



COPOLAD



Implementada por



Abordar el tema de género en proyectos de Desarrollo Alternativo

Guía práctica



Abordar el tema de género en proyectos de Desarrollo Alternativo

Guía práctica

Esta publicación se ha elaborado en el marco del Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en materia de política de drogas (COPOLAD III).



COPOLAD

COPOLAD III es un consorcio formado por:



Socios colaboradores:



Observatorio Europeo de las Drogas y las Toxicomanías



La presente publicación ha sido financiada por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la GIZ y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.

Publicado por:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad
Bonn y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 32+36

53113 Bonn, Alemania

T +49 61 96 79-0

F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de

I www.giz.de/en

Descripción del programa/proyecto:

Programa sectorial "Desarrollo rural"

E alternative-development@giz.de

Autoras:

Angelica Senders (Fair & Sustainable Consulting), Charlott Schmidt (GIZ), Sarah David (GIZ)

Diseño/maquetación:

Atelier Löwentor, Darmstadt, Germany

Fotografías/fuentes:

Portada, página 12, 21: © GIZ | John Márquez;

página 5, 27, 30, 40: © GIZ | Leslie Sealers

Referencias a URL:

La responsabilidad sobre el contenido de los sitios web externos de los que se incluye el enlace en esta publicación recaerá siempre en sus respectivos editores.

La GIZ se distancia expresamente de tales contenidos.

Por encargo de:

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ)

Bonn, Septiembre 2023

Tabla de contenido

Introducción	4
Capítulo 1: Definiciones de género y objetivos	5
Comprender el contexto:	5
El papel del género en las zonas de cultivo de plantas destinadas a la producción de drogas	5
Definiciones básicas relacionadas con el género	6
Diferentes formas de evaluar los proyectos de Desarrollo Alternativo desde una perspectiva de género	7
Argumentos a favor de la igualdad de género	11
Capítulo 2: Análisis de género	12
¿Por qué un análisis de género?	12
Análisis interseccional	20
Checklist final del capítulo	20
Capítulo 3: Recomendaciones para proyectos de Desarrollo Alternativo con perspectiva de género	21
Abordar el tema de género en los proyectos de Desarrollo Alternativo	21
Checklist final del capítulo	26
Capítulo 4: Monitoreo y evaluación	27
Seguimiento sensible al género	27
Indicadores SMART	28
Indicadores personales y no personales	28
Checklist final del capítulo	29
Capítulo 5: Organización interna	30
Checklist final del capítulo	33
Lecturas adicionales	35

Introducción

Esta guía práctica se ha desarrollado en el marco de la capacitación en línea “Abordar el tema de género en proyectos de Desarrollo Alternativo”¹, que forma parte de las actividades realizadas en el marco del subcomponente “Desarrollo Alternativo” de la tercera fase del programa COPOLAD.

COPOLAD III es un programa de cooperación financiado por la Unión Europea y dirigido por la FIIAPP (Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas) y la IILA (Organizzazione internazionale italo-latino americana). La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, en nombre del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, así como el Observatorio Europeo de las Drogas y las Toxicomanías (OEDT) son socios implementadores de COPOLAD III. La GIZ es responsable del subcomponente “Desarrollo Alternativo”.

El objetivo general de esta guía práctica es dar herramientas concretas para implementar proyectos de Desarrollo Alternativo con perspectiva de género. La guía resume el contenido principal de los módulos de la capacitación en línea y proporciona preguntas guía prácticas y gráficos. Consta de los **siguientes cinco capítulos**:

1 > Definiciones de género y objetivos

2 > Análisis de género

3 > Proyectos con perspectiva de género

4 > Monitoreo y evaluación

5 > Organización interna



¹ GIZ/ COPOLAD (2023):
Abordar el tema de género en proyectos de DAIS.
<https://online.atangi.org/course/view.php?id=3909>



Capítulo 1: Definiciones de género y objetivos

Comprender el contexto:

El papel del género en las zonas de cultivo de plantas destinadas a la producción de drogas

La importancia del género para los proyectos de Desarrollo Alternativo

En lo que respecta a los cultivos de plantas destinadas a la producción de drogas y el desarrollo económico, las mujeres y los hombres desempeñan diferentes roles, tienen diferentes responsabilidades y oportunidades, y se enfrentan a desafíos distintos. Aunque todos los géneros se ven afectados por las dificultades que se dan en las zonas de cultivos de plantas destinadas a la producción de drogas, como la inseguridad, el estigma, el desplazamiento forzado, los servicios públicos limitados y la falta de infraestructura, las mujeres a menudo se enfrentan a más y mayores desafíos debido a normas sociales y de género discriminatorias.

En consecuencia, las mujeres en zonas de cultivos de plantas destinadas a la producción de drogas:

- son desproporcionadamente vulnerables a la pobreza,
- están subrepresentadas en posiciones de liderazgo y plataformas de toma de decisiones,
- tienen una mayor probabilidad de estar expuestas a la violencia doméstica y sexual,
- están en desventaja con respecto al acceso a la tierra, los derechos sobre la tierra y los servicios financieros básicos, lo que limita las oportunidades económicas,
- sufren más la resistencia y los efectos negativos a nivel social, familiar o emocional cuando participan en organizaciones sociales o políticas.

No obstante, las mujeres en zonas de cultivo de plantas destinadas a la producción de drogas desempeñan un papel importante, ya que por lo general:

- aseguran la sostenibilidad de sus hogares y comunidades; las mujeres tienden a gastar sus ingresos en actividades, bienes o servicios que garantizan la seguridad alimentaria, ahorran y promueven la educación de sus familias y comunidades;

- pertenecen a organizaciones sociales o políticas en sus comunidades; estas actividades sociales son cruciales para el buen funcionamiento y el bienestar de sus comunidades e incentivan el cambio en ellas;
- contribuyen a que sus familias decidan cambiar su economía de actividades ilegales a otros medios de vida legales.²

Los proyectos de Desarrollo Alternativo que no abordan las barreras relacionadas con el género ni incorporan una perspectiva de género tienden a exacerbar los estereotipos y las desigualdades basadas en el género. Por el contrario, los proyectos de Desarrollo Alternativo que sí tienen en cuenta el género pueden hacer una contribución crucial para una mayor igualdad de género a nivel comunitario, nacional y regional y el empoderamiento (económico) de las mujeres.



Definiciones básicas relacionadas con el género

Sexo y género^{3,4}

- **Sexo:** El sexo de una persona se asigna en función de las características físicas, incluidos los genitales, los cromosomas y las hormonas sexuales.
- **Género:** Se refiere a roles y relaciones construidos socialmente e ideas y expectativas basadas en el sexo asignado. Dependen del contexto, son dinámicos y pueden cambiar, e influyen en el acceso a derechos, recursos, decisiones, oportunidades, libertades personales y posibilidades de desarrollo. Las identidades de género son diversas e incluyen la masculina, la femenina, la trans y la no binaria.

Normas de género⁵

Las normas de género describen cómo se espera que las personas se comporten debido a la forma en que ellas mismas - u otras personas - identifican su género. En la mayoría de los contextos, las normas de género se enmarcan en términos binarios (femenino y masculino) y borran las identidades no binarias o de género fluido.

Las normas de género a menudo reflejan y refuerzan las relaciones desiguales de género, generalmente en detrimento de las mujeres y las niñas, pero también de aquellos hombres, niños y personas de diversas identidades de género que no se ajustan a las normas de género prevalentes. Las diferencias en los roles y responsabilidades relacionados con el género están ancladas en la cultura y las tradiciones y, por lo tanto, son difíciles de cambiar.

2 GIZ & Open Society Foundation (2019). Elevar la voz. Empoderar a las mujeres campesinas de las áreas de cultivo para la producción de drogas. <https://mia.giz.de/qmlink/ID=246501000>

3 Las definiciones de género y sexo están extraídas de UNODC (2022). Organized Crime and Gender: issues relating to the United Nations Convention Against Transnational Organized Crime.

https://www.unodc.org/documents/organizedcrime/tools_and_publications/Issue_Paper_Organized_Crime_and_Gender_1.pdf

4 GIZ (2022). Glosario de género (documento interno).

5 GIZ (2022). Gender-transformative approaches. Concept paper (documento interno).

Interseccionalidad^{6,7}

La interseccionalidad es un concepto que explica la convergencia de múltiples características y factores que forman parte de la identidad de una persona, tales como la raza, el género, la religión, la discapacidad, la clase y el estatus migratorio, económico y familiar. La interseccionalidad también explora cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. El concepto se basa en la premisa de que las personas viven identidades múltiples y multicapas que se derivan de las relaciones sociales, la historia y el funcionamiento de las estructuras de poder.

Diferentes formas de evaluar los proyectos de Desarrollo Alternativo desde una perspectiva de género

La incorporación de una perspectiva de género en el diseño y la implementación de los proyectos se puede hacer en diferentes niveles con diversos grados de intensidad, ambición, impacto y calidad.

Los **siguientes tres modelos** ilustran formas diferentes – aunque complementarias – de evaluar el género en los proyectos de Desarrollo Alternativo.

