



PROYECTO: “PROYECTO RESTAURACIÓN DEL BOSQUE
MODELO PICHANAKI - PERÚ”

ESTRATEGIAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERATIVA AGRARIA DE MUJERES PRODUCTORAS DE CAFÉ - PICHANAKI

JUNÍN
PERÚ



**GENARO MORENO ESPÍRITU
CONSULTOR**

PICHANAKI, MARZO DE 2021

CONTENIDO

	Pág.
Presentación.....	03
1. Objetivos.....	04
Objetivo General.....	04
Objetivos Específicos.....	04
2. Enfoque Técnico.....	04
3. Metodología.....	04
4. Análisis y Resultados: Identificación de puntos críticos.....	08
5. Estrategias para la incorporación del enfoque de género.....	10
6. Estableciendo prioridades.....	12
7. Definiendo acciones.....	12
8. Conclusiones.....	13
9. Recomendaciones.....	13
Anexos:	
Anexo 1: Lista de participantes.	
Anexo 2: Galería Fotográfica.	
Anexo 3: Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género en la CAMPC.	

PRESENTACIÓN

Durante los meses de enero a marzo de 2021 la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café (CAMPC) en asocio con Bosque Modelo Pichanaki – Provincia de Chanchamayo, ejecutó el Proyecto: RESTAURación con el apoyo de la Secretaría de la Red Internacional de Bosques Modelo y el financiamiento del Gobierno de Canadá. En el marco de este proyecto se ha realizado la identificación de estrategias de incorporación del enfoque de género, debido a que, en la gestión del territorio la participación de grupos históricamente excluidos es importante para el logro sustancial de cambios. En este sentido, el fortalecimiento del liderazgo y empoderamiento de las mujeres es importante; por ello la necesidad de implementar estrategias que en la práctica fortalezcan la participación de las mujeres de la Cooperativa y sus niveles organizativos y comunitarios.

La identificación de estrategias de incorporación del enfoque de género es un trabajo técnico y de empoderamiento organizativo y comunitario. En tal sentido, se analizó la Cooperativa en su ámbito institucional (Estructura y funcionalidad y gestión de proyectos) y Grupos destinatarios de la CAMPC; en seguida, se definió acciones concretas que permitirán promover la transversalización del enfoque de género en la CAMPC.

Este documento presenta información general sobre el trabajo realizado, objetivos, enfoque técnico del trabajo, metodología aplicada, análisis y resultados: identificación de puntos críticos, estrategias de incorporación del enfoque de género en la CAMPC y establecimiento de prioridades, definición de acciones, además de conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta una sección de anexos que presenta la lista de asistentes, galería fotográfica y formatos utilizados.

1. OBJETIVOS QUE GUIARON EL TRABAJO

- **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar estrategias para la incorporación del enfoque de género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café y Bosque Modelo del distrito de Pichanaki”

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar acciones medibles de incorporación del enfoque de género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café.
2. Identificar acciones medibles de incorporación del enfoque de género en la Plataforma Bosque Modelo-Pichanaki.

2. ENFOQUE TÉCNICO

A fin de lograr la formulación de estrategias viables y medibles que permitan la incorporación del enfoque de género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café del distrito de Pichanaki, el trabajo inició con la definición del enfoque como una “manera de ver la realidad”; en este caso el enfoque de género, permite ver la existencia de una sociedad inequitativa y excluyente entre varones y mujeres, debido a paradigmas y estereotipos que persisten en una sociedad llamada moderna, pero que en sus raíces ancestrales ha tenido códigos que hacían una sociedad más justa y equitativa desde el paradigma del “Buen Vivir”.

Superar las relaciones inequitativas y excluyentes entre mujeres y varones implica cambios en la cultura y por ende en las diferentes dimensiones de la vida personal, familiar, laboral, social, política, etc. de los ámbitos interno y externo de la institución. Por tanto, y debido a la lógica de la intervención, los cambios implican transversalizar el enfoque de género en la dimensión socio laboral y comunitaria de la Cooperativa. Para ello, se recurrió a instrumentos generados por instituciones de reconocido prestigio y experiencia. Así también, se consideraron los fundamentos de la gerencia social, el desarrollo territorial y el enfoque de derechos e interculturalidad.

