



SECURING WOMEN'S
RESOURCE RIGHTS
THROUGH GENDER
TRANSFORMATIVE
APPROACHES



IFAD

Investing in rural people



RUTA DE APRENDIZAJE TRANSFORMADORA DE GÉNERO

.....
MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN



Herramienta preparada para el FIDA y el proyecto Construyendo Capacidades Empresariales Rurales, Confianza y Oportunidad – El Campo Emprende

Cronkleton, P., Ramos P., Buitrago, J., Hernández, J. D., Almanza, L., Soto Cardona, S. 2024. Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género: Manual de Implementación. Iniciativa Global para Enfoques Transformadores de Género para Asegurar los Derechos de Recursos de las Mujeres. Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) y Agroforestería Mundial (ICRAF), Bogor y Nairobi.

Imágenes ©cifor-icraf 2024. Imágenes adicionales ©Pexels Valentina Dias & Franco30

Design & layout: KANDS Collective | hello@kandscollective.com

ACERCA DE LA INICIATIVA

GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES A LOS RECURSOS MEDIANTE ENFOQUES DE GÉNERO TRANSFORMADORES

En 2020, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) invitó a un consorcio conformado por el Centro para la Investigación Forestal Internacional y el Centro Internacional de Investigación Agroforestal (CIFOR-ICRAF), el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI) y la Alianza de Bioversity Internacional y el Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT), a trabajar con proyectos seleccionados del FIDA para la promoción y el fortalecimiento los derechos de las mujeres a la tierra y los recursos mediante la integración de enfoques de género transformadores (GTA por sus siglas en inglés) en intervenciones de desarrollo rural para la mejora de políticas, herramientas y prácticas.

Luego de realizar un exhaustivo análisis de género que permitió la identificación de factores contextuales en los distintos proyectos y zonas geográficas, así como los cuellos de botella y las oportunidades existentes para la promoción de los derechos de las mujeres a la tierra, la iniciativa utilizó enfoques de aprendizaje y diseño colaborativos para desarrollar y poner a prueba innovadores GTA y métodos complementarios que puedan contribuir a la realización de los derechos de las mujeres a la tierra (WLR por sus siglas en inglés) mediante intervenciones de desarrollo rural. Este proceso de creación conjunta permitió garantizar que cada herramienta se adaptara a los objetivos del proyecto y contara con respaldo local, y, al mismo tiempo contribuyó a crear una caja de herramientas de GTA que puede ser adaptada a proyectos de transformación rural de toda la cartera del FIDA.

Este conjunto de herramientas incluye enfoques de género transformadores ya desarrollados y aplicados por los proyectos y socios del FIDA en países seleccionados, así como un paquete de nuevas herramientas diseñadas para incorporar de una manera más explícita los derechos de las mujeres a la tierra y contribuir a la obtención los resultados transformadores en materia de género. Estas herramientas involucran diversas estrategias para hacer frente a las desigualdades en los ámbitos individual, familiar, comunitario, de políticas e institucional, así como para catalizar y transformar normas, percepciones y actitudes perjudiciales y discriminatorias, y comportamientos y prácticas en los niveles identificados en los países objetivo. Compartimos esta caja de herramientas con la comunidad del FIDA a fin de que se siga poniendo a prueba, contextualizando y compartiendo lo aprendido en todos los países.

<https://www.cifor-icraf.org/wlr>

https://www.ifad.org/en/gender_transformative_approaches

CONTACTOS DE LA INICIATIVA



Anne M. Larson,
Responsable de
Gobernanza, Equidad y
Bienestar

a.larson@cifor-icraf.org



Marlene Elias,
Responsable de Género

marlene.elias@cgiar.org



Tshering Choden,
Especialista Técnica de
Género e Inclusión Social,
Equipo de Género

t.choden@ifad.org

Rikke Grand Olivera,
Especialista Técnica
Principal, Equipo de
Tenencia

r.olivera@ifad.org

Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero del FIDA. Los resultados, opiniones, interpretaciones y conclusiones expresados en esta publicación corresponden a sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del FIDA, su Junta Ejecutiva, sus Miembros o cualquier Estado Miembro al que representen. El FIDA no garantiza la exactitud de la información incluida en este documento. Los límites, colores, denominaciones y cualquier otra información que figure en los mapas de la presente publicación no implican juicio alguno por parte del FIDA sobre la condición jurídica de ningún territorio, ni la aprobación o aceptación de dichos límites.

Índice

INTRODUCCIÓN	1
EL GÉNERO Y EL PROYECTO EL CAMPO EMPRENDE EN COLOMBIA	3
INTRODUCCIÓN AL MÉTODO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE TRANSFORMADORA DE GÉNERO	4
EL MÉTODO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE TRANSFORMADORA DE GÉNERO	4
TALLER DE REFLEXIÓN PARTICIPATIVO	5
PROCEDIMIENTO	5
EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO	7
TALLER DE PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES	8
PROCEDIMIENTO	8
EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO	9
VISITAS DE INTERCAMBIO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE	10
PROCEDIMIENTO	10
EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO	11
SESIÓN DE RECAPITULACIÓN CON LOS PARTICIPANTES	12
PROCEDIMIENTO	12
EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO	13
RESUMEN FINAL	15
REFERENCIAS:	16
ANEXO. EJEMPLO DE FICHA DE ENCUESTA DE OPINIÓN	17



Introducción

En este manual se describe el proceso de implementación de una Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género (Ruta de Aprendizaje TG). La Ruta de Aprendizaje TG es una adaptación del método de la "Ruta de Aprendizaje" destinada específicamente a examinar las dinámicas de género dentro de las organizaciones comunitarias. Su objetivo es la creación de oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan aprender de otras mujeres que tienen una activa participación en la gobernanza y el liderazgo de iniciativas de desarrollo rural.

