



Programa de  
Formación Agraria  
y de Apoyo al  
Emprendimiento  
Juvenil en el Perú

# ESTRATEGIA DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (IMH)

Lima, Perú, 2017

Primera edición  
Lima, diciembre de 2017

© *Estrategia de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH)*  
Proyecto FORMAGRO - Programa de Formación Agraria  
y de Apoyo al Emprendimiento Juvenil en el Perú

Editado por:  
© Asociación SUCO  
Av. Afranio Mello Franco 341, Jesús María, Lima 11  
Teléfono: (511) 299.0344  
comunicacion@formagro.org  
www.formagro.org

Esta publicación ha sido elaborada por Jorge Angulo  
en el marco del proyecto FORMAGRO.

FORMAGRO es dirigido por SUCO y ejecutado por la Asociación ALLPA Perú en la región Ancash y por el Instituto de Desarrollo y Medio Ambiente (IDMA) en la región Lima. El proyecto se implementa en coordinación con el Ministerio de Educación y con el Ministerio de Agricultura y Riego, y cuenta con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá. Las opiniones expresadas por el autor no necesariamente reflejan el punto de vista del Gobierno de Canadá.

Diagramación: Rodolfo Loyola | Mantaraya S.R.L.  
Fotografía de portada: Carlos Ly

Se autoriza la reproducción parcial de esta publicación por  
cualquier medio siempre y cuando se cite la fuente.

# CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| Introducción   | 5  |
| Resumen del ACS  | 7  |
| Educación  | 7  |
| Producción   | 7  |
| Comercialización y emprendimiento  | 8  |
| Integración de los principios de igualdad entre las mujeres y los hombres en la gestión y funcionamiento global del proyecto | 9  |
| Política de no acoso, no discriminación y no violencia   | 9  |
| Política de redacción y edición no sexista   | 10 |
| Estrategia de contratación y convocatoria  | 11 |
| A competencias iguales, oportunidades iguales  | 13 |
| La estrategia de igualdad entre mujeres y hombres  | 14 |
| Formación  | 14 |
| Producción   | 22 |
| Emprendimiento   | 25 |
| Reforzamiento de las capacidades de las contrapartes, socios y personal del proyecto en el tema IMH                          | 30 |
| Contrapartes ALLPA e IDMA  | 30 |
| Instituciones de formación de las regiones de Ancash y Lima  | 32 |
| Contribución a la política exterior canadiense en materia de igualdad entre mujeres y hombres                                | 34 |
| Seguimiento y producción de informes (resultados e indicadores)  | 35 |
| Bibliografía   | 36 |
| Anexos   | 38 |



# INTRODUCCIÓN

La presente estrategia de igualdad entre mujeres y hombres (IMH) ha sido realizada en el marco del Proyecto FORMAGRO - Programa de Formación Agraria y de Apoyo al Emprendimiento Juvenil en el Perú, que es dirigido por SUCO y ejecutado por la Asociación ALLPA Perú en la región Ancash y el Instituto de Desarrollo y Medio Ambiente IDMA en la región Lima, entre los años 2015 y 2021.

El objetivo de FORMAGRO es mejorar las condiciones y perspectivas económicas de las jóvenes productoras y los jóvenes productores, en particular de las mujeres de las regiones andinas y periurbanas del Perú, así como de sus familias.

El proyecto se implementa en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Agricultura y Riego, cuenta con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá y su ejecución responde a la política en materia de igualdad entre mujeres y hombres de *Affaires Mondiales Canada (AMC)*.<sup>1</sup>

SUCO, y el proyecto FORMAGRO, ha incorporado entre sus objetivos institucionales la igualdad entre las mujeres y los hombres en términos de acceso a los recursos, bienes y servicios; de participación equitativa en la toma de decisiones referidas a los roles productivos, reproductivos; y al reconocimiento de los derechos de las mujeres y de los hombres. La estrategia permitirá la aplicación del enfoque de género en los principales ámbitos de intervención del proyecto: formación, producción agropecuaria, transformación y comercialización de la producción agroalimentaria andina.

Un Análisis Comparativo entre los Sexos (ACS) fue realizado al inicio del proyecto, contribuyendo a una mejor comprensión de la dinámica de género y de la diversidad de situaciones que viven las mujeres y los hombres en su entorno social. El ACS, asimismo, señaló las barreras que impiden a las mujeres acceder a una formación técnica y desarrollar emprendimientos en el sector agroalimentario, tomando en cuenta las poblaciones rurales y

---

1 Asuntos Exteriores de Canadá, traducción propia.

andinas del Perú. Este documento nos brinda una mejor comprensión de la situación de desventaja en la cual se encuentran las mujeres en las regiones de intervención del proyecto.

El proyecto FORMAGRO tiene como uno de sus objetivos fortalecer las capacidades y competencias de las instituciones que son socias responsables de la ejecución. En materia de igualdad entre sexos, la estrategia se centrará en aumentar la comprensión y el reconocimiento de los desafíos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres; incluir el tema en todos los instrumentos de gestión del proyecto; y garantizar el desarrollo de instrumentos de seguimiento y evaluación adecuados, especialmente en lo que respecta a la participación de mujeres jóvenes, el acceso equitativo a los recursos y posibilidades de desarrollo económico.

# RESUMEN DEL ACS

En el marco del proyecto FORMAGRO, se identificaron varios retos para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

## **Educación**

Permitir que las mujeres tengan acceso a una formación que responda a sus intereses y necesidades. El proyecto constituye una oportunidad para profundizar la visión y el enfoque pedagógico del Estado en cuanto a la formación agrícola para enriquecer los cursos académicos, apoyar la formación a docentes y mejorar el nivel de educación técnica productiva de las instituciones como los CETPRO y los institutos superiores tecnológicos, con enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

Para eso, es necesario trabajar con dichas instituciones de formación, junto con el IDMA y ALLPA, para reforzar sus capacidades en cuanto a la integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en la oferta académica y de formación.

## **Producción**

Dar acceso a los recursos productivos y técnicos necesarios a las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, para que puedan desarrollar su potencial y así ser parte del desarrollo integral de sus hogares y sus comunidades. Esto contribuirá a reforzar su empoderamiento, fortaleciendo de esta manera sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven en sus comunidades.

## **Comercialización y emprendimiento**

Superar las diferentes barreras que impiden a la mujer participar en actividades económicas y de emprendimiento en sus regiones. El proyecto FORMAGRO contempla mejorar el acceso de la mujer al trabajo remunerado y al manejo de recursos generados por sus propias actividades económicas. Ese proceso genera más confianza y más independencia, así como favorece relaciones más equitativas entre mujeres y hombres para el desarrollo de la igualdad de capacidades.

# INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO GLOBAL DEL PROYECTO

## Política de no acoso, no discriminación y no violencia<sup>2</sup>

### Definiciones

**Acoso:** Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra está incurriendo en acoso. El verbo acosar refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro u otra.

**Discriminación:** Es separar, diferenciar o excluir a alguna persona; tratarla como un ser inferior o privarle de derechos por ciertas características físicas, por sus ideas, por su religión, por su género, por su cultura, por su orientación o preferencia sexual (LGTBI), por su posición económica, o por otros motivos.

**Violencia:** Es el proceso o condición por el cual un individuo o grupo viola la integridad física, social y/o psicológica de otra persona o grupo, concibiendo una forma de interacción en la que este proceso se reproduce.

### Ámbito de aplicación

En el marco del desarrollo del proyecto FORMAGRO se implementa una política de no acoso, no discriminación y no violencia. Esta cubre a todo el personal contratado en el marco del proyecto, al personal de las instituciones educativas, a las y los jóvenes que participan y que provienen de los diferentes centros de formación, y a los miembros de las familias acompañadas por el proyecto. Esta política está prevista de ser coherente con las disposiciones legales locales, regionales y nacionales del país.

---

<sup>2</sup> Véase anexo 2.

## Declaración de la política

En el marco del desarrollo del proyecto FORMAGRO nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo, estudio, formación, capacitación y de acompañamiento técnico sano, seguro y adecuado para todas las mujeres y los hombres que intervendrán en la ejecución del proyecto durante los cinco años de duración del mismo. Las mujeres y los hombres en la esfera de intervención del proyecto FORMAGRO, en ambas regiones de intervención, tienen el derecho de desarrollarse en un entorno libre de toda forma de acoso, discriminación y violencia para lograr el pleno ejercicio y desarrollo de sus capacidades.

Asimismo, rechazamos todo tipo de discriminación y, en particular, aquella que está basada en la orientación sexual y la identidad de género (personas LGTBI). Cabe resaltar que allí donde existan tensiones entre las actitudes culturales y los derechos humanos universales, siempre los derechos deberán prevalecer y ser respetados.

Las personas coordinadoras regionales, las facilitadoras, los facilitadores, las y los especialistas, las técnicas, los técnicos, el equipo de SUCO en el Perú; las direcciones, así como las y los docentes de los centros de formación fomentarán la exclusión de cualquier tipo de ejercicio de conductas prohibidas (acoso, discriminación y violencia) entre las diferentes actrices y actores del proyecto FORMAGRO. Defenderán el derecho de todas y todos para ser tratados con dignidad, equidad y respeto, de manera que se integre la prevención de estas conductas en el sistema de gestión del proyecto, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la prevención de acciones discriminatorias y violentas.

## Política de redacción y edición no sexista<sup>3</sup>

### Objetivo

Con la ejecución de la política de redacción y edición no sexista se busca favorecer un uso, tanto oral como escrito, de términos y elementos libres de sexismo para superar de esta forma el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres en general. Desde esta perspectiva, SUCO cuenta con una guía de redacción no sexista, la cual es fácil de utilizar y tiene en cuenta las reglas gramaticales, como también la evolución de las sociedades

---

3 Véase anexo 3.

y la necesidad de adaptar nuestra forma de escribir y hablar en relación con esta evolución.

Es mediante el lenguaje que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúa constantemente. Mediante este podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres. Sin embargo, también el lenguaje, cuando es empleado de forma no sexista, se convierte en una valiosa herramienta que promueve cambios positivos con miras a una real igualdad de género en la sociedad donde vivimos y nos desarrollamos.

En el marco del proyecto, se promoverá que se eliminen de los documentos, textos, materiales curriculares y de formación la redacción que contenga prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios contra la mujer. Para ello, se darán instrucciones a las instituciones educativas y a los equipos regionales en lo referido a la utilización de un lenguaje, contenidos, imágenes y actividades no sexistas y no excluyentes.

### **Estrategia de contratación y convocatoria**

La estrategia de selección y contratación de personal del proyecto, institutos de formación técnica y CETPRO buscará la participación de las mujeres y de los hombres de forma equitativa y en igualdad de condiciones (Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios (s.f.)). El contar con personal femenino dentro de la plana docente de las instituciones de formación y del equipo de facilitación regional brindará un ejemplo positivo a las jóvenes, las cuales, de esta forma, se sentirán más identificadas, motivadas y en confianza a seguir con su formación y acompañamiento técnico.

En el marco del proyecto se cuenta con un compromiso para que las mujeres y los hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de convocatoria y selección de personal; tanto en los organismos ejecutores del proyecto como de los centros de formación. Si bien es cierto que los centros de formación, en la actualidad, cuentan en su mayoría con personal masculino entre las y los docentes, el proyecto FORMAGRO podrá proporcionar un espacio de reflexión y análisis sobre el desbalance de la presencia femenina en los IEST y CETPRO. Lo que sí está al alcance del proyecto es buscar vías de solución a esta situación en base a una reflexión global e incidir en acciones concretas para la adopción de una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en la implicación de profesionales en la carrera agropecuaria.

El proyecto FORMAGRO, al asumir el compromiso de promover y aplicar la igualdad de sexos en todas sus acciones, se convierte en un espacio donde se aseguran condiciones iguales para formarse, trabajar y desarrollarse en los niveles educacional, laboral y personal de forma sana, segura e igualitaria, tanto para mujeres como para hombres.

