

**SISTEMA DE NACIONES UNIDAS  
PROGRAMA DE PEQUEÑAS DONACIONES**



**MEMORIA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO**

**13 Y 14 DE SEPTIEMBRE 2007**

**HOTEL BUGAMBILIA**

**CONSULTORAS:**

**IVANNIA AYALES**

**CARMEN LÍA MEOÑO**

**PRIMERA JORNADA**  
**13 DE SEPTIEMBRE, 2007**

**1. PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD**

El Coordinador Nacional del Programa de Pequeñas Donaciones, señor Eduardo Mata, realiza una presentación de la actividad de capacitación en género, enfatizando en la importancia de este tema en función de la equidad, y presenta a las facilitadoras.

**2. DINÁMICA DE PRESENTACIÓN DE LOS Y LAS PARTICIPANTES**

Realización de una dinámica de presentación inicial en la cuál todos y todas las participantes dijeron su nombre, la



agencia en la que trabajan, el puesto que ocupan y una cualidad que poseen. A través de una madeja de hilo, cada participante recoge un extremo y tira el ovillo creando un entramado semejante al tejido de una telaraña. Esta telaraña simboliza la red de relaciones, experiencias y conocimientos que se ha generado desde hace mucho tiempo a través del PPD, y de forma similar la que se está generando en todo el SNU alrededor del tema de género y que este taller interagencial representa un paso en ese camino.

**3. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PEQUEÑAS DONACIONES , Eduardo Mata, Director del PPD  
(ver power point adjunto)**

**3.1 Temas abordados**

- ¿Qué es el Programa de Pequeñas Donaciones? Es un mecanismo de financiamiento que el GEF pone a disposición de las Comunidades y de las ONG.. Financiado por el GEF, como programa corporativo. Administrado por el PNUD en nombre de las 3 Agencias de Implementación del GEF. (PNUD-PNUMA-BM). Ejecutado por UNOPS. Opera en más de 100 países, su ritmo de crecimiento es de 10 países por año.
- ¿Como opera? Trabaja de forma descentralizada y flexible. Responde a las prioridades y necesidades nacionales y comunitarias. Involucra a una variedad de actores en los niveles local y nacional.
- Equipo de Trabajo (reclutado local): Coordinador(a) Nacional. Asistente de Programa (Técnico-Administrativo). Voluntariado-Equipo de Apoyo. CDN - Comité Directivo Nacional.

- Misión: Contribuir a beneficios ambientales globales en las áreas del GEF, mediante el apoyo técnico y financiero a iniciativas comunitarias en protección y conservación de los RN al mismo tiempo que mejoran las condiciones de vida de las personas.
- Población Meta: Comunidades económicamente en desventaja, principalmente las ubicadas en zonas aledañas a las áreas silvestres protegidas públicas o privadas y en corredores biológicos. Son prioritarios los grupos de mujeres e indígenas.
- Áreas focales del GEF: Conservación de la Biodiversidad, Cambio Climático, Protección de Aguas Internacionales, Contaminantes Orgánicos Persistentes, Manejo Sostenible de Tierras, Mitigación de las causas y efectos negativos de la degradación de tierras
- Áreas temáticas: Turismo Rural Comunitario, Corredores Biológicos, Producción Sostenible, Brigadistas y Covirenas (voluntariado), Territorios Indígenas
- Temas transversales: Apoyo a los grupos socios para el fortalecimiento de las capacidades de las personas de las comunidades, Género, Derechos Humanos

#### 4. PRESENTACIÓN DE PARADIGMAS DE NACIONES UNIDAS Y GÉNERO, Lara Blanco, Coordinadora de Programas PNUD (ver power point adjunto)

##### 4.1 Temas tratados

- Antecedentes: Diferentes momentos en el tema de género en el PNUD desde un proceso robusto y una decadencia en el 2000 que es común a todas las agencias de SNU. Esto se debe a que en unos años antes de Beijing se activó las acciones que duraron cinco años pero después se propuso la estrategia de transversalización de género y eso tendió a la invisibilización del tema. Ahora hay un llamado de atención para reactivar el tema, y por eso se creó un Fondo para la Transversalización de género en el PNUD. Este taller se ubica entre las acciones tendientes a buscar reactivar el tema en el PNUD y diferentes agencias de SNU, con el fin de visualizar las acciones que se pueden hacer en el tema de género.
- Motivación: Hay buenas razones para trabajar el tema de género: a) las asimetrías de género se reflejan a todo nivel de la sociedad, incluyendo a las organizaciones y proyectos y si no reconocemos estas asimetrías y tratamos de evitarlas las reproducimos, c) coherencia y b) estaríamos frente a una doble moral porque SNU tiene un llamado ético más fuerte debido a su mandato.



