COVID-19, se organizó un **taller tecnológico** para mejorar las habilidades digitales de las lideresas y así facilitar su participación en los espacios de formación implementados y procesos ciudadanos, tanto dentro como fuera del ámbito de la iniciativa.

ETAPA 2

MÓDULOS DE FORMACIÓN

Se realizaron 6 módulos de formación. El primero consistió en Derecho a la ciudad con enfoque de género y se centró en capacitar a las participantes, difundiendo la importancia de este derecho. Por ello, fue fundamental concientizar sobre la implicancia del derecho a la ciudad aplicado desde una perspectiva de género y se comprendiera su aplicación futura en la APM.

El segundo se denominó **Empoderamiento de la mujer I (Conquista del cuerpo y el hogar) y Empoderamiento de la mujer II (Conquista del barrio y la ciudad)**. Dichos talleres contribuyeron a que las mujeres puedan identificar aspectos por empoderar desde su propio ser y avanzando a escalas que impactan en la ciudad. Estos talleres resultaron útiles para que las participantes comprendieran la importancia de su influencia en el territorio e impacto en sus vidas en diferentes niveles.

El tercero fue **Participación ciudadana** que tuvo como objetivo comprender

ETAPA 3

FORMULACIÓN DE LA AGENDA POLÍTICA DE LAS MUJERES POR LA CIUDAD DE LIMA

Aproximadamente 400 mujeres de alrededor de un centenar de organizaciones sociales de Lima fueron convocadas a participar en el proceso. Durante los ta-

lles, las demandas se agruparon en dos bloques temáticos: i) La seguridad y la red de cuidados; ii) Demandas específicas (derechos laborales, cambio climático, salud y reivindicaciones identitarias). Las demandas que las organizaciones comparten, en mayor o menor medida, se orientan a la reivindicación de los derechos de las mujeres, enfatizando la erradicación de la violencia contra la mujer. El proceso de elaboración participativa de la APM implicó un trabajo conjunto con instituciones con presencia en los territorios de Lima Centro, Norte y Este de la ciudad, como Flora Tristán, Manuela Ramos, Alternativa, el Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (CEDEMUNEP), el Centro de Investigación, Documentación y Asesoría Poblacional (CIDAP), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Servicios Educativos El Agustino (SEA).

metodología de las sesiones de asistencia técnica se adaptó en base a las necesidades de las lideresas. El equipo de trabajo de DESCO CIUDADANO colaboró en la formulación del curso de presupuesto participativo en conjunto con tres gerencias de la municipalidad de Lima Metropolitana: Mujer e Igualdad, Participación Ciudadana, y Planeamiento y Presupuesto. En algunos casos, las sesiones se centraron en revisar las propuestas de proyectos, mientras que en otros fue reforzar los temas contenidos en los proyectos para proporcionar una mayor consistencia y argumentación.

ETAPA 4

FORMULACIÓN, ASISTENCIA TÉCNICA Y PRESENTACIÓN PÚBLICA DE INFORMES PARA ENFRENTAR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LIMA METROPOLITANA

Las mujeres de Lima Metropolitana tuvieron espacios de acompañamiento para evaluar e identificar enfoques adecuados para trabajar las propuestas de proyectos, por lo que se utilizó el formato del Perfil del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), actualmente conocido como el Sistema de Inversión Pública INVIERTE PERÚ. El fin fue formular ideas de proyectos que se alinearan con los formatos utilizados por las municipalidades, facilitando así la inserción de las demandas de las mujeres en el proceso del presupuesto público participativo. La

ETAPA 5

INCIDENCIA E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS DESDE LA AGENDA POLÍTICA DE LAS MUJERES POR LA CIUDAD DE LIMA

Se llevaron a cabo intercambios de experiencias y buenas prácticas entre mujeres que promueven los derechos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estos intercambios se realizaron a tres niveles: (i) A nivel de las mujeres de la ciudad de Lima; (ii) A nivel de representantes de organizaciones de mujeres en el Perú; (iii) A nivel internacional, con la participación de mujeres de organizaciones de la región andina. Se planeó un primer intercambio en marzo de 2020. Las medidas de confinamiento por la pandemia de la COVID-19 hicieron que se pospusiera. En su lugar, se llevaron a cabo encuentros digitales mediante el uso de plataformas virtuales.

ETAPA 6

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Se utilizó acciones de comunicación para promover el conocimiento de la experiencia para alcanzar personas más allá de sus participantes directos. Así se diseñaron, produjeron y emitieron programas radiales con la participación activa de las mujeres de la APM. En estos programas radiales, mujeres de diferentes áreas de Lima actuaron como conductoras y reporteras ciudadanas de las cuatro Limas. Para la emisión, se diseñó una temporada de un programa de una hora de duración, que se transmitió a través de la plataforma de comunicación de la radio local comunitaria Stereo Villa y las redes sociales institucionales de DESCO CIUDADANO.

El programa se llamó “Agenda Ciudadana” y se centró en reflexiones sobre las problemáticas que dieron origen a los lineamientos de la APM por la ciudad de Lima. Asimismo, incluyó puntos de vista sobre problemas que afectan a las mujeres, considerando los roles en la sociedad para ofrecer una visión integral y comprensiva de las situaciones que vulneran sus derechos. Para lograrlo, se entrevistó a líderes de base, autoridades metropolitanas, funcionarios sectoriales, así como a especialistas de la academia y organizaciones no gubernamentales, de acuerdo al tema.

El objetivo del programa de radio fue informar sobre las acciones, orientación y propuestas de las mujeres de Lima Metropolitana relacionadas con el proceso de empoderamiento social y político que estaban desarrollando. Los programas fueron completamente conducidos y presentados por las mujeres líderes y contaron con el apoyo y asesoramiento del equipo de DESCO CIUDADANO.

Las mujeres valoraron su participación en el programa como una actividad de gran importancia, pues es poco común que las propias mujeres dirijan y presenten un programa de radio. Igualmente, el diálogo entre las mujeres, que conversaron en la cabina de radio y mediante la línea telefónica con los y las oyentes, fortaleció sus capacidades y habilidades de expresión y comunicación oral de las mujeres que participaron en la APM. El programa viene siendo emitido hasta la actualidad y se puede ubicar en redes sociales.

ETAPA 7

FONDOS DE INICIATIVA URBANA DE COMUNICACIÓN (FIUC)

El diseño del FIUC se orienta a promover los derechos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la escuela, el hogar y la ciudad. Con ello, se tiene la expectativa de que las mujeres formulan y ejecutan pequeños proyectos a nivel de sus distritos en 2020. No obstante, por el inicio de la pandemia por la COVID-19, se pospusieron para el año siguiente. Teniendo en cuenta el contexto de distanciamiento social para prevenir la propagación de la enfermedad, estos proyectos adquirieron un carácter comunicacional.