Al respecto, se llevarán a cabo las siguientes acciones de IMH en el proceso de contratación del personal de los equipos regionales y centros de formación:

## Trato equitativo e igualitario para mujeres y hombres

Establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento. Estandarizar las metodologías de reclutamiento.

## Tipo de evaluación igualitaria

Evaluar a las candidatas y los candidatos para un puesto en base a criterios definidos. Las entrevistas serán iguales para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos de los estereotipos en el proceso de reclutamiento y selección del personal. Se podrán realizar las siguientes acciones para una evaluación igualitaria durante la etapa de preselección y selección de personal:

- El aviso de convocatoria solo incluirá información relevante y relacionada con el puesto de trabajo ofertado.
- Para que la selección sea equitativa y no discriminatoria, las preguntas y los criterios de calificación de la hoja de evaluación deberán evitar cualquier sesgo o distinción por razón del sexo, del género, de la raza o del origen.
- Se deberá desterrar en la selección preguntas sobre las circunstancias personales de la candidata o del candidato; como la edad, el estado civil o la situación familiar. Las interrogantes sobre datos personales y forma de vida privada de una persona son irrelevantes y se alejan radicalmente de los conceptos de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de oportunidades que se aplica en el marco del proyecto FORMAGRO; y son radicalmente opuestas al plan de igualdad que venimos desarrollando e implementando.

- Los documentos relacionados con las solicitudes y evaluaciones de trabajo únicamente deberán incluir preguntas relevantes a la labor y las tareas a desempeñar en el puesto, no teniendo relación con el sexo o capacidades físicas de las y los postulantes.

### **A competencias iguales, oportunidades iguales**

Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad. Las estadísticas del IV Censo Nacional Agropecuario realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática del Perú (INEI, 2013) muestran que, en varios rubros del sector laboral peruano, según categoría de ocupación a nivel de la región Ancash y Lima, la presencia masculina es superior a la femenina. Para equiparar dichas estadísticas y ser equitativos con ambos sexos, se aplicará en algunos casos el principio por el cual, a competencias iguales, se privilegiará al sexo femenino. De este modo, se contará con una cuota en los puestos de trabajo de los socios en la ejecución del proyecto que se acerque a un 50 % de presencia masculina y femenina al finalizar el proyecto.

Se aplicará el principio de discriminación positiva en favor de las mujeres para favorecer que estas ocupen algunos puestos de relevancia a nivel institucional en los centros de formación y en las instituciones ejecutoras del proyecto.

# LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## Formación

Los jóvenes productores, y en particular las jóvenes productoras, de las regiones Ancash y Lima se encuentran, en muchos casos, en situación de pobreza. Presentan también bajos niveles de alfabetismo. Las mujeres campesinas se desarrollan en hogares dominados por la cultura machista, se enfrentan a matrimonios y embarazos a edad precoz y, en muchas ocasiones, cuentan con una carga familiar considerable (numerosos hijas e hijos a su cargo). Asimismo, las mujeres productoras realizan labores que les implican muchas horas de dedicación y esfuerzo, quedándoles poco tiempo libre por día.

En FORMAGRO estamos convencidos que no se trata solamente de garantizar que las mujeres y los hombres se inscriban y asistan regularmente a los diferentes módulos de formación ofertados, sino que es importante lograr que ellas y ellos permanezcan hasta culminar su preparación, que pongan en práctica los conocimientos adquiridos en propias ideas de emprendimiento y que así participen de manera plena y activa en el desarrollo sostenible de su región. Para ello, la metodología de formación desarrollada en el marco del proyecto FORMAGRO integra los siguientes componentes estratégicos para disminuir los obstáculos encontrados por las mujeres y trabajar en favor de la igualdad de género.

## Formación modular

El proyecto FORMAGRO implementa módulos formativos con enfoque de competencias laborales en los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) e Institutos de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP).

La formación modular responde a las necesidades de preparar a las y los jóvenes productores que, en su mayoría, vienen ya desarrollando actividades

de trabajo en el campo. La propuesta responde a las demandas locales de preparación para la producción agropecuaria y a las posibilidades del medio donde el programa se implementará.

Cabe destacar que este tipo de formación modular se diseñó y elaboró con el fin, entre otros, de responder a las necesidades de las mujeres que participarán en el proyecto. Los módulos de formación son diseñados tomando en cuenta los objetivos y las prioridades que expresaron tanto las jóvenes mujeres como los jóvenes hombres a fin de brindarles los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desempeñarse con éxito en diferentes contextos agropecuarios. Se busca, de esta manera, que las mujeres puedan ocupar mayor liderazgo en la actividad agropecuaria, así como aprovechar los beneficios del desarrollo económico del país.

Asimismo, en el caso de que alguna participante de los módulos de formación quede embarazada, o que ella o algún miembro de su familia se enferme, de forma que tal hecho le imposibilite la asistencia al módulo de formación, se brindará las facilidades del caso para que pueda continuar o retomar su capacitación cuando lo estime pertinente, con la coordinación y autorización previa de los centros de formación y los equipos de facilitadores a cargo de los módulos de formación.

### Aulas descentralizadas y/o clases de extensión agraria con horarios flexibles

El proyecto FORMAGRO propone que la capacitación sea mediante una metodología de aprender-haciendo, a través de sesiones principalmente prácticas en parcelas donde las y los jóvenes desarrollarán sesiones teóricas-prácticas.

En ese sentido, además de la formación a realizarse en los CETPRO y los institutos, gran parte del contenido de los módulos se aplica en centros comunales, que son más próximos y accesibles para la población rural. Las clases se realizan en aulas descentralizadas o en espacios productivos de los centros de formación o de propiedad de una o un estudiante. Asimismo, las y los jóvenes asisten regularmente para el desarrollo de la formación práctica. Dichas aulas (que vienen a ser unas parcelas de producción) están ubicadas en lugares estratégicos y céntricos para las y los participantes.

Este tipo de formación consiste en alternar periodos de aprendizaje y trabajo de las y los jóvenes en su unidad productiva personal o familiar con periodos

de formación en los centros de aprendizaje descentralizados y en el IESTP/ CETPRO.

Con el sistema aprender - haciendo se propone realizar las clases modulares en las mismas parcelas productivas para superar de esta forma las barreras que puedan presentarse a las mujeres debido a la recargada labor que cumplen en sus hogares y sus comunidades. Con esta flexibilidad, ellas podrán acceder a las sesiones de formación con mucha más disposición y facilidad.

Por otro lado, el proyecto contempla tener en cuenta la seguridad de las mujeres en su desplazamiento a las diversas formaciones a realizarse con el objetivo de asegurar un ambiente más seguro y libre de violencia. Es importante señalar que los horarios en los cuales se imparten los módulos de formación son de día, de acuerdo con la disponibilidad de las personas que participan, en horas y en lugares donde la afluencia de gente por las calles y los caminos es más concurrida y es más seguro desplazarse.

### Formación dirigida a mujeres con bajo nivel de alfabetismo y mujeres quechuhablantes

Conocido que el nivel de analfabetismo en las mujeres rurales es más alto que en los hombres (INEI, 2013), en el proyecto FORMAGRO se desarrollan las formaciones teóricas mediante la utilización de gráficos e imágenes explicativas y demostrativas de fácil comprensión para que sean más dinámicos y asimilables los diferentes contenidos. En la región de Ancash, las mujeres hablan en su mayoría la lengua originaria, llámese el quechua. Para tal efecto, ALLPA cuenta en casi su totalidad con facilitadoras y facilitadores, técnicas y técnicos que hablan, escriben y piensan en quechua. Adicionalmente, se planifica elaborar una guía de capacitación en quechua, la cual hará más fácil la labor del personal que trabaja en el proyecto FORMAGRO y esto también incluye al personal docente.

Tales acciones permiten que las mujeres con bajo nivel de alfabetismo y las mujeres quechua hablantes puedan recibir la formación y el acompañamiento técnico ofertado en su lengua materna y sin que exista ningún impedimento lingüístico para acceder a dichos recursos. De este modo se facilita su aprendizaje, comprensión y la aplicación de los conocimientos adquiridos.

## Facilitación de espacios donde las hijas e hijos de las y los participantes estén cuidados de manera segura durante los periodos de formación

Una estrategia de FORMAGRO consiste en contar con una persona que esté a cargo de cuidar a las niñas y niños en el mismo espacio donde se dan las clases. Se les proporciona materiales para que jueguen, descansen o coman. Así, las y los estudiantes que son madres o padres de familia pueden asistir a las clases en presencia de sus hijas e hijos, pero sin que estén muy distraídas o distraídos, lo que facilita su participación plena y activa a la formación. Al respecto, FORMAGRO facilitará la organización e implementación de estos espacios que sirvan de lugar de cuidado infantil dentro de los mismos ámbitos de formación, en coordinación con los centros de formación, equipo de facilitación y de la comunidad. De este modo, se brinda facilidades para que tanto mujeres como hombres puedan formarse y desarrollarse.

Con el cuidado de las niñas y de los niños durante las sesiones de formación, el proyecto contempla favorecer un espacio donde se realicen actividades lúdicas que promuevan valores de respeto, de equidad, de justicia. Asimismo, podrán realizar dibujos o juegos sobre temáticas relacionadas a la conservación de la naturaleza y la agroecología. Para ello, se aplicarán metodologías orientadas a promover la participación de las y los niños e inculcar en ellas y ellos el cariño y el respeto por la naturaleza.

## Inclusión en la formación y material de contenidos sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres

Una preocupación del proyecto FORMAGRO es incluir contenidos relacionados con la igualdad entre las mujeres y los hombres en los diferentes módulos de formación y acompañamiento técnico a brindar.

En el marco del proyecto, se elabora material pedagógico que toma en cuenta la igualdad entre sexos y la redacción no sexista. Además, se proyectan capacitaciones, con presentaciones gráficas y visuales fáciles de comprender y asimilar por las y los jóvenes, sobre leyes, normas y temas relacionados a la igualdad entre mujeres y hombres. Por eso se tomará como ejemplo y base las siguientes normas nacionales:

- Ley de Igualdad de Oportunidades en el Perú
- Ley Contra la Violencia de Género en el Perú

- Ley de Fomento a la Educación de Niñas y Adolescentes Rurales en el Perú
- Ley que Fomenta la Reinserción Escolar por Embarazo

Además, las capacitaciones tomarán en cuenta temas relevantes y referidos a la IMH como: la promoción de una repartición equitativa del trabajo entre las mujeres y los hombres, la división sexual del trabajo, el lenguaje inclusivo; así como temas referidos a los derechos de las mujeres como tener una propiedad compartida en caso de ser cónyuges, el derecho al patrimonio social entre convivientes en el país, los beneficios del intercambio de roles en los hogares rurales, el liderazgo, y emprendimiento femenino rural. Estos puntos podrán ser manejados en conjunto con las instituciones pertinentes y especialistas en el tema como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Por ejemplo, con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS) se podrá desarrollar temas referidos a los derechos ciudadanos, como el de tener propiedad y propiedad compartida, que tienen tanto los hombres como las mujeres por igual. Con el Programa Especial de Titulación de Tierras (PETT), del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), se podrá articular lo concerniente a derecho a la tierra.

Todo ese trabajo se desarrollará en coordinación con los equipos regionales de facilitación. El objetivo es crear conciencia sobre la importancia de la igualdad entre los sexos, e integrar tanto en el contenido escrito como gráfico una imagen de igualdad en el acceso y las oportunidades de educación, de producción y de desarrollo económico.

Asimismo, se desarrollarán talleres de formación destinados a las y los participantes del proyecto, docentes y equipos regionales de ambas zonas de intervención del proyecto FORMAGRO. Estas actividades les permitirán adquirir y procesar con mayor facilidad conocimientos en diversos temas referidos a la igualdad entre mujeres y hombres, entre ellos:

- Los roles y las tareas que cumplen tanto las mujeres como los hombres en sus comunidades. Estos contenidos se desarrollarán con dinámicas y juegos de intercambio de roles.
- Los conceptos y valores de solidaridad, igualdad y equidad. Incluye la presentación de la política de lenguaje y redacción no sexista.
- La realidad de mujeres y hombres en relación con el trabajo, la educación, expectativas de vida, así como la participación en la vida política en sus comunidades.
- La violencia de género, sus causas y sus consecuencias; cómo detectarla, prevenirla y combatirla.