> 1. Continuo de igualdad de género

> 2. Cuadrantes de cambio relacionados con el género

> 3. Empoderamiento económico de las mujeres

1. Continuo de igualdad de género

El “continuo de igualdad de género” proporciona un rango desde “negativo en cuanto al género”, que se refiere a acciones que refuerzan activamente las desigualdades y normas de género existentes, hasta “enfoque transformador de género”, en el que se crean cambios duraderos en las relaciones de género a nivel individual, interpersonal, comunitario y/o estructural.⁸

6 La definición de interseccionalidad está extraída de UNODC (2022).

7 GIZ (2022).

8 OECD (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls. Guidance for Development Partners. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0bddfa8f-en/index.html?itemId=/content/publication/0bddfa8f-en>

Tiene su intervención efectos que son:

Negativo en cuanto al género	Neutral o ciego al género	Sensible al género	Con perspectiva de género	Enfoque transformador de género
Causa daño, implica un riesgo.	Ignora las desigualdades de género existentes y trabaja en torno a ellas, pero en el proceso posiblemente las perpetúa.	Tiene en cuenta la desigualdades de género.	Fortalece la igualdad de género.	Cambia las normas de género y las relaciones de poder.

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

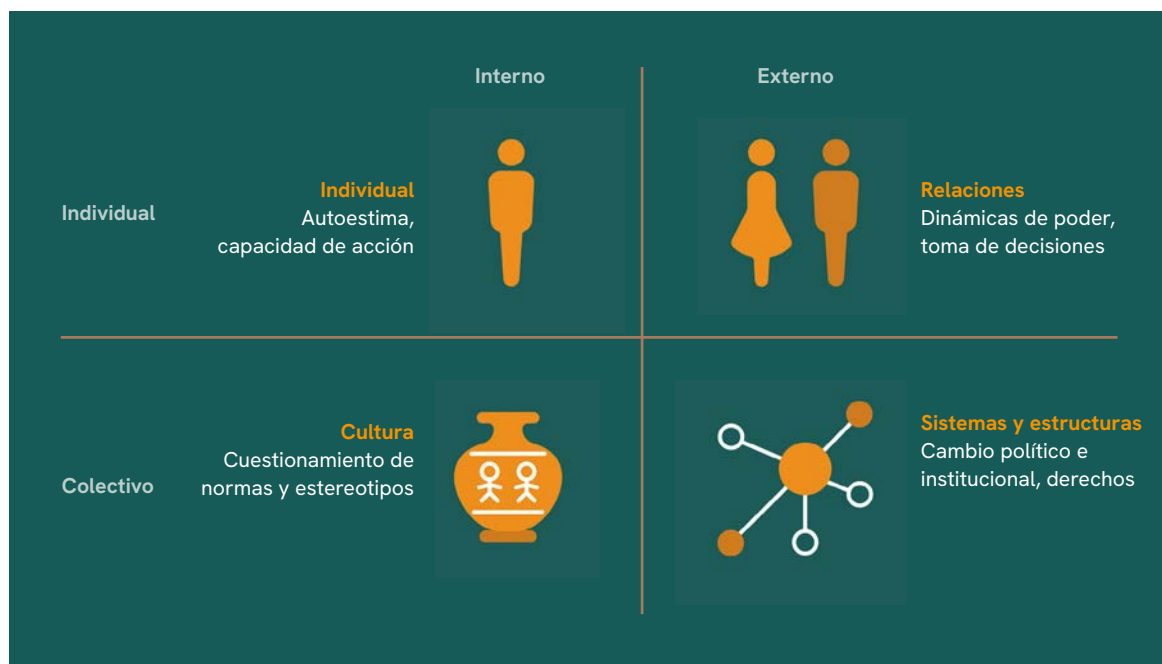
El enfoque de “no hacer daño”

Un principio rector de las intervenciones de desarrollo en zonas de conflicto, incluidos los proyectos de Desarrollo Alternativo, es el enfoque de “no hacer daño”, que se elaboró en respuesta a un creciente reconocimiento de los posibles efectos negativos del apoyo al desarrollo.

También es importante tener esto en cuenta a la hora de trabajar por la igualdad de género. Si bien los proyectos que son ciegos al género o que son perjudiciales para la igualdad de género tienen más probabilidades de reproducir las desigualdades de género y, por lo tanto, dañar a ciertos grupos, las intervenciones con perspectiva de género o transformadoras de género también pueden tener consecuencias negativas no deseadas. La posible resistencia, incluida la violencia (doméstica y/o sexual), hacia las medidas con perspectiva de género y transformadoras de género, especialmente por parte de grupos privilegiados – en su mayoría hombres –, debe tenerse en cuenta y considerarse anticipadamente como parte de la intervención.

2. Cuadrantes de cambio relacionados con el género

Otro modelo para evaluar diferentes dimensiones de la igualdad de género son los llamados “cuadrantes de cambio”. Para lograr un cambio relacionado con el género que conduzca a impactos sostenibles y equitativos, las intervenciones deben abordar las cuatro dimensiones. Todos los cuadrantes están interrelacionados. En el siguiente gráfico se pueden ver las diferentes dimensiones en las que se pueden abordar las desigualdades de género.⁹



Fuente: Adaptación de los cuadrantes de cambio de Wilber, Ken (2000). *A Theory of Everything*. Boston: Shambala.

3. Empoderamiento económico de las mujeres

Un tercer marco útil, especialmente cuando se trabaja con el desarrollo de la cadena de valor y el empoderamiento económico de las mujeres, es el “Marco de Empoderamiento Económico de las Mujeres” (WEE, por sus siglas en inglés).¹⁰ Según la FAO,¹¹ los principales componentes del empoderamiento económico de las mujeres son el “acceso a recursos productivos” y el “poder y la capacidad de acción”.

El acceso a los recursos productivos incluye el acceso a activos como tierras y equipos, así como a buenas prácticas agrícolas, capacitación y servicios financieros.

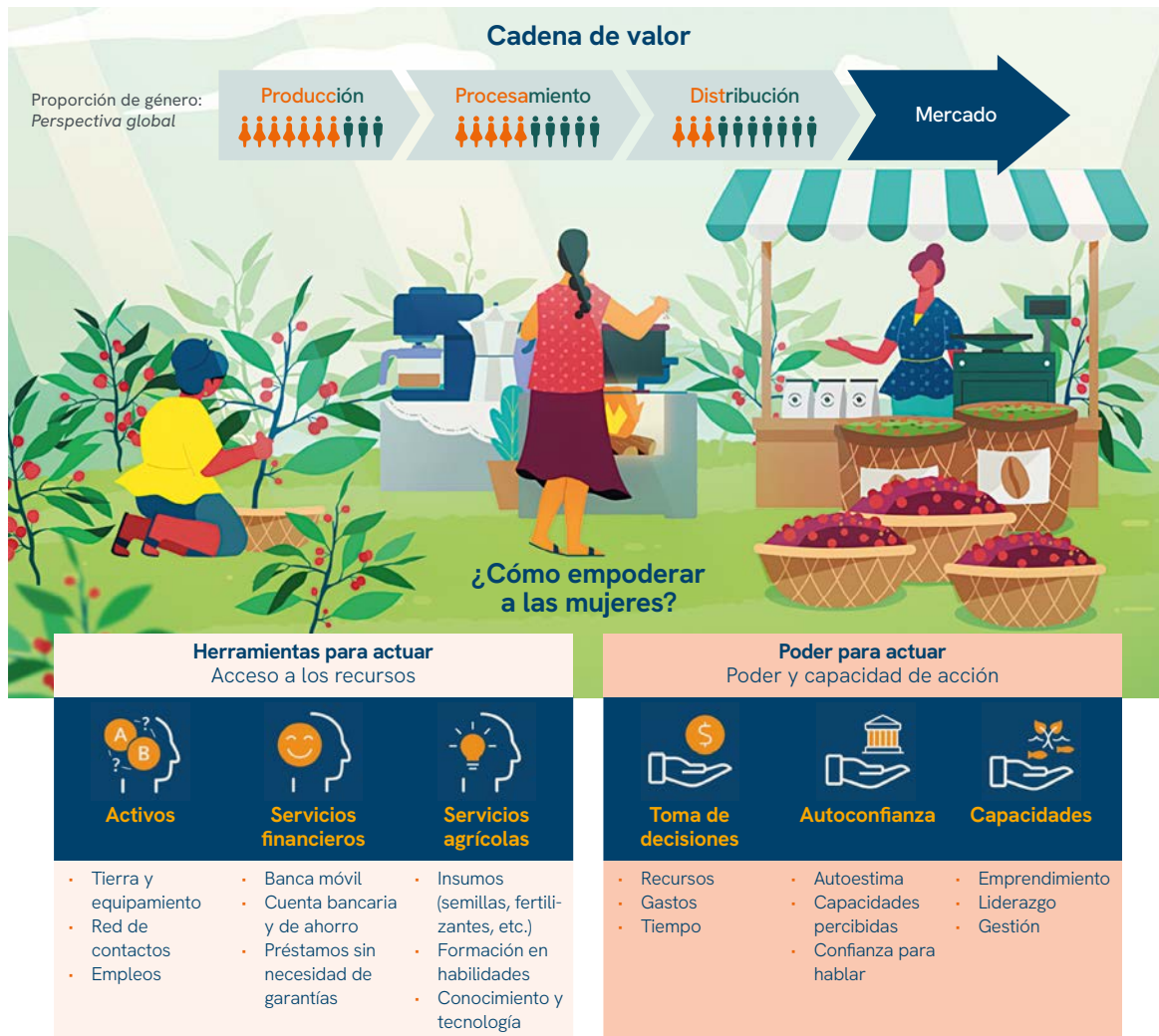
9 Adaptación de los cuatro cuadrantes de cambio de Wilber, Ken (2000). *A Theory of Everything*. Boston: Shambala <https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-the-life-sciences/article/abs/theory-of-everything-an-integral-vision-for-business-politics-science-and-spirituality-ken-wilber-bostonshambala-publications-2000-208-pp-us-1395-paper-isbn-1570628556-shambala-publications-300-massachusetts-ave-boston-ma-02115-usa/AFADAFCE03A8D0DB5A7FD2B4F23D1580>

10 DCED (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development. Guidelines for Practitioners*. https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/Measuring_Womens_Economic_Empowerment_Guidance.pdf

11 FAO (2016). *Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género*. <https://www.fao.org/3/i9212es/i9212ES.pdf>

Marco de Empoderamiento Económico de las Mujeres

Igualdad de género en la cadena de valor: cómo dar a las mujeres el poder y las herramientas para participar en la cadena de valor en pie de igualdad con los hombres.



