



**GUÍA DE
RECOMENDACIONES
PARA UNA
ASISTENCIA
TÉCNICA
INCLUSIVA**

Solidaridad

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA UNA ASISTENCIA TÉCNICA INCLUSIVA

La Fundación Solidaridad Latinoamericana es el titular de los derechos de la propiedad intelectual. Autoriza la reproducción total del documento con fines educativos, siempre que se conserve la integridad del mismo y se citen a las organizaciones participantes. Otros usos del documento requieren autorización escrita de Solidaridad.

AUTOR

Claudia Cardona y María Lorena Ramírez

SEGUNDA EDICIÓN

Claudia Cardona
Consultora Programa Café- Colombia

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Rosario Abramo
Mauricio Galvis

COLABORACIÓN

Equipo Técnico del Proyecto Chaco Sustentable
y Verónica Lima

Fundación Solidaridad Latinoamericana REC SAM

www.solidaridadnetwork.org
www.solidaridadsouthamerica.org

Septiembre de 2020

CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	2
1	LENGUAJE INCLUSIVO	3
2	PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN GRUPO	5
3	VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO	8
4	TOMA DE DECISIONES EN LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA INVOLUCRANDO HOMBRES Y MUJERES	10
5	INCENTIVAR A LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE PUESTOS DE LIDERAZGO	11
6	FRASES PARA FACILITADORES	12
7	LAS 10 REGLAS DE UN BUEN FACILITADOR EN TRABAJOS GRUPALES	14
8	LECCIONES APRENDIDAS DEL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	16

INTRODUCCIÓN

Con los equipos técnicos se pueden desarrollar estrategias que permitan desarrollar su sensibilidad frente a la importancia de asumir el enfoque de inclusividad de género en su trabajo, ya que al mejorar las dinámicas familiares se puede incidir en la adopción de tecnologías y el incremento productivo de la cadena de valor en la que se trabaja. Lo anterior, se logra a través de estrategias de capacitación pertinentes y recomendaciones concretas sobre la integración del enfoque de género en los proyectos que el personal técnico acompaña desde sus organizaciones.

Factores como la distribución justa del trabajo, la toma de decisiones compartida y el acceso equitativo a beneficios por parte de los distintos actores que conforman la familia involucrada en la asistencia técnica permitirán contribuir a los cambios que se buscan, por eso es importante bajar la complejidad del enfoque de género en la ejecución de proyectos con estrategias sencillas para obtener resultados en el corto plazo.

La presente guía fue desarrollada con el fin de brindar herramientas prácticas a los equipos técnicos que acompañan proyectos donde se aborda la inclusión social como un componente transversal.

Este material permitirá desarrollar una asistencia técnica inclusiva en la medida que el equipo técnico tenga claridad de qué hacer en el día a día y sobretodo cómo hacerlo para beneficio de las comunidades rurales que acompañan. Así mismo servirá como un insumo en los procesos de empalme para nuevos integrantes de los equipos.

La estructura de la guía consta de cinco capítulos que describen de manera sencilla las recomendaciones que se pueden poner en práctica durante la asistencia técnica, así: uso del lenguaje inclusivo, procesos de capacitación en grupo, visitas individuales de acompañamiento, toma de decisiones en la adopción de tecnología y participación equitativa en los puestos de liderazgo.

En su primera versión este material fue diseñado para el sector de producción de leche, esta es una adaptación para el sector cafetero.

1

LENGUAJE INCLUSIVO

QUE SE DEBERÍA EVITAR

Manejar un lenguaje sexista. Un lenguaje sexista es aquel que excluye a uno de los sexos.

Ej. Todos los hombres del taller.



Hacer relación directa al poder del hombre dentro del hogar.

Ej. En la finca el hombre es el que manda y en la cocina manda la mujer.



Poner en duda lo que los productores dicen hacer.

Ej. No puedo creer que usted como mujer sea la encargada de guadañar el cultivo.



QUÉ SE RECOMIENDA UTILIZAR

Manejar un lenguaje inclusivo.

Ej. Todos los participantes del taller.



Comentar la importancia de los distintos roles y funciones al interior de la familia.

Ej. Ambos aportan su trabajo, mientras el hombre maneja las plagas en el cultivo del café, la mujer prepara los alimentos para la familia y los trabajadores.



