



GUÍA

**PARA INCORPORAR
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
CAPACITACIONES
AGROPECUARIAS
Y DE LA PESCA**

en marcha

Plan Nacional
de **Género** en las
Políticas Agropecuarias



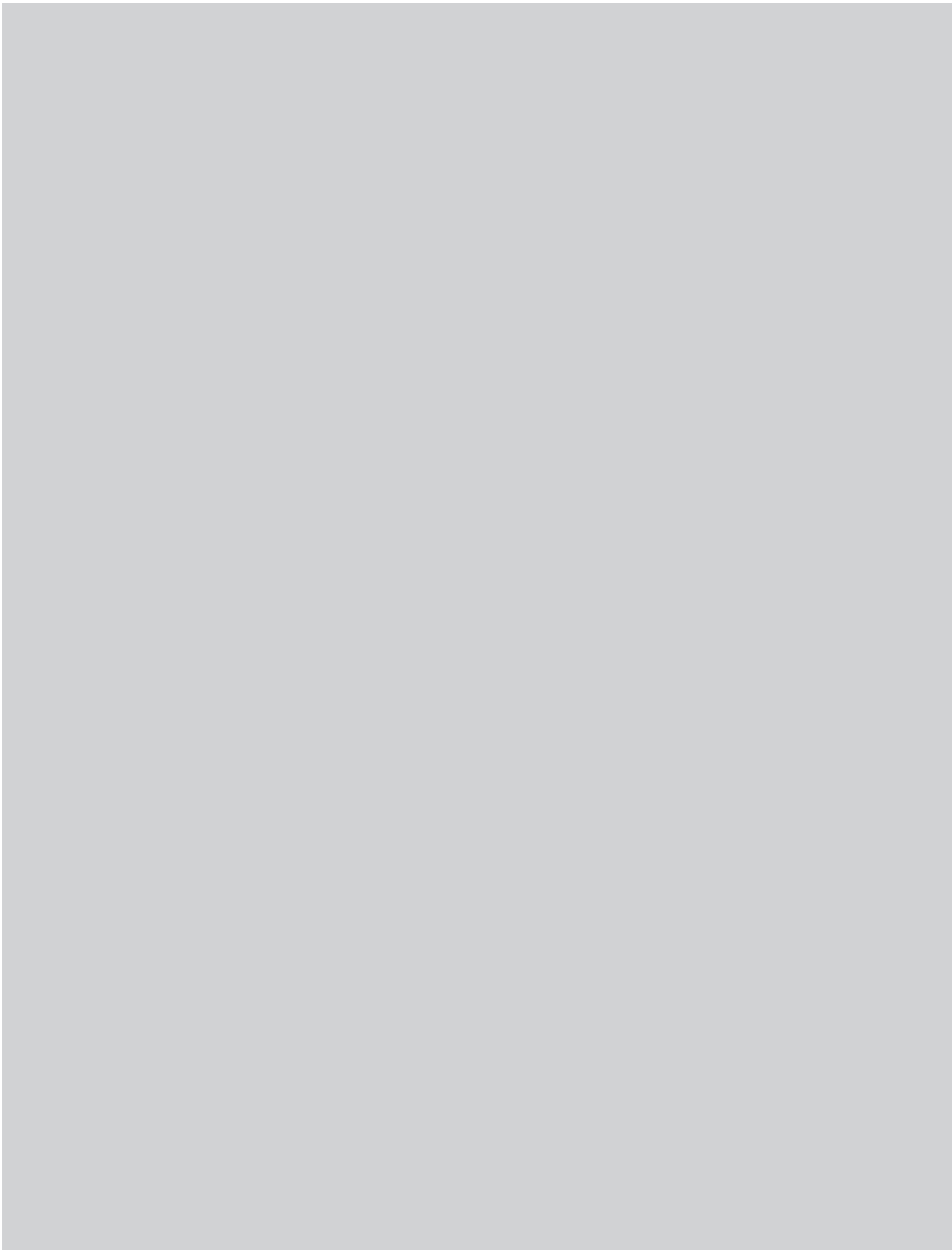
Ministerio
de Ganadería,
Agricultura y Pesca

Unidad
Especializada
de Género



Ministerio
de Ganadería,
Agricultura y Pesca

Dirección General
de Servicios Agrícolas



GUÍA

**PARA INCORPORAR
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
CAPACITACIONES
AGROPECUARIAS
Y DE LA PESCA**

en marcha ✓

Plan Nacional
de **Género** en las
Políticas Agropecuarias



Ministerio
de **Ganadería,**
Agricultura y Pesca

Unidad
Especializada
de **Género**



Ministerio
de **Ganadería,**
Agricultura y Pesca

Dirección General
de **Servicios Agrícolas**

Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca

Autoras: Felicia Duarte (DGSA), Isabel Frioni (DGSA), Verónica Sarli (UEG).

Revisión: Paula Florit (Coord. UEG).

