



# MEMORIA DIGITAL

“Proyecto Hilando redes entre Perú y Chile: maestras líderes sindicalistas de Perú se fortalecen para contribuir a una educación con enfoque de género”

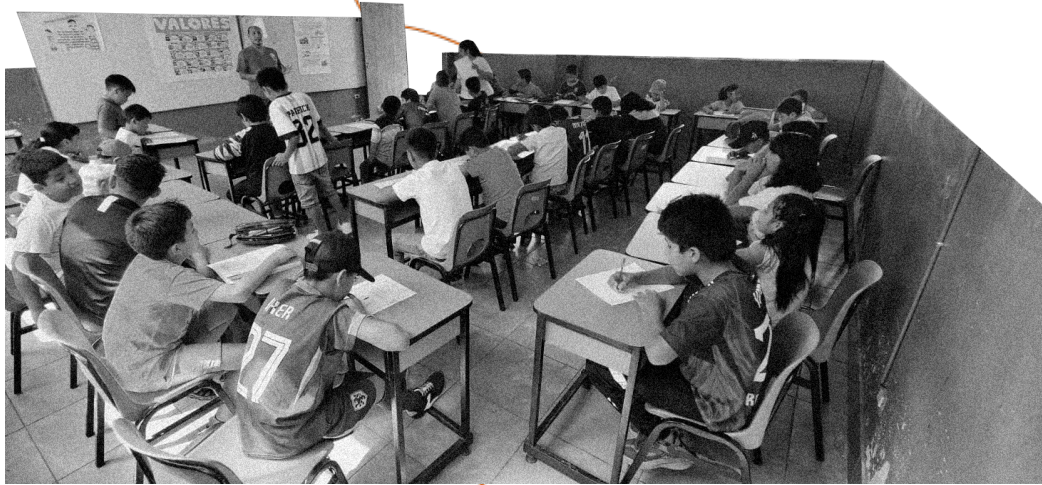




Autoría: Natalia Flores González  
Colaboración: Marina Carrasco y Alicia Sanchez  
Diseño: Alejandro Délano Aguila

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de Fondo Chile, una iniciativa del Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD Chile).

*Derechos Reservados. Los textos contenidos en la presente publicación pueden ser utilizados total o parcialmente mientras se cite la fuente*





## INTRODUCCIÓN

En el marco de su política exterior, Chile asume el compromiso de cooperar internacionalmente, materializado a través del Fondo Chile. Esta iniciativa —liderada por el Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) y la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), en alianza con el PNUD Chile— ha impulsado desde 2011 proyectos de asistencia técnica que fortalecen la cooperación sur-sur. Entre estos destaca “Hilando redes entre Perú y Chile: maestras líderes sindicalistas de Perú se fortalecen para contribuir a una educación con enfoque de género”, cuyo propósito fue desarrollar capacidades en enfoque de género entre docentes peruanas para promover prácticas pedagógicas y de liderazgo inclusivas.



## Ejecución y alcance

El proyecto, implementado por la Fundación Crea Equidad (Chile) tuvo como organizaciones aliadas del proyecto a la Plataforma Feminista Sindicalismo con Nosotras, a la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y, en Perú, al Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) —que representa al 66.3% del magisterio nacional (300,000 afiliados/as)—. Con una duración de 16 meses, alcanzó cobertura nacional en las cuatro macrozonas peruanas (Norte, Centro, Sur y Oriente) y un presupuesto aprobado de 97.300 USD.

**Se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS “Igualdad de género”,** que refiere a poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, y con el área temática prioritaria que es equidad de género y empoderamiento de las mujeres. Contribuyó a generar mayor conciencia de la necesidad de avanzar en materia de equidad de género, tanto a nivel sindical como en el ámbito educativo, entregando conocimientos y herramientas concretas; así como de la necesidad de incidir en política pública para avanzar en la generación de estrategias educativas más equitativas.

El objetivo general del proyecto fue contribuir al desarrollo de capacidades de maestras líderes de Perú en enfoque de género para que sus prácticas docentes y de liderazgo promuevan una educación más inclusiva, mientras que el objetivo específico se enfocó en que docentes de SUTEP apliquen el enfoque de género en sus prácticas docentes y de liderazgo, asumiendo

un rol de liderazgo para aportar a la reducción de la brecha de género. Así, la meta propuesta fue lograr al final del proyecto que 80 docentes incorporaran el enfoque de género en sus prácticas pedagógicas y de liderazgo.

En el proyecto participaron 90 maestros y maestras, de distintas macrozonas de Perú, integrantes del **Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP)** que, a través de la metodología de cascada de aprendizaje, conformaron una red de formadores/as que al cierre del proyecto tienen las capacidades y herramientas para acompañar a los equipos en cada una de las macrorregiones, transfiriendo conocimientos, metodologías y prácticas a partir de la co-creación e instalación de los distintos productos del proyecto.

En el transcurso del proyecto surgieron alianzas estratégicas con diferentes actores, entre los más destacados que se pueden mencionar se encuentra la **Red de Docentes Feministas – REDOFEM**, de Chile, quienes hicieron traspaso de metodologías pedagógicas con perspectiva feminista a las personas participantes, la **Fundación Perú Equidad y Organización Internacional del Trabajo - OIT** para los Países Andinos, quienes tuvieron un rol relevante en el contexto de la Misión a Perú y la Derrama Magisterial, alianza fundamental, ya que al que le otorga mayor sostenibilidad a esta iniciativa.



## AGRADECIMIENTOS

Este proyecto no hubiera sido posible sin el valioso apoyo del Fondo Chile, cuyo compromiso con la cooperación internacional permitió financiar y respaldar esta iniciativa. Nuestro profundo agradecimiento a SUTEP (socio local en Perú) por su confianza, participación activa y articulación con las y los docentes a nivel nacional. Asimismo, reconocemos la contribución fundamental de los organismos aliados — la Plataforma Feminista Sindicalismo con Nosotras, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano- y a REDOFEM, a la Fundación Perú Equidad y a la OIT, cuyos conocimientos y experiencias enriquecieron cada etapa del proceso. Finalmente, extendemos nuestra gratitud a las alianzas estratégicas, en especial a Derrama Magisterial, por su rol en la sostenibilidad del proyecto, y a las 90 maestras y maestros participantes, protagonistas de este cambio, cuyo liderazgo impulsará una educación más inclusiva en Perú.



# LOGROS DEL PROYECTO, ALCANCES Y RESULTADOS, CIFRAS CLAVES

El proyecto Hilando Redes buscó ser un aporte en relación con las desigualdades de género culturalmente arraigadas en la sociedad peruana. En 2020, Perú tenía una brecha de desigualdad de género del 71,4%, situándose en el puesto 66 en el Informe Global de la Brecha de Género, publicado por el Foro Económico Mundial. En la actualidad, y como consecuencia de la pandemia, han aumentado las brechas de género. Así, de acuerdo con el Informe Estadísticas con Enfoque de Género del INE1 de junio de 2021, se pueden observar mayores desigualdades sociales, inequidad y exclusión; especialmente en el ámbito educativo, en relación con las tasas de matrícula y asistencia escolar, así como al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El proyecto se enfocó en el ámbito educativo considerando su potencial transformador y los retrocesos experimentados en términos de igualdad de género en esa área en el Perú. Prueba de ello es la aprobación del Congreso de modificaciones al artículo 4 de la Ley 28.983 (de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) para prohibir el lenguaje inclusivo en los textos y comunicación con escolares. Asimismo, aprobó la eliminación del enfoque de género en el currículo nacional, acogiendo el argumento de sectores conservadores y eclesíásticos organizados en el movimiento “Con mis hijos no te metas”.