Finalmente, esta experiencia como parte de un proceso de empoderamiento social se realizó de manera dinámica y participativa.

3. METODOLOGÍA

El desarrollo de la consultoría se dio a través de tres momentos: el primero referido al análisis de la institución; el segundo momento referido a la formulación de estrategias para la incorporación del enfoque de género en la Cooperativa CAMPC, para lo cual se realizó talleres de trabajo compuesta por dos actividades principales (sensibilización y trabajo práctico); finalmente, el tercer momento estuvo enfocado en la formulación de Estrategias de incorporación del enfoque de género de la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café del distrito de Pichanaki.

A continuación, se describe la metodología realizada durante el trabajo:

3.1. TRABAJO A NIVEL DE CAMPO

Se contactó con representantes de la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café (CAMPC) del distrito de Pichanaki – Provincia de Chanchamayo, a fin de coordinar fechas de realización del taller de capacitación, convocatorias y diversas coordinaciones.

La realización de las diversas actividades fue en función a un plan de trabajo previamente elaborado; a continuación, se menciona las principales acciones desarrolladas:

1. Realización de taller donde se impartió conocimientos básicos de análisis situacional de la incorporación de la equidad de género, cuyo objetivo fue Identificar el nivel de incorporación del enfoque de género en la CAMPC.
2. Exposiciones grupales por los participantes al taller de capacitación (directivos y equipo técnico) a fin de conocer las apreciaciones del nivel de incorporación de enfoque de género en la CAMPC.
3. Elaboración de formatos y matrices para la identificación de estrategias de enfoque de género (plan de acción).
4. Desarrollo práctico (llenado), de matrices de identificación de estrategias de género a partir de criterios de calificación (ver detalle de formatos en anexo).

Para el desarrollo del curso talleres se empleó el método expositivo – participativo; propiciando en todo momento la participación activa y buscando el interés continuo de los participantes. Se empleó dinámicas participativas y analogías para relacionarlos con los temas desarrollados.

3.2. ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL TALLER DE TRABAJO

A. Bienvenida e inauguración del evento:

Objetivo: Dar la bienvenida a los participantes e inaugurar el evento del taller:

Siendo las 9:30 a.m. del 23 de Marzo 2021, de acuerdo al programa establecido para el taller se dio inicio al evento: “Estrategias de Incorporación de Género”, contando para este acto, con la presencia de la Lic. Ana Ramírez Escalante (Presidenta de la Cooperativa Agraria de Mujeres Cafetaleras CAMPC), quien da un saludo a los participantes (equipo técnico del proyecto – Bosque Modelo Pichanaki), y da la bienvenida a los participantes a nombre de la Cooperativa y manifiesta que su institución viene trabajando en forma concertada con diferentes actores locales. En seguida da por inaugurado el evento inculcando a los participantes que la participación de cada uno de ellos sea en forma responsable para que puedan conocer y manejar mejor las estrategias de incorporación de género.

En seguida hace uso de la palabra el Licenciado Genaro Moreno Espíritu (Consultor) quien agradece a las responsables de la organización CAMPC y al equipo técnico del proyecto Bosque Modelo Pichanaki por la invitación para poder facilitar el evento de capacitación el

cual lo realizará con toda la voluntad y dedicación que sea necesaria. Luego invoca a los participantes a que durante el evento participen con sus preguntas, comentarios, sugerencias y que no se queden con ninguna duda de los temas a tratar.

B. Presentación de participantes:

Objetivo: Generar un ambiente de confianza entre los participantes, conocernos mutuamente y conocer sus expectativas.