Logros

Durante el proceso de realización de la experiencia, por una parte, el logro más significativo, valorado por las mujeres integrantes de la APM, es la articulación de un colectivo de diversas organizaciones de mujeres de 19 distritos de la ciudad de Lima en torno a la APM para exigir sus derechos al Estado.

Se reconoce cuatro tipos de organizaciones que participaron en este proceso: (i) Organizaciones sociales de base (Club de Madres, Vaso de Leche y Comedores populares); (ii) Organizaciones sindicales; (iii) Organizaciones de tipo identitarias; y (iv) Organizaciones temáticas, las cuales se identifican con los lineamientos previamente mencionados de la APM.

Por otra parte, podemos identificar diferentes logros alcanzados por las mujeres de la APM a lo largo de estos años. En el 2022, se organizó el Primer Encuentro Internacional de Agendas de Mujeres por el Derecho a la Ciudad: Contó con la participación de expositoras de organizaciones de mujeres de Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Red Mujer y Hábitat, y la Coalición Internacional por el Hábitat-HIC. El evento fue transmitido en vivo mediante la plataforma Facebook Live de DESCO CIUDADANO, la Coalición Internacional por el Hábitat para América Latina y el Grupo Propuesta Ciudadana.

En ese mismo año, las mujeres de las organizaciones sociales de la APM hicieron incidencia para que la Municipalidad de San Juan de Miraflores presentara como prioritario el proyecto “Creación del hogar de refugio temporal para mujeres víctimas de violencia familiar y sexual del distrito de San Juan de Miraflores”. Este proyecto fue aprobado en el Presupuesto Participativo Metropolitano durante los primeros meses del año 2023 por S/ 5 123 379,38.

En el 2024, se emitieron doce programas del podcast “Agenda Ciudadana” que fueron conducidos por las lideresas que participan en la APM. Cada episodio profundizó acerca de un tema específico y se caracterizó por contar con una mirada integral e integradora de dichas situaciones de vulneración de derechos de las mujeres. Igualmente, la Red de Promotoras de Salud Lima-Callao (REDPROSA) promueve el Proyecto de ley N° 9150/2024-CR. “Ley que promueve y fortalece el trabajo de los agentes comunitarios en la atención primaria en salud para el cuidado integral de la población” en alianza y respaldo con congresistas de la República. Esta iniciativa tiene por objetivo brindar un reconocimiento por el trabajo que realizan los agentes comunitarios en salud mediante beneficios y compensaciones.



Cada episodio profundizó acerca de un tema específico y se caracterizó por contar con una mirada integral e integradora de dichas situaciones de vulneración de derechos de las mujeres.



Limitaciones y lecciones aprendidas

En relación a las **limitaciones**, identificamos dos, a modo de desafíos a tomar en cuenta para la sostenibilidad de los logros alcanzados con esta experiencia.

1. El contexto de crisis política e institucional que afecta al Estado peruano, y, en consecuencia, a la sociedad en su conjunto, representa un desafío significativo para la promoción de los derechos de las mujeres. La escalada de violencia, feminicidios y criminalidad han aumentado, lo que subraya la necesidad de reafirmar los espacios de representación política y social de las mujeres. Esto contribuirá al fortalecimiento del sistema político y democrático nacional, y permitirá la vigilancia ciudadana de las gestiones de nuestros gobernantes. Este último desafío aún está pendiente de desarrollo en el marco de la experiencia de la APM.



La escalada de violencia, feminicidios y criminalidad han aumentado, lo que subraya la necesidad de reafirmar los espacios de representación política y social de las mujeres.



2. En segundo lugar, la participación y la colaboración de la experiencia con organizaciones de mujeres jóvenes sigue siendo un desafío, especialmente si se considera la rotación de liderazgos en estas organizaciones. A través de la APM, se han establecido espacios de diálogo, pero es fundamental consolidar las relaciones y avanzar hacia una alianza sólida que permita la coordinación de acciones y la lucha conjunta.

Respecto a las **lecciones aprendidas** que nos deja esta experiencia, destacamos cuatro.

1

La primera lección consiste en el **diagnóstico**, ya que antes de emprender cualquier actividad, es indispensable **comprender a fondo el contexto político y territorial de las áreas de intervención**. Del mismo modo, **es fundamental conocer a las y los actores locales con los que se trabajará**, entender sus antecedentes, necesidades y preocupaciones, y, sobre todo, **considerar su disposición para participar en procesos de ciudadanía activa, empoderamiento y colaboración**.

2

La segunda lección es el **fortalecimiento de las organizaciones sociales de mujeres para la participación ciudadana, la movilización social y liderazgos para enfrentar las brechas de género**. La participación, en esta propuesta, se entiende como un medio para crear conciencia en las mujeres y en la sociedad, fomentando la colaboración y superando el asistencialismo. **A través de la participación en capacitaciones y actividades de incidencia, las mujeres desarrollan conciencia de su entorno y de sus capacidades, y pueden elaborar proyectos participativos** que se convierten en herramientas, promuevan la exigibilidad de derechos y el acceso a recursos públicos como el presupuesto participativo. En ese sentido, **el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres es clave para el éxito del desarrollo**. La implementación de esta iniciativa demostró que en aquellos distritos donde la organización era más sólida, se tuvo un mayor impacto en la comunidad. **La participación de las mujeres en la toma de decisiones con propuestas validadas y respaldadas técnicamente,**



como el presupuesto participativo, y en los medios de comunicación, **refuerza su papel en el desarrollo local. Además, el empoderamiento debe incluir a todas las mujeres de las organizaciones, no solo a las líderes y sus juntas directivas.** De modo que, se contribuirá a desarrollar una base de mujeres capacitadas y preparadas para asumir responsabilidades en el futuro.

limitaciones en sus capacidades y muchas de estas instancias son percibidas como poco legítimas por las mujeres, por lo que es necesario fortalecer capacidades de gestión municipal en proyectos de desarrollo participativos que impliquen complejidad a la tarea.