Por otra parte, de acuerdo con lo que señalaron las maestras integrantes del SUTEP, la política de educación con enfoque de género nunca se tradujo en las intervenciones en las instituciones educativas, porque no se llegó a formar al profesorado en este tema. Maestros y maestras entonces no cuentan con herramientas suficientes que les permitan identificar sesgos de género y promover una educación más inclusiva. **Eso evidenciaba la necesidad de realizar una intervención con un fuerte componente de capacitación, traspaso de herramientas concretas e intercambio de saberes.**

Por su parte, también resultaba interesante trabajar directamente con líderes y lideresas del ámbito sindical, que pudieran darle mayor alcance al proyecto, considerando su rol, no solo en el Sindicato, sino también en sus comunidades; así como su capacidad de convocatoria y liderazgo en la transmisión de saberes. Es así como encontramos que el contexto al interior del SUTEP no era muy alentador en relación con la temática de género, aunque el Sindicato se encuentra compuesto por un 70% de mujeres. Las mujeres han tenido que enfrentar la invisibilización, la exclusión, desvalorización y acoso. En términos de liderazgo y de acceso a cargos directivos, las mujeres constituyen el 20% en secretarías regionales del Sindicato, junto con sólo el 36% de representación femenina en las secretarías de responsabilidad nacional<sup>2</sup>. Sin embargo, ellas daban cuenta de la necesidad de incorporar el enfoque de género tanto en sus prácticas docentes como para fortalecer su rol de agentes de cambio al interior del Sindicato. Había una importante motivación para avanzar en este sentido, lo que contaba con el apoyo de la dirigencia nacional del Sindicato.

De este modo es que se planteó como objetivo general del proyecto aportar al desarrollo de capacidades de maestras líderes de Perú en enfoque de género, para que sus prácticas docentes y de liderazgo promuevan una educación más inclusiva. Se pretendía así abordar la dimensión tanto de liderazgo sindical como de docencia, lo que se refleja también en su objetivo específico que pretendía que docentes de SUTEP aplicaran el enfoque de género en sus prácticas docentes y de liderazgo, asumiendo un rol de liderazgo para aportar a la reducción de la brecha de género.

Para ello es que se planificaron diversas actividades, las más relevantes de ellas tuvieron relación con procesos de capacitación, talleres y entrega de herramientas concretas para la incorporación de la temática de género en el aula. Así, **el primer hito del proyecto fue la primera Misión a Perú**, en

1 Instituto Nacional de Estadísticas e Informática de Perú.

2 Fuente: documento SUTEP.



la que se realizó el lanzamiento del proyecto y el **Seminario "Género, Liderazgo y Educación: Intercambio de Experiencias entre Perú y Chile desde un Enfoque de Cooperación Sur - Sur"**, que contó con la asistencia de aproximadamente 100 personas, incluyendo autoridades y expertos/as de Perú. Además, se realizaron 7 talleres, que contaron con la asistencia de 90 personas, donde se abordaron temáticas como teoría del género, género y educación, masculinidades, diversidades sexuales, liderazgo, discriminación en la escuela y alfabetización digital. Este primer hito del proyecto permitió, además de afianzar la relación con el socio local y construir nuevas alianzas para el desarrollo del proyecto, realizar un diagnóstico más certero respecto del nivel de conocimiento de los/as participantes respecto de la temática de género, ya que si bien en la caracterización que se realizó de la población aparecía que el 66% había recibido alguna formación en la materia en los últimos 4 años, en términos reales se pudo observar que no se manejaban conceptos básicos respecto al tema. Esto motivó ajustes en la metodología y contenidos, no solo de los talleres de la Misión, sino proyectados a todo el proyecto. De todos modos, los talleres tuvieron como resultado avanzar en la comprensión y distinción de conceptos fundamentales relacionados con el género, incluyendo las diferencias entre sexo y género, roles de género, y la

interseccionalidad. Se evidenció un aumento en la capacidad para distinguir entre construcciones sociales y biológicas del género. Pero, principalmente, se produce una mayor concientización respecto de la importancia de la equidad de género en la escuela y el Sindicato, así como una mayor sensibilización hacia las experiencias y desafíos que enfrentan con sus estudiantes en relación con el género, aumentando su empatía y compromiso para generar espacios más inclusivos.

**Un segundo hito relevante del proyecto lo constituyeron los "Conversatorios Inquietos"**, que consistió en la realización de 6 sesiones on line, sincrónicas, donde se realizaron presentaciones relacionadas con distintas temáticas como perspectiva feminista de la docencia, cuidados, masculinidades, disidencias, entre otras, que generaba una conversación posterior con los y las participantes. Durante este periodo se crea un espacio para el proyecto en [la plataforma de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano](#), donde se iban subiendo los videos, materiales y recursos del proyecto. Todo esto permitió mantener la estrategia de traspaso de saberes, generando una reflexión más profunda y mirada crítica respecto de la temática de género.

**Un tercer hito del proyecto fue la segunda Misión, que esta vez fue una pasantía de 9 líderes/zas de SUTEP de las diferentes macrozonas de Perú, participantes del proyecto a Chile.**

En este contexto se realizaron 6 talleres de transferencia metodológica y una visita a una experiencia exitosa de la Red de Docentes Feministas – REDOFEM, de Chile. Esto significó que los y las participantes lograran conocer y analizar experiencias concretas en la implementación de enfoques de género en el ámbito educativo y una aproximación práctica a modelos de liderazgo con perspectiva de género en el ámbito sindical, como es el de “Sindicalismo con Nosotras”, lo que permitió generar reflexiones críticas sobre la igualdad de género y el rol de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Durante este proceso, además se realizó un taller donde se trabajaron de manera participativa los contenidos y metodología de lo que iba a ser el Diplomado, último hito del proyecto, lo que permitió que fuera más pertinente a las necesidades de conocimientos de los y las maestras.

**El cuarto hito de este proyecto fue la realización del Diplomado Género y Liderazgos para el Cambio Social, que tenía como objetivo entregar conocimientos y herramientas a**

Masculinidades y Disidencias y De la Teoría a la Acción. Cada módulo constó de video clases, podcast, materiales, recursos y bibliografía. El módulo final tuvo un carácter más práctico y dio las directrices para el trabajo final, del cual dependía la aprobación del Diplomado. Este trabajo consistió en realizar una planificación docente incorporando la perspectiva de género. Para lograr aquello era fundamental aprender a gestionar el currículum peruano, de manera que la temática de género no fuera un tema aparte, sino que se incorporara dentro de la estructura del quehacer docente. Este aprendizaje permite darle sostenibilidad a la iniciativa, en la medida en que la planificación es una tarea fundamental de la acción pedagógica y la gestión curricular es una herramienta estratégica, ya que por una parte permite que la temática de género no sea considerada como un elemento “extra” dentro de del trabajo docente, y por otra empodera a los maestros/as para el ejercicio de una pedagogía crítica, donde el currículum es entendido no como una “amarra”, sino como una oportunidad para el aprendizaje significativo. Conscientes de la importancia del aprendizaje de esta herramienta estratégica, es que se realizó un seguimiento y acompañamiento personalizado con los maestros/as, que dio como resultado la aprobación del Diplomado de 72 personas. Es importante señalar que el cumplimiento del 90% de la meta