Escuchar de manera respetuosa y si tiene dudas, aclararlas de manera individual.

Ej. Qué bien que usted maneje la guadaña ¿podría compartirnos su experiencia?



Lenguaje inclusivo: es aquel que representa de manera objetiva a todos los actores de la cadena, incluyendo a hombres y mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores, grupos indígenas y otros grupos de población.

QUE SE DEBERÍA EVITAR

Imponer sus propias creencias sobre el género.

Ej. Las mujeres deben participar en talleres sobre cocina y los hombres deben asistir a los de fertilización.



Desconocer las necesidades y diferencias de los participantes.

Ej. Metodologías, herramientas y ambientes de aprendizaje iguales para niños, jóvenes, adultos y mujeres embarazadas.



Mostrar desinterés o indiferencia con los actores vinculados al proyecto.

Ej. Usar el celular cuando se está conversando con los productores o dar la espalda a los participantes.



QUÉ SE RECOMIENDA UTILIZAR

Valorar las actividades que tradicionalmente no están asociadas a su rol (hombre- mujer).

Ej. Qué bueno que usted pudo venir al taller de administración de la finca y que su esposo esté cuidando a los niños.



Garantizar condiciones adecuadas a las necesidades de los participantes.

Ej. Adecuar los horarios y las instalaciones para las capacitaciones. Llevar hojas y lápices de colores para que los niños pinten.



Aplicar el lenguaje corporal de manera adecuada y justa con todos los actores vinculados al proyecto.

Ej. Hacer contacto visual, acompañado de una postura a nivel de los participantes.



2

PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN GRUPO

CONVOCATORIA A LOS TALLERES DE CAPACITACIONES

Se refiere a la forma y los medios utilizados por el equipo técnico para invitar a hombres, mujeres y otros grupos de la comunidad (Ej: grupos indígenas y jóvenes) a los talleres de capacitación.

Para una convocatoria inclusiva tenga en cuenta los siguientes aspectos:



Fecha: que no coincida con otras actividades y que garantice un flujo adecuado de los invitados.

Ejemplo: convocar los días en los que haya transporte público en las veredas.

Horarios: que se ajusten a las rutinas de los participantes.

Ejemplo: tener en cuenta el horario de almuerzo, la llegada de los niños de la escuela y la hora de labores agropecuarias.



Distancias: selección de lugares de fácil acceso para la mayoría de los participantes.

Ejemplo: hacer las reuniones en las escuelas o en fincas equidistantes de la región.

Lugar: que los ambientes del taller favorezcan el aprendizaje y se adapten a las necesidades de los participantes.

Ejemplo: tener en cuenta las metodologías del taller para garantizar los requerimientos del salón o del espacio (amplitud, luminosidad, sonido, etc).



Planificación del taller: el equipo técnico debe garantizar que los materiales y las metodologías se preparen con suficiente tiempo y con la calidad necesaria, respetando las formas de aprendizaje y los intereses de los participantes. Es importante prever un refrigerio para los participantes de acuerdo con la duración de la actividad y los gustos de las audiencias.

Ejemplo: tener en cuenta que muchas mamás llevan a sus hijos a los talleres, hay que prever metodologías alternas para que los niños disfruten del taller y en lo posible tener un menú que se adapte a los gustos de esta población.



Medios: usar los medios de comunicación que tengan mayor impacto en la comunidad (radio, whatsapp, afiches).



Intencionalidad: detallar a quién se dirige la convocatoria, teniendo en cuenta las actividades a cargo de los participantes.

Ejemplo: si sabemos que las mujeres tienen una alta participación en los procesos de beneficio del café, los talleres, días de campo o giras que se hagan en estos temas deben dirigirse con especial énfasis a ellas.

PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Se refiere a promover la participación activa de todos los asistentes al taller, a través de técnicas como las que se enuncian a continuación:

- ▶ Dar la palabra a todos los participantes
- ▶ Invitar a participar a quienes están más tímidos a contribuir en las discusiones
- ▶ Moderar las intervenciones de asistentes que participan mucho
- ▶ Corregir en privado, felicitar en público
- ▶ Si hay personas reacias al tema del taller y problemas de atención pregúntese lo siguiente:

¿Estoy hablando demasiado?