Fuente: Basada en Agri-Profocus (2016). Women's Economic Empowerment Framework. https://agriprofocus.com/upload/post/ES_Infographic_Women_Economic_Empowerment_Framework_AgriProFocus_and_Fair_&_Sustainable1544612541.pdf

Pero las estructuras de poder y los roles de género en el hogar o la comunidad también desempeñan un papel. Cuando las mujeres tienen acceso a los recursos, también deben tomar decisiones sobre su uso y lidiar con normas y tradiciones que podrían tener que desafiar. Estos aspectos se recogen en el segundo componente del marco WEE: poder y capacidad de acción. La capacidad de acción se define como la capacidad de tomar decisiones autónomas y transformarlas en los resultados directos deseados. Incluye el control sobre los recursos y los ingresos, pero también las capacidades y la autoconfianza.

Argumentos a favor de la igualdad de género¹²

Los tres siguientes argumentos pueden ser útiles para convencer a colegas, empresas, organizaciones de agricultores y agricultoras y otras entidades cuando empiece a abordar la igualdad de género en sus proyectos de Desarrollo Alternativo.



Argumentos empresariales: Desde una perspectiva económica, el crecimiento desigual es “ineficiente”. La desigualdad de género a menudo crea distorsiones y socava el desempeño general de las cadenas de valor, como en los proyectos de Desarrollo Alternativo, por ejemplo. Tiene altos costos económicos y da lugar al desaprovechamiento de recursos humanos y la pérdida de oportunidades para la innovación. Fomentar la igualdad de género, por lo tanto, crea oportunidades de negocio.

Argumentos de justicia social: La mejora de las capacidades permite a las personas aprovechar las oportunidades. Así, tanto los hombres como las mujeres se benefician de las intervenciones de desarrollo y acceden en igualdad de condiciones a la justicia, el poder, los recursos y las oportunidades. Las mujeres tienen los mismos derechos y deben tener la misma voz, participación y liderazgo en la toma de decisiones a todos los niveles, de modo que pueda alcanzarse la plena igualdad y equidad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida.¹³

Argumentos relacionados con la reducción de la pobreza y con la seguridad alimentaria: Es probable que abordar el empoderamiento económico de las mujeres mejore los medios de vida y el bienestar de las familias y los niños y niñas. Por lo tanto, las mujeres son actores cruciales para lograr la reducción de la pobreza.

Notas

12 Agri-ProFocus (2012). Género en cadenas de valor. Caja de herramientas prácticas para integrar una perspectiva de género en el desarrollo de cadenas de valor agropecuarias.

https://agriprofocus.com/upload/FINAL-Caja_Herramientas.compressed1415291170.pdf

13 Con argumentos adicionales de UN. Women (2015).

“Gender equality is a shared vision of social justice and human rights”-Executive Director.
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/3/pgae-ed-speech>



Capítulo 2: Análisis de género

Después de haber examinado las principales definiciones y conceptos teóricos relacionados con el género, vamos a presentar herramientas específicas para evaluar el género en el contexto de un proyecto, una región o un país. Estas herramientas y preguntas guía se pueden adaptar a sus necesidades específicas, ya que los roles y responsabilidades de género, así como las realidades de la vida de las mujeres, tienden a diferir en distintos contextos.

¿Por qué un análisis de género?

Un análisis de género proporciona información esencial sobre los roles y responsabilidades de género, las necesidades, las capacidades y las vulnerabilidades en un contexto particular. También se puede utilizar para actualizar o verificar la información de género ya disponible. La información que proporciona un análisis de género le ayudará a guiar la integración de una perspectiva de género en todos los niveles de su proyecto.

Después de hacer dicho análisis, podrá identificar limitaciones basadas en el género y oportunidades para crear igualdad de género y lograr el empoderamiento económico de las mujeres. Este capítulo trata sobre las **siguientes dos herramientas** para el análisis de género:

> 1. Un estudio de base de género

> 2. Un análisis de género de las cadenas de valor

Este capítulo también aborda brevemente la importancia de utilizar enfoques interseccionales durante los análisis de género.

1. Estudio de base

¿Qué aporta la herramienta?

- Un estudio de base le ayuda a obtener una primera impresión de la situación de la igualdad de género en el contexto de su país, región o proyecto.
- Es una herramienta para identificar el potencial para promover la igualdad de género y los impactos negativos no deseados de un proyecto que pueden afectar a la igualdad de género.
- A través de un estudio de base, podrá producir datos desglosados por sexo en diversas dimensiones sociales y económicas.
- Estos datos son clave para combatir el sesgo de género y le permiten obtener información sobre diferentes realidades de la vida para tenerla en cuenta al planificar un proyecto de Desarrollo Alternativo.

¿Quién lo aplica y con quién?

- El personal del proyecto analiza las diferentes dimensiones socioeconómicas, incluido el grupo destinatario previsto. Para hacerse una idea más precisa de su grupo destinatario, es importante considerar a todas las personas como individuos y no solo como parte de una familia u hogar.

¿Qué necesita?

- Las preguntas guía de la siguiente tabla pueden ayudarle a evaluar el género en cuatro importantes dimensiones socioeconómicas.

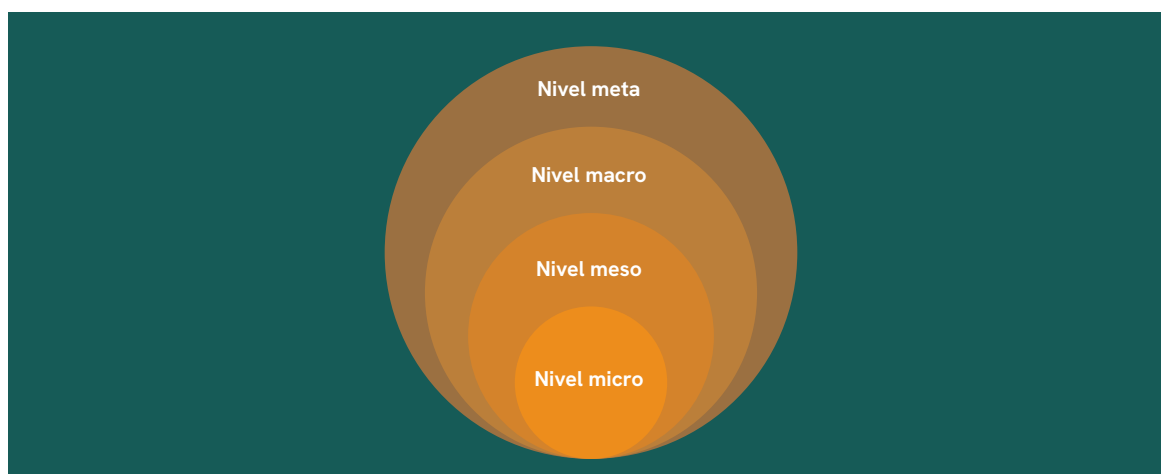
¿Qué pasos seguir?¹⁴

Paso 1: Nivel meta (normas)

Paso 2: Nivel macro (políticas y leyes)

Paso 3: Nivel meso (instituciones)

Paso 4: Nivel micro (grupo destinatario de los proyectos de Desarrollo Alternativo)



14 Adaptado de GIZ (2023). Standardgliederung für Genderanalysen (documento interno).

Preguntas guía para un estudio de base de género

Nivel meta (normas)

- ¿Cuáles son las normas sociales sobre masculinidad, feminidad y relaciones de género, así como sobre orientación sexual e identidad de género en la sociedad de su país / región / sector?
- ¿Cuáles son los principales factores que influyen en estas normas sociales (por ejemplo, religión, etnia, edad, nivel educativo, estructura económica, política, cultura y tradición)?
- ¿Cómo afectan estas normas a ámbitos como la salud física y mental, incluidos la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la violencia de género, la educación y la participación política y social, entre otros?

Nivel macro (políticas y leyes)

- ¿En qué medida está consagrada la igualdad de género en la legislación nacional y subnacional y cómo se implementa? ¿Qué disposiciones discriminatorias de género existen en las leyes y reglamentos nacionales o subnacionales?
- ¿Qué informes / declaraciones de las organizaciones de la sociedad civil existen sobre estas políticas y estrategias y su implementación? ¿Cuáles son los mensajes clave de estos informes?

Nivel meso (instituciones)

- ¿Hay algún ministerio en su país que se ocupe de las cuestiones de género? ¿Cuál es el mandato del ministerio y cómo se posiciona (por ejemplo, recursos de personal, influencia)?
- ¿Qué otras instituciones promueven (o bloquean) los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y en qué medida son influyentes?
- ¿Qué organizaciones de la sociedad civil están sensibilizadas con el tema? ¿Qué oportunidades de acción tienen? ¿A qué tipo de represión o peligros se enfrentan?
- ¿Qué donantes y organizaciones internacionales operan en el país? ¿Cómo abordan e integran la perspectiva de género?
- ¿Existen posibles sinergias u oportunidades de cooperación con otros programas nacionales o internacionales?