Con el propósito de generar un ambiente de confianza entre los participantes, se realizó la presentación de cada uno de ellos, para lo cual el facilitador incentivó a los participantes para que cada uno pueda presentarse manifestando su nombre, la labor que realiza en la organización y el proyecto, su expectativa sobre el evento. De esta manera se realizó la presentación de los participantes, haciéndolo al final el facilitador quien resalto los comentarios realizados por cada participante recalando que la convivencia de las personas se realiza en base a la actitud de cada uno de ellos. Por la que solamente debemos cultivar los valores y utilizar las palabras mágicas (por favor, gracias y perdón). Complementariamente se establecen normas de convivencia para el desarrollo del taller el cual resulta de la siguiente manera:

- No incomodar con el timbre del celular;
- Actitud positiva;
- Respeto; y participación activa de los asistentes.

C. Análisis situacional de la incorporación de la equidad de género:

Objetivo: Identificar el nivel de incorporación del enfoque de género en la Cooperativa CAMPC.

El facilitador (consultor) inicia preguntando a los presentes que entienden por: enfoque y Equidad de género, de esta manera aprovecha para propiciar un diálogo sobre la importancia de los enfoques y la equidad de género. Asimismo, aprovecha para analizar el marco conceptual y una propuesta metodológica para analizar y medir la incorporación del enfoque de género. En el marco conceptual se realizaron las aproximaciones conceptuales a la teoría de cambio social, así como a los tres ejes sobre los cuales gira la construcción del sistema de indicadores: el enfoque de género, el empoderamiento de las mujeres y el enfoque diferencial e inter seccional. En el marco conceptual se dio una explicación de los momentos y niveles de aplicación de los indicadores de incorporación del enfoque de género. La propuesta metodológica permitió entender el proceso de aplicación de los indicadores y su medición a través de las tarjetas de semaforización. Finalmente, se explicó de manera sencilla la herramienta de plan de acción de mejoramiento, monitoreo y evaluación del proceso.

Asimismo, el consultor da una explicación breve y de manera general el marco conceptual siendo estos los siguientes:

Enfoque de género: El enfoque de género no tiene una definición única. Existen muchas formas de entenderlo y aplicarlo, dependiendo del contexto particular. Judith Butler se aproxima a él como un modo de interpretar el mundo en relación con la manera en que lo perciben hombres y mujeres (2011). En el caso del trabajo humanitario y la defensa de

derechos humanos, podríamos decir que el enfoque implica ver y analizar los problemas que se presentan con un lente que diferencia los efectos que estos tienen en hombres y mujeres. Al mismo tiempo, el enfoque de género implica una mirada a las situaciones que permite evidenciar si estas representan desigualdad o discriminación en razón del sexo o la opción sexual. Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza si la opción sexual o el sexo de una persona hace la diferencia en su forma de relacionarse con el entorno o, mejor aún, en la forma en que el entorno la afecta en su vida e integridad.

El enfoque de género suele confundirse con la mera alusión a las mujeres dentro de los planes, proyectos y programas de una organización. Más allá de esto, implica tener líneas de trabajo transversales en donde los derechos de las mujeres y otras identidades de género, sean un eje articulador de las acciones de todas las personas que trabajan en la organización.

Enfoque diferencial e interseccionalidad: De acuerdo con una de las prioridades de las directrices de género, la organización procura el “acceso igualitario sin discriminación, contribuyendo a una sociedad diversa en las esferas de toma de decisiones políticas y económicas en el gobierno y en los programas y estrategias”. Esto implica una concepción de la sociedad con una óptica incluyente que reconoce las diversidades presentes en ella.

El enfoque diferencial está relacionado con la capacidad de abordar los problemas sociales teniendo en cuenta dichos factores. Se debe reconocer que las identidades étnicas y culturales son dinámicas y hay que preguntarse desde dónde y hacia dónde, para quiénes y en qué condiciones, se producen los cambios.

¿Qué son los indicadores para la incorporación del enfoque de género?

Los indicadores para la aplicación del enfoque de género son una hoja de ruta que marca el camino a seguir para avanzar en los procesos de equidad entre los géneros, tanto en la vida de las instituciones y organizaciones como en el diseño y ejecución de los proyectos, teniendo en cuenta las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en los diferentes contextos.