- El machismo, gestión de emociones, masculinidades alternativas y paternidad responsable.
- El derecho a la propiedad de la tierra, en el medio rural, de mujeres y hombres.

Unos talleres serán específicamente dirigidos a hombres (docentes y facilitadores), con temas como la masculinidad, el machismo, el sexismo o la violencia hacia la mujer. El proyecto aportará espacios de reflexión y de análisis sobre los impactos negativos que traen consigo este tipo de actitudes y comportamientos machistas y sexistas, los cuales perjudican grandemente el desarrollo de las potencialidades y el desarrollo de las mujeres, de la familia y de la sociedad en general.

Se trabajará en base a dinámicas de animación y trabajos grupales para dinamizar y mover al grupo, así como se creará un ambiente propicio de trabajo para fomentar valores como la confianza y la cooperación mutua entre las y los participantes.

### Participación del comité IMH en el análisis del currículo de formación

En el siguiente capítulo presentamos el Comité IMH, conformado por personal de SUCO, ALLPA e IDMA. A través de los mencionados se desarrolla la estrategia de reforzamiento de las capacidades de las instituciones socias para asegurar la integración óptima de la estrategia de igualdad entre mujeres y hombres en FORMAGRO. Las personas integrantes del comité IMH del FORMAGRO se reunirán cada trimestre con el fin de revisar y analizar el currículo de cada uno de los módulos de formación ofertados. Todos los materiales serán revisados a la luz de los criterios IMH. Podrán, asimismo, participar y unirse al comité de especialistas en género, educación y emprendimiento del Ministerio de Educación (MINEDU), del MINAGRI, de la Embajada de Canadá y de otros organismos pertinentes; los cuales podrán aportar con su experiencia y conocimientos en la inclusión del enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en las diversas actividades del proyecto FORMAGRO.

## Desarrollo de una oferta educativa de acuerdo con las necesidades de las mujeres y de los hombres

Se desarrolla juntamente con el MINEDU, el MINAGRI, IDMA, ALLPA, SUCO, los institutos y CETPRO una oferta educativa que tenga en cuenta las necesidades particulares, reales y de acuerdo con cada contexto de las jóvenes productoras y los jóvenes productores. Al respecto, en las dos regiones de intervención se han realizado estudios participativos sobre las necesidades de formación, los cuales muestran que:

- a. El 84 % de personas entrevistadas, entre ellas 94 % de mujeres y 88 % de hombres, manifiestan su preferencia por realizar las capacitaciones en zonas cercanas a sus lugares de vida, e incluso, en sus propias chacras y parcelas. Aunque no hay una preferencia definida en un día de la semana en particular, la frecuencia de clases requerida en un 89 % es de 4 veces al mes, lo que implica un diseño intensivo de clases periódicas, mayoritariamente llevadas a cabo en las tardes.
- b. Ambos sexos manifestaron que los siguientes cursos serían de mucha utilidad.

En el caso de las mujeres, los de mayor interés son aquellos relacionados con la crianza de animales menores (porque pueden ser criados en lugares próximos a sus hogares). Con respecto a la agricultura, manifestaron su interés en la producción de biohuertos, frutales y flores ornamentales (más próximos también a sus hogares) y la transformación de productos agrícolas para su posterior comercialización.

Específicamente, ellas manifestaron su interés en los siguientes cursos: Crianza tecnificada de cuy; de animales menores; procesamiento de lácteos: queso fresco, yogurt, manjar blanco; procesamiento y transformación de la manzana y de la papa nativa; y producción de biohuertos, frutales y flores ornamentales.

Mientras, los hombres manifestaron su interés en los siguientes cursos: Riego tecnificado; control de plagas y enfermedades en los campos; diversificación de cultivos; manejo de pastos y forrajes; crianza de animales mayores; mejoramiento genético e inseminación artificial; y alimentación animal a base de pastos.

Los intereses manifestados por ambos sexos no impiden que el proyecto tenga una atención particular a la división estereotipada de carreras

técnicas en función del sexo, y favorezca que las y los participantes amplíen sus opciones ocupacionales.

## Desarrollo de convocatorias a los módulos de formación con enfoque de igualdad entre sexos

Las convocatorias se desarrollan con sensibilidad al tema de igualdad entre mujeres y hombres, utilizando material visual de difusión y realizando spots radiales donde las mujeres y los hombres sean representados equitativamente, donde ambos sexos se visibilicen en igualdad de condiciones, donde se use un lenguaje igualitario y en idioma quechua cuando la población objetivo sea quechuahablante.

Además, se podrá contar con mujeres lideresas de las diversas comunidades de las regiones de Ancash y Lima, a fin de que colaboren y ayuden en la etapa de convocatoria a los módulos de formación ofertados por el proyecto para que difundan y motiven a una gran cantidad de jóvenes mujeres a capacitarse en las especialidades que se ofrecen. En los afiches de publicidad y fichas de inscripción a los módulos de formación se deberá informar tanto a las mujeres y los hombres que se cuenta con espacios de estudio.

## Incentivo de la participación de las mujeres en los procesos de aprendizaje

Las personas facilitadoras realizarán la formación según métodos de educación con enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, acompañando a las y los docentes en la forma de enseñar para que las estudiantes se sientan más cómodas en participar en las clases y en las sesiones de acompañamiento técnico. Para eso, se tendrá una atención especial en pedir la opinión de las jóvenes e incentivar su liderazgo.

La organización de juegos y dinámicas integradoras, tanto en el aula como en el aula parcela, constituye una metodología innovadora cuyo propósito es facilitar la participación de todas y de todos en el desarrollo del módulo de formación. Este tipo de dinámicas permitirán que ambos se sientan en confianza y se consideren parte activa del desarrollo del módulo de formación al cual asisten. De este modo, ellas se sentirán con confianza y libertad para poder participar en las formaciones a través de su opinión o formulando preguntas al respecto.

## Producción

La producción agrícola depende en gran medida de la interdependencia, complementariedad y colaboración entre mujeres y hombres en la esfera familiar. Por lo tanto, los esfuerzos para cerrar la brecha de género en todas las áreas de trabajo deben cuidar esta complementariedad y colaboración. El proyecto FORMAGRO reforzará las actividades productivas de las mujeres y los hombres. Pondrá énfasis al acompañamiento de mujeres que tengan el deseo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en los diferentes módulos de formación ofertados por el proyecto. Al respecto se plantea las siguientes acciones:

### Promoción de una repartición más equitativa del trabajo

Sabemos que las mujeres rurales continúan en una situación de desventaja frente a los hombres respecto a la división sexual de las labores (ellas realizan más horas de trabajo diariamente que los hombres) (El Comercio, 2015). Lo que se propone es sensibilizar para que se logre una repartición más equitativa y justa del trabajo en el hogar y en el campo.

La repartición equitativa de las labores, tanto a nivel productivo como reproductivo, tiene como consecuencia directa favorecer relaciones de género más justas y respetuosas, donde el espíritu de colaboración y de ayuda mutua sea fuerte. Se buscará con esta acción que las y los jóvenes comprendan que la división de tareas es una construcción cultural y social, que no es inmutable, que puede y debe adecuarse a la realidad y necesidad de cada familia sin impedir el desarrollo de las potencialidades tanto de las mujeres como de los hombres. Para ello, se podrán realizar las siguientes acciones:

- Al finalizar las formaciones teóricas y/o prácticas se formarán equipos mixtos (una mujer y un hombre) para que se encarguen de poner en orden y guarden las herramientas utilizadas durante el periodo de formación. El objetivo de esta práctica es que tanto mujeres como hombres en conjunto puedan realizar las mismas tareas y se concienticen a la igualdad entre sexos.
- Si durante el desarrollo de los módulos de formación se ofreciera algún tipo de refrigerio, refresco y/o colación, se dispondrá que tanto las mujeres como los hombres cumplan con la función de distribución de estos alimentos, así como el recojo de los desperdicios y/o lavado de los utensilios utilizados, de tal manera que las y los jóvenes comprendan

que estos roles pueden ser fácilmente compartidos por ambos sexos sin ningún inconveniente.

- Se solicitará, durante algunos periodos de clases, que se realicen simulaciones de como las y los jóvenes intercambian los roles que cumplen en sus hogares y en el campo con el sexo opuesto (sus parejas o padres y madres de familia); con el fin de hacer reflexionar y comprender que todas y todos podemos ayudar en nuestros hogares en la realización de cualquier tipo de actividad sin ningún tipo de restricción y/o complejos.
- Integrar la IMH en los intercambios de experiencias durante las sesiones de formación, al momento de compartir experiencias y opiniones entre las jóvenes productoras y los jóvenes productores en cada región. Se deberá poner énfasis en aquellas actitudes, comportamientos y acciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de hacer comprender a las y los jóvenes que la producción agropecuaria depende en muchos casos de la interdependencia, complementariedad y colaboración entre mujeres y hombres en la esfera familiar donde se desarrollan.

### Acceso equitativo a insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego

SUCO, a través del proyecto FORMAGRO, promueve la igualdad, la inclusión y la no discriminación en la distribución de recursos. Desde este punto de vista, se hará entrega de insumos, semillas y materiales para el desarrollo de las técnicas agrícolas sostenibles de forma equitativa, tanto para las mujeres como para los hombres participantes. Las y los jóvenes participantes del proyecto identificarán un espacio productivo de su parcela personal y/o familiar en el cual se comprometerán a implementar los conocimientos adquiridos en la formación.

Las facilitadoras y los facilitadores, además de las técnicas y los técnicos del proyecto, identificarán las necesidades de cada joven, de tal manera que se distribuya el apoyo equitativo y justo de insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego.

Se dará una atención particular a las mujeres para que realicen actividades de mayor envergadura y reciban insumos no menores que los hombres, con el objetivo que desarrollen exitosamente ideas propias de emprendimiento productivo en forma individual o en forma grupal (en asociatividad).

## Acceso equitativo en el acompañamiento técnico de iniciativas

Las y los jóvenes que realicen algún módulo de formación productiva recibirán de forma equitativa y justa el acompañamiento técnico debido y especializado a fin de que desarrollen de la mejor manera sus potencialidades y capacidades. De este modo, estarán en capacidad de mejorar e incrementar su producción y la calidad de sus productos. El acceso al acompañamiento técnico impulsará la participación de las mujeres en la dinámica económica que provenga de la actividad agrícola. Podrán adquirir más confianza en ellas mismas y contar con un mejor posicionamiento en su comunidad al igual que los hombres. Al respecto, se podrán desarrollar las siguientes acciones:

- Se dedicará, en algunos casos, más tiempo a las mujeres para que reciban acompañamiento técnico personalizado; con el objetivo de que adquieran un nivel adecuado e idóneo de conocimientos técnicos prácticos. Se tomará en cuenta que por cuestiones de barreras de género (sobrecarga de labores, poco acceso a los recursos, machismo, violencia etc.), los conocimientos teóricos-prácticos en el terreno no hayan sido los suficientes y por ello podrán ser reforzados.
- En el caso de las mujeres quechuhablantes, que reciban acompañamiento técnico, se tendrá un manual o guía de facilitación en el idioma materno para que los equipos trabajen con mejores resultados por manejar una buena comunicación. Este material será de fácil uso por las y los facilitadores al momento de realizar el acompañamiento pertinente. Por otro lado, el equipo regional de Ancash siempre contará con personal que hable y escriba en quechua, a fin de que el acompañamiento técnico sea el más idóneo, preciso y adecuado para las mujeres participantes en el proyecto.
- Las diferentes sesiones de acompañamiento técnico se podrán realizar de forma grupal, con ambos sexos o en conjuntos conformados solamente por mujeres para buscar que entre ellas se puedan apoyar, dar ánimos y confianza.