3

La tercera lección consiste en **la articulación, rol de la ONG y Municipalidad de Lima.** El trabajo conjunto con diversos actores locales, como organizaciones sociales, instituciones y gobiernos locales de Lima Metropolitana, es clave para replicar los logros de la APM. La experiencia se ejecutó en coordinación por las mujeres de la APM y mesas de concertación locales, apoyadas por oficinas o dependencias que trabajan con las mujeres en sus distritos de intervención. En el caso del **rol de las ONG en la promoción del desarrollo es crucial, pero debe ser complementario e intermediario entre las autoridades locales y organizaciones sociales, sin asumir sus responsabilidades.** Mientras que la Municipalidad de Lima tiene una responsabilidad clave en mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo local con enfoque de género. Esta institución cuenta con mecanismos de gestión y participación ciudadana establecidos por la ley, y en los últimos años se han implementado diversos procesos de planificación concertada, presupuestos participativos y mesas de diálogo. Sin embargo, existen

4

La cuarta lección son las **estrategias comunicativas**, pues son un **elemento clave en cualquier proceso de desarrollo de capacidades y gestión del desarrollo.** En este proyecto, desde su inicio, se priorizó el acceso oportuno a la información relevante y permitió un progreso continuo en esta área. No obstante, la estrategia dio un paso más allá al otorgar a las mujeres la responsabilidad de generar y difundir información, incluyendo la producción y emisión de un programa radial. Este programa permitió que las mujeres se involucraran activamente en la comunicación y amplió su alcance a través de las redes sociales. La participación activa de las mujeres en la creación de productos comunicacionales, como en el caso del programa radial, les brindó una mayor conciencia sobre la importancia de mantener una comunicación constante con otras organizaciones de mujeres, la sociedad civil y las autoridades. Además, en estos procesos, se destacó la necesidad de implementar estrategias comunicativas que visibilicen y valoren los logros alcanzados, promoviendo el diálogo y la concertación para abordar las brechas de género. Actividades como intercambios, presentaciones públicas de proyectos y la discusión de ordenanzas han demostrado ser muy efectivas para este propósito.

4.3. Mujeres y agua en el Alto Piura³²: **Nuestras voces importan.** La experiencia del CIPCA³³



AZUCENA Rosas
Minchola



MARÍA Curay
Criolla



MARIO Rufino
Trelles



El punto de partida

Actualmente, CIPCA impulsa una serie de experiencias vinculadas con la promoción de la igualdad de género.

³² Resumen de la sistematización de la experiencia “Estrategias de fortalecimiento de capacidades políticas y estratégicas de las mujeres rurales del Alto Piura para el acceso, uso y gestión del agua”. 2021-2022, Piura, Perú, promovida por CIPCA, Egoaiza y la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (2023).

³³ El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado—CIPCA es una organización no gubernamental de desarrollo promovida por la Compañía de Jesús, con sede en Piura y fundado el 29 de mayo de 1972. Genera conocimientos y fortalece capacidades de hombres y mujeres para disminuir las desigualdades territoriales y promover el desarrollo rural sostenible e inclusivo. El CIPCA tiene como objetivo institucional contribuir al desarrollo territorial sostenible e inclusivo en la región de Piura, promoviendo de manera concertada y articulada la implementación de estrategias que disminuyan las desigualdades de género, sociales, productivas, político-institucionales y ambientales, de las sociedades rurales.

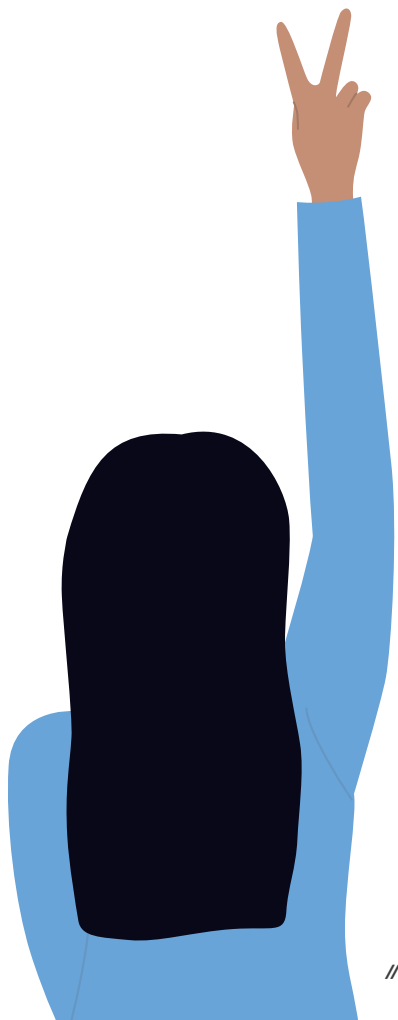


Una de ellas es la que se desarrolló en dos distritos que comparten similitudes históricas, sociales, culturales, económicas y productivas: Canchaque y San Miguel de El Faique, ubicados dentro de la jurisdicción de la provincia alto-andina de Huancabamba, departamento de Piura.

En general, en las zonas rurales, como en los dos distritos donde se desarrolló la experiencia, las mujeres viven en contextos de desigualdad en todas las dimensiones de sus vidas. Una de ellas, no menos importante, es la vinculada con el espacio doméstico y público que relaciona y trastoca la situación de las mujeres en el acceso y uso al agua de consumo que, además, es limitado, mientras que las desigualdades de género las ponen en desventaja. Precisamente, los motivos que sustentaron la intervención en los distritos mencionados están directamente relacionados con los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres rurales para el acceso, uso y gestión del agua y medio ambiente saludable en el corredor del Alto Piura y que, en definitiva, dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos.

Como parte del diagnóstico previo se identificaron cuatro factores claves asociados a esta problemática, estructural y compleja, frente a la cual el proyecto centró su intervención en el fortalecimiento de capacidades de las mujeres para mejorar su accionar protagónico (como forma de inicio de un cambio) dentro de sus distritos. Estos fueron:

- Deficiente provisión de los servicios de agua por las Juntas Administradoras de Servicios de Saneamiento (JASS) y vulneración de los derechos de las mujeres rurales.
- Debilidad en las capacidades estratégico-políticas y técnicas de las mujeres, para la defensa y el ejercicio de su derecho a satisfacer necesidades básicas relacionadas con el acceso al agua y a participar en las decisiones de las políticas locales que les afectan.
- Limitada presencia de mujeres rurales en los espacios de participación política y toma de decisiones.
- Limitada capacidad de gestión de las Áreas Técnicas Municipales (ATM), para orientar la adecuada organización y funcionamiento de las JASS con enfoque de género.



El camino recorrido

El proceso de diseño de la experiencia, realizado entre mayo y junio de 2020, fue participativo y consideró como insumo central el recojo de las voces de las actoras centrales de la intervención.