Teoría del cambio social y enfoque de género

El cambio social puede ser entendido como el conjunto de acciones que tienen un impacto real en las dinámicas sociales y culturales de un grupo poblacional siempre, encaminado a generar espacios de empoderamiento, y respeto y protección a los derechos humanos de las personas. Cada contexto tiene diferentes espacios, desde los cuales es posible promover el cambio social, que varían de acuerdo a sus condiciones, por lo que no existen mecanismos únicos para generarlo. El cambio social es un paso para lograr la concreción de elementos como la equidad y el respeto a los derechos humanos mediante transformaciones paulatinas en aspectos críticos y estructurales.

D. Indicadores de medición del desarrollo del taller:

Objetivo: Evaluar los temas abordados y el nivel de satisfacción por el trabajo desarrollado.

Para medir el interés de los participantes por los temas abordados, así como el nivel de satisfacción y el nivel del logro del objetivo propuesto, de acuerdo al plan de trabajo, se han considerado los siguientes indicadores:

Índice de satisfacción de los participantes

Respecto al:

¿Dónde estamos?, ha sido la pregunta que ha guiado nuestro trabajo. De acuerdo a los resultados el nivel de incorporación del enfoque de género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café – CAMPC, se encuentra en el Nivel Medio de Incorporación del enfoque de género (74%). En tal sentido, en la CAMPC existen cambios pendientes en algunas áreas débiles en lo relacionado con el manejo de la equidad de género, y la aplicación de este enfoque.

El porcentaje logrado, también da cuenta de que existen algunos aspectos positivos que requieren ser abordados para garantizar su sostenibilidad; sin embargo, por cuestiones de priorización (principalmente), en este documento se abordarán las variables con niveles medios y bajos de incorporación del enfoque de género que además fueron tratados en el taller de trabajo, los niveles altos serán tratados a través del aporte del consultor.

- En el ámbito institucional, los componentes, Talento humano con enfoque de género y, Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género son los que se encuentran en el nivel medio de incorporación del enfoque de género (NMI) respectivamente.
 - Lo referido a la gestión del Talento humano, son las variables de acceso y ambiente laboral, perfil, funciones y salario, así como las condiciones materiales, las que tienen menor puntuación y por ende requieren del establecimiento de estrategias que permitan su mejora.
 - En cuanto a la Gestión del ciclo de proyectos, a nivel general se encuentra en el NMI, donde las variables de diseño de proyectos, participación, así como lo relacionado a la sensibilización y capacitación requieren del desarrollo de estrategias.
- El ámbito relacionado con el grupo de destinatarios es el que tiene un Nivel bajo de incorporación (NBI). Las cuatro variables (Experiencias anteriores, Cambios en la vida productiva, Cambios en la vida reproductiva y Participación social y política) han obtenido puntuaciones bajas. En tal sentido, requieren ser abordadas de manera urgente.

5. ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO: PLAN DE ACCIÓN

Considerando el análisis realizado, el ámbito institucional como el de grupos destinatarios requieren acciones de mejora respecto a la incorporación y transversalización del enfoque de género. Cabe precisar que el componente Política y planeación institucional con enfoque de género, con sus respectivas variables se encuentra en el Nivel Alto de Incorporación (17 puntos), por lo cual es necesario que la institución implemente acciones para promover su mejora y sostenibilidad. En el cuadro se presentan estrategias a implementar considerando los respectivos indicadores considerados en el instrumento (ver cuadro 2).