Nivel micro (grupo destinatario de los proyectos de Desarrollo Alternativo)

- ¿Existen roles y/o patrones de comportamiento específicos de género, diferencias, desventajas y/o discriminación dentro de los grupos destinatarios en términos de participación socioeconómica y política (por ejemplo, acceso a la educación, salud [incluido el apoyo psicosocial], empleo, participación política y social y acceso a la justicia)?
- ¿Cómo repercuten las normas sociales relativas a la masculinidad, la feminidad, las relaciones de género, la orientación sexual y la identidad de género en los y las miembros de los grupos destinatarios tanto en el ámbito público como en el ámbito privado de la familia y la pareja (por ejemplo, en cuanto al reparto de roles sociales, las decisiones del hogar o las relaciones de poder)?
- ¿En qué medida se ve afectado el grupo destinatario por la violencia sexual y de género y, por lo tanto, está expuesto a un mayor riesgo de trastornos de estrés e incluso traumatización?
- ¿Ha preguntado sobre la educación, el estado civil, el número de hijos e hijas, la propiedad de la tierra o la vivienda, el transporte, el acceso a servicios de asesoramiento y capacitación, el acceso a subsidios, etc. de su grupo destinatario para saber qué grupos están particularmente desfavorecidos o sujetos a múltiples discriminaciones?

2. Análisis de género de las cadenas de valor¹⁵

¿Por qué usar esta herramienta?

Aunque las mujeres participan en la mayoría de las cadenas de valor agrícolas, en muchos casos tienden a ser invisibles, por lo tanto, el mapeo de género se centra en hacer visibles a las mujeres en las cadenas de valor.

- En el proceso de producción, se da por hecho que los hombres son los productores, lo que invisibiliza las contribuciones de las mujeres como socias de los hombres en las empresas agrícolas y familiares.
- En el procesamiento y la comercialización, las empresas dirigidas por mujeres a menudo se consideran domésticas y de pequeña escala, o como talleres informales no muy avanzados en tecnología, lo que contribuye a la percepción de que estas empresas son poco competitivas y, por lo tanto, irrelevantes para el desarrollo. En consecuencia, a menudo se excluyen en el mapeo de cadenas.
- Las personas trabajadoras y las personas obreras contratadas y empleadas, en particular las mujeres trabajadoras, son poco visibles y rara vez se les invita a participar en un análisis de la cadena de valor o en la formulación de una estrategia para su mejora.

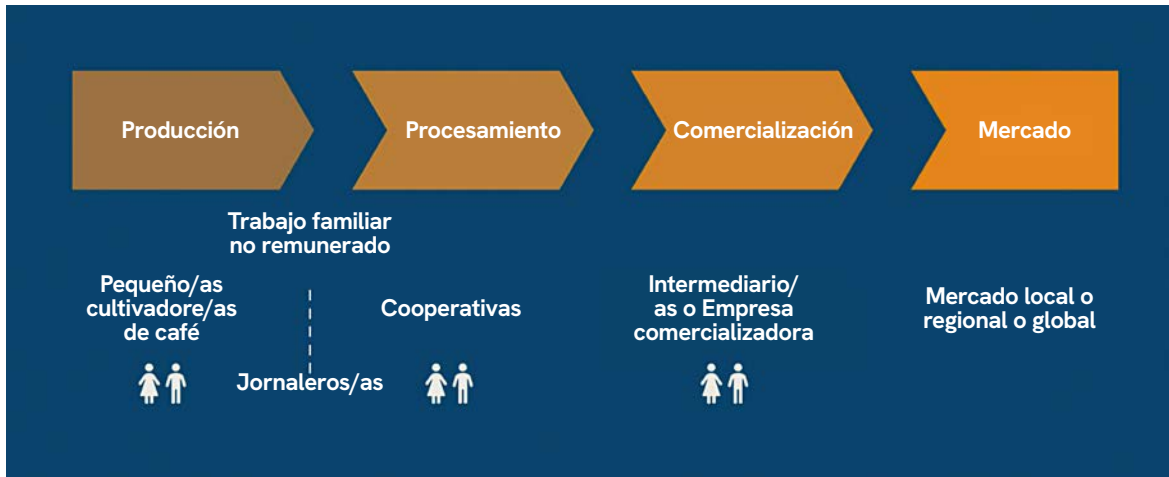
¿Qué aporta la herramienta?

- Obtendrá una imagen sensible al género de la cadena de valor, los actores involucrados, sus vínculos y los servicios de apoyo.
- Obtendrá información sobre las diferencias entre hombres y mujeres en términos de actividades, así como de acceso y control sobre los recursos.
- Podrá identificar oportunidades y limitaciones para el empoderamiento de las mujeres en la cadena de valor, así como un análisis de las diferencias de poder en la gobernanza de la cadena de valor.

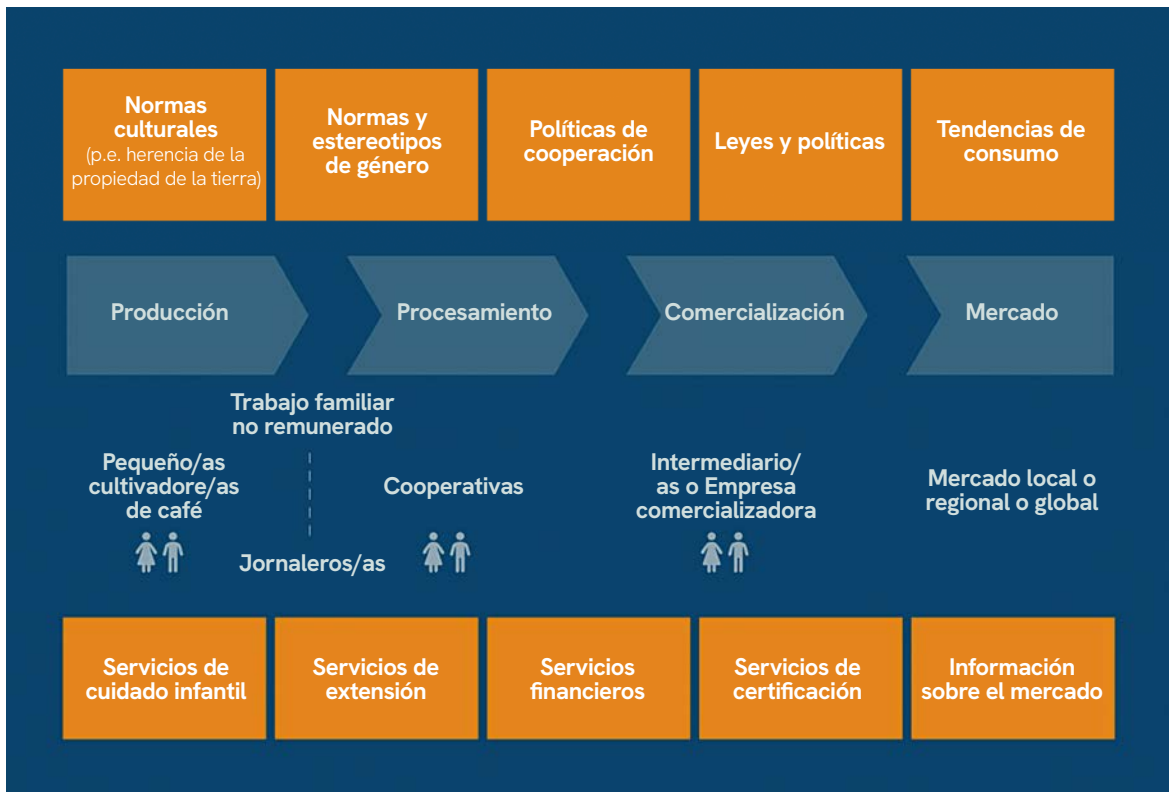
¿Quién aplica esta herramienta y para quién?

El personal del proyecto puede aplicar esta herramienta en talleres participativos con actores de la cadena de valor (mujeres y hombres).

15 Adaptado de Springer-Heinze, Andreas (2018). ValueLinks 2.0 - Manual on Sustainable Value Chain Development. <https://valuelinks.org/material/manual/ValueLinks-Manual-2.0-Vol-1-January-2018.pdf>



Fuente: Adaptada de Springer-Heinze, Andreas (2018). ValueLinks 2.0 - Manual on Sustainable Value Chain Development.



Fuente: Adaptada de Springer-Heinze, Andreas (2018). ValueLinks 2.0 - Manual on Sustainable Value Chain Development.

¿Qué pasos seguir?

› **Paso 1:** Mapeo de los actores de la cadena de valor

› **Paso 2:** Mapeo de los servicios de apoyo

› **Paso 3:** Factores en el entorno de la cadena de valor que (im)posibilitan el empoderamiento de las mujeres

› **Paso 4:** Factores que brindan oportunidades o limitaciones para el empoderamiento de las mujeres

Paso 1: Mapeo de los actores de la cadena de valor

Lo más probable es que su mapa siga la cadena de valor genérica (insumos, suministro, producción, procesamiento, comercialización, venta en mercados nacionales o exportación). Enumere los diferentes actores de la cadena de valor y trate de distinguirlos por tamaño, estatus legal (granja familiar, empresa, cooperativa o entidad gubernamental), tecnología, etc. Determine el número de actores masculinos y femeninos (puede dar porcentajes).