los maestros/as líderes participantes que permitiera fomentar la creación de una red de formadores de formadores/as, y de esta manera extender el impacto del proyecto. Para la realización del Diplomado se inscribieron 100 personas, en general las mismas que habían participado en todo el proyecto. Este espacio formativo, diseñado para fomentar la reflexión crítica y la acción transformadora desde una perspectiva de género, feminista e interseccional, se realizó de manera 100% on line, en un 90% de manera asincrónica, que fue una de las solicitudes para facilitar la participación de los/as maestras/os. El Diplomado duró 3 meses y se dividió en la realización de 5 módulos, a saber: Feminismos y liderazgos interseccionales, Pedagogía y Género, Feminismos y Liderazgos Indígenas,

señalada en el proyecto sobre la propuesta de “planificaciones con enfoque de género”, fue en producto en gran medida de la falta de tiempo de las maestras del SUTEP, resultado de su trabajo docente y dirigencial, por una parte, pero también debido a la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que tradicionalmente son depositados en las mujeres. Este último punto fue una barrera que se mantuvo durante todo el desarrollo de “Hilando Redes”. Según las mismas participantes la discusión sobre corresponsabilidad no ha sido una temática abordada en profundidad en Perú. En este sentido, es muy coherente y sintomático que hayan sido las mujeres las que no lograran terminar el proceso de formación en género, justamente por cumplir con mandatos de género tradicionales.



Es importante destacar que el Diplomado se alojó en la plataforma de Derrama Magisterial, habilitada justamente para ofrecer distintos tipos de capacitación a los/as maestros/as de Perú. Esto permitió que fuera una plataforma más amigable para los/as participantes, realizar un seguimiento personalizado y, tal vez lo más relevante, darle sostenibilidad a este aprendizaje a partir de la elaboración de una versión autoinstruccional que se alojó en la misma plataforma y se encuentra disponible de manera gratuita para todos/as los/as maestros/as de Perú, certificado por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano por el plazo de 2 años.



**Otro hito y logro del proyecto fue la elaboración del Manual de Prácticas Educativas con Enfoque de Género**, que busca ofrecer fundamentos teóricos y propuestas didácticas concretas, actividades, talleres y herramientas de evaluación que permitan al profesorado aplicar el enfoque de género en el aula, en la gestión pedagógica, en la convivencia escolar y en el trabajo con las familias y la comunidad, alineada con los principios de equidad

que promueve el currículo peruano y los compromisos de distintas políticas públicas a nivel nacional e internacional.

De este modo, el proyecto Hilando Redes alcanzó un 90% de cumplimiento, considerando como principal resultado la concientización de la relevancia de la incorporación de perspectiva de género y la importancia de implementar estrategias para avanzar hacia la equidad, tanto en el Sindicato como a nivel de la docencia, reconociendo su rol trascendental en este sentido. La mirada crítica instalada pudo reflejarse en la elaboración de los planes de trabajo pedagógicos, así como en los discursos de evaluación del proyecto.

Por su parte, en el nivel sindical, se vislumbró el logro al instalarse procesos de mayor concientización de género por parte de las dirigentas del SUTEP, lo que dio lugar al deseo de asumir roles de mayor relevancia y poder al interior de su orgánica, por una parte, pero también en la construcción de la agenda política de equidad de género que permitirá una ruta de incidencia no solo para democratizar en términos de igualdad de género al interior del Sindicato sino, especialmente, en cuanto a las temáticas que el SUTEP discute como políticas públicas de educación con tomadores de decisión del Estado Peruano.

**En cuanto a la contribución del proyecto al Objetivo de Desarrollo Sostenible de "Igualdad de Género"**, el proyecto logró generar mayor conciencia de la necesidad de avanzar en la equidad de género, tanto a nivel sindical como en el ámbito educativo. Las participantes fueron empoderadas, aumentando sus conocimientos en la temática y teniendo mayor conciencia sobre sus derechos y la importancia de aumentar su protagonismo a nivel sindical, potenciando su liderazgo. Así, esta temática ha sido incorporada por primera vez en la agenda del Sindicato, en la celebración de fechas emblemáticas tales como el 25 de noviembre y el 8 de marzo. Del mismo modo, la proyección de realizar una agenda de género para el periodo de la actual dirigencia (4 años), que recoja las necesidades y propuestas de las distintas macrozonas del país. En sus propias palabras, eso ni hubiera sido posible sin la implementación de este proyecto. *"Entonces, hemos, en este último Congreso, sé que es un proceso, o sea, eso estoy convencida de que es un proceso, pero como parte de ese proceso que las compañeras se atreven a decir equidad, equidad, nunca se escuchó en el sindicato, en una Asamblea, jamás se escuchó decir equidad, nunca, nunca, ¿no?...Y entonces, eso de alguna manera nos fortalece, pero también nos invita al desafío de seguir trabajando"* (Rosa María Leyzaquía, Secretaria Nacional de Género de SUTEP)

Del mismo modo, recibieron herramientas concretas para la incorporación de la temática de género en su quehacer pedagógico, lo que favorece a su vez el empoderamiento de niñas, adolescentes y mujeres de todas las macrozonas de Perú. Finalmente, se genera una mayor conciencia de la necesidad de incidir en política pública para avanzar en la generación de estrategias educativas con mayor vocación de equidad.

## RESUMEN HITOS

### Primera Misión a Perú (Lanzamiento)

- » Se realizó el Seminario “Género, Liderazgo y Educación”, con 100 asistentes, incluyendo autoridades y expertos/as de Perú y Chile.
- » 7 talleres formativos (90 participantes) abordaron teoría de género, masculinidades, diversidad sexual y liderazgo.
- » Hallazgo clave: Aunque el 66% de los/as docentes reportó formación previa en género, se identificó desconocimiento de conceptos básicos, lo que motivó ajustes metodológicos.
- » Resultados: Mayor comprensión de distinciones como sexo/género, roles de género e interseccionalidad, junto con una creciente sensibilización sobre la importancia de la equidad en el ámbito educativo y sindical.

### Conversatorios “Inquietos” (Reflexión crítica online)

- » 6 sesiones virtuales con enfoque en perspectiva feminista, cuidados, masculinidades y disidencias.
- » Creación de un repositorio digital en la plataforma de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano para alojar materiales y recursos.
- » Impacto: Profundización en el análisis crítico y sostenibilidad del aprendizaje.

### Segunda Misión (Pasantía en Chile)

- » 9 líderes/as del SUTEP visitaron Chile para participar en:
  - 6 talleres de transferencia metodológica.
  - Intercambio con la Red de Docentes Feministas (REDOFEM) y la plataforma Sindicalismo con Nosotras.
- » Logro: Análisis de experiencias prácticas en educación con enfoque de género y diseño colaborativo del Diplomado (ajustado a necesidades detectadas).