Esta herramienta se puso a prueba con un grupo de emprendimientos rurales de Colombia, los cuales fueron seleccionados por el destacado papel desempeñado por mujeres que se beneficiaban de ellos. Se esperaba que la Ruta de Aprendizaje TG pudiera proporcionar ejemplos de organización y modelos de conducta que contribuyeran a fortalecer las capacidades de las mujeres y les brindaran la confianza necesaria para participar de una manera proactiva en las organizaciones productivas de sus comunidades y beneficiarse de ellas.

En las secciones siguientes, se explicará por qué se seleccionó este método y cómo fue modificado para que formara parte de un enfoque de género transformador (GTA). Además, en cada sección se examinará la eficacia del método a partir de ejemplos tomados de las experiencias piloto realizadas en Colombia.

La Ruta de Aprendizaje no es un método nuevo: ha sido utilizado anteriormente en América Latina y África. Surgió a partir del reconocimiento de que los mecanismos convencionales de difusión de conocimientos, como las capacitaciones en aulas de clase o los informes técnicos, no siempre conducían a la asimilación de conocimientos o al cambio de comportamiento (Halpern et al. 2017). Frente a esta situación, la respuesta consistió en crear condiciones que permitieran a las personas aprender de los conocimientos prácticos de los demás, aprovechando para ello los conocimientos y la experiencia locales relacionados con prácticas de éxito demostrado

El objetivo es desarrollar la capacidad de los participantes de la Ruta de Aprendizaje para identificar y absorber aquellas innovaciones potencialmente útiles de las organizaciones o comunidades de acogida que puedan ser adaptadas y luego aplicadas en sus propios contextos específicos. De este modo, los participantes pueden aprender/enseñar los unos de los otros fuera de las limitaciones de un aula de clases, y los propios individuos se convierten en los facilitadores del intercambio de conocimientos.

(Halpern et al. 2017)

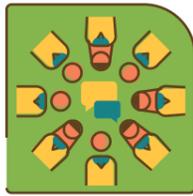
En la versión que se presenta a continuación, se adaptó el método de la Ruta de Aprendizaje para que abordara de manera explícita las cuestiones de género y facilitara la reflexión sobre el cambio en las dinámicas de género dentro de organizaciones comunitarias exitosas donde las mujeres han desempeñado papeles destacados o incluso han surgido como líderes.





El género y el Proyecto El Campo Emprende en Colombia

La Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género consta de cuatro pasos:



Talleres de reflexión participativos: se llevan a cabo con las comunidades que han sido seleccionadas para las visitas de intercambio debido a que constituyen casos ejemplares de inclusión de la perspectiva de género y de liderazgo femenino. Las actividades de los talleres ayudan a los miembros de las organizaciones a desarrollar una narrativa que describa su experiencia en ellas y los cambios ocurridos en los roles de las mujeres en el grupo. Se pone énfasis en los retos que han enfrentado, las estrategias de respuesta que han desarrollado y los cambios en las dinámicas de género relacionadas con estos procesos dentro de la organización.



Taller de preparación y desarrollo de capacidades: se convoca para el lanzamiento de la Ruta de Aprendizaje GT. Su objetivo es presentar el programa de la Ruta de Aprendizaje GT, proporcionar conceptos y marcos que contribuyan al análisis de género durante los intercambios, y crear un espacio que permita a los participantes conocerse antes de las visitas.



Visitas de intercambio de conocimientos de la ruta de aprendizaje: los participantes visitan organizaciones comunitarias que han sido seleccionadas debido a que ilustran la activa participación y el liderazgo de las mujeres, y ofrecen ejemplos para el intercambio de conocimientos.



Sesión de recapitulación para la reflexión y el aprendizaje conjunto: esta actividad, que se realiza al final de las visitas de intercambio de conocimientos, permite a los participantes debatir lo que han observado, compararlo con sus experiencias, compartir lo que han aprendido e identificar las lecciones potenciales que pueden aplicar al volver a casa.

El objetivo de este enfoque es aumentar la sensibilización de los participantes sobre las dinámicas de género, familiarizarlos con las experiencias de organizaciones exitosas y brindarles modelos de conducta que puedan servirles de inspiración en el futuro. Ha sido diseñado para facilitar el intercambio de lecciones aprendidas entre los participantes y ayudarlos a aprender de las experiencias de las mujeres en otras empresas rurales.

La Ruta de Aprendizaje TG fue puesta a prueba en Colombia por la Iniciativa mundial de enfoques transformadores en materia de género en pro de los derechos de las mujeres sobre la tierra (WRR por sus siglas en inglés), con el Proyecto "Construyendo Capacidades Empresariales Rurales, Confianza y Oportunidad – El Campo Emprende" (en adelante, El Campo Emprende) financiado por el FIDA. Implementado entre los años 2012 y 2022, El Campo Emprende tuvo como objetivo el combate de la desigualdad y la pobreza en las zonas rurales de Colombia y la promoción del acceso equitativo a los servicios básicos, en particular a los servicios financieros rurales. El proyecto fue una iniciativa conjunta del Gobierno colombiano y el FIDA, implementada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Su grupo objetivo estaba compuesto por aproximadamente 50 000 hogares rurales que vivían en condiciones de extrema pobreza, en 17 departamentos del país. Estos incluían pequeños agricultores, grupos indígenas, comunidades afrodescendientes, jóvenes rurales, familias desplazadas por la fuerza y hogares encabezados por mujeres. El objetivo general del proyecto fue la mejora de las condiciones de vida, los ingresos y el empleo en zonas rurales en situación de posconflicto.