## Fomento e impulso de la agricultura familiar liderada por las mujeres

La agricultura familiar es muy importante para el país ya que produce el 70 % de los alimentos que consumen las peruanas y los peruanos. Es fundamental darles una atención particular a las productoras, quienes han transmitido de

generación en generación sabiduría y técnicas para desarrollar sus productos, muchos de ellos medicinales, para una alimentación sana. Varias asociaciones agrícolas que serán reforzadas con el proyecto FORMAGRO serán iniciativas gestionadas por mujeres productoras. El mejoramiento de la agricultura familiar es un apoyo concreto y directo a las mujeres más vulnerables del Perú. Además, lleva consigo otros factores que benefician a la sociedad: una alimentación sana y diversificada para las propias productoras y sus familias, el mejoramiento de los ingresos de las productoras y de los productores por vía de la comercialización, modo de producción que conserva la biodiversidad para las generaciones futuras y consecuentemente la mitigación de la pobreza en las zonas rurales de Ancash y Lima. Para ello, se podrán realizar las siguientes acciones:

- **ACTIVIDADES PARA QUE LAS MUJERES PRESENTEN SUS LOGROS A NIVEL COMUNAL:** Al final de cada módulo de formación ofertado por el proyecto FORMAGRO, se podrá generar un espacio destinado a presentar los diferentes logros femeninos a nivel del tipo de agricultura familiar que practican en sus comunidades. Esta actividad consistirá en poner de manifiesto prácticas y técnicas agrícolas que en la práctica diaria han demostrado ser altamente productivas, sostenibles, innovadoras, dinámicas y que respetan el medio ambiente. Valorizando de esta manera los logros femeninos en su trabajo diario.
- **FACILITAR EL ACCESO A MERCADOS INCLUSIVOS Y/O A LOS RECURSOS PRODUCTIVOS:** Los equipos regionales de facilitación ayudarán a las mujeres productoras en la búsqueda y/o creación de mercados inclusivos que faciliten los vínculos entre la agricultura familiar realizada, las cadenas de valor agroalimentarias regionales y el consumo de productos regionales. Asimismo, se promoverá e impulsará el aumento sostenible de la producción, productividad y calidad de los productos de la agricultura familiar, a través de: un mejor acceso a recursos productivos, acompañamiento técnico pertinente, servicios rurales y una mayor asociatividad entre todas las participantes del proyecto; que será un factor clave para el desarrollo sostenible del tipo de agricultura familiar puesto en práctica y promovido por el proyecto FORMAGRO.

## Emprendimiento

El proyecto permitirá que tanto las mujeres como los hombres puedan acceder a una formación y asesoramiento técnico especializado en emprendimiento, en función de sus necesidades específicas expresadas,

a fin de proporcionarles el apoyo necesario para que puedan desarrollar microempresas o cooperativas generadoras de ingresos. Asimismo, se brindará un acceso equitativo a un servicio de asesoramiento e información para las y los jóvenes, a fin de facilitarles el acceso a los diferentes programas de financiamiento de iniciativas empresariales que existen en el país. En la ejecución del proyecto, se buscará en favor de las mujeres lo siguiente:

- a.** Apoyar y reforzar a las mujeres productoras y en particular a las que son parte de asociaciones de mujeres o que tienen la intención de crear iniciativas empresariales.
- b.** Valorar el reconocimiento social del aporte de las mujeres en la economía local para mejorar su posición en la familia y en la sociedad. En cada reunión que se tenga con las y los participantes del proyecto FORMAGRO, en ambas regiones de intervención, uno de los temas en agenda siempre estará relacionado a remarcar y valorar el aporte social que realiza la mujer en el desarrollo económico y social de la comunidad donde se desarrolla.
- c.** Impulsar el emprendimiento femenino mediante el acompañamiento técnico oportuno y el asesoramiento especializado. Se brindarán las herramientas necesarias para que muchas ideas de emprendimiento femenino se pongan de manifiesto durante los cinco años de duración del proyecto y que continúen una vez terminado este.
- d.** Asesorar a las mujeres para que logren estar en una situación de éxito comercial, en base a sus esfuerzos y logros.

Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

### Acceso a los fondos concursables y programas gubernamentales, en particular, para las mujeres emprendedoras

El objetivo de la participación femenina en los fondos concursables es contribuir al desarrollo sostenible de las jóvenes productoras. Las y los jóvenes que cuenten con una idea de negocio innovadora y emprendedora podrán postular al financiamiento otorgado por el Estado peruano (Pro compite, Agro ideas, Agro emprende, etc.) con el asesoramiento del proyecto FORMAGRO. Se brindará un apoyo, en particular, a las mujeres para que puedan plasmar sus ideas propias en un modelo de negocio y validarlas en el mercado. El proyecto también contempla apoyar a mujeres que ya tienen un negocio en marcha y que quieren desarrollar nuevos o mejorados productos, servicios

o formas de comercialización. Asimismo, los fondos concursables a nivel gubernamental permitirán a las jóvenes participantes del proyecto recibir un financiamiento adecuado para desarrollarse como empresarias.

Por otro lado, se asesorará a las jóvenes en el acceso al nuevo programa brindado por el gobierno, Servicios Agrarios del Sector Agricultura y Riego (SERVIAGRO), que es una plataforma en la que se brindará asistencia técnica, extensión y capacitación de pequeñas, medianas productoras y financiamiento.

Este tipo de acciones se desarrollarán con un mecanismo de seguimiento que tome en cuenta el posible cambio de personal de los equipos regionales de facilitación, con el propósito de asegurar a las mujeres un apoyo continuo y sostenible.

### Participación en seminarios y/o talleres de motivación e innovación

La participación en este tipo de espacio de motivación e innovación del emprendimiento tiene como objetivos:

- a.** Motivar, empoderar e inspirar a las participantes del proyecto FORMAGRO a realizar procesos creativos que les permitan ser más innovadoras y emprendedoras, de acuerdo con su cadena productiva, y conseguir el éxito empresarial deseado.
- b.** Despertar en las participantes la conciencia que su futuro como personas creativas depende de las acciones que emprendan en el presente.
- c.** Generar la creación de mecanismos y metodologías que apoyen la creatividad y la valorización de ideas propias para su transformación en innovación empresarial y/o en nuevas ideas de emprendimiento agrícola.

### Organización de pasantías y programas de mentorías

La estrategia de pasantías y de programas de mentorías, si bien está contemplada tanto para las mujeres como para los hombres, buscará privilegiar una mayor presencia de ellas, que en general no tienen mucho acceso a este tipo de actividades. Según un mecanismo, o un procedimiento, se seleccionará a las y los jóvenes egresados del módulo de negocios

agropecuarios que cumplan con determinados requisitos de emprendimiento, liderazgo, innovación en su actividad productiva, entre otros. Las pasantías tendrán por finalidad conocer experiencias agropecuarias y de comercio exitosas en el país, así como entrevistar a líderes y lideresas para movilizar e inspirar a las y los jóvenes. A través de las mentorías se podrá asociar a la o el joven con un líder o una lideresa que desarrolle su negocio de acuerdo con productos de interés, por ejemplo: néctar de frutas, mermeladas y helados de fruta, queso artesanal, chips de papas nativas, etc. Esa asociación será provechosa para intercambiar experiencias, recibir consejos o fortalecer la capacidad del liderazgo.

## Desarrollo de alianzas estratégicas

Se establecerán una serie de alianzas con los gobiernos locales, comunidades campesinas e instituciones privadas y públicas de cada región, a efectos de promover una movilización de los actores locales para el desarrollo regional, en beneficio de jóvenes emprendedores; siempre teniendo en cuenta una perspectiva de género para asegurar un beneficio directo a las mujeres capacitadas. Se trabajará con asociaciones regionales de productores y de productoras para aprovechar los diversos conocimientos de los hombres, y en particular de las mujeres, conocer las historias de éxito y emprendimiento en el área geográfica y el sector agropecuario. Varias asociaciones articuladas al proyecto serán de mujeres lideresas, que brindarán todas sus experiencias de vida, trabajo y éxito en el campo para contagiar de esta manera la semilla del éxito y del emprendimiento en cada una de las participantes del proyecto FORMAGRO.

Asimismo, el proyecto articulará sus acciones con organizaciones del gobierno y de la sociedad civil que trabajan directamente el tema de la lucha en contra de la violencia hacia las mujeres y los derechos y obligaciones de las ciudadanas y los ciudadanos. De esta forma, se realizarán charlas con implicación de organismos especializados en el tema como el Centro de Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y de las Poblaciones Vulnerables (MIMP), y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS). Estas charlas serán destinadas tanto a hombres como mujeres participantes del proyecto y sus familias.

## Apoyo en la búsqueda de mercados

Los equipos regionales brindarán apoyo teórico y práctico a la comercialización agrícola. El apoyo abarcará una serie de actividades interconectadas: planificación de la producción, recolección, clasificación, embalaje, transporte, almacenamiento, distribución y venta de los productos en espacios y puntos de venta, como son las ferias agroecológicas que benefician particularmente a las mujeres. De esta forma, las productoras de la zona andina de Ancash y Lima serán más competitivas y estarán más articuladas con los mercados nacionales, y por qué no internacionales, asumiendo de esta manera un rol protagónico en el desarrollo económico local.

# REFORZAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS CONTRAPARTES, SOCIOS Y PERSONAL DEL PROYECTO EN EL TEMA IMH

## Contrapartes ALLPA e IDMA

En el marco del proyecto FORMAGRO, SUCO fortalece la capacidad de acción de las contrapartes en la ejecución del proyecto en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres. Las organizaciones IDMA y ALLPA garantizarán, por otro lado, la coordinación regional del proyecto y el dictado de una buena formación técnica y asesoramiento técnico para las productoras y productores, siempre bajo el enfoque de igualdad entre sexos.

Al respecto se realizarán las siguientes actividades:

## Puesta en marcha del comité IMH del proyecto FORMAGRO

El objetivo del Comité IMH es garantizar, juntamente con las contrapartes en la ejecución del proyecto (IDMA y ALLPA), la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las decisiones y acciones vinculadas con el proyecto y en la vida institucional de cada contraparte, reforzando de esta manera su accionar institucional y laboral en IMH. Asimismo, se velará por el cumplimiento de la estrategia de intervención en materia de IMH en las dos regiones de intervención del FORMAGRO (por ejemplo: analizar el currículo de cada uno de los módulos de formación ofertados a realizarse bajo la luz de la IMH).

El comité se reunirá trimestralmente, de manera alternada en cada región, evaluará la pertinencia y eficacia de las diversas estrategias a aplicar, y analizará la necesidad de actualizar y/o desarrollar nuevas estrategias más adaptadas a la realidad que se vaya perfilando año tras año, durante la ejecución del proyecto. Asimismo, se abordarán diversos temas relacionados a la IMH en el marco del FORMAGRO con el objetivo de aplicar la igualdad entre mujeres y hombres en el proyecto. El comité proporcionará un espacio de intercambio con especialistas, organizaciones y ministerios del Estado

peruano para compartir sobre el tema de la igualdad entre sexos y buscar sinergias en las acciones.

## Redacción y/o actualización de políticas institucionales de igualdad entre mujeres y hombres para los socios

En el marco del desarrollo del proyecto FORMAGRO, las políticas IMH que se vayan a diseñar y/o actualizar deberán respetar la historia, evolución, misión, objetivos y lineamientos de las contrapartes (ALLPA e IDMA), integrándose a ellas de manera armoniosa. El propósito de la redacción y/o actualización de políticas es proveer un marco que oriente los esfuerzos de los socios para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la ejecución del proyecto y en el desarrollo de sus labores institucionales.

Mediante la realización y/o actualización de las políticas IMH, SUCO cumple con fortalecer las capacidades de las contrapartes en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que puedan integrar mejor las consideraciones de género en su trabajo. El proyecto se compromete, asimismo, a promover, valorizar y difundir las experiencias que propician un efecto positivo sobre el posicionamiento de las mujeres en las acciones de desarrollo local, regional y nacional en el Perú.