Mientras que el proceso de implementación de la experiencia se desarrolló entre enero de 2021 hasta mayo de 2023. La experiencia tuvo como objetivo central **contribuir en el reconocimiento de las mujeres rurales del Alto Piura como actoras políticas en la defensa de sus derechos al agua y al medio ambiente adecuado y saludable**. En este marco, el proyecto se planteó cuatro resultados a lograr para el cambio en el empoderamiento de las mujeres. Estos fueron:

RESULTADO 1:

Fortalecidas las capacidades políticas y estratégicas de las mujeres rurales de Alto Piura para el acceso, uso y gestión sostenible del agua y un medio ambiente adecuado y saludable.

RESULTADO 2:

Las JASS³⁴ incorporan el enfoque de género en su estructura organizativa y en la mejora al acceso, uso, control y gestión de los servicios de agua potable y residuos sólidos en el corredor del Alto Piura.

³⁴ Juntas Administradoras de Servicios de Saneamiento (JASS).

RESULTADO 3:

La comunidad rural de los distritos del corredor del Alto Piura sensibilizada, a través de difusión y movilización social sobre los derechos de las mujeres al acceso al agua potable y a un medio ambiente adecuado y saludable.

RESULTADO 4:

Mejora de la gestión de las municipalidades desde sus Áreas Técnicas Municipales (ATM), y su articulación con organismos sectoriales en espacios de concertación, para garantizar los derechos de las mujeres al acceso al agua potable y a un ambiente adecuado y saludable.

El diseño del proceso focalizó las necesidades y agendas de las mujeres de la JASS que participan en las organizaciones comunitarias como las propias JASS. Sin embargo, en la misma dinámica comunitaria, en el proceso de involucramiento directo estuvieron presentes los hombres directivos de la JASS y los representantes del gobierno local a través de las ATM, quienes participaron mediante talleres de reflexión y acciones de trabajo en alianza.

El enfoque de género asumido, desde una concepción feminista, permitió como estrategia la apuesta por la construcción de una sujeta política que cuestione las dinámicas de desigualdad y redefina los roles de género a nivel individual y colectivo.

El análisis desde una perspectiva feminista se construyó a partir de la siguiente estrategia: **Estrategia de empoderamiento y construcción de una sujeta política feminista**, expresado en:



El **empoderamiento personal de las mujeres** rurales mediante un proceso de formación sobre igualdad de género, autoconocimiento, corresponsabilidad familiar, toma de decisiones y autonomía económica.



La conformación de **asociaciones feministas de mujeres** que promuevan la defensa de sus derechos, su desarrollo personal y una actitud crítica ante el poder tradicional. Aunque en la práctica no se denominan feministas, es necesario aclarar que tienen prácticas vinculadas al feminismo.



Las **capacidades técnicas de las mujeres** para una mayor participación en la operación, administración y **mantenimiento** de los sistemas de agua, roles tradicionalmente asignados a los hombres.



Las **capacidades estratégico-políticas, de gestión y liderazgo** de las mujeres en las organizaciones, para la incidencia en la reducción de las desigualdades en el acceso, uso y gestión del agua y el ambiente.

Otro de los elementos centrales ha sido asumir el enfoque de la **educación popular feminista** para la elaboración metodológica en los espacios de trabajo con las mujeres. Considerar el diálogo y escucha, la incorporación de las emociones y sentires sobre sus vivencias, y el reconocimiento del lugar desde el que se enuncian, ha permitido seguir consolidando los espacios organizativos de las mujeres para acompañar la construcción de propuestas colectivas, desde una reflexión crítica y común en las violencias que atraviesan a todas las mujeres.

Cabe mencionar que, el proceso tuvo énfasis en el **fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y los hombres participantes**, considerando las siguientes estrategias:

Talleres planificados y desarrollados como espacios de diálogo y construcción de aprendizajes, como parte de un proceso formativo que fortalece la participación de hombres y mujeres, centrando el análisis y la reflexión crítica en el sistema, las relaciones interpersonales con una perspectiva feminista, el ejercicio de los derechos y las responsabilidades, y el ejercicio del poder.

Uso de metodologías lúdicas como el teatro, entre otras, asociadas a las experiencias de vida, que permitan articular la propia práctica con el tratamiento de los temas de fondo para llegar a la construcción de

ideas fuerza y saberes sobre cómo operan los mandatos naturalizados del orden patriarcal, analizar cómo los reproducimos —a veces conscientemente y más de las veces sin darnos cuenta— en nuestras relaciones cotidianas.

Experiencia personal y grupal de las integrantes de las asociaciones como insumo para la reflexión, la generación de aportes y la construcción de conocimientos, luego de identificar las desigualdades y los problemas que enfrentan las mujeres rurales.

En cada una de las sesiones de trabajo se realizó, desde la voz de las compañeras participantes, un **autodiagnóstico de las necesidades y problemas que viven en su cotidianidad**. Este momento tuvo el objetivo de construir saberes desde la misma experiencia y vivencia, reafirmando el sentido de la solidaridad entre mujeres y la importancia de la organización para lograr cambios.

A. Etapas del proceso

El proceso se organizó en dos etapas, las cuales reseñamos a continuación:

PRIMERA ETAPA: CONFORMACIÓN DE ASOCIACIONES DISTRITALES DE MUJERES (MARZO–SEPTIEMBRE 2021), EN LA QUE SE LLEVARON A CABO LAS SIGUIENTES ACCIONES CLAVE:

PRIMER ACERCAMIENTO A LAS MUJERES

Se realizó a través de jornadas y/o talleres de reflexión mixtos (7 jornadas zonales con participación de hombres y mujeres) en las que se trataron temas como el acceso al agua potable, el manejo de los residuos sólidos, y la participación de la mujer en la gestión de los servicios de agua y saneamiento en las jurisdicciones distritales de Canchaque y San Miguel de El Faique. Los espacios, generados de manera descentralizada, se orientaron para que las mujeres lideresas y las usuarias rurales de las JASS junto con los hombres de las organizaciones comunitarias reflexionen sobre los modelos de desarrollo que desencadenan devastadoras consecuencias sobre el ambiente y aumentan las brechas de género en la población. Se analizaron las desigualdades de género fuertemente agravadas en el acceso, uso y gestión del agua y el manejo de los residuos sólidos en el que la mujer, a pesar de ser la principal responsable de su abastecimiento y gestión a nivel do-



méstico y comunitario, sigue siendo excluida de los niveles de decisión y formulación de las políticas de gestión. Esto permitió identificar algunas características del liderazgo de las mujeres que asistían y que ponían su voz frente a la preocupación y demandas que tenían en su caserío. En simultáneo, se hicieron 52 visitas personalizadas a las mujeres directivas y usuarias de las JASS, acción que fue considerada, además, por la emergencia sanitaria de la COVID-19. En este primer momento se logró identificar a 15 mujeres con liderazgo y disponibilidad voluntaria para participar en espacios formativos con temas específicos que les permita potenciar sus capacidades.