El proyecto El Campo Emprende adoptó estrategias específicas dirigidas a las mujeres y los jóvenes de las zonas rurales con el fin de aumentar su participación en los emprendimientos que recibían apoyo financiero. Además de proporcionar capital financiero a asociaciones y cooperativas, el proyecto generó capital social, desarrolló habilidades empresariales, brindó respaldo a los activos financieros rurales y mejoró la gestión del conocimiento y la comunicación. El enfoque inclusivo puso de relieve el compromiso del proyecto con el empoderamiento de las comunidades rurales, sobre todo de las mujeres y los jóvenes, al mismo tiempo que abordaba los complejos retos de la pobreza y el desarrollo social en Colombia.

Con el fin de desarrollar una estrategia piloto que permitiera poner a prueba los GTA, el proyecto WRR en Colombia se basó en las lecciones aprendidas a partir del análisis de género realizado por el propio WRR, así como en los resultados de investigaciones anteriores. De estas lecciones se podía concluir que, con frecuencia, los miembros de organizaciones comunitarias exitosas no eran conscientes de la importancia de sus logros y desconocían de qué manera otros grupos similares habían logrado el éxito. Los líderes de las organizaciones estudiadas indicaron que intercambios previos con otras organizaciones habían permitido a las mujeres identificar experiencias compartidas, desafíos comunes y oportunidades similares, y que ello les había dado la confianza necesaria para tener una participación más activa en sus comunidades y asumir roles de liderazgo¹. Estas experiencias las hicieron más conscientes de cómo otras mujeres habían alcanzado el éxito y tomar conciencia de sus propios logros. Los resultados de la investigación indicaron que la interacción con mujeres líderes y organizaciones sólidas proporcionó a las mujeres modelos de conducta y las ayudó a establecer redes y crear alianzas.

A partir del análisis de género realizado en Colombia, de intercambios con sus socios y de la retroalimentación recibida de las mujeres de los emprendimientos rurales, el equipo de WRR tomó la decisión de adaptar el método de la Ruta de Aprendizaje para centrarse en las cuestiones de género. Se esperaba que el método contribuyera al cambio transformador al ayudar a que las mujeres y los hombres de emprendimientos rurales pudieran aprender de las experiencias de otros y comprendieran mejor los desafíos planteados por normas de género arraigadas y, mediante la facilitación de la reflexión crítica y el diálogo, aumentaran el nivel de confianza entre los participantes y los ayudaran a identificar caminos posibles para el cambio de comportamiento en sus propias organizaciones y comunidades.

¹ Cronkleton, P., Cromberg M., Gutierrez, Y., Delgado, D., Castro, A., Ramos, P., Romero, I., Buitrago, J., Galindo, C. Larson, A. Monterroso, I., 2022. Soluciones de mujeres: Lecciones para la conservación y el desarrollo en la Amazonia. World Bank/Washington D.C. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099300106282274044/pdf/P15923304e346d0d30bf840ce32655ee8af.pdf>



Introducción al método de la Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género

En esta sección se describe paso a paso el proceso de implementación de la Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género (TG). Para cada uno de los pasos, se hará referencia a ejemplos de las experiencias piloto llevadas a cabo en Colombia.

Antes de organizar una Ruta de Aprendizaje TG, se requiere de una preparación inicial. Los organizadores deben centrarse en aquellos temas en los que el intercambio y el aprendizaje sirvan para catalizar el cambio. Deben identificar casos potenciales que ofrezcan lecciones útiles que puedan ser compartidas con otros grupos, y confirmar que están dispuestos a participar. Además, deben definir a qué candidatos invitarán a la Ruta de Aprendizaje TG. Idealmente, esto debe realizarse en consulta con las organizaciones comunitarias objetivo, con el fin de seleccionar a aquellos representantes que podrían aprender más del intercambio.

En el caso de Colombia, el equipo del WRR se reunió con expertos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que habían participado en el Proyecto El Campo Emprende con el fin de discutir posibles lugares para la Ruta de Aprendizaje. Identificaron cuatro emprendimientos rurales reconocidos como casos de éxito que contaban con un alto porcentaje de mujeres participantes o eran dirigidas por mujeres. Adicionalmente, los expertos identificaron cuatro emprendimientos en el departamento del Cauca a las que invitaron a enviar representantes para que participaran en la Ruta de Aprendizaje TG.

El método de la Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género

Como ya se ha mencionado, la Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género consta de cuatro pasos:

- I. Talleres de reflexión participativos:** se llevan a cabo con cada una de las organizaciones seleccionadas para las visitas de intercambio con el fin de ayudar a sus miembros a prepararse.
- II. Taller de preparación y desarrollo de capacidades:** se realiza con los participantes de la Ruta de Aprendizaje con el fin de orientarlos y proporcionarles herramientas de análisis y conceptos para examinar las dinámicas de género.
- III. Visitas de intercambio de conocimientos de la Ruta de Aprendizaje:** se realizan con cada una de las organizaciones comunitarias seleccionadas, con el fin de hacer presentaciones y debatir sobre los casos.
- IV. Sesión de recapitulación:** se realiza con los participantes con el fin de reflexionar sobre la experiencia e identificar las lecciones aprendidas.