Diseño: Alejandro Olveyra

Corrección: Patricia Carretto



ÍNDICE

1. Presentación	7
2. ¿Qué debemos saber de género?	9
3. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género en capacitaciones productivas?	11
4. ¿Cuáles son las etapas del proceso de capacitación?	13
4.1- Demanda y/o diagnóstico	14
4.2- Planificación	17
4.2.1- Acceso de las mujeres a capacitaciones agropecuarias y de la pesca	17
4.2.2- Sesgos de género en las dinámicas y contenidos	19
4.2.3- Sensibilización en género	21
4.3- Ejecución	24
4.4- Evaluación	26
5. ¿Cómo utilizar esta guía?	28
6. Bibliografía	30



1

Presentación

La presente guía surge en el marco del Plan Nacional de Género en Políticas Agropecuarias (PNG Agro)¹, cuyo objetivo central es reducir las desigualdades basadas en género en el acceso a recursos y el reconocimiento en el medio rural y el sector agropecuario y pesquero. Este material cumple con el Compromiso Operativo 2.13. de dicho plan: “Generar una guía orientadora para la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de capacitación agropecuaria”, que forma parte del Componente 2 del PNG Agro:

“Conocimiento, extensión y comunicación con perspectiva de género”.

Los diagnósticos integrados al PNG Agro ponen de manifiesto que tanto el reconocimiento del trabajo, la generación y uso de información, el acceso a capacitaciones y a asistencia técnica tienen sesgos de género. A partir de esto, se plantea el desafío de alcanzar un acceso igualitario a las capacitaciones agropecuarias y, al mismo tiempo, promover la sensibilización en género de quienes cumplen funciones de capacitación y extensión.

¹ Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/publicaciones/plan-nacional-genero-politicas-agropecuarias>

De esta manera, se espera generar un efecto multiplicador en varios niveles del medio rural y del sector agropecuario y pesquero.

El objetivo de esta guía es promover la perspectiva de género en los procesos de capacitación y de extensión implementados por el MGAP y la institucionalidad pública agropecuaria. Pretende ser una herramienta práctica para personas que realizan formaciones agropecuarias y de la pesca, ofreciendo pautas aplicables durante el proceso de diseño, implementación y evaluación de acciones de capacitación y jornadas de extensión.

La guía² se estructura de la siguiente manera: una primera parte donde se sintetiza qué implica abordar la perspectiva de género y se señalan las principales desigualdades que enfrentan las mujeres en el medio rural; una segunda, donde se presentan recomendaciones basadas en las diferentes etapas del proceso de capacitación, que permiten transversalizar la perspectiva de género con el fin de disminuir las brechas existentes.

Esta guía tiene carácter orientativo y es una herramienta dinámica y flexible que permite ser ajustada a la realidad y a los recursos materiales y humanos de cada institución.

Como complemento a las pautas generales, se detalla una lista de chequeo específica para cada etapa como recurso orientativo, no único ni taxativo. En ese sentido, se debe tener en cuenta que no todas las sugerencias indicadas serán aplicables en todos los casos.

Pretende sí invitar a la reflexión y contribuir a dar respuesta a cómo aplicar la transversalización del enfoque de género en el trabajo cotidiano, e identificar aquellos aspectos que se deberían mejorar o reforzar para promover procesos de capacitación más inclusivos. ■

² Es importante remarcar que se considera a la comunicación con perspectiva de género como eje transversal a esta guía. Por lo tanto, se recomienda que durante todo el ciclo se utilice un lenguaje oral y/o escrito que promueva el trato igualitario entre los géneros y refleje la diversidad de las personas.



2

¿Qué debemos saber de género?

Las políticas públicas, incluidas las acciones de formación y extensión, no son neutrales en términos del impacto que generan sobre varones y mujeres. Desde su diseño, ejecución y evaluación, se debe considerar una perspectiva de género que visibilice los puntos de partida desiguales en la sociedad. No hacerlo reproduce barreras de acceso a derechos y constituye un obstáculo para el logro del desarrollo económico, social y ambiental con equidad.

Trabajar desde la perspectiva de género implica reconocer los fundamentos de la desigualdad que están naturalizados, comprendiendo que se reproducen mediante prácticas culturales e institucionales cotidianas.

La perspectiva de género identifica los roles, responsabilidades y oportunidades que una sociedad le atribuye a varones y mujeres, así como las relaciones de poder que rigen sus vínculos. En este sentido, la perspectiva de género se utiliza para enfatizar que la desigualdad no responde a las diferencias anatómicas o fisiológicas que caracterizan a los sexos, sino que se basan en el trato desigual que socialmente se les da.

“La sensibilización en género implica que reconozcamos que, por razones culturales y sociales, se construyen diferenciaciones y separaciones entre mujeres y varones, asignando roles, imágenes, supuestos y permisos distintos para unos y otras. Actuar desde la perspectiva de género permite reconocer esas diferencias, que suelen transformarse en desigualdades, afectando el acceso de las mujeres a bienes y recursos, asistencia técnica, capacitaciones, u otras; y posibilita contribuir a la equidad entre varones y mujeres” (Florit, 2020: pág. 14).

Si bien se han producido avances en la mayor parte de las sociedades, aún se constatan diferencias entre el ejercicio real de derechos y oportunidades de varones y mujeres. Particularmente en el medio rural y el sector agropecuario, las desigualdades de género se manifiestan tanto en materia de reconocimiento como en el acceso, control y uso de los recursos.