### Diplomado “Género y Liderazgos para el Cambio Social”

- » Modalidad 100% online (90% asincrónico), con 5 módulos: feminismos interseccionales, pedagogía de género, liderazgos indígenas, masculinidades y disidencias.
- » Trabajo final: Planificaciones docentes con enfoque de género, integradas al currículo peruano.
- » Resultados:
  - 72 docentes certificados (90% de la meta).
  - Barreras identificadas: Sobrecarga laboral y de cuidados no remunerados en mujeres.
- » Sostenibilidad: La versión auto-instruccional del Diplomado certificado por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano por el plazo de 2 años, quedó disponible en la plataforma de Derrama Magisterial

### Manual de Prácticas Educativas con Enfoque de Género

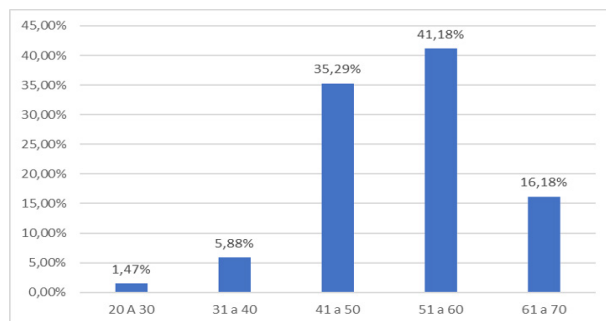
- » Herramienta con fundamentos teóricos y propuestas didácticas para aplicar el enfoque de género en aulas, gestión escolar y comunidad.
- » Alineado con el currículo peruano y políticas públicas de equidad.

## Caracterización de los/as participantes

Las personas que participaron del proyecto fueron en promedio 80 maestros/as, en un 90% del género femenino, dirigentes sindicales de SUTEP, representantes de las distintas macrozonas de Perú. En términos más específicos, se puede mencionar que:

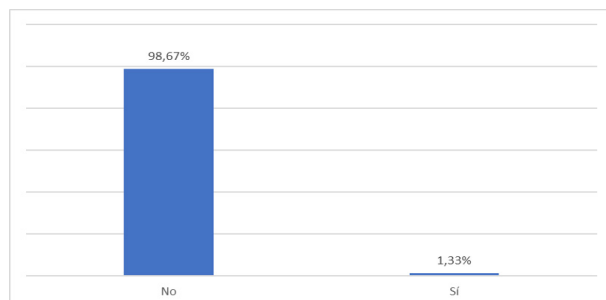
El promedio de edad es de 51 años, mientras que, por tramo etario, el mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 51 a 60 años (41,18%) seguido del tramo de 41 a 50 años (35,29%). Estamos frente a un grupo generacional de personas mayores que están en la última etapa de su vida laboral (entre 50 y 60 años), lo que puede explicar las brechas de conocimiento en temas de género.

Gráfico 1 Distribución por tramo etario



Respecto de la situación de discapacidad, se constata que, del total, un 1,33% declara sí presentar situación de discapacidad, que representa un caso de género femenino.

Gráfico 2 ¿Presenta alguna situación de discapacidad?

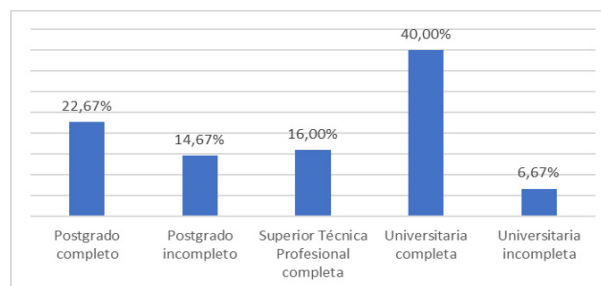


En cuanto a la distribución según pertenencia a algún pueblo originario, se observa que un 2,67% declara sí pertenecer a algún pueblo originario. De este 2,67%, compuesto por 2

participantes, el total corresponde a personas de género femenino, mientras que una señala pertenecer al pueblo quechua, y la otra menciona al pueblo shipibo konibo. Llama la atención que en un país multiétnico como Perú solo 2 de las 90 (2,2%) participantes inscritas se declaran pertenecientes a un pueblo originario (población indígena en Perú bordea el 25% de la población total, CENSO 2017).

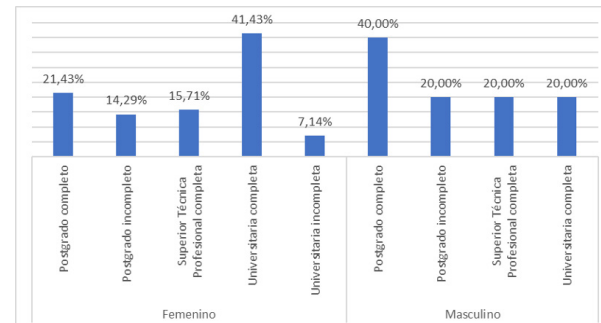
En cuanto al nivel académico de las personas, la mayoría declara contar con estudios universitarios completos (40%), seguido de estudios de postgrado completos (22,67%) y superior técnica profesional completa (16%).

Gráfico 3 Distribución por nivel académico



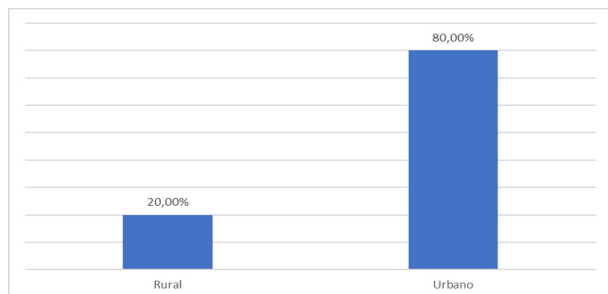
Ahora bien, al observar la distribución por género, es posible observar que, mientras que en el caso de quienes se identifican con el género masculino el porcentaje mayor corresponde al nivel académico de "postgrado completo" (40%), en el caso de género femenino el mayor porcentaje se ubica en el nivel "universitaria completa" (41,43%). En el caso del género femenino, el porcentaje de personas que completa estudios de postgrado alcanza el 21,43%.

Gráfico 4 Distribución por nivel académico y género



Frente a la pregunta "La institución donde trabajas está en el ámbito:", el 80% señala que esta se encuentra en el ámbito urbano, mientras que un 20% en el ámbito rural.

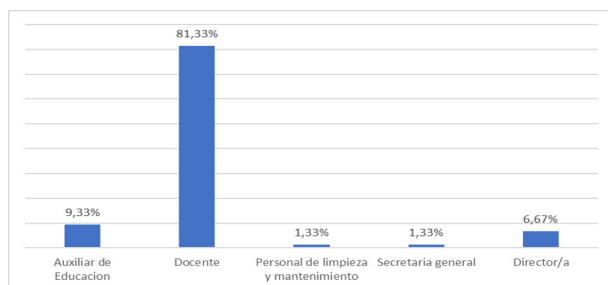
Gráfico 5 «La institución donde trabajas está en el ámbito:»



Al observar la distribución de la pregunta anterior, distinguiendo por género, en el caso de quienes se identifican con el género masculino es un 60% quienes responden la categoría "urbano", mientras que en el caso del género femenino este porcentaje aumenta a un 81,43%.

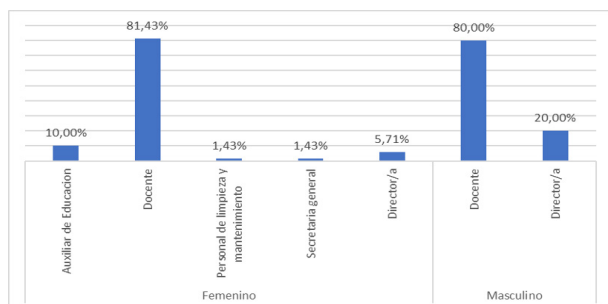
En cuanto al cargo o función que cumple cada persona, se observa que la gran mayoría corresponde a docente (81,33%), seguido de auxiliar de educación (9,33%) y director/a (6,67%).