CUADRO 2
ESTRATEGIAS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERATIVA AGRARIA DE MUJERES PRODUCTORAS DE CAFÉ - PICHANAKI

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLE	NIVEL DE INCORPORACIÓN EN EL COMPONENTE	INDICADOR	ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	CÓMO SE REALIZARÁN LAS ACCIONES DEFINIDAS	CUÁNDO	RECURSOS/ RESPONSABLES
INSTITUCIONAL	Política y planeación institucional con enfoque de género	Marco conceptual	NAI	Misión y Visión institucional	Revisión de documentos institucionales para incorporación de visibilidad de hombres y mujeres. Considerar el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de documentos.	Dos reuniones con comisión designada para tal fin y reunión de socialización con la organización Actualización del Plan Estratégico Institucional con perspectiva de género	Primer semestre 2021	Gerente
		Estrategias de incorporación del enfoque de género		Análisis diferencial	Documentar las necesidades de los grupos (viudas, madres solteras, etc.) que componen el grupo de asociadas.	Realizando un breve informe en base a un cuestionario	Segundo semestre 2021	Gerente
		Presupuesto con enfoque de género		Presupuesto	Identificar aspectos que pueden ser atendidos con la finalidad de minimizar brechas entre de situación entre las asociadas.	En base al informe de necesidades del Análisis diferencial realizado se priorizaran gastos. Generar propuestas o proyectos destinados a mejorar la situación y condición de las socias y sus familias	Primer semestre del 2022	Gerente
		Materiales de difusión		Estereotipos	Analizar los materiales de difusión teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Revisar materiales de presentación institucional cuidando de no repetir o recrear creencias en cuanto a los roles de varones y mujeres.	Segundo semestre 2021	Junta directiva
	Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral	NBI	Inducción	Incorporar el tema de género a nuevos colaboradores (as).	Elaborar una guía de inducción a colaboradores en el que se enfatice el enfoque de género. Actualización de perfiles de puestos con enfoque de género (competencias y sensibilidad por el enfoque de género)	Segundo semestre 2021	Gerente, Junta directiva
				Género y sobrecargas	Consideración en las horas laborales del personal y junta directiva. Evitar recargas laborales descuidando el tiempo personal y familiar.	Precisando funciones y resultados a lograrse teniendo en cuenta la situación de las mujeres en las actividades y/o encargos.	Segundo semestre 2021	Gerente
				Áreas físicas	Facilitar condiciones físicas para varones y mujeres	Instalar SSHH para varones y mujeres por separado.	Segundo semestre 2022	Gerente
	Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación y prejuicios Prácticas cotidianas	NAI	Prácticas cotidianas y equidad	Sensibilizar a equipo directivo y socias respecto al género en la cotidianidad	Talleres de sensibilización	Primer trimestre del 2022	Gerente
	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño de proyectos	NMI	Objetivos Resultados Estrategias y actividades	Incorporar el tema de género en los diferentes componentes de proyectos	Capacitación a Junta directiva	Primer trimestre del 2022	Gerente/coordinador de proyectos
				Participación	Participación en el ciclo del proyecto	Fomentar la participación de la junta directiva en el proceso de identificación de problemas y definición de objetivos.	Reuniones con equipo	Segundo trimestre del 2022
Sensibilización y capacitación				Sensibilización y capacitación	Sensibilizar a equipo técnico en la transversalización del enfoque de género en los proyectos	Capacitación a Equipo Técnico	Cuarto trimestre del 2021	Gerente/coordinador de proyectos
GRUPOS DESTINATARIOS	Empoderamiento de la mujeres	NBI	Capacidades Empoderamiento	Conocer lecciones aprendidas de lo ejecutado	Sistematización de experiencias institucionales y de proyectos	Tercer trimestre 2021	Gerente/coordinador de proyectos	
			Cambios en la vida productiva	Equidad en los roles productivos	Promover el ejercicio de nuevas masculinidades	Incorporación de nuevas masculinidades en el plan de trabajo institucional y futuros	Segundo semestre 2021	Gerente/coordinador de proyectos
			Cambios en la vida reproductiva	Equidad en los roles reproductivos	Promover el ejercicio de nuevas masculinidades	Acciones de incidencia y asesoramiento legal por convenio	Primer trimestre de 2022	Gerente/Junta directiva
			Participación social y política	Capacidad de incidencia de las mujeres	Fortalecer el liderazgo de socias	Incorporación de nuevas masculinidades en el plan de trabajo institucional y futuros Capacitación en liderazgo y acciones de incidencia política. Formular un plan de incidencia política local	Segundo semestre 2021	Gerente/coordinador de proyectos
								Primer trimestre de 2021