¿Es hora de dar un descanso?

¿Es apropiada mi metodología?

Algunas técnicas para incentivar la participación activa dentro de la asistencia técnica son¹:

Retroalimentar a los productores sobre las actividades desarrolladas en su finca y sobre la participación en los talleres de capacitación, poniendo en práctica las reglas de oro de la retroalimentación

“Elogiar a la persona y criticar la conducta o comportamiento”

“Empezar con lo positivo y dejar para el final los puntos a mejorar”

¹ Brenson, Gilbert (2017). Curso Haravicus de facilitación. Módulo 5. Crear y mantener rapport

En este sentido, se recomienda que las debilidades se traduzcan en oportunidades de mejora para dejar abiertas ventanas de oportunidad y no cerrarlas con la crítica.

Ejemplo: ¡Felicitaciones Doña María/Don Juan! ha aumentado la productividad de café de su finca, pasó de producir 80 a 120 @ CPS/ha. Ahora solo falta que empiece a implementar los registros para tomar decisiones en la finca basadas en información.

Contabilidad emocional: este es un tipo de retroalimentación que permite manejar los sentimientos reactivos que resultan de una conducta inapropiada. Consiste en tres pasos:

- 1** Primer paso: Decir lo que se siente, con frases desde el “yo”, sin culpar al otro por ello. Ejemplo. Yo me siento molesto...
- 2** Segundo paso: conectar el sentimiento con el tiempo, definir el cuándo. Ejemplo. Yo me siento molesto cuando incumple con los compromisos acordados durante la visita a la finca
- 3** Tercer paso: regatear, negociar o conciliar diferencias a nivel de conducta o plantear las consecuencias de su continuación. Ejemplo. Yo me siento molesto cuando incumple con los compromisos de mi última visita y quiero que acordemos los plazos que necesita para ponerse al día con ellos.

Reconocimiento y valoración a través de los halagos que resaltan los aspectos positivos y generan un reconocimiento del ser y el hacer de las personas. Estos deben ser sinceros, oportunos y específicos.

Ejemplo. María eres una excelente trabajadora, inspiras a tus vecinos a ser mejores productores de café con todas las cosas que has puesto en práctica en tu finca.

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LOS APORTES DE HOMBRES Y MUJERES

Se refiere a la sensibilización a los hombres y mujeres para que valoren mutuamente los aportes de los participantes sin importar el género. Dando importancia a las ideas y comentarios sugeridos por hombres y mujeres. Creación de ideas conjuntas a partir de distintos participantes. Algunas frases que pueden usarse son:

- ▶ Podríamos combinar ambas ideas para un mayor impacto.
- ▶ Gracias por compartir su experiencia ya que puede ser útil para que los demás la repliquen.
- ▶ ¡Esto que nos está contando es muy interesante!
- ▶ Qué bueno que pudo participar de este taller, esperamos verlo en el próximo.
- ▶ ¿Qué les parece lo que nos acaba de comentar este caficultor? ¿Cómo podemos complementarlo?

3

VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO

VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO

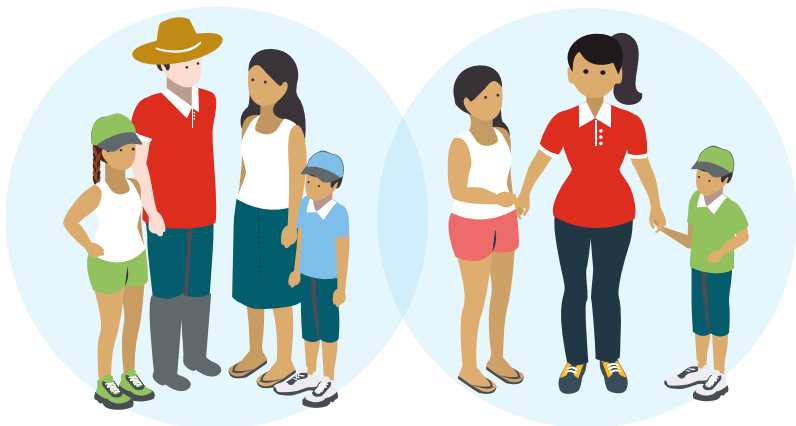
Involucramiento familiar: se refiere a incluir a todos los integrantes de la familia en las actividades del proyecto teniendo en cuenta las diferentes contribuciones que cada miembro puede aportar y en lo que se sientan cómodos.