Las siguientes subsecciones describen con mayor detalle cada uno de estos pasos.

Taller de reflexión participativo

	DURACIÓN 2 horas
	PARTICIPANTES Representantes de las organizaciones seleccionadas para ser visitadas durante la Ruta de Aprendizaje TG.
	OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">Ayudar a los participantes a describir las dinámicas de género en su organización, los retos a los que se han enfrentado y las estrategias que han utilizado para alcanzar el éxito, con el fin de identificar lecciones aprendidas que puedan ser intercambiadas con otros.
	MATERIALES <ul style="list-style-type: none">✓ Papelógrafo✓ Lapiceros✓ Hojas de trabajo
	FACILITACIÓN <ul style="list-style-type: none">Dos facilitadores (uno dirige; otro toma notas y tabula las respuestas)

PROCEDIMIENTO

Los talleres de reflexión participativos se realizan con las organizaciones comunitarias a las que se visitará durante la Ruta de Aprendizaje TG. Las actividades del taller están concebidas para ayudar a que los representantes de estas organizaciones identifiquen las dinámicas de género dentro de su organización y comunidad, y describan cómo han cambiado sus roles en el grupo. Durante el taller, se alienta a los participantes a examinar la trayectoria histórica del grupo y los puntos de inflexión clave en su desarrollo. Los debates ponen énfasis en los retos a los que se ha enfrentado el grupo y en las estrategias que se utilizaron para abordarlos con éxito. Su objetivo es identificar lecciones que ilustren cómo el cambio en las normas y prácticas en materia de género benefició a las mujeres y a los hombres de la organización.

Estos talleres son organizados a manera de entrevistas de grupos focales con representantes de la organización, incluidos líderes y miembros. Lo ideal es trabajar con grupos reducidos, de 4 a 12 personas aproximadamente, para garantizar que todos puedan participar. Para estimular los debates sobre el grupo y obtener información sobre las percepciones de los miembros acerca de su organización, se utilizan diversos métodos. Entre ellos, preguntas de entrevista abiertas, actividades participativas para el desarrollo de una línea de tiempo del grupo, y encuestas de opinión breves que permitan medir las variaciones en los puntos de vista sobre cuestiones de género y fomentar un debate más profundo.

INTRODUCCIÓN GENERAL

El facilitador inicia el taller haciendo una breve introducción y presentando un resumen del objetivo y la agenda de la sesión. Los grupos focales comienzan con una serie de preguntas generales sobre el propósito y las actividades del grupo local, su estructura organizativa, y la composición de sus miembros por género y edad. Ello prepara el terreno al ayudar a que los participantes describan su caso, y sus respuestas permiten que los facilitadores se familiaricen con el caso y los ayudan a formular preguntas complementarias más adelante.

LÍNEA DE TIEMPO

En la segunda parte de la entrevista, los facilitadores piden a los participantes que esbocen en papelógrafos una línea de tiempo de su comunidad y organización. Los participantes deben trabajar en equipo para crear de manera conjunta una representación gráfica de los cambios que se han producido en la trayectoria histórica de su comunidad en distintos momentos del tiempo. Los pasos siguientes ayudarán a los participantes a elaborar esta cronología:

- En primer lugar, se pide a los participantes que establezcan una fecha de origen o un acontecimiento que haya definido la fundación de su grupo o comunidad. Esa fecha debe anotarse en el borde izquierdo del rotafolio (papelógrafo) para marcar el punto de partida de la línea de tiempo.
- A continuación, mediante un debate moderado por el facilitador, se pide a los participantes que mencionen los acontecimientos clave que fueron importantes para su comunidad o para su organización.
- De la lista resultante, los participantes deben seleccionar los cinco o seis acontecimientos que consideren más relevantes e incorporarlos a la línea de tiempo. Los facilitadores deben pedir a los participantes que expliquen por qué motivos los consideran relevantes.
- Una vez marcados los acontecimientos en la línea de tiempo, los facilitadores piden a los participantes que describan cómo fueron cambiando las dinámicas en la organización y la comunidad a medida que se producían dichos acontecimientos. Por ejemplo, los facilitadores pueden preguntar en cada punto de la línea de tiempo:
 - ¿Qué medios de subsistencia tenían las mujeres y los hombres?
 - ¿Cómo participaban las mujeres en la toma de decisiones en la comunidad y en la organización?
 - ¿Cuáles eran las responsabilidades domésticas de mujeres y hombres?
 - ¿Cómo era el acceso de las mujeres y los hombres a la tierra y los recursos naturales?
 - ¿Cómo era el acceso de las mujeres y los hombres al capital financiero?

Las preguntas deben ser adaptadas de manera que reflejen el contexto local, a fin de que el facilitador pueda obtener una descripción del cambio desde el punto de vista de los participantes en el grupo focal.