## Realización de talleres de formación sobre la temática IMH

La formación ofertada a las y los participantes del proyecto buscará construir marcos referenciales sobre la aplicación de la igualdad entre sexos en diversos ámbitos de la vida institucional de las contrapartes. Se propone una metodología en la capacitación que se desarrolle con abundantes ejercicios y experiencias aplicativas. Los talleres buscarán un momento reflexivo, aplicativo y de intercambio de experiencias con el fin de rescatar y sistematizar los aportes del proyecto FORMAGRO en la construcción de una vida laboral que busque la igualdad de oportunidades y promueva la justicia social entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se aprovechará estos espacios para realizar la presentación y explicación detallada de la política de redacción y edición no sexista del proyecto FORMAGRO y de la guía de lenguaje no sexista de SUCO, con el fin, entre otros, de crear conciencia entre las facilitadoras y los facilitadores, las y los técnicos que la utilización de un lenguaje inclusivo fomenta y promueve

cambios positivos con miras a una real igualdad entre sexos en la sociedad donde vivimos y nos desarrollamos.

Los contenidos de los talleres podrán incluir los siguientes temas: sexo y género, feminidad y machismo, igualdad entre mujeres y hombres y emprendimiento, aplicación de la igualdad entre sexos en la familia, la importancia de la mujer rural; el no acoso, no violencia, no discriminación en el trabajo; reclutamiento equitativo para mujeres y hombres; discriminación positiva; etc.

## **Instituciones de formación de las regiones de Ancash y Lima**

El proyecto FORMAGRO fortalecerá la capacidad de acción de las instituciones de formación de las regiones de Ancash y Lima en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres. Los centros de formación garantizarán, por otro lado, el dictado de una buena formación técnica para las/os jóvenes productoras y productores, siempre con el enfoque de igualdad entre sexos.

Basándose en las necesidades institucionales de los centros de formación en la temática IMH de las dos regiones de intervención, se realizarán las siguientes actividades:

### **Redacción y/o actualización de políticas institucionales de igualdad entre mujeres y hombres para los centros de formación**

El propósito de la redacción y/o actualización de políticas es proveer a los IESTP y CETPRO de ambas regiones de un marco que oriente sus esfuerzos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus labores institucionales de formación. Las políticas harán, asimismo, un llamado en los centros de formación a contribuir a estos esfuerzos al interior del personal administrativo, docente y estudiantes de cada institución de formación.

Con las políticas institucionales de igualdad entre mujeres y hombres, el proyecto fortalecerá la capacidad de acción de las instituciones de formación de las regiones de Ancash y Lima en materia de igualdad entre sexos. Se buscará, con ellas, tener un compromiso pleno de los centros de formación a fin de contribuir a lograr una representación más equitativa e igualitaria entre mujeres y hombres en su plana docente; para lograr de esta forma superar el desbalance, a nivel de profesionales participantes (docentes) tanto en Ancash como en Lima.

## Realización de talleres de formación a docentes

Se desarrollarán dos talleres de formación por año, destinados a las y los docentes de los centros de formación de las dos regiones de intervención de FORMAGRO. Los talleres les permitirán adquirir conocimientos en diversos temas y aspectos referidos a la igualdad entre sexos. Estos espacios tienen como objetivo reflexionar e integrar conceptos IMH, tomando en cuenta la importancia de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, cultural y económico entre las mujeres y los hombres. Los contenidos de los talleres podrán incluir los siguientes temas: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el potencial del uso no sexista de la comunicación, la realidad de mujeres y hombres en relación con el trabajo, la educación, la participación en la vida política; la violencia de género, sus causas, y sus consecuencias, pero también cómo detectarla y cómo combatirla.

# CONTRIBUCIÓN A LA POLÍTICA EXTERIOR CANADIENSE EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El proyecto FORMAGRO contribuirá a lograr dos de los tres objetivos generales de la política de AMC en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

## **a. La participación de las mujeres en el desarrollo sostenible de sus sociedades, a título de decisoras y con base a la igualdad con los hombres.**

El proyecto permitirá que las mujeres participen activamente en la dinámica económica que provenga de la actividad agrícola, que adquieran más confianza en ellas mismas y cuenten con un mejor posicionamiento en su comunidad. Las mujeres pueden ocupar mayor liderazgo en la actividad agrícola y aprovechar mejor los beneficios de desarrollo económico del país. De esta forma, el liderazgo económico de las jóvenes participantes del proyecto mejorará gracias al desarrollo de sus competencias agrícolas y empresariales; logrando con ello mujeres con mayor poder de decisión, ya que serán parte activa de iniciativas empresariales en condiciones de igualdad con los hombres.

## **b. Reducir las desigualdades entre las mujeres y los hombres en cuanto al acceso a los recursos y a los beneficios del desarrollo, y al control de los mismos.**

El proyecto FORMAGRO contribuirá a asegurar un acceso equitativo, para las mujeres y los hombres, a los recursos productivos para promover un desarrollo económico con similares características. FORMAGRO trabajará por un mejor acceso de las mujeres a los recursos productivos y técnicos; la reducción de la brecha entre los hombres y las mujeres en términos de acceso a la formación; y el aumento del liderazgo de las mismas. En base a dicha premisa, el proyecto fortalecerá el acceso a los recursos y la participación de las mujeres en las actividades productivas y comerciales, y garantizará de esta forma el reconocimiento social de su aporte a la economía local.

## SEGUIMIENTO Y PRODUCCIÓN DE INFORMES (RESULTADOS E INDICADORES)

Se utilizará de manera sistemática las diferentes herramientas del proyecto como el marco lógico, el marco de medición de rendimiento y la base de datos del proyecto; de tal forma que nos permita constatar y hacer un seguimiento minucioso de los resultados del análisis sexo-específico obtenidos en materia de la IMH durante todo el desarrollo del proyecto. El cuadro anexo representa la base para realizar el seguimiento y la producción de informes. Véase Anexo 4.

Además, se realizará un plan de acción anual, indicando acciones específicas a realizar para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del proyecto FORMAGRO. El comité IMH del proyecto realizará el seguimiento de los avances, de acuerdo con el plan de acción anual y los resultados sexo específicos del proyecto.

## BIBLIOGRAFÍA

- CENTRO DE ESTUDIOS Y DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (2013). Elementos de reflexión para la elaboración de una estrategia de género. CECI. Recuperado de <http://pfbcbcfp.org/docs/news/avril-mai-13/EFH-mars-2013/EFH9-Helene.pdf>
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (s.f.). Selección no discriminatoria. Recuperado de <http://www.hispacoop.com/home/index.php/2012-11-08-03-44-01/121-seleccion-no-discriminatoria/file>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ (23 de noviembre de 2001). Ley N.º 27558, *Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales*. Lima.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ (16 de marzo de 2007). Ley N.º 28893, *Ley de Igualdad de Oportunidades*. Lima.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ (15 de octubre de 2010). Ley N.º 29600, *Ley que Fomenta la Reinserción Escolar por Embarazo*. Lima
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ (23 de noviembre de 2015). Ley N.º 30364 *Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar*. Lima.
- EL COMERCIO (9 de abril de 2015). INEI: mujeres trabajan más que los hombres pero ganan menos *El Comercio*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/sociedad/lima/inei-mujeres-trabajan-mas-que-hombres-ganan-menos-noticia-1803201>
- FERNÁNDEZ MONTENEGRO, B. (2014). Las mujeres productoras en el Perú: IV Censo Agropecuario, 2012. Chacarera. Revista feminista sobre género y mujer rural (41), 7- 35.

FORT, Amelia (Ed.) (1993). *Mujeres Peruanas. La Mitad de la Población del Perú a comienzos de los noventa*. Lima: CENTRO- Instituto de Estudios Socioeconómicos y Fomento del Desarrollo.

GARCÍA NARANJO, Aida (1998). *Hombres y Mujeres, de Igual a Igual*. Lima: Fondo Contravalor Perú Canadá.

GARCÍA NARANJO, Aida (2009). *Situación nacional de la mujer peruana*. Perú: CEDAL. Recuperado de <https://fr.scribd.com/document/52858937/Mujeres-Peruanas-Situacion-Nacional#scribd>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (2013). IV Censo Nacional Agropecuario. Lima: INEI. Recuperado de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/DocumentosPublicos/ResultadosFinalesIVCENAGRO.pdf>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2009). *Mujeres rurales comprometidas en las políticas públicas*. Perú: MIMP. Recuperado de: [http://www4.congreso.gob.pe/I\\_organos/mujeres\\_parlamentarias2009/imagenes/SISTEMATIZACION\\_DEL\\_FORO\\_MUJER\\_RURA.pdf](http://www4.congreso.gob.pe/I_organos/mujeres_parlamentarias2009/imagenes/SISTEMATIZACION_DEL_FORO_MUJER_RURA.pdf)

# ANEXOS

# Anexo 1: Encuesta a los centros de formación sobre su forma de trabajar tomando en cuenta la temática IMH

Nombre de la institución:

Nombre:

Cargo:

Edad:

Sexo:

1. ¿Cuentan con una política institucional sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres?

Si ( )

No ( )

2. ¿Cuentan con una estrategia de igualdad entre las mujeres y hombres que rijan la vida institucional del centro de formación?

Si ( )

No ( )

3. ¿El Centro de formación cuenta o maneja alguna herramienta o técnicas con el objetivo de aplicar la IMH durante el desarrollo y acceso a las clases que se imparten?

Si ( )

No ( )

Cual: .....

4. ¿Su institución utiliza al escrito o al oral el lenguaje no inclusivo?

Si ( )

No ( )

5. ¿El Instituto cuenta con una política de reclutamiento que favorezca la contratación igualitaria de mujeres y hombres entre los profesores, profesoras, personal administrativo?

Si ( )

No ( )

6. ¿Qué porcentaje de mujeres se inscriben en el instituto o CETPRO cada semestre?

7. ¿Cuentan con una oferta educativa destinada a las mujeres de la comunidad? (Si la respuesta es sí, especificar qué tipo de formación)

Si ( )

No ( )

¿Qué tipo de formación? .....

8. ¿Dan algún tipo de facilidad (guardería, lactarios), para el caso de las alumnas que tengan niños o niñas pequeños y no tengan con quien dejarlos a cargo? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de ayuda o facilidad brindan para que las mujeres puedan asistir a la formación que brindan?

Si ( )

No ( )

¿Qué tipo de ayuda? .....

9. ¿Cuántas profesoras tiene su institución educativa? ¿Prevén la contratación de profesoras en los próximos meses?  
 1 a 5 ( )                                      6 a 10 ( )                                      Más de 10 ( )
10. ¿Toman en cuenta las necesidades y los intereses específicos de los hombres y de las mujeres, de manera separada, en su oferta educativa?  
 Si ( )    No ( )  
 Comentarios: .....
11. ¿La formación brindada por su institución proporciona alguna sensibilización sobre temas como el concepto de igualdad de oportunidades educativas y en empleabilidad entre mujeres y hombres o la lucha en contra del machismo y de la violencia hacia las mujeres?  
 Si ( )    No ( )  
 Comentarios: .....
12. ¿La formación brindada por su institución toma en cuenta la división tradicional del trabajo entre mujeres y hombres, para que haya una mejor repartición de las tareas educativas?  
 Si ( )    No ( )  
 Comentarios: .....
13. ¿Su institución dispone de estrategias para mejorar la autoestima de las mujeres y su constancia en su carrera?  
 Si ( )    No ( )  
 Comentarios: .....
14. ¿Identifican algunas necesidades de apoyo para fortalecer las capacidades de su institución en brindar una educación que respeta a la igualdad entre mujeres y hombres?

## Anexo 2: Política de no acoso, no discriminación y no violencia del proyecto FORMAGRO

### **OBJETO:**

Política Institucional de no acoso, no discriminación y no violencia del proyecto FORMAGRO

### **I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

En el marco del desarrollo del proyecto FORMAGRO se implementa una política de no acoso, no discriminación y no violencia. Esta política cubre a todo el personal contratado en el marco del proyecto, al personal de las instituciones educativas, a las y los jóvenes de los diferentes centros de formación participantes del proyecto y a los miembros de las familias acompañadas por el proyecto. Esta política está prevista de ser coherente con las disposiciones legales locales, regionales y nacionales.