EL PROCESO FORMATIVO

Con las lideresas identificadas en distintas zonas de ambos distritos se inició un proceso formativo con tres módulos sobre: **Liderazgo y autoestima**, que permitió fortalecer el autorreconocimiento y la autovaloración en su condición de lideresas rurales y potenciar las habilidades blandas; **Empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones**, que abordó la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones personales, familiares, organizacionales y comunales (sobre todo en respuesta a las necesidades diferenciadas del acceso al agua y al manejo de residuos sólidos); **y Liderazgo e incidencia en políticas**, orientado a la reflexión de cómo ejercer un liderazgo democrático, con enfoque de equidad de género y de derechos humanos, y hacer incidencia en las decisiones de las políticas públicas que las afectan. Posteriormente, se inició el proceso de fortalecimiento a nivel organizativo. Las asociaciones continúan consolidando su estructura y sus mecanismos internos: constituyeron su reglamento interno y el plan de trabajo que vienen ejecutando.

SEGUNDA ETAPA: MUJERES CON CAPACIDADES SOCIALES Y TÉCNICAS (OCTUBRE 2021–MARZO 2023)

La segunda etapa estuvo marcada por tres grandes propósitos: i) Una mayor participación de las mujeres en la administración, operación y mantenimiento de los sistemas de agua manejados por las JASS; ii) Un mayor protagonismo y reconocimiento local de los

usuarios y usuarias de JASS; y iii) La necesidad de posicionarse como actoras políticas. Como parte de esta etapa se llevaron a cabo las siguientes acciones clave:

- El fortalecimiento de la gestión administrativa de las JASS.
- Jornadas de limpieza y desinfección de los sistemas de agua.
- Jornadas comunales de reforestación.
- La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Con el fin de asumirse como organización que ha puesto énfasis en la exigencia y reconocimiento de los derechos en el uso, acceso y gestión del agua, se elaboraron algunas propuestas en paralelo a su fortalecimiento organizacional. Estas propuestas han sido expuestas y validadas, en algunos casos, en los espacios de concertación distrital, lo que ha permitido su relacionamiento con otras instituciones públicas y privadas. Entre las propuestas de las asociaciones figuran: La Agenda de Prioridades de las Mujeres del corredor del Alto Piura; el Acuerdo para promover el liderazgo de las mujeres en la gestión del agua y saneamiento (suscrito por el 95% de las 60 JASS priorizadas por el proyecto y aprobado por Ordenanza Municipal tanto en Canchaque y San Miguel de El Faique); y el reconocimiento municipal de ambas organizaciones distritales de mujeres.





Logros

La experiencia ha generado una serie de logros, los cuales reseñamos a continuación:

1. Las mujeres reconocieron los cambios que operaron en ellas, principalmente a nivel personal, fortaleciendo su autoestima y autoconfianza, así como su capacidad de proyección y entusiasmo para seguir aprendiendo.
2. Se conformaron las asociaciones distritales de mujeres, con un promedio de 15 a 20 integrantes. Cuentan con liderazgos visibles que empiezan a poner en la agenda local a las mujeres como sujetas políticas.
3. Las asociaciones distritales de mujeres han participado de forma activa en la construcción de su identidad colectiva y en la elaboración de sus instrumentos de gestión.
4. Del total de integrantes de 60 consejos directivos de JASS, la tercera parte son mujeres. En un desagregado por distrito podemos ver la misma tendencia. Para el caso de Canchaque: de un total de 167 personas que integran consejos directivos, el 31% (68) son mujeres; y en San Miguel de El Faique de un total de 179 integrantes, el 37% (53) son mujeres.
5. Las dos asociaciones distritales de mujeres “Despierta Mujer Canchaqueña” (Canchaque) y “Mujeres Solidarias en Acción” (San Miguel de El Faique), desde su conformación en el segundo semestre de 2021, han tenido un papel importante en el desarrollo y ejecución de las actividades y han liderado campañas de movilización ciudadana, jornadas de reforestación comunal y mantenimiento de sistemas de agua de consumo humano. También han dialogado y concertado con espacios de concertación distrital, como la Instancia de Articulación Local (IAL) y en reuniones con las ATM han elaborado el documento “Acuerdo que promueve la



Fuente: Archivo institucional del CIPCA.



La red tuvo una actuación importante durante la emergencia ocasionada por el ciclón Yaku, al canalizar información y propuestas a las municipalidades distritales para la atención de ocho sistemas de agua colapsados por las fuertes precipitaciones y huaicos.

participación y liderazgo de las mujeres en las JASS”, que ha sido firmado por 57 organizaciones comunales. Este acuerdo también ha sido validado y compartido en las asambleas comunales de las JASS con el objetivo de promover y reforzar la participación de las mujeres en los cargos directivos y promover relaciones saludables en las distintas organizaciones.

6. La incidencia de las asociaciones distritales de mujeres en instituciones como la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento—SUNASS, con una propuesta de mejora y de alternativas que incorporen mejores condiciones de participación de las mujeres en las JASS. Las asociaciones de Canchaque y San Miguel de El Faique en reunión con la SUNASS, han establecido un pliego de solicitudes, entre las que se cuentan la mejora de la calidad de agua, las posibilidades de hacer cambios normativos que promuevan con mayor énfasis la participación de las mujeres en cargos directivos, y la presencia y visita de funcionarios y funcionarias de la SUNASS en sus caseríos.
7. Se ha conformado la Red Interdistrital de JASS Canchaque—San Miguel de El Faique, con una representatividad de 51 JASS. Se trata de una organización social de naturaleza autónoma. Está integrada por una directiva elegida con criterios de paridad y alternancia.
8. Aprobación de las Ordenanzas Municipales N° 004-2023-MDC-CM (Canchaque) y N° 001-2023-MDSMF-CM (San Miguel de El Faique) que reconocen el Acuerdo para promover el liderazgo de las mujeres en la gestión del agua y saneamiento, como instrumento orientador para la promoción e implementación de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. Esta iniciativa fue presentada por las asociaciones distritales de mujeres “Despierta Mujer Canchaqueña” y “Mujeres Solidarias en Acción” junto con la Red Interdistrital de la JASS.
9. En definitiva, la experiencia contribuyó a la comprensión de los problemas estructurales que aquejan a las mujeres, usuarias y representantes de las JASS, las relaciones de género y de poder, y el tejido organizativo de los actores involucrados. También mejoró el relacionamiento con las organizaciones comunitarias, gobiernos locales y organismos sectoriales de salud y educación.
10. El proyecto ha aportado a la construcción de la ciudadanía, mediante el fortalecimiento de las identidades colectivas, la participación en el espacio organizativo, el desarrollo de habilidades comunicativas (vocerías) para su desenvolvimiento en el espacio público, espacios de debate y toma de decisiones. Actualmente, se encuentran en un proceso de afirmación sobre su autonomía como sujetas sociales y políticas fruto de los procesos de aprendizaje.