ENCUESTA DE OPINIÓN

Al plantear estas preguntas en grupo, idealmente incluyendo tanto a hombres como a mujeres, los facilitadores buscan que los participantes describan la organización y su funcionamiento. Sin embargo, en ocasiones, las entrevistas en grupo son acaparadas por algunos participantes, o puede que algunas mujeres u hombres no se sientan cómodos expresando sus opiniones frente a los demás. Permitir que los participantes respondan las preguntas de manera anónima en formularios de cuestionario simples puede ser un medio sencillo para garantizar que todos los participantes tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y para identificar variaciones en los puntos de vista de los grupos. En el ejercicio de encuesta de opinión, el facilitador lee en voz alta una serie de afirmaciones respecto de los roles de género en el grupo, y los participantes marcan respuestas que miden sus niveles de aprobación (por ejemplo, en una escala de 1 a 5, de muy en desacuerdo a muy de acuerdo).

Los participantes marcan sus respuestas en el formulario y, una vez completado este paso, el segundo facilitador se encarga de tabular rápidamente las respuestas en un rotafolio (papelógrafo). A continuación, se presentan al grupo las respuestas tabuladas para promover un debate adicional. Por ejemplo, una afirmación de la encuesta podría ser "Las opiniones y contribuciones de personas de diverso género son valoradas por igual en las reuniones y debates". Puede que los resultados tabulados muestren un amplio consenso en el grupo (es decir, todos de acuerdo o todos en desacuerdo) o diferencias de opinión. Para propiciar el debate, el facilitador puede pedir a los participantes que expliquen los resultados.



EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO

En Colombia, los Talleres de Reflexión Participativos con los cuatro emprendimientos seleccionados se llevaron a cabo durante dos días (19 y 20 de septiembre de 2023).

Al comienzo de cada taller, antes de formular las preguntas introductorias sobre el emprendimiento, los facilitadores pidieron a los participantes que calificaran su grado de familiaridad con las cuestiones de género y su expectativa de que otros pudieran extraer enseñanzas luego de un intercambio con su organización. Estas preguntas ayudaron a elaborar el contenido del taller de desarrollo de capacidades en el siguiente paso.

Una vez concluidos el debate en grupo sobre el emprendimiento y la elaboración de la línea de tiempo, los facilitadores aplicaron una breve encuesta de opinión a los participantes. Los temas de la encuesta incluían una evaluación personal de sus percepciones sobre las dinámicas de género en la organización (4 preguntas) y su percepción sobre las habilidades adquiridas al formar parte del emprendimiento (6 preguntas)². El objetivo de esta encuesta era obtener información sobre las percepciones de los grupos acerca de la distribución de tareas y de beneficios por género dentro de la organización. Los debates permitieron a los participantes examinar las dinámicas de género dentro del grupo e identificar sus fortalezas, así como aquellas áreas en las que seguían existiendo desafíos.

² En el anexo se presenta un ejemplo de formulario de respuestas.

Taller de preparación y desarrollo de capacidades



DURACIÓN

Variable



OBJETIVOS

- Asegurarse de que los participantes conozcan los conceptos básicos en materia de género, entiendan el programa de la Ruta de Aprendizaje TG y se familiaricen unos con otros.



MATERIALES

(Esto depende en gran medida del contenido definido por los organizadores en consulta con los participantes).

PROCEDIMIENTO

En esta actividad se reúne a las personas que participarán en la Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género con expertos en cuestiones de género, con el fin de que revisen los conceptos analíticos necesarios para comprender el género y el cambio transformador en materia de género. El contenido debe orientarse para reflejar los intereses y necesidades de los participantes, así como los diferentes tipos de organizaciones comunitarias que se visitarán sobre el terreno durante las experiencias de intercambio.

El programa de estos talleres debe alternar sesiones de formación con debates plenarios en los que se permita a los participantes expresar sus opiniones y hacer preguntas sobre el material, pero también proporcionar retroalimentación a los expertos/formadores sobre las necesidades de contenido. El programa también debe incluir actividades que permitan a los participantes familiarizarse unos con otros y fomentar la comunicación dentro del grupo.



En el caso de Colombia, la Ruta de Aprendizaje TG ponía de relieve emprendimientos rurales en los que las mujeres tenían un papel destacado. La información recopilada durante los talleres de reflexión participativos en las comunidades seleccionadas y mediante contactos con las mujeres invitadas del Cauca, indicaba que las participantes tenían una comprensión básica de los conceptos relacionados con el género. Sin embargo, el equipo de WRR se dio cuenta de que el concepto subyacente a los enfoques transformadores de género sería algo nuevo para ellos. Además de revisar estos conceptos, el equipo de WRR decidió mostrar de qué manera se utilizaba el género en diferentes contextos. Asimismo, durante el proceso de consultas previas, las participantes habían solicitado recibir formación que les permitiera acceder a plataformas en línea de programas de asistencia gubernamental. Era una brecha de conocimientos que las mujeres querían cerrar. Dado el interés expresado por las potenciales participantes, durante el diseño del contenido del taller se incluyeron tanto teoría académica sobre el enfoque transformador de género, como ejemplos prácticos para brindar a las participantes una base que les permitiera interpretar los casos que visitarían.

El taller de Colombia se organizó en la Universidad Javeriana de Bogotá. La reunión convocó a representantes de las comunidades de Bolívar y Cauca invitadas a participar en la Ruta de Aprendizaje TG. Este taller tenía como objetivo brindar a los participantes una revisión de los temas clave en materia de género y de los marcos conceptuales para la comprensión de las dinámicas de género que se utilizarían durante las visitas de intercambio. También fue una oportunidad para que los participantes se conocieran antes de participar en las visitas de intercambio a los emprendimientos seleccionados en Bolívar.