Es fundamental promover las prácticas de reconocimiento sobre los aportes que todos realizan en sus hogares y en la actividad productiva, ya que esto puede transformar los valores culturales y cerrar las brechas de género que puedan presentarse. Para ello, el técnico debe desarrollar su sensibilidad para exaltar dichas fortalezas y potenciarlas con el objetivo de garantizar la adopción de buenas prácticas e incrementar la productividad del cultivo, a la par que se mejoran las relaciones de género dentro del núcleo familiar.

Se recomienda que durante el proceso de acompañamiento se involucre a todos los miembros de la familia en la medida que sea posible.

Para el caso de las mujeres cabeza de hogar, es necesario desarrollar una atención diferenciada, ya que el manejo del tiempo y el acceso y control de recursos difieren frente a las mujeres que cuentan con el respaldo de un hombre en el manejo productivo de su finca.

Ejemplo: Si la técnica llega a la finca del productor y no está el hombre cabeza de familia, debe igualmente desarrollar la visita con la mujer o sus hijos, ya que ellos conocen y contribuyen en las actividades de la producción del café.



Generación de diálogos sobre roles y responsabilidades al interior de la familia: el equipo técnico debe apoyar el cambio o la transformación de roles a través de conversaciones abiertas con los integrantes de la familia con el fin de compartir las responsabilidades dentro del hogar y con ello mejorar la productividad y el bienestar familiar.

Debido a que las mayores inequidades hoy se concentran en las mujeres, es clave contar con arreglos familiares que les permita mejorar su acceso directo a ingresos y a recursos de producción (asistencia técnica, el microcrédito, los insumos y la tecnología) pero también al disfrute del tiempo de ocio y recreación.

Ejemplo: Cuando hombres y mujeres trabajan de manera conjunta en la recolección del café y así tienen más tiempo para atender a sus hijos y realizar otras actividades del hogar.

El asumir roles y responsabilidades que tradicionalmente están asociadas a un determinado género, no implica pérdida de masculinidad o femineidad, por el contrario, mejora el balance del trabajo familiar.

Ejemplo: Cuando el hombre asiste a las reuniones de padres en la escuela y la mujer asiste a capacitaciones sobre el manejo del cultivo del café.

Nota: es importante que los técnicos limiten sus intervenciones, respetando los valores culturales y la intimidad de las familias.



4

TOMA DE DECISIONES EN LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA INVOLUCRANDO HOMBRES Y MUJERES

Es importante construir lazos de confianza con los productores y entender el contexto y realidad de la finca para adoptar o no una nueva tecnología.

El equipo técnico debe mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos y en los métodos de extensión apropiados para transferir la tecnología a los productores con el fin de que ellos mismos encuentren las ventajas de adoptar.

Además, debe tener en cuenta que el proceso de adopción de tecnología en la mayoría de los casos conlleva una inversión de recursos económicos y tiempo, factores que deben considerarse durante su acompañamiento para dar orientaciones adecuadas a las necesidades y capacidades de cada productor.

Ejemplo: Involucrar a todos los integrantes de la familia en la decisión de tomar o no un crédito para la renovación de su café.



5

INCENTIVAR A LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE PUESTOS DE LIDERAZGO

El liderazgo es un factor clave para mejorar el empoderamiento político y en consecuencia influir en la ejecución de acciones para mejorar las condiciones de bienestar de las poblaciones. También se ha demostrado que la participación de la mujer y los jóvenes mejora el desempeño de los sistemas democráticos de organizaciones gremiales, sociales y comunitarias en las que están incluidos.

Históricamente los cargos de liderazgo se han concentrado en los hombres, de ahí la importancia de incentivar la vinculación de más mujeres dentro de las estructuras de gobernanza de las asociaciones de productores y otras organizaciones comunitarias, con el fin de ampliar su participación en los espacios de decisión y sus oportunidades de liderazgo.

Desarrollar procesos de capacitación y acompañamiento en temas como autoestima, habilidades blandas, procesos de reconocimiento y valoración, empoderamiento político, gestión y cuidado del territorio, permite que hombres y mujeres estén preparados para ocupar puestos de liderazgo a nivel comunitario y productivo.