- Misión del PNUD: Desarrollo humano y los ODM.
- Programa de cooperación 2008-2012: Una consecuencia del interés en reactivar el tema de género es que se creó un programa específico, entre los 5 programas de prácticas en Costa Rica se creó un área específica: Igualdad y Equidad de Género.
- Relación con el PPD: Es un instrumento para coadyuvar en el combate a la pobreza y la degradación ambiental, 2 objetivos importantes de los ODM.
- Declaración del Milenio y el tema de género: En esta declaración se encuentra en la estrategia en el capítulo de derechos humanos, democracia y buen gobierno y entre las estrategias de progreso están la CEDAW. : reformas legislativas, prestar apoyo a las mujeres en acceso a activos económicos y asegurar la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones.
- ODM y la igualdad de género: promover la igualdad desde el mandato de la organización: 1) vincular el objetivo de la igualdad con la misión de la organización, 2) con conjunto de estrategias, normas, reglas y directrices que



rigen la organización, 3) abordar el conjunto de normas y reglas, no solamente la oferta de cooperación que brinda la organización.

- Política o estrategia dirigida a la igualdad: partir de la vinculación temática, identificación de mecanismos para una transversalidad verificable y vinculada con objetivos claros, incluido el

objetivo de balancear la composición y el ambiente de trabajo, acompañada de un proceso de sensibilización y capacitación., plazos, proceso previo, grupo impulsor (se valora como una mejor opción frente a otras, como contratar o dar responsabilidad a una unidad o un proceso participativo amplio).

- ODM objeto de críticas: Porque se dicen que son insuficientes, reducen y simplifican lo que se había logrado en las cumbres y en los acuerdos internacionales, existe el peligro de que en lugar de ver el tema de género en todos los objetivos se concentre en el objetivo 3, o sea es específico y transversal, tiene que estar en todas las metas. También se dice que falta datos, indicadores y que no hay datos desagregados por sexo frente a los objetivos.
- Compromiso del país: Está comprometido con el cumplimiento de los ODM y con algunas metas, pero como el país está mejor que otros países del tercer mundo y por eso se readecuaron las metas.
- Informe de ODM de CR. Metas nacionales al 2015:
- Reducir en 50% hogares en situación de pobreza extrema y 16% hogares en situación de pobreza básica. Se ha mantenido los indicadores de pobreza y que esta administración se propone reducir de cuatro puntos la pobreza. Relación pobreza y el género. el impacto es diferenciado entre hombres y mujeres, pero aún en familias no pobres las mujeres se encuentran en estado de desigualdad porque hay una distribución desigual de los ingresos y además hay una alta proporción de mujeres sin ingresos y bienes propios y que se

encuentran en una alta vulnerabilidad y por eso puede caer subitamente en situación de pobreza. Es importante que todos los miembros tengan acceso a los bienes y por eso las mujeres están en una situación de alta vulnerabilidad. Porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina: porcentaje alto, gran vulnerabilidad a la que están expuesta las mujeres en situaciones de separación, divorcio, muerte de cónyuge.

- Promover la igualdad entre los sexos, en la enseñanza primaria y secundaria para el 2005 y en todos los niveles de enseñanza antes del 2015. Indicadores: relación entre niños y niñas en la educación primaria, secundaria y superior. En CR las mujeres están más educadas que los hombres, se lograron las metas de acceso a la educación y alfabetización. Los retos no son cuantitativos sino cualitativos en el acceso al mercado de trabajo, promover la equidad de género y la autonomía de la mujer: eliminar desigualdades en la educación, aumentar la participación en el mercado de trabajo. Relación entre escolaridad de las mujeres pero aumento de desempleo de las mujeres, un aumento grande que es producto de una serie de desigualdades. Primer reto: disminuir desempleo. Segundo reto: participación de las mujeres en el mercado laboral: niveles de participación de las mujeres muy bajo, 40%.
- Promover la equidad de género en los puestos de decisión política. En CR la tasa de participación en el parlamento y gobierno central es muy bueno por la política de cuotas, regidoras están bien. Pero lo que está pasando en los puestos de Alcalde porque no hay cuotas. Cuando llegamos lo hacemos de segundas, vicepresidentas, regidoras suplentes.
- Posibilidad de relacionar la protección del medio ambiente y género.
- El concepto de Desarrollo humano: surge a partir de una visión crítica de la disciplina desarrollista. Personas como fines. Proceso de expansión de libertades. Fortalecimiento de capacidades. Proceso de expansión de las libertades que las personas efectivamente disfrutan, en contraste con otras visiones que dan importancia al ingreso, la modernización, el presta atención de los fines, no solamente a los medios, llama a eliminar las fuentes/obstáculos a la libertad, darle a las personas la posibilidad de llevar el tipo de vida que tiene buenas razones para querer, ver lo que una persona es, puede ser, hace o puede hacer.
- Enfoque de desarrollo humano y el enfoque de género: reconoce explícitamente que la exclusión basada en el género constituye un obstáculo para el despliegue de las libertades, demanda el análisis de las relaciones entre mujeres y hombres para identificar fuentes obstáculos al desarrollo humano que de otra forma pasarían inadvertidas, su principal proponente hace eco de los cuestionamientos a la noción de familia.
- Vínculos entre desarrollo humano y género: ofrece una solución al problema de las preferencias adaptativas, la teoría neoclásica no toma en cuenta la deformación de las preferencias de las mujeres, originada en las condiciones de opresión y subordinación históricas- seres humanos egoístas y racionales
- Género y DH: implicaciones: considerar las relaciones de poder en todos los ámbitos de la sociedad- modelo de conflictos cooperativos. Utilizar información desagregada por sexo. Valora la pobreza para cada persona individualmente considerada y desafía el punto de vista de que el hogar debe ser la unidad de análisis económico y foco de políticas económicas y sociales. El análisis de género forma parte de la base informativa utilizada por el enfoque de desarrollo humano, la cual tiene como propósito evaluar el papel de las instituciones de una sociedad. Enfoques complementarios, se refuerzan mutuamente. Entender y adoptar una perspectiva que no margine a las mujeres o separe el análisis de género. Ver el lugar de mujeres y hombres en toda situación. Adoptar metodologías que permitan captar diferencias. Analizar la causa de las disparidades. Explorar interconexiones. Participación y fortalecimiento de la agencia

- IDH y el Índice de Potenciación de Género: reconocer diferencias de género como obstáculo al desarrollo entonces el IDH es corregido por género, se castiga la diferencia. CR tiene un alto desarrollo humano, calculado de 0 a 1, puesto 42, 7 puntos de diferencia entre ambos indicadores y se penaliza.
- Índice de Desarrollo relativo al género (IDG) mide la autonomía de las mujeres: asientos parlamento, participación en puestos gerenciales, mujeres trabajadoras profesionales y técnicas, ingreso estimado de las mujeres, razón de los ingresos femeninos y masculinos. Los participación de las mujeres en el parlamento es bueno, nos en los puestos gerenciales, aún peor de las mujeres trabajadoras, y la diferencia entre participación de la riqueza a nivel nacional entre hombres y mujeres.

## 4.2 Comentarios

- El trabajo femenino es una opción porque quieren dedicarse a la casa o a tener hijos. Una disyuntiva mundial pero en CR se resuelve en una situación de menor autonomía y que pone en riesgo a las mujeres. Investigaciones que muestran los obstáculos que enfrentan las mujeres para entrar al mercado laboral..
- Relación con la tierra y las mujeres: el machismo y estos temas son muy difíciles de referirse en el campo. La brecha en los ingresos, quienes están peor son las que están en cuenta propista: micro empresarias, dedicadas a la tierra. Relación entre vida laboral y vida familiar que son las mujeres que resuelven problemas familiares. Ingresos mejor invertidos en el caso de las mujeres,
- Diferencia entre teoría y práctica y no son suficientes los esfuerzos.
- Las tasas de participación en la riqueza entre mujeres y hombres (datos oficiales)
- Subestima la participación de las mujeres pero eso en global.
- Índice de Desarrollo Humano corregido por género muestra mejoras
- Pero el mapa de Índice de Potenciación de Género: asimetrías Cantorales
- Cifras alarmantes, pero cuáles son los retos para solucionarlo.
- Adormecimiento de la percepción sobre el tema de género.
- Compromiso para llevar reducir las desigualdades

## 5. HOMOLOGACIÓN DE CONCEPTOS

### 5.1 Trabajo y propuestas de conceptos por grupos

#### Sexo y Género

Sexo: Término biológico para diferenciar individuos de una especie, considerando características físicas y reproductivas

Género: Clasificación del rol de las personas en una sociedad partiendo de su identidad sexual (predispuesto).



Relación:

Culturalmente hay una parte social según el sexo.

- Es importante la diferenciación de sexo y género en los proyectos porque nos brinda información sobre comportamientos diferenciados.
- Roles de cada persona en el proyecto.
- Las características sexuales se creía que les asignaban tareas a los hombres diferenciadas a las mujeres.

### Triple jornada

Es la triple función que se ejerce en la sociedad: trabajo asalariado, trabajo en el hogar, familia psicoafectiva.

Su implicación en los proyectos

Existe diferente intensidad en la relación entre el trabajo fuera y dentro del hogar, entre mujeres y hombres.



- Se ve más sacrificio y responsabilidad de las mujeres en los proyectos.
- La participación de las mujeres en los proyectos no sólo toman en cuenta el ingreso sino también el empoderamiento.
- La valoración social sobre la participación de hombres y mujeres en proyectos.
- Algunos proyectos asignan roles a hombres y mujeres, que asignan tareas

para unos u otros: proyectos de mujeres más pequeños, los proyectos de hombres más grandes

- Lo que se espera es que se compartan más estos trabajos.
- Falta el trabajo comunal que también es muy importante.
- La influencia de la Iglesia en la forma de pensar y sentir que requiere el empoderamiento de las personas, la reflexión personal y cambio a largo plazo y que tienen que interiorizarse.
- La participación de los hombres en el parto y afectivamente.

### Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Conjunto de herramientas que faciliten el acceso, interacción y el uso de información desde un enfoque de género para la toma de decisiones asertivas, con convicción, compromiso personal y voluntad política

Necesidades prácticas: alimentación, acceso a servicios básicos, fisiológicos, solidaridad, propósitos de vida

Intereses Estratégico: convivencia, trabajo en grupos, respeto, comunicación, convicción en la organización, asertividad.

- Costó definir que es una u otra porque no es fácil definir esa línea separatoria.
- Es importante tomar en cuenta intereses prácticos y estratégicos porque hay que hacer una lectura adecuada de la realidad.

- Ejemplo de proyectos que solo consideran necesidades prácticas pero que a veces resulten fundamental también como un proyecto puede aportar estos intereses.

### Equidad e igualdad

Equidad:

- Equilibrio, balance y distribución.
- Participativo, participación igualitaria,
- Balance participativo entre hombres y mujeres (acceso igual, oportunidad)
- Participación real y efectiva de ambos sexos
- Aceptación y legitimación
- Distribución de los recursos en los proyectos para los hombres y las mujeres se vean igualmente beneficiados.

Igualdad:

- Igualdad de derechos y deberes, sin discriminación (laboral, racial, familiar, religiosa), ni más ni menos.
- Los mismos beneficios y garantías.
- Igualdad de oportunidades y de representación
- Escala de valores, organización social (familia), instituciones y las leyes.
- Los proyectos en el agro están orientados a los hombres y entonces hubo proyectos para unos y otras, y este concepto nos ayuda a pensar en forma integral los proyectos desde el diagnóstico de los proyectos.
- Las mujeres y los hombres no son iguales, sino que se refieren a las oportunidades y derechos.
- Poco a poco tenemos que ir cambiando los roles tradicionales de los hombres y mujeres. En muchos proyectos es importante ir involucrando a la familia de manera integral y más equitativa, para dar el valor a las personas como seres humanos.

### Género y ambiente

Género: interacción entre hombres y mujeres en un ambiente

Ambiente: es todo lo natural que nos rodea.

Género y Ambiente: es la interacción de igualdad y equidad, del hombre y la mujer trabajando en un ambiente natural de desarrollo sostenible.

Pasos para lograr la equidad:

- Participativo
- Equitativo
- Definición de roles
- Responsabilidad
- Respeto
- Sinceridad
- Lealtad
- Aceptación



Pasos para lograr la igualdad y equidad: diagnóstico social y familiar en procesos participativos, espacios en la toma de decisiones en las comunidades y organizacionales, analizar los roles entre hombres y mujeres y como lograr un mayor equilibrio, asumir responsabilidad, a veces tenemos que hacer un doble esfuerzo, igualdad pero con mutuo respeto, lealtad en todo, aceptación tal y como somos.

Roles tradicionales: fuerza física, capacidades diferenciadas, disciplinas.

#### Transversalización de género:

Incorporación, inclusión y acción integral del enfoque de género en todos los temas, componentes, fases, metodologías de un proyecto, programa, estrategia en todos los campos. Es la columna vertebral de todo, es una filosofía y una práctica. Transversalidad en todas las aristas de los procesos sociales. Condiciones previas: conciencia. Incorporación integral y concreta del enfoque de género en las acciones.

## 5.2 Conceptos extraídos de la literatura

### Sexo y género

- Sexo: es el conjunto de características biológicas que nos definen como mujeres y hombres. Esa distinción está dada por la diferencia de órganos sexuales masculinos y femeninos.
- Género: es la construcción social de la identidad masculina o femenina. Aprendemos como ser mujeres y ser hombres. Una mujer y un hombre no nacen, aprenden a serlo.

### Equidad e igualdad



- Equidad: es proporcionar más a quienes tienen menos. Se trata de reconocer las diferencias para ajustar la balanza entre derechos y oportunidades.
- Igualdad: se trata del derecho a las mismas condiciones y oportunidades para hombres y mujeres, avanzando en el logro de metas sin distinción de edad, clase, sexo, etnia, cultura o religión.

### Necesidades prácticas e intereses estratégicos

- Necesidades prácticas: se refieren a la situación material y a la satisfacción de demandas básicas como vivienda, servicios, alimentación, educación, etc.
- Intereses estratégicos: son aspiraciones y prioridades relacionadas con la participación efectiva de mujeres y hombres en la toma de decisiones en los espacios personales, familiares y políticos

### Triple jornada

- Alude a la atribución diferencial de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.

- Trabajo productivo: producción de bienes y servicios para el consumo y la venta. Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales.
- Trabajo reproductivo: cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los/as niños/as, la preparación de alimentos, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio.
- Trabajo comunitario: organización colectiva de eventos sociales y de servicios. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aún cuando se invierten muchas horas de trabajo voluntario.

#### Transversalización de género

Integrar el análisis y enfoque de género en todas las etapas de un proyecto y/o en todas las acciones de una organización.

#### Relación género y ambiente

- El enfoque de género permite analizar sistemas culturales complejos como las relaciones entre hombres y mujeres con su ambiente y recursos naturales.
- Permite encarar con mayor efectividad los problemas de degradación ambiental, desigualdad social y pobreza.

## 6. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO (ver power point adjunto)

- Definición: “Es una estrategia organizacional para llevar la perspectiva de género a todos los aspectos de una política y actividades institucionales, por medio de la generación de capacidad de género y de responsabilidad”. (Reeves y Baden, 2000).
- Componentes: Es una estrategia organizacional y por lo tanto debe existir la voluntad política para implementarla. Tiene que tener una dimensión integral, o sea debe comprender todo el quehacer institucional. En la esfera programática implica: diseño, implementación, monitoreo, evaluación y presupuestos de políticas, programas y proyectos. En la esfera operativa implica: división del trabajo, toma de decisiones, acceso a información y oportunidades de ascenso, políticas salariales, normativas de maternidad y paternidad, mecanismos de reclutamiento, asignación de recursos, capacitación del personal, etc. La meta final es lograr la igualdad de género en las esferas social, económica, política, ambiental y cultural de manera que mujeres y hombres se beneficien igualmente y las desigualdades no se perpetúen. (UN Economic and Social Council, 1997 citado en UNDP 2002).



- Ventajas género como eje transversal:: Hace visible el problema de las desigualdades. Da espacio a la diversidad y la horizontalidad. Da mejores bases a los programas, proyectos y acciones. Induce a un análisis permanente de los efectos de las acciones emprendidas en hombres y mujeres. Mejora la transparencia y la toma de decisiones. Hace pleno uso de los recursos humanos, al reconocer a mujeres y hombres con capacidades y oportunidades similares.
- ¿Qué significa en la práctica?: Identificar brechas de desigualdad a través del uso de datos desagregados. Desarrollar estrategias para eliminar esas brechas. Poner recursos y expertise en la implementación de estrategias para la igualdad de género. Monitorear esta implementación. Que las personas y las organizaciones rindan cuentas por los resultados.
- Hay que considerar que son procesos: De largo plazo que requieren de intervenciones y preocupación permanente por el tema. Paulatinos: metas de corto, mediano y largo plazo. Requiere cambios profundos en conocimientos, actitudes y destrezas.
- Que requieren cambios en: políticas, programas, proyectos y actividades. Redistribución del poder. Reasignación de recursos.
- Se necesita: Sensibilizar y capacitar al personal en aspectos de género. Formación de equipos especializados. Creación de incentivos para preocuparse por los aspectos relativos al género. Construcción de instrumentos que operacionalicen el género y/o la inclusión de los aspectos de género en los instrumentos existentes.
- Herramientas: Instrumentos de diseño, aprobación, seguimiento y evaluación de programas y proyectos. Diagnósticos o análisis con enfoque de género. Datos desagregados por sexo de las organizaciones.



Estrategias de implementación del enfoque de género. Gerencia y equidad de género

- Recomendaciones de NEUS: Claridad sobre el alcance del proceso: lo técnico, lo político y lo cultural: ¿hasta dónde? Proceso de cambio organizacional. Género y diversidad. Proceso participativo: el gender mainstreaming es responsabilidad de todas/os y todos estamos involucrados. Compromiso

político claro y permanente. Conformar gender cluster. Tener una buena estrategia de comunicación. Evaluar capacidades y adaptar la formación a las necesidades de las áreas: no talleritis. Trabajo con recursos humanos es clave. Establecer mecanismos de responsabilidad colectiva: articular con planes de trabajo y evaluaciones de desempeño.

**SEGUNDA JORNADA**  
**14 DE SEPTIEMBRE, 2007**

**1. DINÁMICA DE LAS SILLAS**

**Canasta revuelta desde el género**

La persona que está en el centro del círculo dará una orden: Ejemplo:

Muévase y cambien de sillas las personas que:

- Hoy no lavaron platos
- Hoy no cocinaron
- Ayudaron a sus hijos/as a alistarse

La persona que está en el centro tratará de sentarse en el lugar a algunas de las personas que se mueven.

**2. REPASO DE LOS TEMAS TRATADOS EN LA JORNADA ANTERIOR**

- Derechos humanos y género
- Desarrollo humano y género
- ODM y género
- Situación y metas del milenio en Costa Rica
- Homologación de conceptos
- Transversalización de género

**3. REVISIÓN Y RECOMENDACIONES DE LOS INSTRUMENTOS DEL PPD DE DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS**

**3.1 Trabajo en tres grupos:**

- Grupo de Comité Directivo y funcionarios/as del PPD
- Grupo de apoyo y acompañamiento a los proyectos
- Grupo de apoyo y acompañamiento a los proyectos

### 3.2 Presentación del trabajo con ayuda de guía

#### Grupo del Comité Directivo del PPD

- No vieron instrumento por instrumento
- Había una necesidad de línea de base con un nuevo instrumento, pero todavía no saben como lograrlo, van a pedir ayuda. La línea de base debe reflejarse: preselección del perfil, visita inicial, aplicación de instrumento para CLB. La información generada se usa para la formulación del ProDoc.



- A corto plazo no se sabe como medir los impactos, entonces la línea de base puede ayudar medir cambios paulatinos. Con los instrumentos ex post se puede introducir la valoración de esos cambios.
  - Aprovechar la visita inicial de preselección para trabajar un taller con el equipo que está presentando un taller con una metodología que pueda generar línea de base, que se aplicaría para todo. Revisar
- Es importante también en la visita inicial medir la voluntad política para saber si hay un compromiso inicial en el equipo de trabajo de manera explícita.
  - Si desde el discurso inicial se va incidir a incorporar el tema de género es igual de importante trabajar la sensibilización a las voluntades políticas.
  - Es condicionante el tema de género.
  - Taller con el CDN para análisis de instrumentos: formatos y criterios de selección.

#### Grupo de apoyo:

INSTRUMENTOS	ASPECTOS DE GÉNERO IDENTIFICADOS	NUEVOS ELEMENTOS DE GÉNERO QUE SE PUEDEN INCORPORAR
Perfil de proyectos	Numero de hombres y mujeres en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datos del papel de juegan hombres y mujeres dentro de la organización.</li> <li>▪ Qué distribución se está dando en la toma de decisiones.</li> <li>▪ En la justificación describir los grupos</li> <li>▪ En la justificación indicar cómo se van a beneficiar tanto hombres como mujeres.</li> </ul>
Documento de proyecto	Número de hombres y mujeres que constituyen el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem anterior</li> </ul>
Informe de avance		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incluir el punto 1 y 2 avances en la equidad de género.</li> </ul>
Informe final	En evaluación de lecciones aprendidas hay una pregunta sobre la participación de hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>

- En los instrumentos hay solo de cómo contabilizar el número de hombres y mujeres.
- Debe incorporarse tipo de participación en la toma de decisiones, beneficiarios directos e indirectos.
- Es importante hacer una taller de sensibilización en el que se explique el proyecto, objetivos
- NO excluir a hombres o mujeres en las actividades de capacitación.
- PPD: incluir más género en el perfil y dar un taller.
- Proyecto: beneficiarios (hombres y mujeres) y cómo se benefician en términos de calidad de vida, alcances, indicadores para medir la participación de género, ver indicadores cuantitativos, porcentajes, separar más los indicadores transversales de género.
- A veces el nombre de la organización limita la incorporación de hombres en la organización.

Grupo de apoyo:

INSTRUMENTO	ASPECTOS DE GÉNERO IDENTIFICADOS	NUEVAS ELEMENTOS DE GÉNERO QUE PUEDEN INCORPORARSE
EL PERFIL	Nombre de la Organización. Título del proyecto Funcionario (a) Información de la Organización. Justificación: Participación efectiva de la Comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enfocar la condición de género en el título del proyecto.</li> <li>▪ En las áreas temáticas, vemos dos opciones: a) crear una nueva casilla de género y desarrollo, o b) Al final de áreas poner una nota indicando que tendrán prioridad aquellas iniciativas con enfoque de género.</li> <li>▪ En la distribución del presupuesto, indicar asignación dirigida a las mujeres (aportes y beneficios).</li> <li>▪ Objetivos: incorporar el enfoque de género.</li> <li>▪ Resultados y Actividades: Resaltar los beneficios tangibles que van a recibir las mujeres.</li> </ul>
EL PROYECTO	Sobre los indicadores: a) En las áreas focales no se cita ningún indicador de género, b) En áreas temáticas hay 8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la capacitación en Género y autoestima.</li> <li>▪ Incorporar código de ética o reglamento interno disposiciones de género.</li> <li>▪ Incorporar dos indicadores: a) reducción de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, al inicio y al final del proyecto, b) número de mujeres que toman decisiones y participan en la dirección del proyecto.</li> </ul>



Perfil de proyecto:

- Aspectos de género identificados: nombre, título, funcionario/a principal, información de la organización, justificación, participación efectiva de la comunidad es vista como un todo pero que tiene que tener explícitamente la participación de la comunidad con perspectiva de género.
- Desde el nombre de la organización debe reflexionando sobre el género.
- Enfocar la condición de género en el título del

proyecto.

- En las áreas temáticas vemos dos opciones: a) crear una nueva casilla de género y desarrollo o b) al final de áreas poner una nota indicando que tendrán prioridad aquellas iniciativas con enfoque de género. Pero en la mayoría pensó en poner obligatoriamente género y desarrollo.
- En la distribución del presupuesto, indicar asignación dirigida a las mujeres (aportes y beneficiarios/as). Esto sería una nueva columna al proyecto del PPD y que sería un porcentaje del total para beneficiar la participación de las mujeres, además permite visibilizar que muchas veces no está cuantificada la participación fundamental de las mujeres en los proyectos.
- Objetivos, resueltazos y actividades: mencionar los beneficios tangibles que recibirán las mujeres en el proyecto.

Documento de Proyecto

- Hay que incorporar la capacitación en género y autoestima.
- Incorporar código de ética o reglamento interno con disposiciones de género.
- Incorporar dos indicadores en las áreas temáticas: reducción de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, al inicio y al final del proyecto y b) número de mujeres que toman decisiones en el proyecto.
- Una vez que se explique que el proyecto se aprobó es importante explicar que significa género y las implicaciones.

### 3.2 Comentarios



- Qué piensan en la incorporación del tema de género en las áreas temáticas como un área de género y desarrollo. R/no como eje temático sino transversal.
- A veces no saben lo que quiere decir enfoque de género.
- Qué hacer con los proyectos que son solo de hombres y mujeres? Y qué hacer? Incorporar al otro género y explicar los beneficios de ambos con el proyecto.

Actividades de información y sensibilización dirigido a hombres o mujeres si el proyecto está integrado por solo un sexo. También se ha pensado en incorporar al núcleo familiar para que apoyen el grupo, sobre todo los niños/as que puedan ir sensibilizándose.

- Falta algo en el documento que indique la participación del otro género aún en proyectos de solo hombres y mujeres.
- Si en las sensibilizaciones se incorpora a las familias se da un impacto mayor, es necesario un trabajo en equipo, relación con la naturaleza donde hay relaciones de organización.

### 3.3 Recomendaciones

- Importante Línea de Base
- Código de Ética o bien una serie de principios y valores que guían el trabajo y el ambiente en las organizaciones.
- Se leyó los principios de la Estrategia de PPD y se dijo que deben ser transmitidos en el taller y capacitación inicial, se pueden ampliar con aspectos más específicos de las organizaciones de las comunidades. SE busca dar al desarrollo una dimensión ética y de valores: solidaridad, respeto, compartir beneficios.
- Hacer un análisis de lo que hay y no hay y sugerir algunos valores y principios en las diferentes áreas. Pero ya está pero no se conoce, debe haber un código de ética particular a cada área.
- Ver en el código de ética indicadores que se pueden medir.

### 3.4 Devolución de las reflexiones de las facilitadoras (ver power point)

- Que hay un interés evidente y un esfuerzo por incorporar el enfoque de género en los distintos instrumentos.
- La mención explícita es menos frecuente (ejemplo: desagregación por sexo, perspectiva de género), que la mención implícita en dichos documentos (perspectiva social y cultural, acceso y distribución justa a recursos y beneficios).
- La información desagregada por sexo es el primer paso y un buen comienzo para mirar los proyectos desde un enfoque de género, contemplando no solamente los desequilibrios numéricos sino desigualdades en el acceso a recursos, espacios de toma de decisiones y oportunidades para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Está más presente el enfoque de género en la estrategia y planificación, que en el seguimiento y evaluación de proyectos, lo que hemos percibido en la mayoría de agencias y proyectos estudiados.

## CONCLUSIONES

Cierre del Evento a Cargo del señor Eduardo Mata, Coordinador Nacional del Programa de Pequeñas Donaciones.

- El tema de género no es tan sencillo como poner “el y la”, la perspectiva de género se debe construir colectivamente y sobre todo de las personas presentes que están cerca de los proyecto. Nos queda una tarea grande en adelante: revisión instrumentos, hacer línea de base, revisar indicadores, socializar los valores y principios.
- Agradecimientos a todos/as que hacen posibles que las comunidades presenten proyectos de manera voluntaria.
- Los aportes de todos es muy importante y bien reconocida en el PPD.
- Tal vez el PPD es pequeño el equipo y se busca mejorar todos los días y hay mucho compromiso, pero en el corazón el programa es grande, gracias a todos/as los socios/as de todos los proyectos, organizaciones e instituciones que son los que hacen posible los sueños.

### Palabras y sentimientos que se llevan...

- Motivación, hombre y mujer compartiendo un mundo, el gran valor de la mujer, igualdad, compromiso, intercambio, equidad, perseverancia, un corazón hombre y mujer como complemento; hombres y mujeres trabajando juntos en un mundo mejor, un desafío mas complejo, un ser humano mejor, esperanza, compromiso, genero., equidad, conocimiento, sabiduría, claridad, articular conocimientos
- Gracias a todos/as y al PPD, sentirnos parte del proceso
- Gracias como proyecto y mujer del interés por el tema y tener una mejor calidad de vida, el PPD ha permitido involucrar a las personas de los proyectos en el crecimiento del PPD.
- Conocimiento adquirido y compartido.
- Felicitación al PPD que tienen claridad y compromiso, se sienten socios y a veces funcionarios/as, agradecer a los y las participantes, y a las facilitadoras por las herramientas que llevan para abordar el tema de género.
- Gracias a los compañeros/as y el compromiso de que esta llama siga y crezca.
- Agradecer a los que están en el PPD y el éxito de los proyectos está en la humildad, compromiso y permitir sentirse parte, esfuerzos que hace cada uno/a en los proyectos, y visualizar los beneficios mutuos, esfuerzo por articular los proyectos en los corredores biológicos y buscar soluciones conjuntas. Han recibido apoyo constante del PPD y hay una simbiosis, los proyectos pequeños hacen una pequeña diferencia.

## EVALUACIONES

### Aspectos logísticos:

- Excelente con todo. Lo del sonido no lo tomo en cuenta.
- Muy bien, creo que abarcaron completamente los conceptos necesarios para el buen entendimiento de la temática del taller. Mucha claridad en el lenguaje y en la presentación de los temas.
- Excelente: podría considerarse un lugar más austero.
- Excelente; comida, salón, materiales...
- Bien en el sentido general del desarrollo de las actividades.
- Excelente
- Muy buenos, solo falló transporte previsto el día de inicio a las 7:30 en Villa Turnon.
- Muy bien
- Excelente
- Excelente
- Excelente
- Muy bueno
- Excelente
- Muy bueno, a pesar de los problemas con proyector multimedia.
- En términos generales estuvo muy bien. El inicio problemas referentes con el micrófono
- Excelente
- Excelente
- Excelente

- El lugar muy bonito, la comida muy buena, con respecto a los audiovisuales, creo que falta un poco más de dedicación a la hora de las presentaciones.
- Suficientes y ordenados para cumplir con el propósito del taller
- Muchas gracias, todo muy útil y un ambiente de paz y cordialidad.

Contenidos:

- Muy ricos, información atinada
- Contenido conciso y claro, abarcaron los puntos importantes y sembraron inquietudes.
- Muy bien
- Excelente: conceptos básicos, claros y concisos.
- Bien
- Excelentes: el material impreso, las charlas y los temas tratados son sumamente importantes para estar actualizado y hacer la diferencia en proyectos.
- Excelente
- De mucho valor, claves para el buen desempeño del taller y claros par el entendimiento de todos, muy puntuales.
- Fue muy provechoso, superó mis expectativas.
- Adecuados al tema y congruentes con el objetivo de la actividad.
- Interesantes, valiosos y prácticos
- Me parece muy bien
- Buenos
- Excelente
- Excelente, lograron brindar información oportuna y estratégica
- Excelente
- Excelente el aprendizaje obtenido
- Excelente, apropiados
- Son temas relacionados al género, pero si faltó un poco más de análisis con respecto a las facilitadoras
- Enriquecedores, información actualizada, acorde al tema de género. Despertaron mucho interés
- Punto de partida y homologar conceptos es estratégico y muy pertinente.

Metodologías:

- Interactiva, agradable y debo manifestarlo, no sentí ni cansancio, ni pereza, siempre estuve muy interesado.
- Muy buena la metodología, especialmente las actividades para romper en hielo. Nada más revisar un poco las presentaciones en la computadora antes de presentarlas. Con respecto al power point es importante no cargar con mucha información una sola diapositiva porque es un poco más difícil de leerla, entenderla y asimilarla.
- Considero que se trabajó con una buena línea metodológica que incluyó oportunamente actividades lúdicas tan necesarias para relajar el ánimo de trabajo.
- La construcción grupal muy bien, excelente.

- Estuvo muy bien, no fue aburrido, se usaron presentaciones, trabajo en equipos, actividades y los horarios estuvieron bien.
- Incorporar técnicas como el uso de presentaciones Power Point sobre el tema de Género (reflectivas o sencivilizadoras) o canciones, que despierten más el lado humano.
- Muy bien. Sencillo y eficaz.
- Buenísima, diría que casi con un excelente
- Buena, faltan más dinámicas de grupo.
- Me mantuvo despierta
- Se acomoda al tema
- Buena
- Excelente
- Excelente, la interacción entre participantes, trabajo en grupo y dinámicas
- Excelente
- Muy buena
- Buenas
- Las metodologías utilizadas fueron regulares
- Dinámicas, trabajos en grupo, charlas interactivas, plenarias (variedad suficiente)
- Excelente: Enfocada, útil y asertiva. Hizo una gran diferencia en mi visión y la comprensión sobre el enfoque de género.

Ideas para el seguimiento:

- Siempre hay que mejorar y creo que el tiempo es un factor importante
- Los talleres de sensibilización y la incorporación de indicadores de género
- Creo que sería conveniente que quienes hemos participado compartamos experiencias en el futuro. (Plantear PPD: Taller de Fortalecimiento Organizativo. Negociar con la familia si se puede dar equidad debe haber aumento real y demostrado. Tarea: Diagnostico con instrumento para conocer el estado de equidad en las familias. Tarea: Motivar a grupos a trascender un mayor alcance en el conocimiento y el nivel político)
- PPD y comité nacional. Mejorar instrumentos, cada facilitadora tratar desde ya de incorporar aprendizaje.
- Que realmente se incorpore género en los proyectos y se dé la sensibilización a los beneficiarios (as).
- Debe darse seguimiento con otros talleres donde se presenten avances en los acuerdos tomados.
- Talleres de género en regiones para abordar la transversalización. Revisión de herramientas y memoria.
- Incorporación en los instrumentos que aplica PPD y difusión y sensibilización con los grupos.
- Continuar con este proceso, en medida de las posibilidades y en las visitas a los proyectos promoverlo.
- Evaluación de propuestas, Identificación de índices y visitas comunales
- Taller de validación de instrumentos
- Un nuevo intercambio
- Entregar ayuda de memoria con teléfonos y correos. Promover intercambio con equipo de las instituciones y ONG's para retroalimentar.
- Mantenernos en contacto

- Memoria del taller. Próxima reunión. Monitoreo de los alcances del taller y adecuados logros.
- Nos llevamos muchas ideas para continuar con el proceso de incorporación de la perspectiva de género.
- Incluir cada uno de los aprendizajes en las comunidades bases
- Debe brindarse este conocimiento a los grupos involucrados en el PPD, para que tengan un mejor entendimiento con respecto al tema y poder lograr la igualdad y equidad del trabajo.
- Distribuir las direcciones electrónicas para mantener el contacto e intercambio de experiencias.
- Comunicación entre el equipo. Avanzar en los acuerdos que construimos y estar ahí.