El contenido y los conceptos clave del curso de capacitación incluyeron:

- Una revisión de los resultados del análisis de género realizado por el proyecto WRR en Bolívar y Cauca³.
- Una introducción a los conceptos de cambio transformador en materia de género⁴.
- Lecciones aprendidas de las investigaciones de la Universidad Javeriana sobre género en el contexto de:
 - Sistemas de tenencia de la tierra
 - Restauración ecológica y género
 - Gestión de recursos naturales

³ Desarrollo de enfoques transformadores de género para fortalecer los derechos a la tierra de las mujeres en Colombia: Análisis de género fundacional – Resumen de la investigación. <https://www.cifor-icraf.org/publications/pdf/project-briefs/GTA-Colombia-Brief-ES.pdf>

⁴ Enfoques de género transformadores para fortalecer los derechos de las mujeres a la tierra y los recursos. <https://www.cifor-icraf.org/knowledge/publication/8960/>

- Una introducción a la Red Nacional Interétnica de Mujeres para la Defensa del Medio Ambiente de Colombia
- Una introducción a temas de comunicación y género

Visitas de intercambio de la Ruta de Aprendizaje



DURACIÓN

Variable (en función del número de sitios visitados y de la distancia entre ellos; idealmente, por lo menos 2 horas para cada visita de intercambio).



OBJETIVOS

- Facilitar el diálogo y el aprendizaje mediante el intercambio de experiencias durante las visitas a las comunidades/organizaciones seleccionadas.



MATERIALES

Rotafolios (papelógrafos) y/u otro material gráfico extraído de los talleres de reflexión participativos realizados anteriormente en cada lugar.

PROCEDIMIENTO

Durante las visitas de intercambio de la Ruta de Aprendizaje TG, los participantes acuden a los lugares de los casos seleccionados para conocer las experiencias de los grupos y debatir las lecciones aprendidas. Cada visita comienza con una introducción y presentación del caso, a cargo de miembros de la organización o comunidad. A continuación, se realiza un debate plenario en el que los visitantes pueden hacer preguntas o comentarios sobre la organización y compararla con sus propias experiencias.



EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO

Las visitas de intercambio de la Ruta de Aprendizaje TG en Bolívar, Colombia, se llevaron a cabo durante dos días (3 y 4 de octubre de 2023), con una visita de medio día a cada una de las empresas comunitarias seleccionadas. Estos casos incluyeron los siguientes:

- Nueva Esperanza: esta asociación de productores de ajonjolí invirtió el financiamiento recibido en maquinaria para procesar su producto y convertirlo en aceite y pasta de ajonjolí. La asociación está presidida por una mujer y se ha incrementado el número de miembros femeninos que colaboran en las actividades de transformación y comercialización.
- ASOEMANUEL: esta asociación apícola está orientada a generar oportunidades para los jóvenes rurales de la comunidad. Recibió financiamiento para la adquisición de equipos que les permitieran ampliar y administrar sus apiarios, procesar la miel y envasarla para su venta. Mientras los hombres se encargan de las labores más pesadas relacionadas con la gestión de las colmenas, las mujeres desempeñan un papel activo en el procesamiento y la venta de la miel, así como representando a la asociación.
- ASOVI: es una asociación de productores de huevos que ha invertido en una pequeña nave de confinamiento avícola para la producción de huevos. Mujeres y hombres de la comunidad trabajan de manera colectiva en el manejo de las gallinas y la comercialización de huevos en Cartagena, la capital departamental.
- Brisa y Mar 7: este grupo es una asociación de pesca artesanal liderada por mujeres afrodescendientes. Las mujeres de este grupo gestionan la asociación y comercializan el pescado capturado por sus esposos en alta mar.

Durante las visitas, las líderes de los emprendimientos presentaron sus historias y describieron los cambios que se han producido en el papel de la mujer en la empresa y en la comunidad a lo largo del tiempo. A continuación, condujeron visitas guiadas para mostrar las actividades que realizan los emprendimientos. Por último, la reunión concluyó con una discusión grupal en el que los miembros de la empresa respondieron las preguntas de los visitantes.



Sesión de recapitulación con los participantes



DURACIÓN

Por lo menos 2 horas.



OBJETIVOS

- Reflexionar sobre las visitas de intercambio para identificar los mensajes clave y las lecciones aprendidas que fueron consideradas útiles por los participantes.



MATERIALES

- ✓ Rotafolios (papelógrafos)
- ✓ Lapiceros (bolígrafos)
- ✓ Cuadernos

PROCEDIMIENTO

Una vez finalizadas las visitas de intercambio, la sesión de recapitulación permite a los participantes compartir sus impresiones y dar un sentido a todo lo que han observado. En esta sesión, los facilitadores piden a los participantes que relaten cada una de las visitas describiendo el caso e identificando los puntos clave que les parecieron importantes o interesantes. El facilitador comienza la sesión planteando a los participantes preguntas abiertas sobre lo que más les impresionó de cada caso concreto. Las preguntas complementarias se centran en los retos que enfrentó cada grupo, las estrategias que utilizaron para resolverlos y los factores que contribuyeron a su éxito. Los detalles de estas respuestas se anotan en rotafolios (papelógrafos) para cada caso. Una vez hecho esto, los facilitadores piden a los participantes que comparen y contrasten los casos con el fin de extraer lecciones generales. Se alienta a los participantes a que identifiquen aquellas experiencias y prácticas que podrían poner en práctica al volver a casa, las cuales también se comparten en un debate plenario.