Dibuje líneas entre los actores para ilustrar las relaciones entre ellos. Identifique qué actores contratan mano de obra. Diferencie cuando sea necesario entre mano de obra permanente y estacional. Identifique en qué casos realizan las mujeres trabajo familiar no remunerado, por ejemplo, en la granja familiar con poco o ningún control de los ingresos, y agregue esta información al mapa.

Después de mapear los diferentes actores y determinar los propietarios y las propietarias, observe atentamente los roles y responsabilidades de hombres y mujeres en cada paso de la cadena de valor.

Preguntas guía

- ¿Qué actividades diarias realizan hombres y mujeres, desde la preparación de la tierra hasta la cosecha, el procesamiento y la venta?
- ¿Qué actividades de apoyo realizan: alimentación, limpieza, alojamiento y cuidado de los y las miembros del hogar? ¿Cuánto tiempo invierten?
- ¿Qué tipo de actividades realizan los niños y las niñas?

Para el análisis, puede utilizar la siguiente matriz para la clasificación del trabajo.

Etapas y actividades en la cadena		Hombres	Mujeres
Trabajo familiar	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 1: Cocinar para la familia y los jornaleros y jornaleras 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 2: Limpiar la casa 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 3: Cuidar de los hijos e hijas y de las personas mayores 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
Producción	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 2: Deshierbar 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 3: Cosechar 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
Procesamiento	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 1: Procesamiento manual (limpiar, cortar, cocinar, empaquetar) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 2: Transporte y almacenamiento 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 3: Administración y contabilidad 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
Comercialización	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 1: Transporte de productos a la cooperativa o al punto de venta 		
	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDAD 2: Venta de productos 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
Mercado	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		
	<ul style="list-style-type: none"> ... 		

Fuente: Adaptada de Springer-Heinze, Andreas (2018). ValueLinks 2.0, p. 147.

Paso 2: Mapeo de los servicios de apoyo

El segundo paso es identificar servicios de apoyo para los actores de la cadena de valor en las diferentes etapas de esta. Puede ponerlos en la parte inferior del mapa. Algunos ejemplos de servicios de apoyo son los siguientes: servicios de consultoría, servicios de certificación, servicios financieros (ahorros, créditos y seguros) y servicios de desarrollo empresarial, por ejemplo, información de mercado, facilitación del comercio, gestión empresarial, desarrollo de marcas y aseguramiento de la calidad. Tenga en cuenta también los servicios que pueden reducir la carga de trabajo reproductivo de las mujeres, como los servicios de cuidado infantil.

Paso 3: Factores en el entorno de la cadena de valor que (im)posibilitan el empoderamiento de las mujeres

Identifique los factores clave que afectan al rol y la posición de las mujeres en la cadena de valor, como los derechos sobre la tierra y la propiedad, el control sobre los activos, la infraestructura, las políticas públicas, las políticas laborales, los roles y estereotipos de género, las normas y regulaciones de certificación, las tendencias de consumo, los movimientos por los derechos de las mujeres, etc.

Paso 4: Factores que brindan oportunidades o limitaciones para el empoderamiento de las mujeres

El siguiente paso es identificar oportunidades y limitaciones para el empoderamiento de las mujeres en la cadena de valor. Escríbalas en tarjetas y márkuelas con los signos “+” y “-”.

Preguntas guía

Preguntas generales

- ¿Tienen las mujeres y los hombres igualdad de acceso a los recursos y activos productivos (por ejemplo, tierra, ganado, equipamiento)? ¿En qué etapas de la cadena de valor están presentes las mujeres y cómo se valoran y recompensan sus contribuciones?
- ¿Cuáles son las limitaciones y oportunidades para que las mujeres mejoren su posición en la cadena de valor (por ejemplo, más poder de decisión y control sobre los ingresos en las granjas familiares, mejores condiciones de empleo o acceso a puestos de personal o directivos)?
- ¿Se aborda adecuadamente el rol y la posición de las mujeres en la certificación?

Nivel de servicio de apoyo

- ¿Cuáles son las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a los servicios de apoyo?
- ¿Qué servicios ofrecen oportunidades para mejorar la posición de las mujeres en la cadena de valor?
- ¿La forma en que están diseñados los servicios tienen en cuenta las necesidades y condiciones específicas de la mujer, como las responsabilidades y limitaciones domésticas, la movilidad limitada y los vínculos con el mercado, la propiedad limitada como garantía para préstamos, etc.?

Análisis interseccional

Al realizar el análisis de género, es importante darse cuenta de que las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos. Además del género, existen otras características y factores que forman parte de la identidad de una persona, como la raza, la religión, la discapacidad, la clase y el estatus migratorio, económico y familiar. Las preguntas sobre estas características se pueden integrar en un análisis de género para obtener una idea más precisa sobre las identidades de múltiples capas de sus grupos destinatarios y los privilegios y la opresión asociados.

Checklist final del capítulo

Sí	No	Pregunta
		¿Ha realizado el proyecto un estudio de base de género y/o un análisis de género que documente y describa las situaciones, desafíos y oportunidades específicos de género que existen en los diversos sectores y campos de acción y los traduzca en actividades e intervenciones específicas?
		¿Diferencia el proyecto las capacidades, necesidades y prioridades de mujeres y hombres y garantiza que las posiciones e ideas de ambos sexos se tengan en cuenta al formular y/o priorizar proyectos / actividades de Desarrollo Alternativo?
		¿Ha aplicado el proyecto un enfoque interseccional que tenga en cuenta la importancia de múltiples factores discriminatorios interrelacionados, además del género?
		¿Ha realizado el proyecto investigaciones sobre los roles de género, por ejemplo, las diferentes responsabilidades, el acceso a los recursos, los derechos y la representación?
		¿Ha identificado el proyecto las limitaciones y oportunidades basadas en el género para el empoderamiento de la mujer y el potencial para la igualdad de género?

Notas



3

Capítulo 3: Recomendaciones para proyectos de Desarrollo Alternativo con perspectiva de género

Abordar el tema de género en los proyectos de Desarrollo Alternativo

Sobre la base del análisis de género, se pueden identificar puntos de partida para contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento económico de las mujeres.

Todas las recomendaciones para proyectos de Desarrollo Alternativo con perspectiva de género abordan los dos ámbitos del empoderamiento económico de las mujeres:

- Acceso a recursos productivos
- Poder y capacidad de acción

En las **siguientes tablas**, las sugerencias de acciones estratégicas se enumeran en dos columnas para cada intervención.

> 1. Desarrollo de capacidades

> 2. Fomento de la igualdad de género en el hogar

> 3. Apoyo a las cooperativas

> 4. Acceso a servicios financieros

> 5. Acceso a tecnología

> 6. Factores en el entorno que permiten el empoderamiento de las mujeres

1. Desarrollo de capacidades

Acceso a recursos productivos	Poder y capacidad de acción
<p>Las mujeres tienen acceso a conocimientos en materia de agricultura y a los recursos necesarios.</p>	<p>Las mujeres son reconocidas y valoradas como agricultoras por sus maridos y los hombres de la comunidad.</p>
<p>Abordar las barreras de género para participar en la capacitación y facilitar el acceso a insumos y servicios asequibles y de alta calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar cuidadosamente la hora, el lugar y el idioma de la capacitación. • Organizar la capacitación cerca de zonas residenciales y limitar las pernoctaciones. • Utilizar instructoras. • Establecer una cuota para mujeres que participan en la capacitación. • Si procede, organizar una capacitación exclusiva para mujeres. • Realizar un seguimiento para comprobar si las mujeres aplican los conocimientos. 	<p>Asegurar el cambio de mentalidad y el apoyo al empoderamiento económico de las mujeres en las comunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar actividades de sensibilización sobre la importancia de la participación de las mujeres en las actividades económicas y agrícolas que mejoran su bienestar y el de las familias y comunidades. • Compartir historias de éxito de mujeres que se han beneficiado de la capacitación y contar cómo ellas (y sus familias) se han beneficiado. • Entrenar a instructores e instructoras que puedan necesitar un cambio de mentalidad sobre este aspecto de género.

2. Fomento de la igualdad de género en el hogar

Acceso a recursos productivos	Poder y capacidad de acción
<p>Las parejas son conscientes de que su granja familiar es una empresa conjunta en la que las decisiones deben tomarse de forma colaborativa.</p>	<p>Toma de decisiones conjunta y reparto de la carga de trabajo en la granja familiar gestionada como empresa. Hombres y mujeres se benefician por igual de la granja familiar.</p>
<p>Capacitación sobre modelos a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar metodologías participativas. • Utilizar materiales educativos, incluidos apoyos visuales, que se puedan usar fácilmente en las aldeas. • Facilitar que las parejas modelo difundan lo que han aprendido en sus comunidades. 	<p>A nivel familiar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la toma de decisiones conjunta sobre las actividades productivas, los ingresos y gastos, y el reparto de la carga de trabajo dentro del hogar. • Concienciar sobre la necesidad de que los bienes estén a nombre de ambos cónyuges. <p>Concienciar a la comunidad a través de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar las dinámicas dentro del hogar relacionadas con quién hace qué, quién controla los recursos y quién controla las ganancias. • Compartir buenos ejemplos de parejas que toman decisiones de mutuo acuerdo. • Campañas de comunicación, campañas mediáticas y eventos. • Involucrar a las ONG, las autoridades locales y las organizaciones de mujeres.

3. Apoyo a las cooperativas

Acceso a recursos productivos	Poder y capacidad de acción
<p>Las mujeres cuentan con los conocimientos y las habilidades para desempeñar un papel activo en las cooperativas mixtas y en las exclusivas para mujeres.</p>	<p>Las mujeres son aceptadas como miembros y líderes de cooperativas.</p>
<p>Cooperativas dominadas por hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminar los criterios explícitos e implícitos de membresía que sean discriminatorios (por ejemplo, tenencia de tierras). ▪ Alentar a las mujeres que formen parte de cooperativas mixtas a convertirse en miembros activos y a alzar sus voces. ▪ Desarrollar el liderazgo y la dirección por parte de mujeres. ▪ Identificar y capacitar a instructoras y entrenadoras para llegar a las mujeres en las cooperativas. ▪ Las sesiones de capacitación deben ser de fácil acceso y realizarse cerca de los hogares. <p>Cooperativas exclusivas para mujeres y grupos informales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En contextos conservadores, las mujeres pueden sentirse más seguras hablando y expresando sus preocupaciones cuando los hombres no están presentes. De este modo, se crea un espacio seguro para debatir y organizarse. Estos grupos también pueden adaptar los servicios para que se ajusten mejor a sus necesidades y prioridades. ▪ Promover cooperativas dirigidas por mujeres en la producción y elaboración agrícola. ▪ Proporcionar capacitación en habilidades empresariales y de marketing. ▪ Proporcionar asesoramiento y mentoría adicionales. 	<p>Asegurar el cambio de mentalidad y el apoyo al empoderamiento económico de las mujeres en las comunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar actividades comunitarias de sensibilización sobre la importancia de que las mujeres se unan a cooperativas mixtas. ▪ Documentar y compartir historias de éxito de cooperativas de mujeres que hayan prosperado (por ejemplo, usar la radio para la difusión). ▪ Apoyar a las cooperativas de mujeres para que compren o alquilen tierras para la agricultura cooperativa. ▪ Promover los papeles activos femeninos como miembros y como líderes en cooperativas mixtas. ▪ Crear conciencia de que las mujeres necesitan desplazarse para desempeñar un papel de liderazgo. Esto deben permitirlo sus esposos y los hombres en las comunidades. ▪ Ofrecer más apoyo a los grupos con una base femenina activa y con el potencial de crecer y/o vincularse con una cooperativa dominada por hombres. ▪ Promover cadenas de valor para productos fabricados por mujeres (por ejemplo, cafés de especialidad elaborados por mujeres).

4. Acceso a servicios financieros

Acceso a recursos productivos	Poder y capacidad de acción
<p>Aumentar el acceso al financiamiento a través de productos y fondos financieros con perspectiva de género.</p>	<p>Fortalecer la capacidad de las mujeres para tomar decisiones financieras y llevar esas opciones a la práctica en forma de gastos e inversiones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Invitar a las mujeres como clientes y miembros de cooperativas y grupos de ahorro y préstamos. ▪ Tratar de reducir las barreras para la participación. ▪ Mejorar los conocimientos financieros de las mujeres. ▪ Implementar un sistema de cuotas para el porcentaje de clientas y/o su participación en eventos de capacitación. ▪ Alentar a las instituciones financieras a ofrecer servicios financieros (ahorros y créditos) accesibles y asequibles para las mujeres. ▪ Adaptar la prestación de servicios a las necesidades e intereses de las mujeres (atención presencial exclusiva para mujeres con personal capacitado para interactuar con clientes con conocimientos financieros limitados, agentes femeninos de venta de productos financieros, etc.). ▪ Usar modelos a seguir como instructoras y proveedoras de servicios. ▪ Comercializar los servicios con perspectiva de género a través de canales apropiados y realizar un seguimiento de su uso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a los hombres y esposos para que acepten que las mujeres pidan préstamos en nombre propio con ellos como cofirmantes. ▪ Potenciar el poder de decisión de las mujeres en los hogares y también en cuestiones relacionadas con las finanzas, aplicando un enfoque a nivel de hogar. ▪ Asegurar el apoyo de los líderes y las líderes comunitarios y el público en general hacia la mujer como empresaria que toma decisiones financieras. ▪ Ejercer presión a nivel de proveedores de servicios financieros para desarrollar servicios financieros ajustados a las necesidades de las mujeres agricultoras, a ser posible en formato digital. ▪ Crear un fondo de inversión accesible solo para empresas dirigidas por mujeres.

5. Acceso a tecnología

Acceso a recursos productivos	Poder y capacidad de acción
<p>Las mujeres tienen acceso a la tecnología.</p>	<p>Las mujeres están capacitadas y tienen confianza a la hora de tomar decisiones en materia de agricultura y tecnología.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurarse de que las mujeres puedan acceder a tecnología y herramientas apropiadas para aumentar su productividad y reducir su carga de trabajo. ▪ Comprender las aspiraciones de las mujeres en términos de reducción de la carga de trabajo y abordarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear conciencia entre los líderes y las líderes comunitarios sobre el beneficio para los hogares y las comunidades de que las mujeres utilicen insumos de alto valor y nuevas tecnologías.

6. Factores en el entorno que permiten el empoderamiento de las mujeres

Acceso a recursos (productivos)	Poder y capacidad de acción
<p>Las mujeres conocen sus derechos, pueden reclamarlos y saben que tienen a su disposición servicios con perspectiva de género.</p>	<p>El entorno (jurídico e institucional) es propicio para el empoderamiento económico y la seguridad de las mujeres.</p>
<p>Informar a las mujeres sobre sus derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse de que toda mujer esté informada sobre su derecho a poseer tierras o a heredar el patrimonio de su padre, madre o esposo (el contexto local y la legislación son importantes) y sobre cómo reclamar estos derechos (cuando proceda). • Documentar sucesos violentos, incluida la violencia doméstica, en las zonas de cultivo de plantas destinadas a la producción de drogas y compartir información sobre ellos con las instituciones pertinentes. <p>Informar a las mujeres sobre los servicios con perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de lugares donde las mujeres puedan presentar denuncias y recibir asesoramiento y apoyo cuando sean víctimas de violencia (de género). • Asegurarse de que las mujeres estén informadas sobre la disponibilidad de (nuevos) servicios que responden a sus necesidades (por ejemplo, servicios financieros, servicios digitales o de radio) a través de grupos organizados por mujeres (punto de acceso). 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia contra las mujeres relacionada con las drogas: Garantizar que los proyectos se diseñen de forma sensible a conflictos y conforme a los principios de “no interferir” y “no hacer daño” para evitar poner en riesgo a las agricultoras cuando participen. • Violencia de género: Comunicar a través de los medios de comunicación de masas y otras vías que la violencia de género no es aceptable. • Servicios: Ejercer presión en pro de servicios financieros y otros tipos de servicios con perspectiva de género (también servicios digitales y basados en plataformas). • Servicios digitales: Promover el diseño de servicios basados en TI ajustados a las necesidades de las usuarias, tanto en materia de hardware como de software. • Derechos sobre la tierra: Abogar por el derecho de las mujeres a heredar y poseer tierras, y/o a compartir la propiedad entre cónyuges.

Checklist final del capítulo

Sí	No	Pregunta
		¿Ha formulado intervenciones para abordar las restricciones basadas en el género a nivel de los hogares?
		¿Ha formulado intervenciones a nivel de organizaciones de productores y productoras?
		¿Ha formulado intervenciones a nivel de prestación de servicios? (Por ejemplo, desarrollo de capacidades [en materia de agricultura], acceso a tecnología, servicios financieros, etc.)
		¿Ha formulado intervenciones para crear un entorno propicio?
		¿Abordan las estrategias de intervención ambos componentes del empoderamiento económico de las mujeres: los recursos productivos y el poder y la capacidad de acción?
		¿Incluyen las estrategias de intervención a hombres en diferentes niveles de la sociedad?
		¿Ha tenido en cuenta el enfoque de “no hacer daño” y la seguridad de las mujeres en sus intervenciones?

Notas



Capítulo 4: Monitoreo y evaluación

Monitoreo sensible al género

El monitoreo y la evaluación sensibles al género son fundamentales para poder valorar el impacto de las actividades e intervenciones de su proyecto en las diferentes situaciones de la vida de mujeres y hombres. A fin de garantizar el progreso hacia la igualdad de género y asegurar un enfoque de “no hacer daño”, es importante realizar un seguimiento de los efectos que las actividades e intervenciones tienen en las relaciones de género. Además, para asegurar el empoderamiento de las mujeres, un proyecto debe saber cómo está alcanzando, beneficiando y empoderando a las mujeres.

Es importante destacar que solo podemos garantizar que la igualdad de género se tenga debidamente en cuenta en la conducción e implementación de proyectos si se mencionan explícitamente los aspectos relevantes para el género en sus objetivos e indicadores. Por consiguiente, el monitoreo y la evaluación sensibles al género de los proyectos deben ir más allá de los indicadores a nivel de producto sobre la asistencia a las capacitaciones.

Indicadores SMART¹⁶

Al desarrollar indicadores para su proyecto, recuerde los criterios SMART, que es la sigla en inglés de *specific* (específico), *measurable* (medible), *achievable* (alcanzable), *relevant* (relevante) y *time-bound* (de duración limitada). Plantéese si sus indicadores son:

- **Específicos:** ¿Se centran en un aspecto de la intervención o proyecto?
- **Medibles:** ¿Tienen una unidad de medida clara, como porcentajes, números o puntuación?
- **Alcanzables:** ¿Son factibles y no demasiado ambiciosos?
- **Relevantes:** ¿Son significativos y tienen una relación clara con el programa?
- **De duración limitada:** ¿Son medidos en puntos específicos en el tiempo para realizar un seguimiento del progreso?

16 GIZ (2014). Gender pays off - Guidelines on designing a gender-sensitive results-based monitoring (RBM) system. <https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/filebase/giz-2014-en-gender-sensitive-monitoring.pdf>

Indicadores personales y no personales

Los indicadores de género pueden ser personales y no personales:

- Los **indicadores no personales** suelen medir cómo se puede lograr la transversalización del enfoque de género y el empoderamiento, por ejemplo, a través de políticas y medidas.
- Los **indicadores personales** documentan los cambios deseados en hombres y/o mujeres, por ejemplo, en su comportamiento, conocimientos, percepciones, opiniones y valoraciones, así como las consecuencias.
 - Al formular indicadores personales, se debe hacer una distinción entre **indicadores diferenciados según el género, específicos de género y neutrales en cuanto al género**.
El indicador diferenciado según el género observa cambios en ambos géneros. El indicador específico de género mide el cambio deseado en un género. Para el indicador neutral en cuanto al género, el género de las personas en las que se observan cambios es irrelevante.

Estos son algunos ejemplos de estos indicadores en el contexto de los proyectos de Desarrollo Alternativo:

Indicadores no personales:

- Se desarrolló una campaña de información pública en redes sociales para promover el emprendimiento femenino y llegó a XX personas.
- Se ha implementado con éxito una estrategia de transversalización del enfoque de género en una organización. (*Valor de referencia: 0, sin estrategia; objetivo: 1*)
- En el marco del proyecto, se han llevado a cabo XX cursos de capacitación acerca de los derechos sobre la tierra y las barreras de acceso para las mujeres.

Indicadores personales:

- **Neutral:** El ingreso promedio de las actividades de Desarrollo Alternativo por hogar ha aumentado en un XX % en comparación con el año anterior.
(*Valor de referencia: YY; objetivo: ZZ; datos desglosados por género*)
- **Diferenciado:** El XX % de hombres y el XX % de mujeres han iniciado su propio negocio con productos de Desarrollo Alternativo tras realizar cursos de capacitación.
(*Valor de referencia: YY %; objetivo: XX %*)
- **Específico:** El número de mujeres que recibieron títulos de propiedad de tierras a través de actividades de Desarrollo Alternativo ha aumentado en un XX % en comparación con el año anterior.
(*Valor de referencia: YY %; objetivo: ZZ %*)

Checklist final del capítulo

Sí	No	Pregunta
		¿Ha desarrollado indicadores específicos de género para su proyecto?
		¿Ha formulado los indicadores según los criterios SMART?
		¿Ha formulado indicadores personales y no personales?
		¿Ha integrado los resultados del monitoreo de su última intervención o proyecto en la planificación de otros nuevos?



Capítulo 5: Organización interna

Además de integrar una perspectiva de género en los proyectos de Desarrollo Alternativo, la transversalización del enfoque de género también implica institucionalizar las consideraciones de género en toda la organización. Esto incluye unir fuerzas con otras instituciones gubernamentales locales o nacionales, organizaciones contrapartes u otras partes interesadas para trabajar interinstitucionalmente en el tema del género.

En este capítulo se examinan **seis elementos importantes** relacionados con la transversalización del enfoque de género. Una auditoría de género o un examen interno pueden ayudar a evaluar en qué medida se transversaliza el enfoque de género en la organización y qué podría mejorarse. Los siguientes puntos son recomendaciones de acciones que conviene realizar.

- > 1. Política de género de la organización
- > 2. Compromiso de la dirección
- > 3. Conocimientos técnicos en cuestiones de género
- > 4. Recursos humanos
- > 5. Comunicación inclusiva en cuanto al género
- > 6. Recursos financieros

4. Recursos humanos

Los recursos humanos desempeñan un papel fundamental en la determinación del éxito de los procesos de transversalización del enfoque de género. Sin las inversiones necesarias en conocimientos en materia de género y en las capacidades del personal, las posibilidades de que se implemente con éxito una política o estrategia de género son bajas. Esto requiere *“practicar lo que se predica”*.

Por lo tanto, deben considerarse los **siguientes aspectos**:

Desarrollo de capacidades en materia de género:

- Asegurar que todos los y las miembros del personal entiendan la estrategia y el enfoque de género y aborden las reservas, los malentendidos y los prejuicios de las personas.
- Proporcionar capacitación y asesoramiento sobre género y enfoques transformadores de género a las instituciones y al personal responsable de diseñar e implementar proyectos de Desarrollo Alternativo en zonas de cultivo de plantas destinadas a la producción de drogas.

Equilibrio de género:

- Asegurar un liderazgo equilibrado en cuanto al género en el proyecto. Un liderazgo equilibrado en cuanto al género tiende a dar lugar a organizaciones y empresas más exitosas y rentables. El género del personal también influye en la comunicación con el grupo destinatario.
- En caso de desigualdad entre los puestos, considerar la posibilidad de establecer cuotas, no solo relacionadas con el propio personal, sino también con las personas contratadas externamente, como instructores e instructoras o personal a nivel de campo.

Políticas y procedimientos de recursos humanos inclusivos en cuanto al género:

- Garantizar que las políticas de recursos humanos apoyen la igualdad de género y el equilibrio de género en la organización. Esto hace referencia, por ejemplo, a la creación de igualdad de oportunidades en relación con los ascensos, igualdad de retribución por el mismo trabajo, permisos de maternidad y paternidad, excedencias por cuidados y dignidad en el trabajo.
- Poner en marcha medidas que permitan al personal conciliar la vida laboral y familiar (promoción del cuidado de los hijos e hijas, horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, etc.).
- Garantizar que exista una política contra el acoso sexual y una política de denunciantes, así como que estas cuenten con procedimientos adecuados para la presentación de denuncias que sean claros, transparentes y accesibles para todo el personal.

5. Comunicación inclusiva en cuanto al género

- Visibilizar el género solo cuando sea relevante para la comunicación, por ejemplo, para resaltar un género específico (agricultoras). En el resto de situaciones, usar palabras no discriminatorias, que no produzcan estigmatización y que sean inclusivas en cuanto al género. Por ejemplo, usar “ser humano” en lugar de “el hombre” o “la ciudadanía” en lugar de “los ciudadanos”. Al hablar de agricultores y agricultoras, en lugar de “ellos”, utilizar los pronombres de ambos géneros (“ellos y ellas”) para que no se refuerce el estereotipo de que las personas que ejercen esta profesión son hombres.
- En el contexto de la comunicación audiovisual, asegurarse de que tanto los hombres como las mujeres sean visibles e importantes y no se refuercen los estereotipos de género. Las imágenes, los gráficos y los materiales de audio y vídeo desempeñan un papel fundamental en cómo se interpreta el mundo, incluida la forma en que las personas piensan y se comportan. Por lo tanto, son herramientas poderosas que influyen en las percepciones, actitudes y, en última instancia, en el cambio social.

6. Recursos financieros

- Garantizar que haya un presupuesto disponible para desarrollar las capacidades en materia de género del personal.
- A nivel de proyecto, asegurar que se disponga de un presupuesto para realizar un análisis de género e implementar las estrategias de género que se formulen.

Checklist final del capítulo

Sí	No	Preguntas
		Política de género de la organización
		¿Existe una política de género a nivel de organización que describa los objetivos generales de género en relación con su visión y su misión?
		Compromiso de la dirección
		¿Apoya la alta y media dirección la aplicación de políticas y estrategias de género y se comunican estas al personal?
		¿Se incluye la transversalización del enfoque de género en los indicadores del desempeño de la dirección para garantizar la rendición de cuentas?
		Conocimientos técnicos en cuestiones de género
		¿Hay un interlocutor o interlocutora en materia de género en el equipo (experto o experta o punto focal de género)?
		¿Tiene el interlocutor o interlocutora en materia de género suficiente tiempo y recursos para trabajar bien?
		¿Existe una comisión de género para integrar el desarrollo de conocimientos en materia de género en la organización?
		Recursos humanos
		¿Son conocidos por todo el personal los instrumentos para promover la igualdad de género (por ejemplo, estrategia de género, herramientas para el análisis de género, oportunidades de capacitación adicional, monitoreo y evaluación, etc.)?
		¿Tienen los colaboradores y colaboradoras conocimientos suficientes para implementar sistemáticamente el enfoque de género en su área de responsabilidad?
		¿Se ofrece capacitación y asesoramiento en materia de género a todo el personal?
		¿Se llevan a cabo exámenes periódicos para comprender las necesidades de capacitación en materia de género y se realiza un seguimiento de la forma correspondiente?
		¿Se presta suficiente atención al desarrollo del liderazgo de las mujeres?

Sí	No	Preguntas
		¿Están igualmente representados los géneros en el equipo (también en los niveles técnicos y jerárquicos superiores)?
		¿Se están adoptando medidas para hacer frente a las desigualdades en la composición del personal?
		¿Apoyan las políticas de recursos humanos la igualdad de género?
Comunicación inclusiva en cuanto al género		
		¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en cuanto al género en la comunicación interna y externa?
		¿Evita la comunicación audiovisual las imágenes estereotipadas de género?
		¿Expresan las campañas públicas (de los medios de comunicación) su apoyo a la igualdad de género?
Recursos financieros		
		¿Se dispone de presupuesto para llevar a cabo las actividades necesarias para desarrollar e implementar la estrategia de género?
		¿Se dispone de presupuesto para apoyar el desarrollo de capacidades en materia de género entre el personal?
¿Se le ocurren más preguntas? Por favor, añádalas a la lista.		

Notas

Lecturas adicionales

- ATVET for Women (2019). Gender-Transformative Change in ATVET. https://www.giz.de/de/downloads/giz2020_en_Gender-Transformative_Change.pdf
- AgriProFocus (2014). Gender in agricultural value chains - Online Training. <https://agriprofocus.com/introduction-to-gender-in-agri>
- August, Karen (2013). Women in the Marijuana Industry. <https://www.jstor.org/stable/humjsocrel.35.89>
- BMZ (2020). Desarrollo Alternativo- Cambio sostenible mediante una política de Drogas orientada al desarrollo. <https://www.giz.de/en/downloads/giz2020-es-drug-policy-alternative-developement-2020.pdf>
- Bonatti et al. (2019). "They Came Home Over-Empowered": Identifying Masculinities and Femininities in Food Insecurity Situations in Tanzania. https://www.researchgate.net/publication/334964505_They_Came_Home_Over-Empowered_Identifying_Masculinities_and_Femininities_in_Food_Insecurity_Situations_in_Tanzania_SusLAND_Sustainable_Land_Use_in_Developing_Countries
- CDA (2018). Do No Harm: A Brief Introduction From CDA. <https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2018/01/Do-No-Harm-A-Brief-Introduction-from-CDA.pdf>
- CEPAL (2021). Participación de las mujeres en el sector agrícola y agroalimentario de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/presentacion_agg_dag-cepal_cumbre_cafe_121121.pdf
- CIAT (2016). Coffee and cocoa value chains: Gender dynamics in Peru and Nicaragua. https://www.academia.edu/64578692/Coffee_and_cocoa_value_chains_Gender_dynamics_in_Peru_and_Nicaragua
- CIM (2014). Mujeres y drogas en las Américas - Un diagnóstico de política en construcción. <https://www.oas.org/es/cim/docs/womendrugsamericas-es.pdf>
- COPOLAD (2022). Mujeres y políticas de drogas - Informe de situación en América Latina y el Caribe, avances y prioridades a futuro. http://copolad.eu/wp-content/uploads/2022/06/MUJERES_Y_POLITICAS_DROGAS.pdf
- Corporación Humanas (2019). Políticas y programas de drogas con base en la realidad y la agencia de las mujeres que cultivan coca o amapola. https://humanas.org.co/wp-content/uploads/2021/01/69.Politicas_y_programas_de_drogas.pdf
- Doherty, Robert (2018). Gender Equality and Women's Empowerment through Fair Trade. Social Enterprise: Case of Divine Chocolate and Kuapa Kokoo. <https://pure.york.ac.uk/portal/en/publications/gender-equality-and-womens-empowerment-through-fair-trade-social->
- FAO E-learning Academy (2020). Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género. <https://elearning.fao.org/course/view.php?id=543>
- FiP (2017). Mujeres y la economía cocalera en el Putumayo: roles, prácticas y riesgos. <https://storage.ideaspaz.org/documents/5a21a1163faf3.pdf>
- Gender & Development Network (2015). Untangling Gender Mainstreaming: A Theory of Change based on experience and reflection. <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/54fdd685e4b0c25577fa6cb3/1425921669656/GADN+GM+Briefing+FINAL.pdf>

Abordar el tema de género en proyectos de Desarrollo Alternativo

Guía práctica

- GIZ (2015). Promoting equal participation in sustainable economic development. Toolbox. https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/Toolbox_Promoting_equal_participation_GIZ_2015.pdf
- GIZ (2018). Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao - Ursachen und Auswirkungen. https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf
- GIZ (2020). From coca to cocaine - The forgotten link in the chain. <https://www.the-forgotten-link.de/de/index.html>
- GIZ (2020). What works in rural youth employment promotion? - Good practices and lessons from GIZ Programmes on rural youth employment. https://www.giz.de/en/downloads/giz2020_eng_employment_promotion.pdf
- GIZ (2022). Gender Equality and Social Safeguards - Mainstreaming Guidelines for the technical cooperation projects. https://snrd-asia.org/wp-content/uploads/2023/01/Gender-Guidelines_SFM-FLEGT_EN.pdf
- GIZ (2023). Gender and Development. <https://gender-and-development.de/en/>
- HIVOS (2014). Sustainable coffee as a Family Business. <https://agriprofocus.com/upload/CoffeeToolkitNEW1426174605.pdf>
- IDPC (2012). Políticas de drogas y mujeres: abordando las consecuencias del control perjudicial de drogas. <https://idpc.net/publications/2012/11/drug-policy-and-women-addressing-the-negative-consequences-of-harmful-drug-control>
- IFAD (2014). Guía práctica: Metodologías basadas en los hogares. https://www.ifad.org/documents/38714170/40198517/HTDN_HHM_FINAL-s_web.pdf/476b5d4a-3687-d3f3-d2cf-c7b301d1052e?t=1564750602000
- ILO (2022). Enfoques con perspectiva de género para el desarrollo de cadenas de valor: una guía complementaria. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_867446.pdf
- Kelleher, David (2009). Action Learning for Gender Equality. <https://genderatwork.org/wp-content/uploads/2023/02/Action-Learning-for-Gender-Equality.pdf>
- KIT, Agri-ProFocus & IIRR (2012). Challenging chains to change: Gender equity in agricultural value chain development. https://agriprofocus.com/upload/131017-chachacha_Eng_web_2.compressed1415291181.pdf
- OECD (2023). Leadership and policy frameworks for gender equality and the empowerment of women and girls - Gender Continuum. <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en>
- OECD (2023). Discrimination against women in social institutions across 180 countries. <https://data.oecd.org/inequality/social-institutions-and-gender.htm>
- OXFAM (2022). Desterrados: tierra, poder y desigualdad en América Latina. https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/desterrados-full-es-29nov-web_0.pdf
- OXFAM (2023). Tackling Gender Inequality in the Cocoa Supply Chain: Are big chocolate companies delivering on their global commitments in Ghana? <http://hdl.handle.net/10546/621352>

Abordar el tema de género en proyectos de Desarrollo Alternativo

Guía práctica

- Parada-Hernández, María & Marín-Jaramillo, Margarita (2021). Cocalero women and peace policies in Colombia. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0955395921000554>
- Pereira, Isabel & Ramírez, Lucía (2021). From the Colombian Coca Fields: Peasant Women Amid the War on Drugs. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-83982-882-920200023/full/pdf?title=from-the-colombian-coca-fields-peasant-women-amid-the-war-on-drugs>
- Quesada, Ingrid (2021). 'Las Empoderadas' Women Coca Growers Building Territorial Peace. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-83982-882-920200024/full/pdf?title=las-empoderadas-women-coca-growers-building-territorial-peace>
- Rao (2006). Gender at Work. http://gender.careinternationalwikis.org/_media/resource_3_rao_2006_gender_at_work_integrated_framework.pdf
- SCA (2018). Gender Equality and Coffee - Minimizing the Gender Gap in Agriculture. <https://static1.squarespace.com/static/5ee0b1387f03a504a8d78501/t/5ef4c779460edc7c45376717/1593100238345/Gender+Equality+%26+Coffee.pdf>
- SIANI (2013). Transforming Gender Relations in Agriculture in Sub-Saharan Africa - 5. Household Methodologies. <https://mediamanager.sei.org/documents/Publications/SIANI-Gender-Africa-book/SIANI-2013-Transforming-Gender-Relations-Chapter5.pdf>
- SIDA (2009). Quick Guide to What and How - increasing women's access to land. <https://cdn.sida.se/publications/files/sida61534en-quick-guide-to-what-and-how-increasing-womens-access-to-land.pdf>
- UN Human Rights (2020). Realizing Womens Rights to Land and Other Productive Resources. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Realizing-womens-rights-to-land-and-other-productive-resources-2nd-edition-en.pdf>
- UNODC (2018). Informe Mundial sobre las Drogas 2018 - La Mujer Y Las Drogas. https://www.unodc.org/doc/wdr2018/wdr2018_B5_S.pdf
- UNODC (2021). Gender Mainstreaming in the work of UNODC - Guidance Notas for UNODC staff. https://www.unodc.org/documents/Gender/20-04944_Gender_Notas_final_ebook_cb.pdf
- UNODC (2023). Guía para la comunicación inclusiva en cuanto al género. https://www.unodc.org/documents/Gender/gender_sensitive_language/Gender-sensitiveCommsGuide-Spanish-final.pdf
- UN Women (2022). En la mira: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. <https://www.unwomen.org/es/noticias/en-la-mira/2022/09/en-la-mira-objetivo-de-desarrollo-sostenible-5>
- UN Women (2023). Estadísticas de género y datos desglosados por sexo. <https://www.unwomen.org/es/un-women-strategic-plan-2022-2025/statistics-and-data>
- World Bank (2021). Why we need more sex-disaggregated social protection data and what we're doing to get there. <https://blogs.worldbank.org/opendata/why-we-need-more-sex-disaggregated-social-protection-data-and-what-were-doing-get-there>