Los estudios nacionales sobre el medio rural muestran que las mujeres acceden en menor medida a:

- i)** la participación política e incidencia en la institucionalidad agropecuaria y organizaciones rurales;
- ii)** la tierra;
- iii)** el control de las empresas agropecuarias;
- iv)** la asistencia técnica y extensión rural;
- v)** las capacitaciones productivas;
- vi)** el trabajo remunerado.


Al mismo tiempo, señalan que tienen una mayor carga de trabajo doméstico y reproductivo.

Ser conscientes de que existe un escenario de asimetrías y una naturalización de las desigualdades de género resulta clave para avanzar en la promoción y consolidación de una sociedad más inclusiva. ■



3

¿Por qué incorporar la perspectiva de género en capacitaciones productivas?



Existe un potencial de análisis, decisión, trabajo y gestión de las mujeres en el medio rural y el sector agropecuario y pesquero que frecuentemente es subestimado. Es fundamental promover que las mujeres sean partícipes plenas de los ámbitos de decisión y reconocer su trabajo, garantizando su integración a las discusiones técnicas y capacitaciones. Incorporar las opiniones y puntos de vista de las mujeres en los sistemas productivos permite una reflexión más compleja.

La perspectiva de género posibilita intervenir en la realidad teniendo en cuenta las particularidades y diferencias en las situaciones entre varones y mujeres en cualquier actividad y sector.

Para avanzar hacia la igualdad de varones y mujeres, es necesario dar un salto cualitativo y sustantivo hacia la comprensión y aplicación de esta perspectiva. La transversalización de la perspectiva de género como estrategia consiste en tomar en cuenta y reconocer las asimetrías que existen entre varones y mujeres en cualquier

ámbito, ya sea en políticas, programas o proyectos en la esfera social, económica, política y ambiental³. Esto implica un proceso de institucionalización de la perspectiva de género que promueve una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, con el fin de revertir las desigualdades y beneficiar con esto a ambos géneros.

Los procesos de formación son uno de los componentes fundamentales para desarrollar y fortalecer capacidades, conocimientos y habilidades en el agro. En consecuencia, el acceso de las mujeres a estos procesos resulta clave para su desarrollo personal y su autonomía económica. ■

³ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997.

4

¿Cuáles son las etapas del proceso de capacitación?

Los procesos de capacitación incluyen las siguientes etapas: demanda y/o diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Aunque no todas las etapas se llevarán adelante en cada capacitación, esta guía brinda insumos para su aplicación en todas ellas.



→ **Demanda y/o diagnóstico:** consiste en determinar brechas y necesidades de capacitación, que se usarán como insumos para la planificación y para analizar el perfil del público objetivo.

→ **Planificación:** se establecen los objetivos, contenidos, metodología, cronograma y recursos que se utilizarán. También se prevé la convocatoria y la logística necesaria.

→ **Ejecución:** consiste en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y la implementación de los recursos metodológicos definidos.

→ **Evaluación:** se aplican instrumentos de evaluación que permiten recabar la valoración del público objetivo y del equipo de formación para retroalimentar el proceso.

En las siguientes secciones se realizan sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en estas etapas. La lista de chequeo que acompaña cada etapa del ciclo busca reforzar el proceso de transversalización de género y comprobar si se está incorporando adecuadamente esta perspectiva.

4.1. Demanda y/o diagnóstico

Usualmente las capacitaciones productivas surgen a partir de una demanda concreta y/o de un diagnóstico preexistente que las justifica. En ese punto de partida, es clave visibilizar y analizar la situación del público objetivo, identificar las desigualdades existentes, así como también conocer sus necesidades e intereses particulares.

→ **Demanda de las mujeres:**

a la hora de valorar este punto es importante identificar si existe una demanda explícita y documentada de las organizaciones nacionales de mujeres u organizaciones nacionales

rurales y/o del agro con grupos de mujeres activos, además de las organizaciones o colectivos de mujeres locales. Por ejemplo, se pueden considerar la agenda de las mujeres rurales, documentos de incidencia de

las organizaciones, notas de solicitud formal, actividades de incidencia pública registradas, actas de Mesas de Desarrollo Rural (MDR), informes de sistematización de encuentros de mujeres.

→ **Identificar brechas en el acceso a capacitación:**

relevar información sobre la cantidad de mujeres que acceden a capacitaciones vinculadas al tema a trabajar, así como la proporción de mujeres en experiencias de capacitación previas.

→ **Definición del público objetivo:**

cuando no se tiene claramente establecido el público objetivo de la capacitación, es importante conocer las particularidades y características de la población de referencia.

También es crucial considerar las diferencias entre varones y mujeres en los ámbitos vinculados al tema central a trabajar. La construcción de la demanda específica de capacitación es una alternativa válida para contemplar las especificidades de dicha población.

→ **Caracterizar el público objetivo:**

una vez definido el público objetivo, es fundamental considerar el perfil de las personas destinatarias, respetando y contemplando la heterogeneidad existente. No todas las mujeres son iguales por el solo hecho de ser mujeres, lo mismo ocurre con los varones. Para ello, es relevante contar con datos desagregados por sexo, estadísticas de género y cruzar el análisis de género con otras categorías como la edad, la raza, el territorio, la clase social, la identidad de género, el nivel educativo alcanzado, la ocupación y el acceso y manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).