EJEMPLO DE UN ESTUDIO DE CASO

En el caso de Colombia, el taller de recapitulación se organizó al día siguiente de las visitas de intercambio en el campo. A fin de mantener la atención de los participantes, el moderador alternó las dinámicas entre debates plenarios y grupos de trabajo más reducidos.

Los participantes formularon varias observaciones generales sobre los casos visitados.

- El proyecto El Campo Emprende había contribuido a la equidad de género en el desarrollo comunitario al insistir en que, para poder acceder a la ayuda, los grupos solicitantes debían demostrar el nivel de participación de las mujeres en la asociación. Esto promovió una mayor inclusión de las mujeres y desafió los roles de género tradicionales en estas comunidades rurales.
- Las asociaciones visitadas habían empoderado a las mujeres proporcionándoles fuentes de ingresos y abriéndoles oportunidades para ocupar puestos administrativos y de gestión, lo que incrementó aún más sus oportunidades económicas.
- Los cambios resultantes en los roles de género habían permitido a las mujeres participar de una manera más activa en la toma de decisiones e incluso asumir posiciones de liderazgo en los emprendimientos. También contribuyeron a aumentar su visibilidad en sus comunidades.
- Aunque estos emprendimientos han abierto nuevas oportunidades para el empoderamiento económico de las mujeres, estas nuevas funciones también han aumentado su carga de trabajo y sus exigencias de tiempo, ya que, por lo general, las mujeres han conservado sus anteriores tareas domésticas y responsabilidades de cuidado del hogar.

Las participantes manifestaron que la experiencia de conocer a otras mujeres (y hombres) organizados en empresas rurales les dio más confianza para participar. Varias de ellas mencionaron que cuando volvieran a casa serían más conscientes de su posición como modelos de conducta para otras personas, sobre todo para las mujeres más jóvenes, a las que alentarían a participar. Además, una de las sugerencias de la sesión plenaria final fue que las futuras rutas de aprendizaje incluyeran a los esposos y a los hijos, para que comprendan cómo los cambios en los roles de género pueden beneficiar a todo el hogar y, así, sean más solidarios.





"Espacios como esta formación aumentan nuestra confianza y nos ayudan a reafirmar que [las mujeres] tenemos los conocimientos y la experiencia necesarios para movilizar a más mujeres para que participen en las decisiones y el bienestar de nuestras comunidades. Estamos aquí para quedarnos".

Jenessis Godoy,
representante de la asociación Brisa y Mar 7 de Tierra Bomba

"A través de esta ruta de aprendizaje, estoy siendo testigo de la fortaleza de otras mujeres que lideran proyectos, superan retos y movilizan el cambio. Esto refuerza mi convicción de que lograr que las mujeres asuman posiciones de liderazgo, participen en la toma de decisiones y trabajen por el bienestar de su familia y su comunidad son objetivos alcanzables. Las mujeres pueden lograr cosas extraordinarias si se les dan las oportunidades".

María Marlene Rizo

"Aprendí a llamar a las cosas por su nombre. Todos experimentamos cosas parecidas, como los estereotipos, pero no sabemos cómo se llaman fuera. Voy a llevarme estos conocimientos a casa, a mi asociación y a mi comunidad".

Sandra Paola Sequeda

Gutierrez, Y. (2024, April 8). In Colombia, shifting stereotypes through learning exchange: In Colombia, rural entrepreneurs share insights on gender, business, and transformation. Forest News Photo Essay. <https://forestsnews.cifor.org/86551/to-call-things-by-their-names?fnl=en>

Resumen final

La Ruta de Aprendizaje Transformadora de Género (Ruta de Aprendizaje TG) es una herramienta para que mujeres y hombres aprendan a través del intercambio con otros de lecciones aprendidas a partir de su experiencia, y aprovechando el conocimiento local sobre prácticas de éxito demostrado. Su objetivo es ayudar a que los participantes comprendan los beneficios de las prácticas equitativas e integradoras de la perspectiva de género en las organizaciones comunitarias.

Esta herramienta se basa en los métodos existentes de Rutas de Aprendizaje que han demostrado su eficacia en el desarrollo de capacidades y la formación de alianzas de redes. Sin embargo, en este caso, reorienta las actividades para que se centren en las dinámicas y prácticas de género que impulsan el cambio transformador. Como se presenta aquí, la Ruta de Aprendizaje TG consta de cuatro pasos que permiten:

1. ayudar a los miembros de las organizaciones comunitarias a reflexionar sobre las dinámicas de género en el grupo, así como sobre su experiencia, para extraer lecciones que describan el éxito del grupo y sus retos existentes;
2. preparar a los participantes y brindarles orientación para que comprendan los conceptos clave relacionados con el género y el cambio transformador, de modo que puedan aprovechar las visitas de intercambio de conocimientos;
3. facilitar reuniones de intercambio de conocimientos que permitan a los participantes compartir sus experiencias y aprender unos de otros; y, por último,
4. llevar a cabo reuniones de recapitulación para ayudar a que los participantes resuman sus impresiones de los casos observados, compartan sus opiniones e identifiquen las lecciones aprendidas.

Aunque el método fue puesto a prueba con emprendimientos rurales en las que las mujeres tenían una participación activa como miembros y líderes, puede aplicarse también a otros tipos de grupos locales en los que se esté produciendo un cambio transformador en materia de género y este pueda servir de lección para otros.