La red tiene como finalidad canalizar y presentar demandas y propuestas respecto del acceso, uso y gestión del agua de consumo humano y la gestión de los residuos sólidos, en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de Canchaque y San Miguel de El Faique. La red tuvo una actuación importante durante la emergencia ocasionada por el ciclón Yaku, al canalizar información y propuestas a las municipalidades distritales para la atención de ocho sistemas de agua colapsados por las fuertes precipitaciones y huaicos.



Limitaciones y lecciones aprendidas

En relación a las **limitaciones** de la experiencia, podemos destacar las siguientes:

1. Las asociaciones distritales de mujeres necesitan seguir fortaleciéndose, ampliar su base de representación con lideresas más jóvenes de los distintos caseríos, utilizar mejores mecanismos para poder superar la dispersión geográfica propia de la población rural y llegar a incidir efectivamente en los diversos centros poblados del distrito. Para ello, su formación política y en derechos es clave para apoyar su trabajo con programas de género, así como para formar y sensibilizar a otros grupos, entre ellos los hombres, que son, por un lado, parte del tejido organizacional, y por otro, agentes necesarios para el proceso de construcción de una sociedad más igualitaria.

3. La conquista de mayores espacios de participación política a nivel local se ha visto condicionada por la voluntad política de las autoridades, con quienes las asociaciones han tenido que hacer un trabajo continuo de incidencia, lo que ha permitido que, al menos, el gobierno local las reconozca y convoque como una organización social representativa, con derecho a voz y voto en las instancias de concertación local.

Respecto a las **lecciones** aprendidas, podemos mencionar:

1

El **acompañamiento a las asociaciones de mujeres que se organizan por la defensa de sus derechos requiere partir del fortalecimiento de su desarrollo personal y atender su dimensión socioemocional** (contención emocional) como condición básica, **para luego propiciar la construcción de saberes, el compartir historias de vida y el fortalecimiento organizacional.**

2

El uso combinado de estrategias participativas (dibujo, pintura, dinámicas, entre otras) **y de soporte socioemocional** (talleres de autoestima, liderazgo y asesorías especializadas) **constituyen herramientas indispensables no solo para motivar la construcción de saberes, sino para trabajar las subjetividades, visibilizar los roles, los cambios y permanencias que han vivido hombres y mujeres, e identificar** desde sus historias personales, **la reflexión sobre las condiciones y la afectación de sus derechos.**

dad junto con la formación en la acción social misma. Ello supone desarrollar conciencia crítica de las situaciones que abonan en favor de las desigualdades sociales y la asunción de una postura en favor del cambio, que va más allá del discurso y que deberá concretarse en el desarrollo de nuevas prácticas (la acción transformadora, y nuevos roles y formas de relación más equitativas), a partir de que los interlocutores del proyecto se van constituyendo en sujetos de transformación.

3

La deconstrucción de las historias de vida y de las organizaciones de mujeres ayuda a develar experiencias individuales y colectivas de violencia y asumir el desafío ético y político para lograr cambios. A su vez, **este proceso permite fortalecer la identidad de género y desarrollar sentimientos de “pertenencia” en su condición de mujeres rurales organizadas,** con una historia y una proyección clara para lograr autonomía y empoderamiento político por la defensa y el ejercicio de sus derechos.

Uno de los recursos para trabajar la articulación de actores/as y el fortalecimiento de las redes de organizaciones es la realización de espacios de encuentro interdistrital entre las asociaciones feministas y las mujeres directivas de las JASS. En estos espacios, las lideresas exponen sus necesidades y problemáticas en común, construyen alternativas para enfrentar sus desafíos, y se da cabida a la reflexión sobre las violencias y desigualdades que atraviesan como mujeres.

4

La estrategia formativa orientada hacia un cambio de prácticas sociales (organizativas y políticas, con enfoque de derechos y de igualdad de género), **requiere de procesos que incentiven una lectura crítica permanente de la propia reali-**

El trabajo con organizaciones de base orientado a la equidad de género debe propiciar espacios con estrategias diferenciadas para hombres y mujeres. Esto permite identificar en cada grupo sus necesidades, dificultades, formas de pensar y/o actitudes que requieren cambios para un mejor relacionamiento entre ambos.

6

7

Las prácticas de reforestación, de gasfitería y de mejoramiento de sistemas de agua, son un ejemplo de acciones en las que las mujeres también pueden desempeñarse y compartir roles con los hombres. Tradicionalmente estas actividades han sido destinadas a los hombres, pero la experiencia ha demostrado que constituyen espacios también “para ellas”, puesto que responden a sus intereses, demandas y nuevas posibilidades de actuación y como parte de su espacio familiar, organizacional y social. Además, **permite a las mujeres conocerse y valorarse, potenciar su autoestima y valentía para romper los roles tradicionales y los estereotipos que les afectan.**

8

La **estrategia de intervención de proyectos** de este tipo, **debe considerar los diferentes elementos que se ponen en juego con relación al enfoque de género y la interseccionalidad, la no discriminación, la participación de las y los usuarios y de las comunidades en la toma de decisiones y en la gestión directa del recurso, y las desigualdades en la toma de decisiones sobre al agua**, que pueden ser diferentes si revisamos las condiciones de las mujeres y de los hombres a un nivel educativo y social.



Capítulo 5:

Desafíos para la transversalización del enfoque de género en organizaciones de desarrollo



Fuente: Archivo institucional del CEDEP.

“

Fruto de estos procesos de apuesta por la transversalización del enfoque de género en el quehacer de las instituciones se vienen alcanzado importantes cambios, expresados en una mayor visibilización e institucionalización del enfoque de género en los marcos programáticos y políticos.

Como se evidencia en las experiencias y buenas prácticas compartidas previamente se tienen muchos **avances** significativos **en relación a la transversalización del enfoque de género en las instituciones vinculadas con la promoción del desarrollo** en el Perú.