Gráfico 6 Distribución por cargo o función



Al incorporar la variable de género, se constata que, en el caso del género masculino, sólo se presentan las categorías de docente (80%) o director (20%), mientras que el género femenino es el que presenta una mayor diversidad de categorías, siendo las únicas que se desempeñan como auxiliares de educación, personal de limpieza y secretaría.

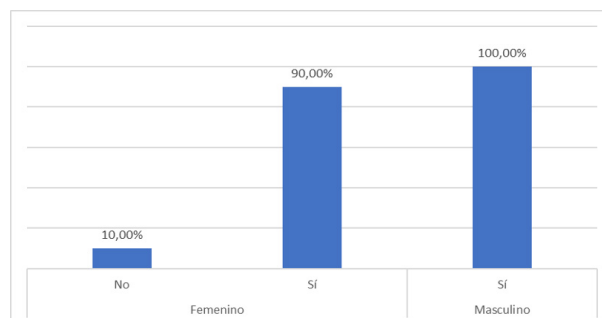
Gráfico 7 Distribución por cargo o función y género



Por otra parte, se pudo observar que la gran mayoría son dirigentes sindicales, alcanzando un 90,67% del total, mientras que sólo un 9,33% señala no ser dirigente sindical.

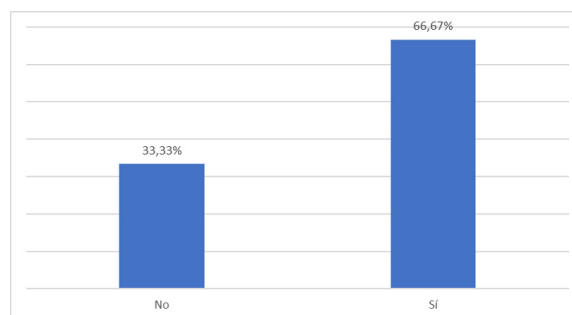
En cuanto a la distribución por género, el 100% de quienes se identifican con el género masculino responde que sí frente a la pregunta sobre ser dirigente sindical, mientras que en el caso del género femenino este porcentaje alcanza el 90%.

Gráfico 8 ¿Eres dirigente sindical? por género



Por otro lado, se consultó respecto de haber recibido formación en liderazgo en los últimos cuatro años. En este caso, el 66,67% señala que sí, frente a un 33,33% que responde no haber recibido este tipo de formación.

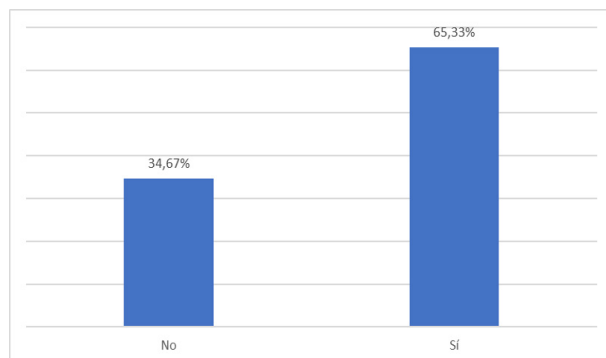
Gráfico 9 ¿Ha recibido formación en liderazgo...?



Mientras que, en la distribución por género, se constatan similares porcentajes: en el caso del género femenino, un 67,14% señala sí haber recibido este tipo de formación en los últimos cuatro años, mientras que en el caso del género masculino este porcentaje es del 60%.

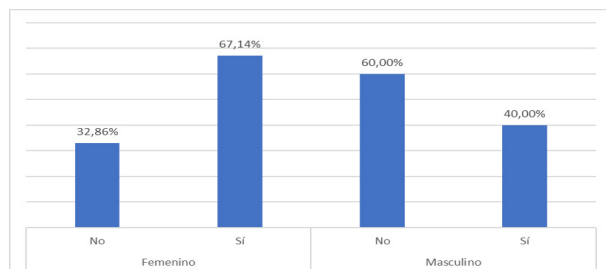
Respecto a haber recibido formación en género en los últimos 4 años, el 65,33% del total señala sí haber recibido este tipo de formación.

| Gráfico 10 ¿Has recibido formación en género...?



Y al observar la distribución por género, se observa una diferencia importante, mientras que en el caso de quienes se identifican con el género femenino contestan en un 67,14% sí haber recibido formación en género en los últimos cuatro años, en el caso del género masculino este porcentaje se reduce a un 40%.

| Gráfico 11 ¿Has recibido formación en género...? Por género



Originalmente el proyecto contempló, a solicitud del propio socio local, la participación de un 20% de varones en el proyecto, para favorecer la incorporación de la mirada de género al interior del Sindicato; sin embargo, sólo se alcanzó un 11% de participación masculina. Esto es posible de explicar debido a la falta de interés por parte de los maestros varones en el proyecto y la resistencia cultural y barreras ideológicas, especialmente vinculadas a la religiosidad y al machismo latente en el Perú. Así, durante la ejecución fue posible observar que, si bien había un discurso de apoyo de parte del Sindicato en relación con la incorporación de la perspectiva de género, en términos concretos se seguía entendiendo como un tema de mujeres.

En Perú la mayoría de las personas que ingresan a la carrera de Pedagogía son mujeres, lo que trae como consecuencia que, en términos generales, de cada 10 profesores, 6 son mujeres y 4 son hombres, por lo que se trata de una carrera

feminizada. Sin embargo, es posible observar un fenómeno interesante en términos de distribución de género en los distintos momentos de la educación, ya que la presencia de las mujeres se produce principalmente en la educación inicial (99,1%) y en la educación secundaria, con un 68,5%. En la educación secundaria se produce una situación de equilibrio entre ambos géneros (50%), mientras que en la educación universitaria la balanza se inclina esta vez hacia los varones, con un 67,6% de los casos.

La conformación de género del SUTEP no dista de los datos señalados, ya que de la totalidad de sus integrantes - 300.000 totales en todo Perú- el 70% son mujeres, sin embargo, su participación en puestos de poder, como ya se ha señalado, es significativamente baja.

Por otra parte, como se dicho anteriormente, la política de inclusión de la temática de género dentro del currículum escolar peruano no fue acompañado por procesos de capacitación que permitieran a los/as docentes adquirir los conocimientos y herramientas necesarias para incorporar este tema en su quehacer en los establecimientos educacionales. Así como también, en el comienzo de la ejecución del proyecto fue posible observar un bajo manejo conceptual sobre el tema.

**Al término del proyecto es posible mencionar que, en el caso de las mujeres, se logró avanzar en términos de la concientización y sensibilización sobre sus derechos y la importancia de avanzar hacia una mayor equidad de género a nivel sindical. Así como también su empoderamiento, a través de la entrega de conocimientos específicos sobre la materia, mayor manejo conceptual y herramientas concretas para incorporar la perspectiva de género en su quehacer docente.**

Por su parte, en el caso de los varones, si bien su participación no fue la esperada, se logra la incorporación de importantes liderazgos masculinos del Sindicato en el proyecto. Y fue posible observar que hubo un importante involucramiento de su parte, tanto en términos de las actividades realizadas, como en las reflexiones sobre la importancia de avanzar en espacios de mayor equidad tanto en el Sindicato como en el aula. Es así como es posible considerar que estos maestros pueden ser "aliados" en la tarea de permear al Sindicato para imprimir una mayor vocación de equidad. Estratégico en este sentido fue la incorporación de la temática de masculinidades en cada uno de los hitos de traspaso de conocimientos desarrollados en el marco del proyecto.