→ **Roles productivos:**

identificar las diferencias existentes en los roles productivos asumidos por varones y mujeres permitirá al equipo capacitador analizar y considerar aportes o demandas diferenciales en los ejes abordados durante la capacitación. Frecuentemente, las necesidades e intereses de las mujeres en los temas agropecuarios y de la pesca son diferentes a las de los varones, debido a los procesos de socialización.

Es importante, para potenciar su participación e incidencia, indagar e integrar esos intereses sin reproducir estereotipos de género y la división sexual del trabajo.

→ **Trabajo reproductivo:**

es crucial considerar el impacto de la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres, ya que esto impacta directamente en el acceso de las mujeres a las capacitaciones. En este sentido es central relevar las posibilidades de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, conexión, movilidad, etc.

LISTA DE CHEQUEO Posibles acciones para incorporar la perspectiva de género	
<i>Etapa de demanda y/o diagnóstico</i>	
1. ¿Existe una demanda explícita y documentada de las mujeres que justifique la capacitación? Como, por ejemplo, agenda de mujeres rurales, documentos de incidencia de las organizaciones, PNG Agro, actas de MDR.	
2. ¿Se conocen las brechas que existen en el acceso a capacitaciones agropecuarias y de la pesca por parte de las mujeres?	
3. ¿Se dispone de datos desagregados y/o estadísticas de género? <ul style="list-style-type: none"> - Generales de la población. - Brechas de género en relación al foco de la capacitación. - Distribución de trabajo productivo. - Distribución del trabajo reproductivo. 	
4. ¿Se conocen las expectativas y necesidades diferenciales entre mujeres y varones en los temas agropecuarios y de pesca?	
5. ¿Se consideran las particularidades de la población objetivo? <ul style="list-style-type: none"> - Limitantes para el acceso de las mujeres en cuanto a la disponibilidad horaria, carga de tareas de cuidados y movilidad. - Dificultades en el acceso y manejo de TIC y de la conectividad. - Condiciones de desigualdad considerando otras variables como edad, la ascendencia étnico-racial, la ocupación y el nivel educativo. 	

4.2. Planificación

En la etapa de planificación, la transversalización de género implica explicitar las diferentes necesidades y experiencias de varones y mujeres, garantizando la visibilidad de la perspectiva de las mujeres. En este sentido, y considerando los objetivos y recursos disponibles, se pueden establecer tres aspectos claves a ser abordados en esta fase: i) el acceso de mujeres rurales a capacitaciones agropecuarias y de la pesca; ii) los sesgos de género en las dinámicas y contenidos; iii) la capacitación como oportunidad de sensibilización en género.

4.2.1. Acceso de las mujeres a capacitaciones agropecuarias y de la pesca:

para levantar las barreras que limitan el acceso de las mujeres a las capacitaciones, a continuación, se detallan algunos aspectos claves a tener en cuenta:

→ **Formulario de inscripción:**

es importante diseñar un formulario que permita recabar diferentes variables como sexo, edad, identidad de género, ascendencia étnico-racial, ocupación, educación, y aquellas variables que se consideren clave en el tema central productivo. Esto permitirá hacer un análisis de género más profundo a la hora de valorar la acción realizada. Asimismo, para prever aspectos como la disponibilidad de horarios, movilidad y conectividad.

→ **Modalidad:**

la capacitación puede ser presencial, semipresencial o virtual. Si bien la capacitación a distancia permite un mayor acceso de personas que por dificultades de distancia u horarios

no puede acceder de forma presencial, se debe considerar que algunas mujeres rurales tienen limitaciones en el acceso y manejo de las TIC. Según el grado de alfabetización digital que tienen los y las participantes, se debería tener en cuenta los pros y contra de cada modalidad, considerando la inserción desigual de las mujeres.

Las actividades presenciales se consideran una buena oportunidad no solo para acceder a la información y capacitarse, sino como espacio de encuentro entre pares y así romper el aislamiento que se ha identificado que afecta en mayor medida a las mujeres en el medio rural.

En caso de ser viable, se recomienda considerar los cuidados tanto en capacitaciones virtuales como presenciales.

→ **Horario y extensión:**

para establecer los horarios y la duración de las capacitaciones, se sugiere tener en cuenta las actividades del público objetivo. Por ejemplo, además de las actividades relacionadas con el trabajo remunerado, frecuentemente las mujeres dedican mayor tiempo a las tareas domésticas y de cuidado. Como sociedad tenemos la responsabilidad y el desafío de avanzar hacia la corresponsabilidad de los cuidados; por eso, además de considerar los horarios y la duración, una medida adicional es presupuestar o prever una estrategia de cuidado durante las capacitaciones para favorecer la asistencia de las mujeres.

→ **Logística:**

a la hora de elegir la ubicación, es importante tener en cuenta lugares accesibles al público objetivo, preferentemente que sean cercanos a los espacios comunes que frecuentan normalmente las mujeres. Algunas opciones son: la escuela rural,

los salones comunales, las gremiales cercanas, entre otras. Con relación al traslado, frecuentemente las mujeres presentan limitaciones de acceso a medios de transporte, siendo un factor determinante en la baja participación. Cuando se identifican grupos específicos a quienes se pretende involucrar en la actividad, facilitar medios de transporte o coordinaciones puede ser una opción para lograr su participación.