### **II. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA**

En el marco del desarrollo del proyecto FORMAGRO, nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo, de estudio, de formación, de capacitación y de acompañamiento técnico sano, seguro y adecuado para todas mujeres y los hombres que intervendrán en la ejecución del proyecto, durante los cinco años de duración del mismo. Las mujeres y los hombres de las dos regiones de intervención del proyecto tienen el derecho a desarrollarse en un entorno libre de toda forma de acoso, discriminación y violencia para lograr el pleno ejercicio y desarrollo de sus capacidades.

Las personas coordinadoras regionales, las y los facilitadores, las y los especialistas, las y los técnicos, el equipo de SUCO en el Perú, las direcciones, así como las y los docentes de los centros de formación fomentarán la exclusión de cualquier tipo de ejercicio de conductas prohibidas (acoso, discriminación y violencia) entre las diferentes actrices y actores del proyecto FORMAGRO. Defenderán el derecho de todas y todos para ser tratados con dignidad, equidad y respeto, de manera que se integre la prevención de estas conductas en el sistema de gestión del proyecto, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la prevención de conductas discriminatorias y violentas.

### III. RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS

Las personas coordinadoras regionales, las direcciones de los centros de formación y la dirección del proyecto FORMAGRO, responderán pronta y efectivamente a los reportes y/o denuncias de: discriminación, acoso y violencia; y tomarán las acciones apropiadas para prevenir, sancionar y denunciar si es necesario, a las personas que hayan violado esta política.

Se espera que las personas miembros de los diferentes equipos regionales, docentes y personal del proyecto FORMAGRO, que tengan información relevante, cooperen con las investigaciones de dicha mala conducta y/o delito.

### IV. ACCIONES CONTRA EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

- **Investigación de la denuncia:** Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, la investigación podría incluir entrevistas con la o el denunciante, la denunciada o el denunciado y/o con las o los testigos; una revisión de la documentación escrita y de las pruebas relevantes; y cualquier otro paso necesario para investigar las acusaciones minuciosamente. Durante la investigación, la o el denunciante y la denunciada o el denunciado tendrán iguales oportunidades para identificar testigos y evidencia que se puedan considerar pertinentes al caso y de sus posiciones.
- **Medidas provisionales:** Una vez la denuncia sea reportada, por la vía escrita, deberán incluir una detallada descripción de la conducta que la parte denunciante alega ser discriminatoria, de acoso y/o de violencia, con documentación de apoyo (si existiese); nombre (s) e información de contacto de la denunciada o del denunciado; y el nombre (s) e información de contacto de las o los testigos (si los hubiese). De tal manera de tomar una decisión administrativa justa y apegada a la realidad sobre la denuncia presentada.
- **Denuncia policial:** Si se considera que la acción materia de acusación es considerada un delito dentro del marco de la legislación nacional, el o la denunciante podrá presentar una denuncia policial y/o al serenazgo de la localidad, para su trámite correspondiente.

### V. SANCIÓN ADMINISTRATIVA

Si dentro del procedimiento de investigación de la denuncia se demostrara la veracidad de la denuncia y que esta no corresponde a un delito, sino a una falta, el procedimiento será el siguiente:

- a. Si la persona denunciada es una o un miembro del personal de las instituciones educativas, la dirección del centro de formación aplicará la sanción correspondiente estipulada en el reglamento interno del centro de formación. Pudiendo llegar la sanción hasta la separación definitiva del centro de labores.

- b.** Si la persona denunciada es un o una joven participando en el proyecto, o una o un miembro de las familias acompañadas en el proyecto, la dirección del centro, del ISTP y/o CETPRO aplicará la sanción correspondiente estipulada en el reglamento interno del centro de formación. Pudiendo llegar la sanción hasta la expulsión definitiva del centro de formación o de la participación en el proyecto.
- c.** Si la denunciada o el denunciado es parte del personal contratado en el marco del proyecto, se trabajará con la dirección del proyecto FORMAGRO y las coordinaciones regionales (SUCO, ALLPA e IDMA) para aplicar la sanción correspondiente, de acuerdo con el reglamento interno de cada institución. Pudiendo recibir sanciones pecuniarias y administrativas, hasta la separación definitiva del centro de labores.

## **VI. ACUSACIONES FALSAS**

La presente política no deberá ser usada con el objetivo de presentar cargos falsos o malintencionados en contra de docentes, estudiantes, personal administrativo de los centros de formación, pobladores de comunidades y distritos donde se desarrolla el proyecto, miembros de los equipos regionales y personal de SUCO en el Perú. Aquellos que presenten algún tipo de acusaciones falsas serán sujetos a acciones disciplinarias de carácter administrativos y/o judiciales pertinentes a cada caso.

## **VII. CONFIDENCIALIDAD Y OBLIGACIÓN DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN Y MIEMBROS DEL PERSONAL CONTRATADO EN EL MARCO DEL PROYECTO FORMAGRO A RESPONDER A LAS DENUNCIAS**

Se espera la total confidencialidad de todas las partes comprometidas en el procedimiento de denuncia. La o las partes que no sigan esta disposición serán sujetos de acciones disciplinarias. Todas las quejas o denuncias sobre discriminación, acoso y violencia serán mantenidas confidenciales, con excepción de aquellas personas con una necesidad legítima de saber del proceso, quienes serán informadas de la denuncia en atención a lo que el centro de formación informe de manera que, ALLPA, IDMA y SUCO pueda responder efectivamente a cada denuncia.

## Anexo 3: Política de redacción y edición no sexista de FORMAGRO

### I. OBJETIVO

La ejecución de la política de redacción y edición no sexista busca favorecer un uso oral y escrito de términos y elementos libres de sexismo, superando de esta forma el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres en general.

Desde esta perspectiva, SUCO cuenta con una Guía de Redacción No Sexista, la cual es fácil de utilizar y que tiene en cuenta las reglas gramaticales, como también la evolución de las sociedades y la necesidad de adaptar nuestra forma de escribir y hablar en relación con esta evolución.

Es mediante el lenguaje que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúa constantemente; mediante el lenguaje podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres. Sin embargo, también el lenguaje, cuando es empleado de forma no sexista, se convierte en una valiosa herramienta que promueve cambios positivos con miras a una real igualdad de género en la sociedad donde vivimos y nos desarrollamos.

En el marco del proyecto, se promoverá la desaparición de los prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios contra la mujer en los documentos, textos, materiales curriculares y de formación. Para ello, se darán instrucciones a las instituciones educativas y a los equipos regionales en lo referido a la utilización de un lenguaje, contenidos, imágenes y actividades no sexistas y no excluyentes.

### II. DIRECTIVAS

1. El proyecto FORMAGRO considera que su compromiso con respecto a la igualdad de género debe reflejarse en sus modos de comunicación escrita, verbal y visual.
2. FORMAGRO, consciente de las funciones de la mujer y del hombre en la sociedad, desea poner en su discurso los valores de ellas y ellos que subyacen en una sociedad.
3. Esta política tiene por objeto eliminar los estereotipos sexistas en las comunicaciones, a fin de asegurar que las mujeres y los hombres se sientan reconocidos y garantizar su visibilidad en las funciones y lugares que ocupan, con el fin de promover la equidad entre ellos.

4. En materia de feminización de los documentos y textos, los principios básicos siguen siendo los de cualquier tiempo: la claridad del mensaje y la coherencia de la escritura.

### III. PRINCIPIOS Y MODALIDADES DE APLICACIÓN

A efectos de la presente política, los siguientes principios se aplican:

- a) En todos los casos posibles, los títulos, funciones, nombres de ocupaciones y denominaciones de empleos serán feminizados. Se recomienda utilizar las normas habituales de gramática e inspirarse en la Guía de Redacción No Sexista de SUCO. Sin embargo, cada vez que se dirija directamente a una persona en particular, se respetará sus preferencias de cómo quiere ser nombrado. El cuadro siguiente nos muestra algunos ejemplos claros:

| Lenguaje Sexista   | Lenguaje No Sexista   |
|--|---|
| Los directores tendrán que justificar los gastos.                            | Las y los directores tendrán que justificar los gastos.<br>La dirección tendrá que justificar los gastos.   |
| Los expertos del ramo tendrán que pronunciarse sobre el tema.                | Las y los expertos tendrán que pronunciarse sobre el tema.<br>El equipo de facilitación llevará a cabo el desarrollo de los módulos de formación. |
| Los facilitadores llevarán a cabo el desarrollo de los módulos de formación. | El equipo de facilitación llevará a cabo el desarrollo de los módulos de formación.   |

- b) La práctica de que el "masculino se considera neutro e incluya el femenino" no es aceptada en los textos, documentos, metodologías, políticas, planes de trabajo, herramientas de seguimiento y gestión, material didáctico, guías, manuales etc. El cuadro siguiente nos muestra algunos ejemplos claros:

| Lenguaje Sexista   | Lenguaje No Sexista   |
|--|---|
| El programa de capacitación se dirige a todos los empleados. | El programa de capacitación se dirige a todos los empleados y empleadas.<br>El programa de capacitación se dirige a todo el personal. |

|  |  |
|--|--|
| Es una promesa que beneficia a todos los peruanos.         | Es una promesa que beneficia a todas las peruanas y los peruanos.<br><br>La promesa beneficiaria a toda la población peruana.                          |
| Los módulos de formación son destinados a los productores. | Los módulos de formación son destinados a las productoras y los productores.<br><br>Los módulos de formación son destinados a la población productora. |

- c) En un texto o documento, se escribirán las formas femeninas y masculinas en todas las letras -y en ese orden- pero habrá también como recurso, cuando es posible hacerlo, en el empleo de términos genéricos y de palabras neutras para evitar las repeticiones que entorpecen una frase. El cuadro siguiente nos muestra algunos ejemplos claros:

| Lenguaje Sexista  | Lenguaje No Sexista  |
|---|--|
| El responsable de compras asume varias obligaciones.                  | La o el responsable de compras asume varias obligaciones.          |
| El jefe de sección asume la responsabilidad de ejecución del trabajo. | La o el jefe asume la responsabilidad de la ejecución del trabajo. |
| El administrador controla la lista de proveedores.                    | La persona administradora controla la lista de proveedores.        |

- d) El uso de simbologías se debe evitar como proceso de feminización de un nombre. El cuadro siguiente nos muestra algunos ejemplos claros:

| Simbología | Lenguaje No Sexista  |
|------------|--|
| @          | La arroba puede ser utilizada, con cuidado y de manera ocasional, para marcar el género cuando las palabras utilizan la O y la A para marcar el masculino y el femenino. Se sugiere utilizarla cuando se dispone de poco espacio; por ejemplo, en un cuadro o tabla Excel. |
| /          | No está recomendado utilizar la barra transversal para separar las letras finales de una palabra de la cual queremos marcar su feminización, ya que, principalmente, sirve para evidenciar una relación de oposición entre dos palabras o dos ideas (abierto/cerrado).     |
| -          | El empleo del guion para añadir el genérico femenino no es conveniente dado que este signo ortográfico sirve principalmente para unir las dos partes de algunas palabras compuestas y no para distinguir ambas partes.   |

Esta política se aplica a todos los documentos, estrategias, metodologías, políticas, planes de trabajo, herramientas de seguimiento y gestión, material didáctico, guías, manuales etc. del proyecto FORMAGRO. Corresponde a la persona encargada de la IMH impartir directrices administrativas para la puesta en práctica y la aplicación de esta política.

Todos los miembros del personal contratado en el marco del proyecto FORMAGRO, las y los docentes, directoras y directores, aplicaran la política de redacción no sexista en todos los documentos que realicen y en todo tipo de comunicación; tanto al escrito como al oral dentro del marco del proyecto. Al respecto, la persona encargada de IMH presentará la Guía de redacción no sexista de SUCO a todos los actores y las actrices del FORMAGRO. Las y los consultantes, contratados para la elaboración de metodologías e investigaciones a todo lo largo del proyecto, aplicaran igualmente la política de redacción no sexista de SUCO en todos los aspectos de su labor diaria como: capacitaciones a impartir, informes a elaborar, metodologías a realizar, presentaciones tanto al oral como al escrito a efectuar, etc.

Finalmente, los planes de trabajo, herramientas de seguimiento y gestión, material didáctico, guías y manuales a producir, se someterán siempre a una revisión de forma (redacción, edición y lenguaje gráfico no sexista) y de fondo (integración de tema, reflexiones y ejemplos ilustrativos acerca de la IMH).

## Anexo 4. Tabla de medición, seguimiento y producción de informes relacionados con la

| Número | Producto  | Acciones IMH   | Metas   | Indicadores/ CMR   |
|--------|---|--|---|--|
| 1110   | Capacidades del personal de los Institutos de formación peruanos para ofrecer formaciones que contestan a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres productores aumentadas en temas agropecuarios y en emprendimiento             | Formación dirigida a mujeres con bajo nivel de alfabetismo y mujeres quechua hablantes.  | 800 mujeres jóvenes concluyen sus estudios en agropecuaria ( Ancash y Lima).<br><br>8 instituciones de 4 provincias de 2 regiones que se involucran en la formación de las y los jóvenes con bajo nivel de alfabetismo.<br><br>Condiciones y perspectivas económicas mejoradas de las productoras agropecuarias en la región andina y periurbana de Lima y Ancash.<br><br>Nivel de satisfacción alto de las jóvenes formadas. | 1110.1 # de instituciones técnico-productivas reforzadas y cuentan con un programa actualizado (diseños curriculares y estructura modular)<br><br>1110.2 Nivel de satisfacción de las y los jóvenes sobre la oferta de formación agropecuaria y empresarial II |
| 1112   | Las instituciones de formación técnica productiva cuentan con un programa de formación que responde a las necesidades de las mujeres y de los hombres productores, desarrollado para el emprendimiento de las y los jóvenes en temas agropecuarios. | Participación del comité IMH en el análisis del currículo de formación.  | Currículo de formación analizado e integrado.<br><br>Integración optima de la estrategia IMH del FORMAGRO.<br><br>Capacidades reforzadas de las contrapartes (IDMA y ALLPA).<br><br>Capacidades reforzadas de los centros de formación regionales. (IESTP y CETPRO).  | 1112.1 Programas en formación agropecuaria y en emprendimiento realizados.<br><br>1112.2 Módulos para formación agropecuaria y en emprendimiento completados e integrados a los institutos.  |
| 1112   | Las instituciones de formación técnica productiva cuentan con un programa de formación que responde a las necesidades de las mujeres y de los hombres productores, desarrollado para el emprendimiento de las y los jóvenes en temas agropecuarios. | Desarrollo de las convocatorias a los módulos de formación con enfoque de género.  | Desarrollo de convocatoria con enfoque de género donde se visibilice por igual a la mujer como al hombre.<br><br>Número deseado de mujeres y hombres que se presentan al concurso de admisión a los módulos.<br><br>Número deseado de mujeres y hombres que son admitidos en los módulos ofertados.   | 1112.1 # de programas de formación agropecuaria y en emprendimiento realizados.<br><br>1112.2 # de módulos de formación agropecuaria y en emprendimiento completados e integrados a los institutos.  |
| 1112   | Las instituciones de formación técnica productiva cuentan con un programa de formación que responde a las necesidades de las mujeres y de los hombres productores, desarrollado para el emprendimiento de las y los jóvenes en temas agropecuarios. | Facilitación de espacios donde las hijas e hijos de las y los participantes estén cuidados de manera segura durante los periodos de formación. | Desarrollo de formaciones que responden a las necesidades de cuidado de las y los niños de las y los jóvenes participantes realizado.<br><br>Alta asistencia a los módulos de formación de las y los participantes que tienen niños/as pequeños a su cargo.   | 1112.1 # de programas de formación agropecuaria y en emprendimiento realizados.<br><br>1112.2 # de módulos de formación agropecuaria y en emprendimiento completados e integrados a los institutos.  |

## estrategia de igualdad entre las mujeres y hombres (IMH) del proyecto FORMAGRO

| Indicadores   | Acciones proyectadas   | Seguimiento | Responsables  |
|---|--|-------------|---|
| <p># de mujeres con bajo nivel de alfabetismo que son formadas en agropecuaria.</p> <p># de mujeres quechua hablantes que son formadas en agropecuaria utilizando el quechua como lengua de enseñanza.</p> <p>Nivel de satisfacción de las mujeres.</p> <p># de mujeres que concluyen la formación brindada que ponen en práctica los conocimientos adquiridos.</p> | <p>Desarrollo de clases teóricas por medio de la utilización de gráficos e imágenes explicativas y demostrativas de fácil comprensión y asimilación.</p> <p>Utilización del quechua como lengua de formación.</p> <p>Elaboración de un manual de facilitación en quechua.</p> <p>Selección adecuada del equipo de facilitación, que hable, escriba y piensen en quechua, para que desarrollen la formación.</p>  | Semestral   | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Equipos de facilitación</p> <p>Responsables IMH regionales (ALLPA e IDMA)</p> <p>Responsables IMH de SUCO</p>  |
| <p>Capacidades reforzadas de las contrapartes en temas IMH.</p> <p>Currículos de los módulos de formación analizados.</p> <p>Acciones IMH del FORMAGRO aplicadas.</p>   | <p>Realización trimestral del comité IMH.</p> <p>Análisis de la currícula de formación.</p> <p>Seguimiento trimestral de la Estrategia y las acciones que se señalan en la estrategia IMH.</p>   | Trimestral  | <p>Consejero IMH (SUCO)</p> <p>Miembros del comité IMH</p>  |
| <p>Convocatoria con enfoque de género realizada.</p> <p># de mujeres y hombres que se presentan a los concursos de admisión.</p> <p># de mujeres y hombres que son admitidos/as en el proyecto.</p>   | <p>Elaboración de publicidad de los módulos ofertados con enfoque de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Banners</li> <li>- Cuñas radiales</li> <li>- Afiches</li> </ul> <p>Revisión gráfica y escrita del tipo de lenguaje utilizado en la elaboración del material publicitario.</p> <p>Seguimiento con enfoque de género del proceso de convocatoria y del proceso de admisión.</p>  | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Responsable IMH regional</p> <p>Especialista IMH de SUCO y responsable de comunicaciones</p>                   |
| <p>% de mujeres y hombres que asisten a las formaciones en compañía de sus hijos e hijas.</p> <p># de mujeres y hombres que son padres y madres de familia de niños y niñas menores de 5 años que culminan sus estudios en agropecuaria.</p> <p>Nivel de satisfacción alta de (M/H) con respecto a los espacios brindados de cuidado infantil.</p>                  | <p>Compra de materiales y utensilios para el cuidado de las y los niños.</p> <p>Designación del personal que estará al cuidado de las niñas y los niños.</p> <p>Elaboración de un plan de trabajo a realizar con las niñas y los niños durante el periodo de formación de sus padres y madres; por ejemplo, abordar temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amor al campo y naturaleza.</li> <li>- Respeto y consideración al prójimo (H/M).</li> </ul> | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Equipos de facilitación</p> <p>Responsables IMH regionales (ALLPA e IDMA).</p> <p>Responsables IMH de SUCO</p> |

...

| Número | Producto   | Acciones IMH  | Metas   | Indicadores/ CMR   |
|--------|--|---|---|--|
| 1112   | <p>Las instituciones de formación técnica productiva cuentan con un programa de formación que responde a las necesidades de las mujeres y de los hombres productores, desarrollado para el emprendimiento de las y los jóvenes en temas agropecuarios.</p> <p>Programa de formación en desarrollo de emprendimiento realizado teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres y hombres.</p> | Aulas descentralizadas y/o clases de extensión agraria en horarios flexibles.       | <p>Clases prácticas en horarios y espacios de acuerdo a las necesidades de las y los jóvenes participantes en los módulos de formación realizados.</p> <p>Conocimientos y capacidades de las jóvenes productoras y productores mejoradas en temas agropecuario, producción y comercialización de sus productos aumentado y mejorado.</p>  | <p>1112.1 # de programas de formación agropecuaria y en emprendimiento realizados.</p> <p>1112.2 # de modulos para formación agropecuaria y en emprendimiento completados e integrados a los institutos.</p> |
| 1211   | Programa de formación técnica en producción agrícola sostenible realizado teniendo en cuenta la igualdad de sexos.   | Iniciativas de negocios de las productoras y los productores apoyadas y reforzadas. | <p>Acceso de jóvenes (M y H) a una formación de calidad que contesta a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres emprendedores en agropecuaria en zonas andinas y periurbanas de Ancash y Lima.</p> <p>Capacidades del personal de los institutos de formación para ofrecer formaciones que contestan a las necesidades específicas de las mujeres y hombres aumentadas en temas agropecuarios.</p>   | <p>1211.1 # de productoras y productores (M/H) formados.</p> <p>1211.2 # de cursos/horas seguidos.</p>   |
| 1211   | Programa de formación técnica en producción agrícola sostenible realizado teniendo en cuenta la igualdad de sexos.   | Promoción de una repartición más equitativa del trabajo.                            | <p>Comprensión alta de las y los participantes de que la división equitativa del trabajo entre M y H es beneficiosa e importante para obtener relaciones de género más respetuosas y armoniosas.</p> <p>Comprensión alta de que la repartición más equitativa del trabajo trae consigo desarrollo personal, social y económico tanto para el hombre como para la mujer.</p> <p>Participación más activa de la mujer en todas las actividades de formación, producción y emprendimiento agropecuario en el marco del proyecto y en su comunidad.</p> | <p>1211.1 # de jóvenes productoras y productores (M/H) formados.</p> <p>1211.2 # de curso/horas seguidos.</p>  |

| Indicadores   | Acciones proyectadas  | Seguimiento | Responsables   |
|---|---|-------------|--|
| <p># de jóvenes (M/H) que acceden a una formación de calidad.</p> <p># de jóvenes (M/H) que son formados con este tipo de formación.</p> <p>% de clases prácticas desarrolladas en parcelas y chacras de las y los participantes</p> <p>Nivel de satisfacción de las y los jóvenes.</p> | <p>Estudios participativos para establecer los horarios más adecuados a brindar según las necesidades de (M/H).</p> <p>Designación de lugares (parcelas o chacras) donde se desarrollen las clases prácticas.</p> <p>Designación del equipo de facilitación que brindará la formación.</p>  | Semestral   | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Equipos de facilitación regional</p> <p>Responsable IMH regionales (ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de mujeres y hombres que tienen acceso a una formación en agropecuaria y empresarial de calidad.</p> <p>Nivel de satisfacción de las y los jóvenes productores (M/H) en relación con la oferta educativa brindada.</p>   | <p>Desarrollo de estudios participativos con las poblaciones influenciadas por el proyecto para conocer las necesidades de formación de mujeres y hombres según el tipo de cultivo que desarrollan.</p> <p>Diseño y desarrollo de actividades de formación de acuerdo a las necesidades y el área geográfica donde viven las mujeres y hombres.</p>                               | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Equipos de facilitación regional</p> <p>Responsable IMH regionales (ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de mujeres que inician actividades de comercialización</p> <p>Posicionamiento de la mujer en su comunidad.</p> <p># de mujeres que postulan e ingresan a los módulos de formación.</p> <p># de mujeres que culminan estudios en agropecuaria por región.</p>                       | <p>Realización de actividades (4,2 E. IMH) durante los periodos de formación donde se ponga de manifiesto la importancia de una repartición más equitativa del trabajo entre M y H.</p> <p>Realización de talleres de sensibilización donde se aborde el tema y se fomente e inculque la importancia de la repartición más equitativa del trabajo en el hogar y la comunidad.</p> | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Responsables IMH regional (ALLPA e IDMA)</p> <p>Responsable IMH de SUCO</p>           |

...