Estos avances y cambios se han dado en diferentes niveles (dentro de las propias instituciones y en los territorios y poblaciones

con las que trabajan); con diferentes actores/as (integrantes de los equipos de las ONG, autoridades, funcionariado, líderes y lideresas y familias); y a través de diferentes estrategias y acciones clave como la revisión de los marcos estratégicos y políticos institucionales; diagnósticos de género y formulación de políticas y planes específicos de género; la conformación de comités o grupos temáticos de género; la creación de agendas, planes locales de igualdad de género; la conformación de asociaciones/ organizaciones de mujeres; la realización de programas o escuelas de liderazgo; sensibilización, capacitación, incidencia, campañas de comunicación, intercambios de experiencias, sistematizaciones y generación de materiales formativos e informativos que acompañaron estos procesos de cambio con perspectiva de género.

Fruto de estos procesos de apuesta por la transversalización del enfoque de género en el quehacer de las instituciones se vienen alcanzado importantes cambios, expresados en una mayor visibilización e institucionalización del enfoque de género en los marcos programáticos y políticos. Expresión de ello son las políticas institucionales de género con las que ya cuentan las instituciones, los comités y grupos temáticos de género, y diversos documentos de gestión interna.



De igual manera se han fortalecido capacidades de mujeres y hombres en su diversidad de condiciones en relación a la comprensión y aplicación del enfoque de género, especialmente a nivel de los equipos de las ONG, funcionariado y en las y los representantes de las diferentes organizaciones con las que se vinculan.

Otro aspecto que evidencian muy bien los artículos son los procesos de cambio que se han generado en los diferentes grupos de mujeres con las que trabajan las ONG, lo cual se reflejan en la mejora de sus habilidades sociales (autoestima, gestión de emociones, liderazgo, comunicación); así como en sus procesos de mejora de su autonomía física, económica y política, a partir del fortalecimiento del conocimiento de sus derechos, la mejora de sus capacidades técnico-productivas, de incidencia, vocería, trabajo en redes, entre otras; estando en la capacidad de generar propuestas de cambio con perspectiva de género y participar de manera protagónica en los diferentes espacios de toma de decisiones (familia, organizaciones, comunidad, instancias de concertación, entre otros), liderando muchos de estos; incluso varias de ellas han dado el salto a la esfera política y vienen siendo elegidas como regidoras, alcaldesas y autoridades en sus territorios. Resulta evidente la contribución de estos procesos de cambio que han promovido el desarrollo y fortalecimiento de la conciencia de género y ciudadana de las diferentes mujeres participantes.

A ello, también podemos añadir que las experiencias demuestran que si bien resulta fundamental transversalizar el enfoque de género en todo el quehacer de las instituciones de desarrollo, este no basta para asegurar un desarrollo integral, transformador y sostenible, más aun teniendo en cuenta las brechas y los contextos geográficos, sociales y culturales de un país tan diverso como el Perú y los diferentes grupos de mujeres y hombres participantes en estos procesos, por lo cual es necesario articularlo con otros enfoques aliados, como la interculturalidad, la intergeneracionalidad, el enfoque de derechos humanos, entre los más relevantes, lo que implica asumir una perspectiva interseccional en los procesos de gestión, diseño, ejecución y evaluación de los programas y proyectos que llevan a cabo las ONG peruanas.



Entre estas limitaciones comunes a todas las experiencias se destaca el predominio de los sistemas de género patriarcales que son hegemónicos en todos los contextos descritos, los cuales limitan el desarrollo y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y otros grupos de población históricamente postergados y vulnerados.

Sin embargo, y como también ha quedado en evidencia en los artículos, este camino no ha sido fácil y ha supuesto enfrentar una serie de **barreras y problemas** que resultan comunes a la mayoría de experiencias, y que limitan la transversalización del enfoque de género de manera efectiva y no permiten alcanzar cambios en las relaciones de género y poder en plazos de corto o mediano alcance como se planifican; sino por el contrario se trata de procesos de largo alcance que trascienden a un programa o proyecto de dos o tres años de duración. Como lo han demostrado varias de las experiencias, lograr el desarrollo de los liderazgos y empoderamiento de las mujeres y su participación efectiva en espacios de toma de decisión puede tomar más de una década para ver esos cambios, más aún si se tratan de mujeres de contextos rurales.

Entre estas limitaciones comunes a todas las experiencias se destaca el predominio de los sistemas de género patriarcales que son hegemónicos en todos los contextos descritos, los cuales limitan el desarrollo y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y otros grupos de población históricamente postergados y vulnerados. Otra limitación la constituyen los recursos (humanos, económicos y materiales) que tienen implicancias en el diseño y ejecución de las intervenciones y para su replicabilidad y escalamiento. A ello debemos sumar el

escaso conocimiento y sensibilidad respecto a la importancia del enfoque de género de parte de autoridades, funcionariado y en general de tomadores/as de decisiones, y de algunos/as integrantes de las propias instituciones de desarrollo, especialmente quienes están a cargo de procesos técnico-productivos, tecnológicos, económicos o administrativos.

Una última limitante común y no menos importante, la constituye la sobrecarga de roles y tareas que asumen las mujeres participantes en los proyectos y procesos promovidos por las instituciones de desarrollo, que limita su participación sostenida y activa en los diferentes procesos de capacitación, asistencia técnica, incidencia, e intercambios, que se pretenden para fortalecer sus capacidades en relación al enfoque de género y la generación de propuestas para revertir las situaciones de desigualdad, exclusión y violencia de las que muchas mujeres son sujetas en el Perú. Todo lo cual tiene impacto en las intervenciones que se promueve con mujeres en su diversidad de condiciones, y debe ser abordado como parte de las mismas.

De cara a hacer frente al conjunto de limitaciones señaladas previamente y para sostener los importantes avances logrados a la fecha, se desprenden algunos **desafíos clave** a considerar para continuar trabajando la transversalización del enfoque de género en las instituciones de desarrollo en el Perú. A continuación, señalamos algunos de estos:



En primer lugar, resulta fundamental, para institucionalizar el enfoque de género en las instituciones, asegurar su incorporación formal y explícita en la dimensión estratégica institucional (Plan Estratégico Institucional: misión, visión, objetivos, enfoques; Estatutos, y otros documentos de gestión). Ello implica generar un marco político-normativo (políticas de género, planes o proyectos institucionales de género, políticas sobre hostigamiento y acoso, reglamentos, entre otros);

y una estructura mínima (comité, grupo temático, área o punto focal de género) que brinde condiciones para la transversalización del enfoque en todas las dimensiones y procesos de trabajo institucional.



Lo anterior exige voluntad política institucional, para lo cual es necesario sensibilizar y capacitar, especialmente a los cuadros directivos de las instituciones de desarrollo (asamblea de asociados, consejos directivos, direcciones ejecutivas) para generar una corriente de opinión favorable que se comprometa con la incorporación efectiva y sostenida del enfoque de género en sus instituciones.