 NIVEL ALTO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
 NIVEL MEDIO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
 NIVEL BAJO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

6. ESTABLECIENDO PRIORIDADES

De acuerdo al diagnóstico realizado la CAMPC requiere implementar acciones de acuerdo a las siguientes prioridades para los siguientes componentes:

COMPONENTE	PRIORIDAD		
	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA**
Gestión del Talento Humano con enfoque de género.	✓		
Empoderamiento de las mujeres	✓		
Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género		✓	
Política y planeación con enfoque de género			✓
Interacciones cotidianas			✓

** Estos componentes requieren acciones de sostenibilidad a lo logrado. En el primer caso se puede considerar del desarrollo y redacción de la filosofía institucional, donde el ideario plasme la incorporación del enfoque de género; el segundo componente requiere que en base al ideario institucional se haga práctica en la vida diaria, evitando normalizar usos de discriminación de género y de otra índole.

7. DEFINIENDO ACCIONES

En el ámbito Institucional:

- Revisión de documentos institucionales para la incorporación de visibilidad de hombres y mujeres.
- Considerar el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de documentos.
- Documentar las necesidades de los grupos (viudas, madres, solteras, etc.) que componen el grupo de asociadas.
- Identificar aspectos que pueden ser atendidos con la finalidad de minimizar brechas entre las asociadas.
- Analizar los materiales de difusión teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Incorporar el tema de género a nuevos colaboradores y colaboradoras.
- Consideración en las horas laborales del personal y junta directiva. Evitar recargas laborales descuidando el tiempo personal y familiar.
- Facilitar condiciones físicas para varones y mujeres.
- Sensibilizar al equipo directivo y socias respecto al género en la cotidianidad.
- Incorporar el tema de género en los diferentes componentes de los proyectos.
- Fomentar la participación de la junta directiva en el proceso de identificación de problemas y definición de objetivos.

- I. Sensibilizar al equipo técnico en la transversalización del enfoque de género en los proyectos.

En el ámbito de Grupos Destinatarios:

- a. Conocer las lecciones aprendidas de los ejecutados.
- b. Promover el ejercicio de nuevas masculinidades.
- c. Promover la titulación de los predios de las asociadas.
- d. Promover el liderazgo de socias.

8. CONCLUSIONES

- La Cooperativa Agraria de Mujeres Productoras de Café – CAMPC se encuentra en un nivel medio de incorporación del enfoque de género.
- Los componentes de gestión del talento humano y empoderamiento de las mujeres, requieren ser atendidos en primera prioridad.
- El componente de gestión de proyectos y capacitación con enfoque de género requiere ser fortalecido a nivel administrativo, así como a nivel del equipo técnico que formule e implemente los proyectos.
- El componente de Política y planeación, así como el de interacciones cotidianas requiere decisión institucional para garantizar su sostenibilidad. En este sentido, es muy importante sistematizar y difundir a nivel interno y externo la filosofía de la CAMPC.

9. RECOMENDACIONES

- Continuar con el fortalecimiento de la junta directiva y gerencia de la Cooperativa a fin de que pueda guiar la implementación de las estrategias y acciones para la incorporación del enfoque de género en la CAMPC.
- Incorporar las acciones en el plan operativo a fin de hacer seguimiento y evaluar el nivel de logros alcanzados.
- Establecer convenios interinstitucionales para fomentar el enfoque de género en la CAMPC.
- Brindar apoyo técnico a la Plataforma de Bosque Modelo y otras cuyo interés es la gestión del territorio para un buen vivir.

Anexos:

Anexo 1: Lista de participantes.

Anexo 2: Galería Fotográfica.

Anexo 3: Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género en la CAMPC.