En relación con la **asistencia técnica** brindada, ésta respondió al profundo interés de SUTEP, especialmente de las mujeres del Sindicato, de contar con conocimientos y herramientas que les permitieran generar transformaciones profundas en el quehacer sindical en términos de equidad de género, así como ser agentes de cambio en su desempeño como docentes.

La asistencia técnica se caracterizó por su flexibilidad y su carácter participativo, en la búsqueda de mejorar la pertinencia de la intervención. En primer lugar, se realizaron importantes ajustes metodológicos en el comienzo, en la consideración del bajo manejo de la temática de género entre los/as participantes. Por otra parte, todo el proyecto fue ejecutado de manera participativa, escuchando la opinión de la contraparte peruana y de los/as participantes. Esto permitió no solo mejorar la pertinencia de los contenidos, sino también realizar ajustes de acuerdo con las necesidades presentadas, en términos de horarios, formas de comunicación, utilización de la plataforma, acceso a internet, entre otras. El mejor ejemplo de aquello es la realización conjunta de la malla del diplomado y su propuesta metodológica. Y, en otro sentido, el acompañamiento permanente y personalizado que se realizó durante su ejecución.

La asistencia técnica se ha seguido brindando ya terminado el proyecto, respondiendo consultas y aportando sugerencias. De este modo, somos parte de la red de recursos con que cuenta SUTEP para avanzar en estas temáticas.

Por otra parte, existen 2 herramientas concretas de asistencia técnica que permanecerán después del proyecto: el Manual de Prácticas Pedagógicas con Perspectiva de Género y el Diplomado en formato autoinstruccional con certificación de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano por 2 años.

## Algunos testimonios...

- *...“Desde Derrama Magisterial estamos muy contentos y contentas de esta alianza con el proyecto Hilando Redes de Fondo Chile, creemos que esta cooperación viene en un momento preciso en que debemos formarnos antes el avance de una sociedad patriarcal y machista que instala una violencia descarnada en contra de las mujeres, y son esas voces las que debemos rechazar y contra argumentar. La transferencia de metodologías y conocimiento desde Chile nos permitirá tener acceso a conocimiento que, si no fuera por esta oportunidad de cooperación sur sur, sería muy difícil, para aportar a una conciencia crítica que permita ser agentes de cambio para nuestros y nuestras alumnas, sus familias, nuestros sindicatos pero también para toda nuestro país”. (Olga Morán, Presidenta Derrama Magisterial)*
- *“No era feminista, pero he tomado conciencia de la importancia del género”. (Rosa María Layzaquía, secretaria nacional de Género, SUTEP)*
- *“Les pedimos a ellas mismas que montaran escenas donde representaran situaciones donde hubieran tenido que abordar, por ejemplo, las brechas de género. Pero lo que hicieron era muy básico. Si todavía tienen que defender el acceso a la educación de jóvenes que están embarazadas para evitar la deserción...” (Gabriela González, equipo de Chile)*
- *“Ellos ven a Chile y al movimiento feminista mucho más avanzado. Lo miran con admiración. Lo ven como un referente, pero muy lejano. Observan también una distancia a nivel de política pública y también a nivel cultural. Hay un cambio cultural que nosotras tuvimos, dimos un salto, pero en el caso de Perú el salto cultural no se ha dado” (Alicia Sánchez, equipo de Chile)*

## El proyecto en cifras...

Respecto del cumplimiento de indicadores, podemos mencionar que al término de este se obtuvieron los siguientes resultados:

De la meta declarada **“80 planificaciones docentes que incorporan prácticas pedagógicas con enfoque de género”**, se logra un 90% de cumplimiento. Si bien se inscribieron 100 personas en el Diplomado, finalmente sólo 72 lograron aprobar realizando sus planificaciones. Esto se debió principalmente a que la mayor parte de las personas participantes fueron mujeres, quienes manifestaron dificultades de tiempo, ya que además de trabajar como docentes y como dirigentes sindicales, tenían responsabilidades de cuidados y trabajo doméstico, en una sociedad donde no se ha avanzado de manera relevante en corresponsabilidad. Es relevante señalar que la planificación docente se realizó a través del aprendizaje de la gestión curricular de manera situada y no como una actividad de género aislada de la estructura del quehacer docente. Por otra parte, todas las planificaciones entregadas, además de ser calificadas, fueron retroalimentadas técnicamente para aportar a mejorar su implementación.

De la **Meta Declarada: “2.880 interacciones en la plataforma desde su creación hasta el mes anterior al cierre del proyecto”**, se produjo un cambio en la estrategia que permitió llegar a un 90% de logro. La plataforma ideada inicialmente no resultó pertinente y se cambió a una estrategia de trabajo colaborativo en línea con los siguientes elementos: 1- WhatsApp / zona comunitaria; 2- Facebook-zoom / y 3- Drive/espacio de Hilando Redes en plataforma de la Academia de Humanismo Cristiano donde se publicaron los contenidos. Para el caso del Diplomado, se utilizó la plataforma de Derrama Magisterial donde se hizo un seguimiento personalizado a los/as participantes, a través de WhatsApp, mail y llamadas telefónicas. Para reuniones con la contraparte local, se utilizó principalmente WhatsApp y conversaciones telefónicas. Este cambio se realizó con la finalidad de cumplir de manera adecuada con lo planificado en términos de mantener una comunicación constante, tanto con la contraparte en Perú como con los/as participantes, a través de mecanismos que les resultaran de mayor accesibilidad y pertinentes. Así como, que los y las participantes pudieran contar con una plataforma adecuada a sus requerimientos y necesidades, que resultó ser la de Derrama Magisterial, que presentaba las siguientes ventajas:

- Mayor familiaridad para las y los docentes peruanos, facilitando su participación.
- Sustentabilidad: Permite alojar una versión autoinstruccional del diplomado, asegurando su disponibilidad a futuro.

- Seguimiento personalizado: Herramientas integradas para monitorear el progreso de los/as participantes, clave para el éxito del programa.

Así, la decisión mejoró la experiencia de los/as participantes y aseguró la continuidad de los aprendizajes más allá del plazo del proyecto

De la Meta declarada **“3 herramientas diseñadas” para la Red de formadoras de formadoras, se produjo un 100% de logro**, al diseñarse de forma conjunta el WhatsApp /zona comunitaria, el espacio de Facebook y zoom, el espacio de Hilando Redes en plataforma de la Academia de Humanismo Cristiano, donde se publicaron los contenidos, el Diplomado y el Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de género. Todas estas herramientas fortalecieron el aprendizaje y en el caso del diplomado y el manual, seguirán a disposición para fortalecer esta Red.

Otras cifras relevantes de destacar como logro del proyecto son el trabajo directo con dirigentes/as sindicales de más de 20 ciudades de todas las macrozonas del país, tanto rurales como urbanas, lo que implica una amplia cobertura, no solo geográfica, sino también de distintos contextos sociales y culturales.

Del mismo modo, es posible destacar la realización de más de 20 actividades de capacitación y talleres prácticos en temáticas de género, relacionadas tanto con el ámbito pedagógico, como con el liderazgo sindical, las que se fueron profundizando y complejizando a medida que avanzaba el proyecto. A esto se debe sumar la realización del Diplomado que contó con 10 video clases desarrolladas en el contexto de los 5 módulos; además de los podcast, materiales, recursos y bibliografía entregados. Finalmente, en promedio se tuvo contacto al menos una vez a la semana con cada uno/a de los 100 participantes inscritos en el diplomado por el periodo de 3 meses de su duración, lo que da como resultado 1.200 interacciones relacionadas con seguimiento y acompañamiento técnico de los/as participantes durante esa parte del proyecto.



Podcast

## Hilando Redes en Género y Educación

Crea Equidad



# ACTORES LOCALES Y TESTIMONIOS

El proyecto "Hilando Redes" fue ejecutado junto al Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú - SUTEP, como socio local. SUTEP agrupa al 66,3% del magisterio nacional peruano, cuenta con 300.000 integrantes, siendo el 70% mujeres.

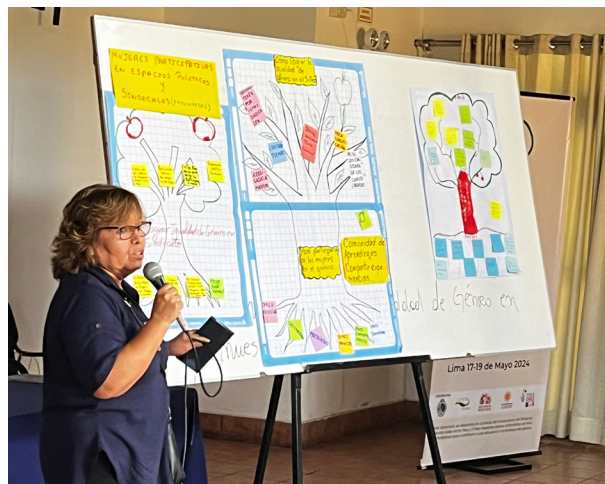
Sus principales líneas de acción son promover la formación continua del profesorado y su cualificación profesional para que cuenten con herramientas que les permitan enfrentar nuevos retos en beneficio del desarrollo del país; e incidir en las políticas públicas del ámbito de la educación y de la mejora de las condiciones del profesorado.



El SUTEP tiene una agenda de incidencia pública nacional y participa en mesas e instancia de trabajo a nivel gubernamental. En términos territoriales se organiza en Macro regiones: Macro Oriente, que integra a las regiones de Loreto, San Martín, Ucayali, Huánuco y Amazonas; Macro Norte, con las regiones de Cajamarca, Lambayeque, La Libertad, Ancash Piura y Tumbes; Macro Sur, con Tacna, Arequipa, Cusco, Madre de Dios, Apurímac y Moquegua; Macrocentro, con Ayacucho, Huancavelica, Cerro de Pasco, Ica, Junín, Lima Provincia y Lima Metropolitana y Callao. En los 20 distritos de Lima Metropolitana, 10 lideresas asumen el cargo principal que es la Secretaría General y 10 varones. El porcentaje de distribución de cargos entre hombres y mujeres es distinto en el resto de las macro regiones, donde los cargos de dirección y conducción de la estructura sindical son asumidos por hombres. Solo en 5 regiones la conducción y dirección está liderada por mujeres: Moquegua, Piura Tacna, Lambayeque y el Callao. En el Comité Ejecutivo Nacional las mujeres representan el 36% de las secretarías de responsabilidad nacional.

SUTEP designó a su Secretaría de Equidad y Género para el apoyo de este proyecto desde Perú, además de conformarse un comité de gobernanza para la implementación del proyecto entre personas de Chile y Perú. El socio local estuvo a cargo de la difusión del proyecto, la motivación de los/as participantes, apoyo en la selección de participantes. Así, fueron quienes motivaron la participación por ejemplo en los Conversatorios Inquietos. Del mismo modo, organizaron el proceso de selección de los/as participantes de la Misión 2, así como apoyaron en los aspectos logísticos del viaje a Chile. En el contexto del Diplomado, realizaron su difusión, motivando y realizando la inscripción de los/as participantes. Y durante el desarrollo de este, también desarrollaron un rol de motivación permanente. De este modo, SUTEP ha sido un referente importante para la participación de los/as maestras en las actividades del proyecto y ha significado un gran apoyo para la implementación del proyecto.

Respecto de la población objetiva, su participación se produjo en el contexto de las misiones, en los talleres presenciales y on line, en la construcción conjunta del diplomado y luego en la ejecución de este. Si bien la participación fue muy entusiasta, con altos grados de motivación, fue difícil para las participantes compatibilizar su participación con su rol como dirigentas del SUTEP, especialmente en un año donde el Sindicato ha estado particularmente activo, así como con sus labores de cuidado y tareas domésticas, rol tradicionalmente asignado a las mujeres.



**Sobre las Organizaciones Aliadas**, tanto la Universidad de Humanismo Cristiano como la Plataforma Feminista Sindicalismo con Nosotras, participaron de forma directa en todas las actividades del proyecto, tanto en las misiones, los conversatorios inquietos y en el diseño e implementación del Diplomado, por mencionar grandes hitos, en tareas como logística, organización, diseño académico, diseño y realización de talleres, acompañamiento en temáticas de liderazgo, implementación de estrategia comunicacional, diseño, implementación y certificación del Diplomado, animación de los procesos a distancia y evaluación del proyecto.

De este modo, el proyecto ha sido ejecutado conjuntamente con la Universidad de Humanismo Cristiano y la Plataforma Feminista Sindicalismo con Nosotras, generándose un equipo altamente integrado, con un profundo compromiso con los objetivos propuestos.

Por otra parte, durante el proyecto se realizaron colaboraciones con diferentes actores quienes fueron aportando durante la ejecución, como la Red de Docentes Feministas – REDOFEM, de Chile, quienes hicieron traspaso de metodologías pedagógicas con perspectiva feminista a las personas participantes, la Fundación Perú Equidad y Organización Internacional del Trabajo - OIT para los Países Andinos, quienes tuvieron un rol relevante en el contexto de la Misión a Perú. Sin embargo, la principal colaboración se produce con Derrama Magisterial, como soporte local, principalmente para el desarrollo del Diplomado en su plataforma de capacitación. A partir de esa experiencia, y de las conversaciones sobre sostenibilidad del proyecto que se tuvieron en el marco de la Misión 2, es que se consideró como estrategia de salida la realización de una versión autoinstruccional del Diplomado, para quedar alojada en la plataforma de Derrama, y así cualquier profesor/a en Perú pueda acceder de forma gratuita y certificada (por 2 años) por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

## Algunos testimonios...



- ... “Valoramos mucho este proyecto que se ha realizado con nuestras y nuestros compañeros chilenos con la Fundación Crea Equidad, lo promovemos desde el Comité Ejecutivo Nacional de SUTEP y de la Secretaría Nacional de Género, pues viene a promover el liderazgo sindical y educativo desde una perspectiva de género, pues necesitamos dirigentes sindicales y docentes que valoren a las personas por su ser individual y no por sesgos de género. Es necesario formarnos y generar espacios de transferencias, como esta cooperación internacional con Chile, que nos permita concientizar que la discriminación de género existe. Cada vez que la pirámide del poder sube en nuestros sindicatos menos mujeres hay y esto hay que transformarlo y para ello necesitamos a todos y todas.” (Rosa María Layzaquía, Secretaria Nacional de Género, SUTEP)