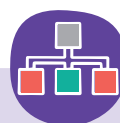


Como se ha señalado anteriormente, en relación al marco conceptual y analítico del enfoque de género, resulta necesario que el diseño, ejecución y evaluación de las propuestas de desarrollo consideren un enfoque interseccional, que no solo incluya el género, sino que además considere el enfoque de derechos humanos, interculturalidad e intergeneracionalidad, como enfoques mínimos que puedan permitir avanzar hacia el ideal de la perspectiva interseccional. Esto cobra relevancia dado el perfil diverso de personas que participan en los proyectos (mujeres y hombres jóvenes, adolescentes, adultos y adultos mayores; mujeres indígenas, quechua hablantes, aimaras, amazónicas; personas con discapacidad; entre otras).



Asociado a lo anterior, y dado que en el marco del Intercambio de Experiencias que ha generado esta publicación, el tema de los feminismos ha sido uno de los ejes de reflexión en relación a las buenas prácticas compartidas y su aplicación en estas. Resulta importante que estas definiciones y aproximaciones conceptuales en relación a la apuesta feminista que asume cada organización (en caso así lo hayan definido) estén puestas de manifiesto en sus documentos institucionales, y especialmente en los documentos de diseño pedagógico que orientan los programas de liderazgo o escuelas formativas que se ejecutan con los diferentes grupos de mujeres.

conocer las necesidades e intereses, así como las condiciones de los diferentes grupos participantes en los proyectos de desarrollo. Este conjunto de herramientas e instrumentos deben estar articulados o hacer parte de los sistemas de planificación, monitoreo, evaluación y sistematización institucionales.



Para acompañar la aplicación del marco conceptual y metodológico en relación al enfoque de género es necesario continuar fortaleciendo, y de manera permanente, las capacidades de los equipos institucionales. Esto podría realizarse a través de procesos de formación interna (asegurar que el tema de género esté incluido en los contenidos de los planes de formación anual); o a través del acceso de algunas personas directamente vinculadas con el tema de género a ofertas educativas en relación a estas temáticas (maestrías, diplomados, cursos de especialización), quienes luego podrían replicar estos aprendizajes al resto de integrantes de la institución.



De cara a hacer efectiva la transversalización del enfoque de género y su operativización en la gestión y ejecución de los diferentes programas o proyectos es necesario desarrollar un conjunto de herramientas e instrumentos que den soporte a estos procesos que se pretenden con enfoque de género. Ello implica generar guías o manuales con orientaciones específicas respecto a cómo incorporar el enfoque de género en las diferentes etapas de los proyectos; así como crear y/o adaptar las herramientas que hacen parte del marco analítico del enfoque de género (necesidades prácticas e intereses estratégicos, roles de género, perfil de actividades, perfil de acceso y control, listas de chequeo, etcétera), de modo que todas las intervenciones tengan un carácter sistemático, en base a información específica que permita



Todos los desafíos señalados previamente exigen la gestión y búsqueda permanente de recursos económicos que permitan implementar las políticas o planes de género institucionales y las acciones formativas señaladas. En el marco de la elaboración de los presupuestos institucionales este es un tema que debe revisarse y asignarse presupuestos específicos, lo cual es una expresión del compromiso programático y político para con el enfoque de género.



Otro desafío, que trasciende a la dimensión interna de las instituciones es la apuesta por un trabajo en red y articulado con otras instituciones, que permita en primer lugar, el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre la transversalización del enfoque de género; así como la construcción de propuestas de incidencia, agendas y otras iniciativas que promuevan un cambio en las relaciones de género y de poder en los diferentes espacios donde participan; y especialmente, para que desde estos espacios se brinde respaldo a los procesos de empoderamiento y ciudadanía que se trabajan en paralelo con los diferentes grupos de mujeres participantes en los programas y proyectos promovidos por las instituciones de desarrollo.

participantes, en su diversidad de condiciones; los roles de género y división sexual del trabajo; el acceso y control sobre recursos y beneficios; así como la participación, voz y toma de decisiones en los diferentes espacios de actuación de los proyectos. De modo que se asegure un proceso de transversalización adecuado al perfil de las y los participantes, que atienda sus necesidades, y considere las variables clave que se deben abordar para alcanzar los procesos de cambio en las relaciones de género y poder que se pretenden con los proyectos.



De otro lado, si bien varias de las experiencias compartidas dan cuenta de acciones con grupos de hombres, con quienes se han desarrollado acciones de sensibilización y capacitación sobre los temas de masculinidades o trabajo compartido en el hogar; es necesario fortalecer el trabajo con todos los hombres participantes en los proyectos (autoridades, funcionarios, líderes comunales, esposos/parejas, hijos de las mujeres participantes), de modo que se comprometan con los procesos de empoderamiento de las mujeres y con las apuestas de igualdad de género en sus familias, instituciones y territorios.



Asociado a lo anterior, resulta clave también llevar a cabo procesos de sistematización de experiencias de transversalización del enfoque de género, que permitan identificar lecciones y aprendizajes a tomar en cuenta en futuras intervenciones, que puedan ser compartidos interna y externamente.



A nivel del trabajo con los grupos diversos de población, como parte de los procesos de diagnóstico, líneas de base o estudios iniciales, se debe asegurar que estos consideren información sobre las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres



Otro desafío, que cobra vital importancia en los tiempos actuales donde asistimos a una ola de retrocesos legislativos y normativos, promovidos por diferentes estamentos del Estado peruano, en relación a los

derechos humanos, los derechos de las mujeres y la igualdad de género, exige de parte de las ONG peruanas implementar estrategias innovadoras de sensibilización, capacitación, comunicación e incidencia para combatir las narrativas e ideas erróneas que se difunden en medios de comunicación, redes y diferentes espacios públicos, en relación al enfoque de género, los feminismos y demás apuestas interseccionales que ponen en evidencia el conjunto de desigualdades y discriminaciones de las que son sujetas muchas personas en el país. Resulta clave fortalecer el tejido social, especialmente de las organizaciones de base/comunitarias, para que se constituyan en aliados en esta lucha por la igualdad desde sus territorios.



Finalmente, un desafío, que está en el nivel más individual de las y los integrantes de las instituciones de desarrollo, implica una revisión autocrítica y permanente respecto a las actitudes, prácticas e ideales que tienen sobre la igualdad de género (asumir procesos de deconstrucción), de modo que estos se alineen a los cambios que se alientan institucionalmente bajo ese marco, lo cual facilitará la apropiación de estas apuestas en el quehacer profesional, y a nivel de su desempeño al interior y exterior de sus propias instituciones.



Avances, lecciones y desafíos

en la incorporación del enfoque
de género en las instituciones
de desarrollo en el Perú

Apoya:

