

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Incorporación del enfoque de equidad de género en proyectos y Programa de CEDEPAS NORTE – Cajamarca.
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	La experiencia se desarrollo en Cajamarca- Perú.
Web	www.ceepas.org.pe
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	CEDEPAS NORTE CAJAMARCA – Asociación AGUA-C
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	FANEL GUEVARA GUILLEN- CONSULTORA FACILITADORA de la ASOCIACION AGUA-C, socia de la RED AGUA SEGURA.
Correo electrónico y teléfono	Fgg53@hotmail.com

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	2009 – 2010 y aun continuará.
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Incorporación del enfoque de equidad de género en Proyectos y Programas de CEDEPAS NORTE.
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	<p>Sensibilizar y facilitar herramientas de gestión que sean adaptables a la gestión institucional de la Filial Cajamarca y la ejecución de proyectos de especialidad del CEDEPAS Norte.</p> <p>Se realizaron coordinaciones para desarrollar la experiencia Se realizaron talleres durante los dos últimos años. se realizaron sesiones de autoevaluación y reflexión sobre las relaciones de género, actitudes en el trabajo y comprensión del enfoque de equidad de género. finalmente se establecieron indicadores en Proyectos y programas y lineamientos para la incorporación de este enfoque en dichos procesos.</p>

MARCO INTERPRETATIVO:

<p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>Genero se refiere a los atributos y oportunidades asociados a ser mujer o varón y a las relaciones que se establecen entre ambos; son socialmente construidos y se aprenden en el proceso de socialización y pueden cambiar</p> <p>EL enfoque de equidad de Género, significa un análisis más profundo de la realidad para propiciar y favorecer la equidad en el acceso a las oportunidades, decisiones, beneficios y poder por parte de varones y mujeres en un contexto social determinado</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El problema se centra en la falta de este enfoque en proyectos y programas en la institución, que impiden lograr un beneficio equitativo para varones y mujeres, que se supere la formalidad de los enunciados y que se aplique centralmente en los objetivos, resultados y actividades planificadas.</p>

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a los decisores de la institución en la necesidad de incorporarlo en sus políticas institucionales, • Con el personal y la institución: en sus programas y proyectos y en el desarrollo de sus actividades familiares. • Aplicación concreta con indicadores en programas y proyectos en actual marcha • Establecimiento de acuerdos para incorporarlo en los proyectos y programas futuros.
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de análisis y autodiagnóstico • Talleres de trabajo sobre la equidad de genero • Indicadores para proyectos y programas • Propuestas de políticas y estrategias de trabajo para incorporar dicho enfoque y ejemplos prácticos para ser asumidos en campo y en las relaciones en oficina.
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante la coordinación interinstitucional AGUA-C-CEDEPAS NORTE. • Talleres de autodiagnóstico y reflexión sobre equidad de género e interculturalidad. • análisis de proyectos y programas viendo como se incorpora este enfoque • establecimiento de indicadores • políticas institucionales con respecto a su aplicación en las relaciones al interno de la institución.
<p>Líneas de acción</p>	
<p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p>	<p>políticas a nivel institucional</p>

Producción de conocimiento y herramientas	25 profesionales sensibilizados y capacitados en enfoque de equidad de género fichas de autoevaluación fichas de análisis sobre equidad de género elaboración de resultados y actividades con este enfoque construcción de indicadores fichas de monitoreo.
Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del enfoque de equidad de género e interculturalidad • Manejo de herramientas e instrumentos de autoanálisis, análisis, evaluación y planificación • Actitudes horizontales y dialógicas.
Sensibilización a la opinión pública	se hizo una difusión inicial en el ámbito local , pero debe abordarse también en diversos ámbitos.
Acciones para la transformación organizacional	Establecimiento de políticas Planteamiento de mejoras en las relaciones al interior de la institución. Aplicación de propuestas con este componente en los proyectos con agricultores y agricultoras.
Fortalecimiento de actores	Talleres de autodiagnostico en campo con productores y productoras. Trabajo por el desarrollo de capacidades tomando en cuenta intereses, necesidades y aspiraciones de varones y mujeres.
Incidencia política	Propuestas para incidir con autoridades locales y dirigentes .
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	Propuesta de Plan de Monitoreo y Evaluación.
¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i>	Dirección Institucional de CEDEPAS norte Asociación AGUA-C con la consultoría Funcionarios de CEDEPAS NORTE Trabajadores y trabajadoras de CEDEPAS NORTE Asociaciones de productoras y productores de las zonas de trabajo de CEDEPAS NORTE.
¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i>	FORTALEZAS: La voluntad política institucional El interés de funcionarios y trabajadores DEBILIDADES no participó todo el personal hay todavía reticencias en algunos miembros Pocos entienden que es un proceso largo y que requiere seguimiento continuo.

¿QUÉ APRENDIMOS?

Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia

- Que es vital la incorporación del enfoque de equidad de género y el de interculturalidad, en todos los proyectos y programas de la Institución como en las diversas acciones institucionales.
- Que no se puede aplicar este enfoque si no se inicia en la institución y a nivel personal.
- Que es un derecho humano es que se consideren los intereses, necesidades, aspiraciones de varones y mujeres, jóvenes y mayores, así como que se manejen con equidad las oportunidades, los beneficios y haya igualdad en el ejercicio de derechos, en la participación y en la toma de decisiones.
- Que esta incorporación es un proceso y que requiere darse pasos firmes y continuos para lograrlo, no basta una acción sino varias y con visión de futuro.

Fánel Guevara Guillen

Antropóloga Social

Asociación AGUA-C

Programa GSAAC

JR. Tizón y Bueno 847 – Jesús María Lima

Telefax 0051-2653819

Celular 0051 – 997366938

EMAIL : gsaac@gsaac.org.pe

fgg-gsaac@gsaac.org.pe

fgg53@hotmail.com