→ **Selección por cupo:**

como se ha detallado en la presente guía, es innegable la desigualdad de condiciones y oportunidades de las que parten las mujeres en relación con los varones, por lo que en caso de ser necesario un proceso de selección debido al cupo, es importante que se asegure la participación equitativa de mujeres. De ser preciso, se puede prever la implementación de una cuota.

→ **Convocatoria:**

prever todos los aspectos vinculados con la convocatoria es clave para promover la efectiva participación del público objetivo.

Dado que el uso cotidiano del lenguaje utiliza el masculino como genérico, una comunicación asertiva puede generar una convocatoria que visibilice a las mujeres, incentivando así su participación en la actividad. Se recomienda, por ejemplo, convocar a “productores y productoras”, “técnicas y técnicos”, “Inspectoras e inspectores”, “mujeres vinculadas a la pesca”, “mujeres de la granja”, etc.

Cuando se realizan capacitaciones dirigidas a personas pertenecientes a sistemas de producción familiar, se debería garantizar que las convocatorias lleguen a toda la familia. En ocasiones, se envía la información directamente a los varones titulares y esta no llega a las mujeres, o por su formulación o vías, las mujeres no se sienten convocadas. En este

sentido, también se sugiere evitar difundir las convocatorias únicamente por contactos de bases de datos preexistentes que pueden tener sesgos de género.

Otra opción, en caso de ser viable, es convocar a las mujeres de forma personalizada. Esto, además de asegurar su participación, promovería su reconocimiento en el sector.

También sería beneficioso hacer llegar directamente la convocatoria a sistemas asociativos que involucren mujeres o tengan grupos de mujeres referentes (cooperativas, gremiales, comisiones de fomento, etc.). Esto permitiría transmitir la información a más mujeres a través de sus propias redes.

El uso de medios de difusión masivos, como programas de radio locales, sectoriales y nacionales, televisión, web, así como grupos de WhatsApp, entre otros, podrían contribuir a que la información llegue a todas las personas interesadas, así como a grupos específicos

que nucleen mujeres. De igual manera, se podrá prever para otros grupos, como, por ejemplo, jóvenes.

4.2.2. Sesgos de género en las dinámicas y contenidos:

es frecuente que en las capacitaciones específicas, a través de los contenidos y de la metodología aplicada, se refuercen los estereotipos de género, invisibilizando a las mujeres en roles productivos. Las discriminaciones basadas en estereotipos de género en cuanto a la propiedad, roles, jerarquías y conocimientos permean el sector del agro y de la pesca, profundizando la centralidad del varón.

Asimismo, las diferencias en los roles y recursos de mujeres y varones impactan en el tipo de demandas de conocimiento que solicitan y en las posibilidades diferenciales que tienen para incorporarlos.

→ Contenidos:

diseñar cursos sensibles a temas de género implica comenzar por analizar el problema, y hacerse preguntas sobre qué oportunidades ofrece el tema, los contenidos, la metodología y los instrumentos del curso para construir equidad y eliminar estereotipos y discriminaciones.

En el ámbito agropecuario, la distribución desigual del trabajo reproductivo y del trabajo productivo no remunerado, así como la división sexual del trabajo, impactan de forma diferencial en varones y mujeres generando marcados estereotipos en los roles, competencias, habilidades y posibilidades que desarrollan. En este sentido, mostrar solo a varones realizando tareas vinculadas con la sanidad animal, manejo de maquinaria o intercambio con la asistencia técnica y a las mujeres en el manejo de la guachera, siembra de almácigos o tareas de cuidado, contribuye a reforzar estos estereotipos de género.

En la pesca artesanal también se observa este fenómeno, ya que generalmente se considera como una actividad exclusivamente masculina y centrada en la actividad extractiva. Resulta necesario visibilizar los múltiples roles de las mujeres del sector a lo largo de la cadena productiva, desde la preparación y reparación de las artes de pesca, las actividades extractivas y de recolección, hasta la comercialización y el valor agregado.

Es imprescindible trabajar para modificar la percepción “tradicional” que tanto varones como mujeres tienen de su “rol” de género.

Se pretende que quienes participan adquieran no solo determinada información y conocimientos agropecuarios y de la pesca, sino promover cambios actitudinales favorables con la equidad. Problematizar las desigualdades de género que se dan en el medio rural y en el agro es un buen comienzo.

La estrategia de formación debería abarcar varios aspectos vinculados al tema central de

la capacitación: i) los contenidos netamente conceptuales; ii) las desigualdades que existen entre varones y mujeres; iii) las respuestas y necesidades diferentes de las mujeres.

→ **Metodología:**

al momento de planificar la metodología a utilizar durante la capacitación, se recomiendan diferentes estrategias/herramientas/dinámicas para potenciar la participación activa de las mujeres, reconocer su papel productivo y su aporte al sector agropecuario y pesquero. En este sentido, es clave que no se refuercen estereotipos de género en roles y responsabilidades.