REFERENCIAS

Cronkleton P, Cromberg M, Gutiérrez Y, Delgado D, Castro A, Ramos P, Romero I, Buitrago J, Galindo C, Larson A y Monterroso I. 2022. Soluciones de mujeres: lecciones para la conservación y el desarrollo en la Amazonía. Washington D. C.: World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099300106282274044/pdf/P15923304e346d0d30bf840ce32655ee8af.pdf>

Halpern A, Sacco V, Suave V y Paradza G. (2017) The Learning Route methodology: An example on women's land rights from East Africa. Case study of the ILC Database of Good Practices. Roma: ILC. https://d3o3cb4w253x5q.cloudfront.net/media/documents/ILC_Case_Study_0019_East_Africa_EN.pdf

Gutiérrez Y. (2024, 8 de abril). In Colombia, shifting stereotypes through learning exchange. Photo essay. Forest News. <https://forestsnews.cifor.org/86551/to-call-things-by-their-names?fnl=en>

Morgan M, Larson AM, Trautman S, Garner E, Elias M y Meinzen-Dick R. 2023. Gender Transformative Approaches to Strengthen Women's Land and Resource Rights. <https://www.cifor-icraf.org/knowledge/publication/8960/>

Ramos P, Cronkleton P, Buitrago J, Álvarez J, Soto Cardona S. 2024. Developing Gender Transformative Approaches to Strengthen Women's Land Rights in Colombia: Foundational Gender Analysis. Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) y Nairobi: Centro Internacional de Investigación Agroforestal (ICRAF). <https://www.cifor-icraf.org/knowledge/publication/9108/>

Anexo. Ejemplo de ficha de encuesta de opinión

Ruta de Aprendizaje TG: Formulario de encuesta de opinión

1. En mi organización, las tareas administrativas tienden a asignarse más a las mujeres.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
2. Las funciones de liderazgo y toma de decisiones tienden a ser desempeñadas mayoritariamente por hombres.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
3. En la asociación hay igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, independientemente del género.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
4. Las opiniones y los aportes de personas de distintos géneros son valorados por igual en reuniones y debates.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
5. Mi participación en la empresa ha mejorado mi capacidad para trabajar en equipo.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
6. He adquirido nuevas competencias técnicas gracias a mi participación en la empresa.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
7. La asociación me ha brindado oportunidades para el desarrollo de habilidades de liderazgo.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
8. Considero que las competencias adquiridas en la empresa son valoradas en la organización.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
9. Mi participación en la empresa ha tenido una influencia positiva en mi desarrollo profesional				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
10. Considero que el proyecto El Campo Emprende ha fomentado la participación de la mujer en mi organización.				
1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. No opinion	4. Agree	5. Strongly agree



CONSORCIO DE LA INICIATIVA



El Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) y el Centro Internacional de Investigación Agroforestal (ICRAF) conciben un mundo más equitativo donde los árboles en todos los paisajes, desde las tierras áridas hasta los trópicos húmedos, contribuyen a mejorar el medio ambiente y el bienestar de todos y todas. CIFOR-ICRAF son centros de investigación del CGIAR.



Cambio climático, pérdida de biodiversidad, degradación ambiental y desnutrición. Estas cuatro crisis mundiales, interrelacionadas entre sí, han puesto en riesgo el bienestar de nuestro planeta durante años. Agravado por la COVID-19, su impacto en la agricultura, en los paisajes, en la biodiversidad y en los seres humanos es ahora más fuerte que nunca. Revertir esta tendencia negativa es un reto, pero también una oportunidad para tomar decisiones osadas y plantear soluciones integrales.

Establecida en 2019, la Alianza de Bioversity International y el Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT) fue creada para abordar estas cuatro crisis, maximizando el impacto en pro del cambio en puntos clave del sistema alimentario.



El Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI) proporciona soluciones de políticas basadas en la investigación para reducir de manera sostenible la pobreza y poner fin al hambre y la desnutrición en los países en desarrollo. Establecido en 1975, el IFPRI cuenta actualmente con más de 600 empleados que trabajan en más de 50 países. Es un centro de investigación del CGIAR, una asociación mundial dedicada a la investigación agrícola para el desarrollo.

INITIATIVE CONTACTS



Anne M. Larson,
Responsable de
Gobernanza, Equidad y
Bienestar
a.larson@cifor-icraf.org



Marlene Elias,
Responsable de Género
marlene.elias@cgiar.org



Investing in rural people

Tshering Choden,
Especialista Técnica de
Género e Inclusión Social,
Equipo de Género
t.choden@ifad.org

Rikke Grand Olivera,
Especialista Técnica
Principal, Equipo de
Tenencia
r.olivera@ifad.org

Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero del FIDA. Los resultados, opiniones, interpretaciones y conclusiones expresados en esta publicación corresponden a sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del FIDA, su Junta Ejecutiva, sus Miembros o cualquier Estado Miembro al que representen. El FIDA no garantiza la exactitud de la información incluida en este documento. Los límites, colores, denominaciones y cualquier otra información que figure en los mapas de la presente publicación no implican juicio alguno por parte del FIDA sobre la condición jurídica de ningún territorio, ni la aprobación o aceptación de dichos límites.



<https://www.cifor-icraf.org/wlr>
https://www.ifad.org/en/gender_transformative_approaches