Las organizaciones de la cadena productiva deben revisar sus políticas para incrementar la participación de las mujeres y de los jóvenes en los cargos de liderazgo, revisar el pago de membresías a las cooperativas o asociaciones buscando una participación equitativa y un acceso justo a los beneficios por parte de hombres y mujeres.



6

FRASES PARA FACILITADORES

A continuación se presentan algunas frases que el facilitador o técnico puede utilizar para hacer participar a los productores, motivarlos a comentar sobre sus experiencias y de esta manera profundizar discusiones de temas relevantes en el grupo. Estas frases pueden lograr consensuar ideas y motivar las acciones de los participantes (Adaptado de Hennik 2011²).



FRASES MOTIVACIONALES

“¡Que bueno!”
“¿En serio?!”
“¿Cómo fue eso?”

FRASE PARA INCENTIVAR QUE SE EXPLAYE

“¿Podría contarnos más sobre esa experiencia?”



FRASE PARA ACLARAR DUDAS

“A qué se refiere con...?”

FRASES PARA PEDIR EXPLICACIONES

“¿Por qué fue eso?”
“¿Cómo ocurrió eso?”
“Por lo que veo hay diferentes puntos de vista, alguien podría explicar ¿por qué?”



² Hennink, M., Hutter, I., Bailey, A., 2011. Qualitative Research Methods (Métodos Cualitativos de Investigación). Londres: SAGE, 2011.



FRASES PARA REFLEXIONAR

“Entonces lo que me está contando es que ...¿Es correcto?”
“Entonces lo que me está contando es que ... ¿Fue así su experiencia?”

FRASES PARA HACER HABLAR AL GRUPO

“¿Alguien más tiene una experiencia similar para compartir?”
“¿Quién puede explicar este concepto?”



FRASES PARA PRIORIZAR TEMAS

“Hemos visto muchas cosas interesantes ¿cuál les parece que es LA MÁS importante?”
“¿Por qué nos parece que esto es LO MÁS importante?”

FRASES HACIENDO REF- ERENCIA AL TIEMPO

“A través de los años ¿esto siempre ha sido así?”
“¿Cómo ha cambiado esto durante los últimos años?”



FRASES PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD

“¿Alguien tiene otra opinión?”
“¿Estamos todos de acuerdo?”

7

LAS 10 REGLAS DE UN BUEN FACILITADOR EN TRABAJOS GRUPALES

(Adaptado de Ayers et al. 2012³)

1

CONSENTIMIENTO

Pedir permiso a los participantes para utilizar sus respuestas y fotos en informes y reportes.

2

RESPECTO

Establecer reglas de respeto para la actividad - Normas ANCA:

- ▶ Acordadas,
- ▶ Negociadas,
- ▶ Consensuadas y
- ▶ Aplicadas.

Ej: cumplir horarios, respetar al compañero que habla, escuchar atentamente, poner el teléfono el silencio, evitar las distracciones, entre otras.

3

PRESENTACIÓN

Presentar el objetivo de la actividad y manejar la expectativa de los participantes.

4

TIEMPO

Considerar el tiempo (duración de la actividad), el lugar y la temporada para realizar la actividad.

5

RELACIONES DE PODER

Manejar las relaciones de poder al interior de los grupos.



³ Ayers, J. et al., 2012. Participatory monitoring, evaluation, reflection and learning for community-based adaptation. Manual for local practitioners (Monitoreo, evaluación, reflexión y aprendizajes participativos para adaptación de comunidades. Manual para técnicos locales)., p.1-85. Disponible en: http://www.care.org/sites/default/files/documents/CC-2012-CARE_PMERL_Manual_2012.pdf.

6

LENGUAJE

Utilizar un lenguaje verbal y corporal sencillo e inclusivo.

7

SILENCIO

Guardar silencio para escuchar a los participantes.

8

CONFLICTOS

Ser creativo en el manejo de conflictos durante la actividad.

9

PARTICIPACIÓN

Invitar a las mujeres y los grupos vulnerables a participar y expresar sus ideas.

10

AGRADECER

Agradecer a los participantes por su tiempo y atención.