| Número | Producto  | Acciones IMH  | Metas   | Indicadores/ CMR   |
|--------|---|---|---|--|
| 1211   | Programa de formación técnica en producción agrícola sostenible realizado teniendo en cuenta la igualdad de sexos.                                  | Fomento e impulso de la agricultura familiar liderada por las mujeres.  | Mejoramiento de la agricultura familiar liderada por mujeres.<br><br>Asociaciones de mujeres reforzadas en temas agropecuarios.<br><br>Desarrollo de ferias agrícolas donde las mujeres comercializan sus productos.<br><br>Desarrollo de nuevos mercados inclusivos.   | 1211.1 # de jóvenes productoras y productores (M/H) formados.  |
| 1211   | Programa de formación técnica en producción agrícola sostenible realizada teniendo en cuenta la igualdad de sexos.                                  | Acceso equitativo a insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego.  | Material de formación en técnicas agrícolas sostenibles y específicas como insumos, semillas y herramientas a brindarse en el marco del proyecto, son distribuidos equitativamente a jóvenes productoras y productores participantes en los módulos de formación.<br><br>Conocimientos y capacidades de los jóvenes participantes, y en particular de las jóvenes productoras, mejoradas en temas de producción sostenible y diversificada.<br><br>Nivel de satisfacción de las y los jóvenes sobre la oferta de formación agropecuaria y empresarial brindada. | 1211.1 # de jóvenes productoras y productores (M/H) formados.<br><br>1211.2 # de cursos/horas seguidos   |
| 1212   | Material de formación en técnicas agrícolas sostenibles y específico a la igualdad de sexos concebido y distribuido a las y los jóvenes productores | Inclusión en la formación y en el material de formación de contenidos relacionados a la igualdad entre las mujeres y los hombres. | Material de promoción de la IMH realizado.<br><br>Análisis y reflexión sobre el impacto negativo que tienen actitudes machistas y sexistas en el desarrollo de las mujeres realizado y puesto en práctica.<br><br>Valores como la confianza, el respeto y la colaboración entre M y H, desarrollados y puestos en práctica.   | 1212.1 # de manuales de formación /divulgación concebidos y publicados.<br><br>1212.2 # de copias distribuidas a las y los jóvenes y sus familias. |

| Indicadores  | Acciones proyectadas   | Seguimiento | Responsables  |
|--|--|-------------|---|
| <p># de mujeres que comercializan sus productos.</p> <p># de mercados inclusivos en los cuales las mujeres tienen acceso a sus productos.</p> <p># de productos agropecuarios andinos y periurbanos con valor agregado e innovadores introducidos y reconocidos en los mercados.</p>                           | <p>Desarrollo de actividades para que las mujeres puedan presentar sus logros a nivel comunal.</p> <p>Busqueda y acceso a mercados inclusivos y a los recursos productivos.</p> <p>Desarrollo de ferias y mercados inclusivos para mujeres.</p>  | Semestral   | <p>Coordinadores regionales y equipos de facilitación regionales</p> <p>Responsable IMH de cada región (ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de mujeres y hombres que reciben insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego.</p> <p>Nivel de satisfacción de las y los productores con respecto al acompañamiento técnico recibido.</p> <p># de jóvenes (M/H) formados que aplican los conocimientos adquiridos en sus unidades productivas.</p> | <p>Estudios participativos de los equipos de facilitación sobre las necesidades (Acceso equitativo a insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego) de las y los participantes a los módulos de formación.</p> <p>Distribución de insumos, semillas, herramientas y sistemas de riego por parte del equipo de facilitación regional.</p> <p>Seguimiento de la utilización de los materiales de formación distribuidos.</p> | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales y equipos de facilitación</p> <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p>              |
| <p>Actividades educativas con enfoque de género creadas y realizadas.</p> <p># de mujeres y hombres que han sido formados sobre temas relacionados a la IMH y temas de importancia para el desarrollo femenino.</p>  | <p>Desarrollo de material referido a la IMH.</p> <p>Desarrollo de talleres de formación en ambas regiones sobre temas relacionados a la igualdad de género.</p> <p>Utilización de caja de herramientas IMH del FORMAGRO.</p> <p>Acuerdos con entidades gubernamentales: CEM y MINJUS, para el desarrollo en conjunto de actividades de sensibilización con los diversos actores y actrices del proyecto.</p>                     | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales</p> <p>Responsables IMH de SUCO, IDMA y ALLPA.</p>  |

...

| Número | Producto  | Acciones IMH   | Metas  | Indicadores/ CMR  |
|--------|---|--|--|---|
| 1221   | Acompañamiento técnico a los jóvenes y sus familias productores y productoras realizado.  | Acceso equitativo a un acompañamiento técnico de iniciativas.            | <p>Acompañamiento técnico a las jóvenes productoras diseñado y realizado.</p> <p>Elevado # de (M/H) que se encuentran satisfechos con el plan de capacitación y acompañamiento técnico ofertado y brindado.</p> <p>Elevado # de jóvenes (M/H) que practican nuevas técnicas mejoradas y sostenibles en agropecuaria.</p> <p>Elevado # de jóvenes (M y H) que realizan actividades de emprendimiento.</p> | <p>1221.1 # de personas acompañadas en sus técnicas de producción.</p> <p>1221.2 Nivel de satisfacción de las familias y de los miembros de la comunidad con el acompañamiento técnico.</p> |
| 1311   | Programa de formación en desarrollo del emprendimiento realizado teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres y de los hombres | Facilitación y/o acceso a mercados inclusivos a recursos productivos.    | <p>Mercados y redes de comercialización creados y/o reforzados en las zonas andinas y periurbanas.</p> <p>Mujeres con mejores condiciones socio económicas por la venta de sus productos en los diferentes mercados, ferias o bioferias en que ellas participan.</p>   | 1311.2 # de jóvenes productoras y productores (M/H) que realizan actividades empresariales.   |
| 1312   | Iniciativas de negocios de las productoras y los productores apoyadas y reforzadas.   | Organización de pasantías y de programas de mentorías.                   | <p>Motivar y fortalecer el desarrollo de capacidades emprendedoras de las mujeres participantes del proyecto FORMAGRO</p> <p>Liderazgo económico de las mujeres mejorado.</p> <p>Ideas de negocios fortalecidas.</p>   | <p>1312.1 # de iniciativas con su plan de negocios creadas y apoyadas.</p> <p>1312.2 # de planes de negocios redactados como prácticas de la formación.</p>                                 |
| 1312   | Iniciativas de negocios de las productoras y los productores apoyadas y reforzadas.   | Desarrollo de alianzas estratégicas en favor de las mujeres productoras. | Alianzas estratégicas desarrolladas con diferentes actores de la sociedad civil los cuales desarrollan actividades en favor del desarrollo en emprendimiento de las jóvenes productoras.   | <p>1312.1 # de iniciativas con su plan de negocios creadas y apoyadas.</p> <p>1312.2 # de planes de negocios redactados como prácticas de la formación.</p>                                 |

| Indicadores  | Acciones proyectadas   | Seguimiento | Responsables   |
|--|--|-------------|--|
| <p># de personas acompañadas en sus técnicas de producción.</p> <p># de jóvenes productoras y productores (M/H) que realizan actividades empresariales.</p> <p># de técnicas mejoradas puestas en práctica.</p> <p># de nuevas técnicas adoptadas y adaptadas.</p> | <p>Puesta en marcha de un plan de capacitación y acompañamiento que responde a la realidad y a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, tomando en cuenta los obstáculos específicos de las mujeres.</p> <p>Programa de visitas del equipo de facilitación a las alumnas productoras a fin de complementar con otras técnicas agroecológicas en la parcela de cada productora, para así poder mejorar la producción en cantidad y calidad.</p> <p>Desarrollo de un plan de seguimiento de la aplicación del acompañamiento técnico brindado.</p> | Semestral   | <p>Coordinadores regionales y equipos de facilitación regional</p> <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p>          |
| <p># de eventos gastronómicos, ferias agrícolas y mercados campesinos creados donde las mujeres puedan presentar y comercializar sus productos.</p> <p># de mujeres que participan en los mercados y ferias que ven incrementados sus ingresos.</p>                | <p>Desarrollo de actividades de apoyo teórico práctico en producción, distribución y comercialización agrícola a las jóvenes.</p> <p>Búsqueda de mercados y ferias inclusivas.</p> <p>Participación por parte de las mujeres en eventos, ferias y mercados.</p>  | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales, equipos de facilitación y equipos técnicos</p> <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de mujeres que participan en las pasantías y programas de mentorías.</p> <p>Nivel de motivación femenino.</p> <p># de mujeres que enriquecen y fortalecen sus conocimientos y experiencias.</p> <p># de ideas de negocio</p>                                  | <p>Identificación del área geográfica donde se desarrollarán las pasantías y mentorías.</p> <p>Identificación de mujeres emprendedoras que participarán en las pasantías y mentorías.</p> <p>Identificación de las temáticas y el tipo de visitas a realizarse, de acuerdo a las necesidades informadas.</p> <p>Seguimiento a las pasantes.</p>  | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales, equipos de facilitación y equipos técnicos</p> <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de alianzas desarrolladas en favor de las jóvenes productoras.</p> <p>Jóvenes (M/H) que ven mejoradas sus perspectivas socio económicas.</p>  | <p>Busqueda de organismos de la sociedad civil que puedan brindar apoyo al desarrollo y emprendimiento de mujeres.</p> <p>Firma de convenios y estrategias.</p> <p>Desarrollo de actividades (plan de negocios, estudios de mercado etc.) en beneficio directo de mujeres emprendedoras.</p>   | Trimestral  | <p>Coordinadores regionales, equipos de facilitación y equipos técnicos</p>  |

...

| Número | Producto                                     | Acciones IMH  | Metas   | Indicadores/ CMR   |
|--------|--|---|---|--|
| 1333   | Liderazgo economico de las mujeres mejorado. | Acceso a los fondos concursables y programas gubernamentales, en particular para las mujeres emprendedoras. | <p># considerable de acceso de mujeres a los fondos concursables que ofrece el gobierno.</p> <p># Considerable de mujeres que reciben financiamiento adecuado para desarrollarse como empresarias.</p> <p># Considerable de mujeres que ponen en práctica ideas de emprendimiento sostenibles y ecológicas.</p> | <p>1333.1 # de mujeres acompañadas en producción y comercialización.</p> <p>1333.2 # de mujeres que comercializan.</p> |
| 1333   | Liderazgo economico de las mujeres mejorado. | Participación en seminarios y/o talleres de motivación e innovación.  | <p># alto de mujeres motivadas a realizar ideas propias de emprendimiento ecologicas y sostenibles.</p> <p>Alto grado de desarrollo de la aptitud motivacional y del desarrollo de capacidades emprendedoras de las mujeres participantes del proyecto FORMAGRO.</p>  | <p>1333.1 # de mujeres acompañadas en producción y comercialización.</p> <p>1333.2 # de mujeres que comercializan.</p> |

| Indicadores  | Acciones proyectadas   | Seguimiento       | Responsables   |
|--|--|-------------------|--|
| <p># de jóvenes M y H que participan en los fondos concursables del gobierno.</p> <p># de jóvenes M y H que reciben el financiamiento de los fondos concursables.</p>  | <p>Identificación por parte del equipo de facilitación del grupo de las mujeres que participaran en los fondos concursables.</p> <p>Asesoramiento a las mujeres sobre: Reglamentación de los fondos concursables.</p> <p>Requisitos para concursar y elaboración de planes de negocio necesarios.</p>          | <p>Trimestral</p> | <p>Coordinadores regionales, equipos de facilitación y equipos técnicos</p> <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p> |
| <p># de personas (M/H) que participan en los seminarios de motivación e innovación.</p> <p># de personas(M/H), que ven aumentada su producción agropecuaria.</p> <p># de personas (M/H) que incrementan sus ingresos mensuales, a través de la comercialización de los productos que producen.</p> | <p>Identificación del organismo que realizará los talleres de motivación e innovación.</p> <p>Identificación y selección del público objetivo (M/H).</p> <p>Realización de talleres de motivación e innovación en regiones (fechas y lugares).</p> <p>Seguimiento de los resultados de dichas actividades.</p> | <p>Trimestral</p> | <p>Responsables IMH regionales ( ALLPA e IDMA)</p> <p>Responsable IMH de SUCO</p>  |

[www.formagro.org](http://www.formagro.org)

El proyecto FORMAGRO se implementa en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Agricultura y Riego. Además, cuenta con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá.