Se recomienda prever la combinación de métodos expositivos que contengan contenidos conceptuales y estadísticas/diagnósticos que muestren las brechas de género en el tema central, con la generación de espacios de intercambio donde el conocimiento se construya a partir de la reflexión y del análisis individual y grupal. Esto

debe partir de un reconocimiento y valoración de saberes, experiencias e intereses diferenciales de varones y mujeres. Es clave tratar de promover aprendizajes contextualizados que partan de las realidades de varones y mujeres a partir de la planificación de una metodología activa y participativa en la que se fomente el protagonismo de cada participante, con un enfoque que priorice el diálogo, que permita la construcción colectiva, la identificación de problemas y la búsqueda de soluciones compartidas y diferenciadas entre varones y mujeres.

→ **Capacitaciones focalizadas:**

considerando los objetivos y resultados esperados, una sugerencia a tener en cuenta es que existan instancias de capacitación productiva dirigidas en forma focalizada a mujeres. En ocasiones, los espacios mixtos en el sector agropecuario y de la pesca no propician la participación activa de las mujeres.

→ **Visibilizar el rol de la mujer en el sector:**

resulta fundamental destacar tanto a nivel productivo como técnico-académico que existen mujeres cumpliendo estos roles relevantes. En este sentido, si se planifica realizar jornadas de campo o visitas a predios productivos, se pueden seleccionar en función de la identificación de mujeres que dirijan los espacios, asegurándose así su participación activa. Para la conformación de mesas de especialistas, se sugiere evitar que estén integradas solo por varones.

→ **Recursos didácticos:**

resulta importante que los recursos y materiales a utilizar contemplen el lenguaje inclusivo, sin contener mensajes sexistas que refuercen estereotipos de género. Además, se sugiere utilizar cartillas, ejercicios, fichas, informes, presentaciones, videos, dinámicas, etc., que incorporen algunas de las recomendaciones realizadas, como por ejemplo: presentar

datos desagregados por sexo, visibilizar a la mujer productora y en roles no estereotipados, integrar las experiencias, intereses y necesidades de las mujeres, problematizar sobre las causas de las desigualdades, incorporar conocimientos, miradas y aportes diferenciales entre mujeres y varones, entre otros.

→ **Certificación:**


es importante que las capacitaciones prevean la entrega de un certificado de aprobación o participación. Esto permitiría a las mujeres poner en valor el conocimiento y/o la experiencia adquirida durante las mismas, lo cual puede contribuir a disminuir la brecha en la inserción laboral de las mujeres en el sector.

4.2.3. Sensibilización en género:

podría resultar oportuno aprovechar las instancias de capacitación donde se nuclean personas para llevar adelante una sensibilización en género. Este es el proceso por el cual se constata y analizan las potenciales desigualdades que se derivan de la asignación de poder históricamente diferenciales a varones y mujeres, así como sus consecuencias para cada colectivo. Esto será más adecuado y fácilmente contemplable en capacitaciones más extensas.

→ **Recursos humanos y financieros:**

cuando el equipo capacitador no cuente con la formación en género adecuada, se pueden promover instancias de sensibilización, generar la articulación intra o interinstitucional, o incluso contratar recursos humanos que cumplan con esta función. Sería deseable contar con un presupuesto que permita garantizar acciones de transversalización en género.

LISTA DE CHEQUEO Posibles acciones para incorporar la perspectiva de género	
Etapa de planificación	
Acceso de las mujeres a capacitaciones agropecuarias y de la pesca	
<p>1. ¿Se elabora un formulario de inscripción que permita relevar variables como sexo, edad, ascendencia étnico-racial, ocupación, etc. como insumo para un posterior análisis de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Se indaga sobre la disponibilidad de horarios, movilidad y conectividad de las mujeres? 	
<p>2. ¿Se toma en cuenta la sobrecarga de las tareas domésticas y de cuidado de las mujeres para definir horario, extensión y modalidad de las capacitaciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Se prevé un sistema de cuidados para facilitar su participación? 	
<p>3. ¿Se consideran las limitantes de movilidad que tienen las mujeres?</p> <ul style="list-style-type: none"> - En actividades presenciales, ¿se selecciona una ubicación accesible o cercana a los espacios que frecuentan las mujeres? - ¿Se prevén estrategias de traslado? Como, por ejemplo, pago de pasajes o articulaciones institucionales. 	
<p>4. En caso de existir limitantes por cupo, ¿se asegura la participación equitativa de mujeres en la capacitación? ¿Se prevé la aplicación de una cuota?</p>	
<p>5. En relación al diseño y distribución de la convocatoria, se prevén los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de lenguaje inclusivo. - Invitaciones personalizadas. - Conectividad y medios de difusión utilizados por las mujeres. - Espacios que habitan o integran las mujeres como escuelas rurales, comisiones de fomento, grupos de mujeres, organizaciones locales. 	
<p>6. ¿Se evita difundir a través de bases de datos/registros/listas de distribución que tienen sesgos de género?</p>	