Anexo 1:



Proyecto: "RESTAURACIÓN DEL BOSQUE MODELO - PICHANAKI"

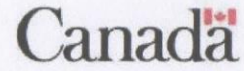


TEMA: "ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DE GÉNERO"

FECHA: 23 y 24 de Marzo 2021

LUGAR: Pichanaki

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	GÉNERO	FIRMA
1	Ana María Ramírez Escalante	09694144	Femenino	<i>[Signature]</i>
2	Karen Nathaly Fabián Hidalgo	70344049	Femenino	<i>[Signature]</i>
3	Melvin Huoraca Gonzales	20542144	Masculino	<i>[Signature]</i>
4	Rodas Ailcca Norma E	20584559	Femenino	<i>[Signature]</i>
5	Constanza Perco Rojas	20556291	Femenino	<i>[Signature]</i>
6	Iracema Espinel Lopez	44186213	Femenino	<i>[Signature]</i>
7	Victoria Ortiz Machocca	2054664	Femenino	<i>[Signature]</i>
8	Josmar Maraví Loyda	72313880	Femenino	<i>[Signature]</i>
9	Eleuteria Huarcoc Huaman	45883551	Femenino	<i>[Signature]</i>
10	María Elizabeth Torre Moya	44515999	Femenino	<i>[Signature]</i>
11	Malli Dias Cashancho	72575077	Femenino	<i>[Signature]</i>
12	Huayhua Toscano Gladys	72293292	Femenino	<i>[Signature]</i>
13	Gretta Victoria Tello Pardo	71093076	Femenino	<i>[Signature]</i>
14	JOSÉ MANUEL CORNEJO HERRERA	04067358	MASculino	<i>[Signature]</i>
15	IKEDA SANTOS PERALTA	71852333	MASculino	<i>[Signature]</i>



Proyecto: "RESTAURACIÓN DEL BOSQUE MODELO - PICHANAKI"



TEMA: "ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DE GÉNERO"

FECHA: 23 y 24 de Marzo 2021

LUGAR: Pichanaki

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	GÉNERO	FIRMA
16	Yessica Perez Valerio	48821491	FEMENINO	
17	Pauly Pacheco Hinostroza	19970698	FEMENINO	

Anexo 2: Galería de fotos



Foto 1: Presidenta de la CAMPC Sra. Ana Ramírez, dando la bienvenida e inaugurando del Taller



Foto 2: Consultor disertando el análisis situacional de la incorporación de la equidad de género



Foto 3: Trabajos grupales – conociendo las apreciaciones del nivel de incorporación de enfoque de género en la Cooperativa.



Foto 4: Directivos de la CAMPC elaborando de manera participativa el plan de acción de estrategias para la incorporación del enfoque de género.



Foto 5: Socializando el plan de acción y estrategias para la incorporación del enfoque de género.



Foto 6: Evaluación participativa del taller de trabajo de incorporación del enfoque de equidad género en la Cooperativa Agraria de Mujeres Productora de Café. CAMPC – Pichanaki.

Anexo 3: Formatos para la medición del nivel de incorporación del enfoque de género en la CAMPC.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLE	N° DE INDICADORES	PUNTAJE MÁXIMO	PESO DE LA VARIABLE FRENTE AL COMPONENTE %	% DEL COMPONENTE FRENTE AL TOTAL	VALORACIÓN COMPONENTE	VALORACIÓN DEL NIVEL	
INSTITUCIONAL	Estructura y funcionalidad institucional	Política y planeación institucional con enfoque de género	Marco conceptual	1	2	11	17.59	ANI=16-19	ANI=Mayor o igual a 86 puntos. (80% del puntaje máximo total asignado a los indicadores)
			Marco reguatorio	5	5	26		MNI=9-15	
			Estrategias de incorporación del enfoque de género	4	4	21		BNI=0-8	
			Presupuesto con enfoque de género	1	4	21			
			Materiales de difusión	4	4	21			
			Total	15	19	100			
		Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral	5	5	33	13.89	ANI=15	
			Perfil, funciones y salario	5	5	33		MNI=4-14	
			Condiciones materiales	5	5	33		BNI=0-3	
			Total	15	15	100			
		Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación y prejuicios	1	10	50	18.52	ANI=15-20	
			Prácticas cotidianas	1	10	50		MNI=10-14	
			Total	2	20	100%		BNI=0-9	
		TOTAL ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL		32	54		50%		
		Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño de proyectos	4	20	37	50.00	ANI=44-54	
	Participación		1	20	37	18.52			
	Sensibilización y capacitación		3	14	26	12.96		MNI=24-43	
	Total		8	54	100%			BNI=0-23	
	TOTAL PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN		8	54		50%			
	TOTAL INSTITUCIONAL		40	108		100%			
GRUPOS DESTINATARIOS	Empoderamiento de la mujeres	Experiencias anteriores	4	8	16	28.00	ANI=45-50	ANI=45-50	
		Cambios en la vida productiva	3	14	28				
		Cambios en la vida reproductiva	4	14	28			MNI=30-44	
		Participación social y política	3	14	28				
		TOTAL GRUPOS DESTINATARIOS		14	50	100%	100%	BNI=0-29	BNI=0-29
	GRAN TOTAL DESTINATARIOS		14	50		100%			