8

LECCIONES APRENDIDAS DEL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CON LAS ORGANIZACIONES

- ▶ El trabajo en red ha permitido llegar a un mayor número de participantes, cofinanciar recursos para replicar la formación con familias cafeteras y garantizar la continuidad en el acompañamiento a los proyectos con mujeres cafeteras desarrollados con los aliados de la Plataforma de Comercio Sostenible (PCS).
- ▶ Un elemento clave que ha facilitado el apoyo sectorial es la practicidad y la creatividad en las metodologías para abordar los procesos de capacitación. Las herramientas metodológicas han estado enmarcadas en el enfoque de gestión del cambio y promueven la integración familiar, ya que es evidente que el impacto de las acciones mejora si se involucra a todos los integrantes del hogar en los procesos que se acompañan.
- ▶ La apuesta de trabajar una asistencia técnica inclusiva desde la integración familiar permite reconocer y valorar el aporte de cada uno de los miembros en el sector productivo y en el cuidado del hogar. La ejecución de esta fórmula requiere de equipos técnicos sensibles que entiendan y apliquen la máxima del deporte: “Ningún jugador es tan bueno, como todos juntos”. De esta manera se puede transformar las relaciones familiares, potenciar un trabajo colaborativo que va más allá de los egos y los hilos de poder y promover así el bienestar colectivo.
- ▶ Es recomendable impulsar un acompañamiento in situ (llegar hasta los poblados donde habitan las familias) con el fin de hacer una mejor lectura del contexto sociocultural, hacer más efectivo el tiempo de las sesiones de trabajo y evitar deserción por falta de recursos económicos para los desplazamientos.

- ▶ Al abordar los temas asociados al enfoque de inclusividad de género se debe incluir un componente emocional que equilibre la mirada productiva. Por lo tanto, el proceso de capacitación y acompañamiento tiene que desarrollar habilidades blandas tales como la autoestima, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la creatividad, la solución de problemas y la toma de decisiones, con el fin de reconocer todas las cualidades y valores inherentes al desarrollo del ser. Así mismo, requiere de una facilitación que use diferentes metodologías y herramientas didácticas que conecten las emociones de los participantes y se conviertan en pretextos educativos válidos y efectivos. Algunas de ellas son: el uso de técnicas de creatividad, los deportes, la música, los concursos y las historias de las comunidades.
- ▶ Es necesaria la aplicación de las recomendaciones de una asistencia técnica inclusiva por parte de los equipos que acompañan los proyectos, poniendo en práctica criterios sencillos para favorecer la participación de las mujeres (horarios de reuniones, distancias geográficas, medios de convocatoria, metodologías de capacitación, entre otros).



CON LAS FAMILIAS

- ▶ Ante el creciente liderazgo de las mujeres, la participación de los hombres dentro del proceso de acompañamiento en este tipo de proyectos es clave para minimizar la tensión que puede darse en las parejas o en las familias.
- ▶ El proceso de facilitación en temas de género debe garantizar una interacción en un espacio seguro entre las mujeres, sus familias, las organizaciones, la comunidad y otros actores. Entendemos por espacio seguro aquel donde la interacción es constructiva y sinérgica entre todos los integrantes. Lo anterior se logra mediante conversaciones liberadoras donde la escucha y el respeto por el otro son la clave.
- ▶ La corresponsabilidad por parte de los integrantes de la familia para la distribución de responsabilidades al interior de los hogares es un factor clave; de esta forma se evita la sobrecarga de trabajo de las mujeres que participan en los proyectos.
- ▶ Es perentorio el aprovechamiento del potencial multiplicador que tienen las mujeres al interior de sus familias y su comunidad para replicar las actividades realizadas dentro del proyecto e influir en los cambios que se pueden dar en el hogar para reducir las inequidades de género.
- ▶ Es importante involucrar a los jóvenes y a los niños en las jornadas de capacitación, esto supone contar con actividades alternas al taller para el disfrute de esta población y para evitar que interfiera en la concentración de las mujeres durante la sesión. Lo anterior, implica incluso temas logísticos como el mobiliario (sillas y mesas) y la alimentación (refrigerios y almuerzos que sean del gusto de los niños y los jóvenes).





/solidaridadnetworkcolombia



@SolidaridadCo

Solidaridad

**CHANGE
THAT MATTERS**

© Solidaridad 2020