Sesgos de género en las dinámicas y contenidos	
7. ¿Se promueve la visibilización del rol de la mujer como productora o en roles de género no tradicionales? ¿Se muestra la multiplicidad de roles de las mujeres en el sector pesquero?	
8. ¿Se evita la reproducción de estereotipos de género a través del uso de mensajes sexistas y/o de reforzar la división sexual del trabajo?	
9. A la hora de seleccionar los contenidos y facilitar un aprendizaje contextualizado, ¿se toman en cuenta las necesidades e intereses diferenciales de mujeres y varones?	
10. ¿Se prevé una metodología que promueva una construcción colectiva, favoreciendo el intercambio de las diferentes miradas? ¿Se plantea que la persona que capacite cumpla el rol de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	
11. ¿Se analiza si es pertinente llevar adelante instancias de capacitaciones dirigidas a mujeres para facilitar el intercambio entre pares?	
12. Para visibilizar el rol de la mujer en el sector: - En las jornadas de campo, ¿se identifican predios productivos que estén liderados por mujeres para asegurar un rol activo por parte de ellas? - En la conformación de mesas de referentes/especialistas de la temática central de la capacitación, ¿se prevé la inclusión de mujeres?	
13. ¿Se adecuan los materiales y recursos didácticos a utilizar? Por ejemplo, a través de la incorporación de experiencias de productoras, de estudios de caso, de información y conocimientos accesibles y pertinentes para las mujeres, de roles de género no tradicionales, entre otros.	
14. ¿Se prevé la entrega de certificado de aprobación o de participación a las mujeres al finalizar la capacitación?	
Sensibilización en género	
15. ¿Se promueve que las capacitaciones incluyan una instancia de sensibilización, que permita conocer e intercambiar sobre las desigualdades de género?	
16. ¿Se ha asignado presupuesto para garantizar la transversalización de la perspectiva de género?	
17. ¿Se cuenta con personas con formación en género o se facilitan las coordinaciones pertinentes para cubrir esta necesidad? - ¿Se dispone de presupuesto para contratar un recurso humano externo?	

4.3. Ejecución

Consiste en la implementación de lo definido en las fases anteriores, realizando la convocatoria y el abordaje metodológico establecido.

→ **Convocatoria:**

como se ha mencionado anteriormente, es un elemento fundamental, considerando las limitaciones que las mujeres enfrentan para acceder a la información sobre capacitaciones productivas.

Incluso cuando acceden a la información, muchas veces no se sienten incluidas. En este contexto, realizar una convocatoria pertinente y eficaz, que tome en cuenta los aspectos planificados es clave para llegar a la población objetivo.

→ **Metodología:**

a la hora de implementar la metodología que se planificó, se debe tener especial atención durante toda la instancia de capacitación de no reforzar estereotipos de género en roles y responsabilidades.

Apoyarse en materiales, presentaciones, videos, testimonios, imágenes de mujeres

desempeñando roles no tradicionales y/o citar ejemplos específicos son estrategias recomendables que ayudarán a mantener este encuadre.

En ocasiones, cumplir en la práctica con lo planificado no es sencillo, por lo que el equipo facilitador, durante la ejecución de las metodologías interactivas, deberá prestar atención para favorecer y sostener efectivamente un intercambio plural, evitando que predominen las voces masculinas, promover la circulación de la palabra y la rotación de los roles en caso de dinámicas grupales.

En aquellas situaciones donde la capacitación implica realizar salidas de campo, se recomienda visitar emprendimientos productivos liderados por mujeres. Del mismo modo, en caso de implementarse mesas de especialistas, se debe conformar un panel que incluya mujeres referentes.

→ **Difusión de material específico de género:**

dado que las mujeres rurales y del agro y de la pesca constituyen una población con limitantes para acceder a la información sobre políticas públicas y derechos, se sugiere aprovechar la oportunidad y entregar materiales específicos sobre género que puedan ser de interés de las mujeres, como ser becas focalizadas, convocatorias, material sobre violencia basada en género (VBG), entre otros.

LISTA DE CHEQUEO	
Posibles acciones para incorporar la perspectiva de género	
<i>Etapa de ejecución</i>	
1. ¿La implementación de la convocatoria efectivamente incorpora los aspectos considerados en la planificación para lograr una convocatoria pertinente y eficaz en cuanto al género? Como por ejemplo: incorporar lenguaje inclusivo, convocar de forma personalizada, difundir en lugares que habitan las mujeres, considerar a organizaciones y/o grupos de mujeres como replicadores de la información.	
2. Con base en el reconocimiento y la valoración de las miradas y aportes diferenciales de varones y mujeres, ¿se llevan adelante y se sostienen métodos participativos que permitan el diálogo y el intercambio plural?	
3. ¿Se procura no reforzar los estereotipos de género ni la división sexual del trabajo? ¿Se incluyen ejemplos, testimonios, casos de estudios de mujeres en roles de género no tradicionales?	
4. ¿Las jornadas de campo muestran a mujeres liderando los emprendimientos productivos?	
5. ¿Las mesas de referentes/especialistas de la temática central de la capacitación/jornada de extensión incluyen a mujeres?	
6. ¿Se difunde información y material específico de género de interés de las mujeres? Por ejemplo: becas focalizadas, convocatorias, materiales de VBG.	

4.4- Evaluación

La evaluación permite conocer la valoración del público objetivo y del equipo capacitador sobre la capacitación, además de retroalimentar el proceso y realizar ajustes necesarios.

→ **Formulario de evaluación:**

se recomienda que este formulario sea lo más integral posible, recabando información de las etapas del proceso de capacitación, permitiendo valorar aspectos como la convocatoria, logística, contenidos, metodología, talleristas, entre otros.

Igual que en el formulario de inscripción, se sugiere incorporar las variables sexo, edad, identidad de género, ascendencia étnico-racial y ocupación. Esto permitirá hacer un análisis de género del proceso. Llevar un registro sistemático de las capacitaciones desagregado por sexo y edad, permitiría avanzar en un análisis de género y generaciones en relación a las capacitaciones agropecuarias brindadas.

→ **Sistematización de la evaluación:**

es importante considerar y prever de qué forma se hará la sistematización de la evaluación, ya que muchas veces quien diseña la capacitación no es quien ejecuta y evalúa. Por lo tanto, se sugiere contemplar esto como un ciclo y asegurar que los resultados se analicen para retroalimentar el proceso completo de formación.

→ **Identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas:**

es fundamental contar con un registro y documentación adecuados desde la perspectiva de género, así como también lecciones aprendidas, para poder replicar dichas experiencias en otros contextos formativos. ■

LISTA DE CHEQUEO	
Posibles acciones para incorporar la perspectiva de género	
<i>Etapa de evaluación</i>	
<p>1. ¿Se prevé una evaluación desagregada por sexo que permita hacer un análisis vinculado a las brechas de género relacionadas con los temas de la capacitación?</p> <p>¿Se toman en cuenta los indicadores que nos permitan identificar si se disminuyó la brecha de género relacionada con el foco de la capacitación?</p>	✓
<p>2. ¿Se potencia el análisis considerando la intersección con otros factores como la edad, la clase social, el nivel educativo, la ocupación, ingresos, etc.?</p>	
<p>3. ¿Se incluye un análisis del efecto de género en diferentes aspectos como la convocatoria, la logística, los contenidos, la metodología y el equipo técnico?</p>	
<p>4. ¿Se prevé que la evaluación permita retroalimentar el ciclo completo del proceso formativo?</p>	
<p>5. ¿Se contempla el registro de buenas prácticas e innovadoras o experiencias relevantes con relación a la igualdad de género, que permitan ser replicadas?</p>	



5

¿Cómo utilizar esta guía?

La presente guía y las listas de chequeo correspondientes a cada fase constituyen una herramienta práctica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en procesos formativos.

Los equipos técnicos responsables de diseñar, implementar y evaluar capacitaciones agropecuarias y de la pesca, que no tienen necesariamente formación en género, podrán utilizar las orientaciones brindadas en este documento. Las listas de chequeo son un instrumento simple y recomendado para monitorear el nivel de avance de la inclusión progresiva de la perspectiva de género en estos procesos.

La guía constituye un recurso para estimular el compromiso y la creatividad de quienes realizan formaciones en el agro y la pesca, sugiriendo caminos y pistas para transversalizar la tarea de capacitación.

El desafío de la utilización de la presente guía se puede resumir en los siguientes puntos:

→ Identificar en qué etapa/s se puede incidir.

→ Analizar dentro de cada etapa la viabilidad de las recomendaciones planteadas.

→ Incorporar las orientaciones pertinentes.

→ Evaluar si efectivamente se alcanzó un acceso igualitario a las capacitaciones agropecuarias y de la pesca.



6

Bibliografía

- ◆ Batthyány, Karina (2015). *Los tiempos del Bienestar Social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: INMUJERES.
- ◆ Benavente Riquelme María Cristina y Alejandra Valdés Barrientos (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Libros de la CEPAL (130), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ◆ CIM/OEA (2010). *Guía de Capacitación “Planificación estratégica participativa con enfoque de género”*, preparada por Lylian Mires y Beatriz Cueto, Washington, DC, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).
- ◆ Espinosa Fajardo, Julia (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO).
- ◆ FAO-MGAP (2021). Plan Nacional de Género en las Políticas Agropecuarias. FAO-MGAP, Montevideo.
- ◆ Florit, Paula (2020). Asistencia Técnica y perspectiva de género. *Revista del Plan Agropecuario* (173), 14-18.
- ◆ García Prince, Evangelina (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, Fondo España-PNUD.
- ◆ INALE (2021). Guía de uso de lenguaje inclusivo en la lechería.
<https://www.inale.org/guia-de-uso-de-lenguaje-inclusivo-en-la-lecheria/>
- ◆ Ministerio de Ambiente (2020). *Lista de chequeo para integrar enfoque de género en los instrumentos de gestión de cambio climático*. Oficina de Cambio Climático.
- ◆ Naciones Unidas (1997). *Informe del Consejo Económico y Social*. Nueva York- Ginebra.
- ◆ ONU Mujeres (2021). *Glosario de Igualdad de Género*. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>
- ◆ Sánchez Melero, Héctor e Inés Gil Jaurena (2015). “Análisis interseccional y enfoque intercultural en el estudio de la ciudadanía y la participación. Consideraciones epistemológicas”, *Diálogo Andino*, (47), 143-149.





en marcha

Plan Nacional
de Género en las
Políticas Agropecuarias



Ministerio
de Ganadería,
Agricultura y Pesca

Unidad
Especializada
de Género



Ministerio
de Ganadería,
Agricultura y Pesca

Dirección General
de Servicios Agrícolas