INDICADORES EVALUADOS

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES (PALABRAS CLAVE)		PUNTAJE
ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD INSTITUCIONAL	Política y planeación institucional/ organizacional con enfoque de género	Marco conceptual	1. Misión y objetivos	
		Marco regulatorio	1. Lenguaje no sexista – Incluyente	
			2. Participación equitativa en cargos de dirección	
			3. Promoción equitativa de liderazgo	
			4. Maternidad	
			5. Nuevas masculinidades	
			6. Cuota laboral	
		Estrategias de incorporación del enfoque de género	1. Análisis diferencial	
			2. Empoderamiento	
			3. Nuevas masculinidades	
			4. Inclusión diferencial	
		Presupuesto con enfoque de género	1. Presupuesto	
		Materiales de difusión	1. Lenguaje no sexista	
			2. Manejo de la información	
	3. Derechos de las mujeres y DDSRR			
	4. Estereotipos			
	Gestión del talento humano con enfoque de género	Acceso y ambiente laboral/organizacional	1. Selección	
			2. Inducción-	
			3. Estímulos-	
			4. Resolución de conflictos	
			5. Bienestar	
		Perfil, funciones y salario	1. Género y salario	
			2. Género y carga laboral/ organizacional	
			3. Género y sobrecargas	
			4. Género y tipo de cargos	
			5. Género, formación y funciones	
	Condiciones materiales de trabajo	1. Áreas físicas		
2. Ventilación				
3. Iluminación				
4. Accesos				
5. Herramientas				
Interacciones cotidianas	Desvalorización, discriminación prejuicios de género	1. Acciones y actitudes discriminatorias		
	Prácticas cotidianas	1. Prácticas cotidianas y equidad		

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES		PUNTAJE
PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN	Gestión del ciclo de proyectos y capacitación con enfoque de género	Diseño del proyecto	1. Objetivos	
			2. Resultados	
			3. Estrategias y actividades	
		Participación	1. Participación en el ciclo del proyecto	
		Sensibilización y capacitación	1. Sensibilización	
			2. Capacitación y derechos	

ÁMBITO	COMPONENTE	VARIABLES E INDICADORES		PUNTAJE
GRUPOS DESTINATARIOS DE LAS ACCIONES	Empoderamiento de las mujeres	Experiencias anteriores	1. Información	
			2. Capacidades	
			3. Empoderamiento	
			4. Herramientas	
		Cambios en la vida productiva	1. Capacidades	
			2. Autonomía en el manejo de recursos	
			3. Flexibilidad y equidad de roles productivos	
		Cambios en la vida reproductiva	1. Reconocimiento de labores domésticas	
			2. Flexibilidad de roles domésticos	
			3. Derechos sexuales y reproductivos	
			4. Autonomía	
		Cambios en los procesos de participación social y política	1. Representación de las mujeres	
			2. Participación de las mujeres	
			3. Capacidad de incidencia de las mujeres	