- “ Este proyecto me ayudó a hacer uso de herramientas y tener los conocimientos necesarios para transformar mi trabajo dentro del sindicato. Además, me permite interactuar y apoyar a mis compañeros y compañeras, y promover una cultura de respeto inclusión y justicia en la mayoría de sus participantes, generando un ambiente más justo y equitativo para todas y todos los géneros”. (Selene Coronado, dirigente de Callao)

- “Mi trabajo en la escuela está enfocado en fomentar la participación activa de todas y todos en las distintas actividades de aprendizaje. Me esfuerzo constantemente en promover el trabajo en equipo entre niñas y niños, asegurándome de que no haya ningún tipo de distinción. Me preocupa profundamente que cada estudiante aporte y contribuya en el logro de sus aprendizajes. Hoy enfrente mi labor de manera distinta, con una mayor conciencia sobre la importancia de que las mujeres también sean protagonistas en este proceso educativo. Reconozco que en años anteriores permitía, quizá de forma inconsciente, que su rol quedara en segundo plano. Ahora estoy comprometido en empoderarlas y en destacar su participación para que tengan un lugar igualitario en todas las dinámicas escolares”. (Alex Ricopa, dirigente de Loreto)

- “Cambió y mucho, tanto en mi vida personal como en mi vida laboral, teniendo en cuenta que antes que entraré al grupo de Hilando Redes mi forma de pensar era muy diferente a la que tengo hoy, tenía el pensamiento como los que tienen hoy por hoy la mayoría de las personas y utilizaba la frase: “CON MI HIJO NO TE METAS”. Pero hoy con lo

aprendido tengo otras ideas y otras expectativas al hablar con otras personas, hoy con mucha naturalidad puedo explicarlas a las muchas personas que esas ideas son equivocadas”. (Gilma Ferreira, dirigente de Loreto)

- “En el sindicato hay mucho trabajo que hacer, en cuanto a la equidad de género. Somos un país con mucha diversidad cultural, porque somos de diferentes regiones y muchas veces no entendemos las costumbres, la cosmovisión, idiomas. No tenemos iguales oportunidades en todo, hay mucha desigualdad, pero todos los que hemos participado en el Diplomado Hilando Redes, la mayoría mujeres, somos más fuertes que nunca, empoderadas, con mayor reto de asumir cargos en diferentes espacios y visibilizar nuestro liderazgo social, político, académico”. (Katty Ramírez, dirigente Ucayali)

# DESAFIOS Y APRENDIZAJES

Existieron múltiples **desafíos** en la implementación del proyecto “Hilando Redes”, uno muy relevante fue la situación política y de conflictividad social que ha estado viviendo Perú durante los últimos años, lo que ha implicó ajustar fechas programadas a propósito de situaciones que obedecían a la práctica sindical del Socio Local (manifestaciones, paros y huelgas). Esto ralentizó el trabajo programado y obligó a realizar cambios en el cronograma. Dentro de ello, se destacó el avance observado en los roles de las dirigentas, observándose mayor presencia femenina y protagonismo en la organización de las huelgas y manifestaciones. Si bien, esto es positivo en términos manifestación de mayor liderazgo al interior de la organización, implicó dificultades para mantener al mismo tiempo una participación más activa en las iniciativas del proyecto. Por otra parte, este escenario político dificultó la difusión en Perú de las actividades que se realizaron durante la primera etapa de Hilando Redes.

En general, las limitaciones de tiempo y disponibilidad de los participantes —provenientes de diversos contextos laborales y territoriales—, significaron la modificación en la duración y el formato de los talleres. La carga horaria inicialmente planificada resultó incompatible con sus realidades, lo que llevó al equipo a flexibilizar la estructura de las sesiones para optimizar la participación y adaptarse a los distintos ritmos de trabajo.

Por otra parte, durante la misión en Lima, se evidenció la necesidad de abordar los temas desde una base conceptual más sencilla, dado el contexto social conservador y machista presente en algunas comunidades. Esto obligó a replantear los contenidos, incorporando una fase introductoria sobre equidad e inclusión antes de avanzar hacia los objetivos pedagógicos del proyecto. Aunque no estaba previsto, este ajuste fue clave para asegurar la comprensión de los temas de interculturalidad y didáctica desde una perspectiva actualizada.

Y tal vez uno de los mayores desafíos fueron las diferencias culturales. Lo que se pudo observar en la ejecución del proyecto es la alta informalidad de la cultura peruana, lo

que produjo importantes retrasos en la ejecución, así como altas dificultades para mantener un contacto periódico con el equipo de Perú. Esto implicó cambios en la calendarización del proyecto.

En términos de **lecciones aprendidas** en la ejecución del proyecto, en primer lugar, la necesidad de contemplar un equipo de coordinación más grande, de forma financiada y un equipo de acompañamiento permanente que permita sostener de mejor manera la coordinación y ejecución del proyecto, ya que se trata de proyectos de alta exigencia. Del mismo modo, estructurar de forma distinta las misiones, en el sentido de proyectar pequeñas misiones, pero más de dos durante el proyecto. La presencialidad es relevante, ya que permite actualizar el compromiso y la motivación, así como generar espacios de encuentro que favorecen la evaluación de lo ejecutado y proyectar los ajustes necesarios. Además, ampliar el plazo destinado a la ejecución del proyecto, dado que este tipo de iniciativas requiere tiempos adecuados para construir relaciones de confianza con los socios locales, así como para lograr una coordinación efectiva entre los actores aliados. La implementación enfrenta diversos desafíos que no deben subestimarse, tales como diferencias culturales, condiciones políticas particulares, la complejidad de articular múltiples actores institucionales y comunitarios, y la eventual falta de presencialidad.

Aprendizajes también, en términos de **prácticas desarrolladas que resultaron exitosas** para la ejecución del proyecto, podemos mencionar en primer lugar, la construcción de confianza con el socio local y articulación de redes locales. Este es un principio fundamental, que implica tiempo y dedicación, capacidad de escucha, respeto y la generación de relaciones horizontales de aprendizaje mutuo. En este sentido, la decisión de permanecer todos juntos en un mismo espacio durante la primera misión no solo facilitó la cohesión del equipo, sino que también posibilitó un conocimiento situado del contexto y de los actores involucrados.

También puede identificarse la cohesión del equipo y compromiso de los aliados. El proyecto contó con un equipo técnico cohesionado, con experiencia previa y un alto nivel de compromiso, lo que se tradujo en una implementación eficaz y sensible a los desafíos del entorno. Además, el involucramiento real de los aliados contribuyó a la puesta en juego de diferentes experticias que mejoraron la implementación del proyecto. En este sentido, es importante las experiencias anteriores entre aliados, así como una organización del equipo y planificación del proyecto que fomente la corresponsabilidad.

Otro factor clave fue la combinación de componentes formativos con procesos de sensibilización y entrega de herramientas concretas, lo que permitió abordar tanto dimensiones cognitivas como afectivas para el cambio. Esta estrategia fue particularmente efectiva en un contexto caracterizado por una alta disposición de los y las participantes, lo que podría interpretarse como un «terreno fértil» para el desarrollo de capacidades y de su admiración por lo realizado en Chile en materia de género y feminismo.

Así, es relevante prestar atención no solo a los procesos de asistencia técnica, sino que se debe incorporar el análisis político y situacional, por un lado, y la dimensión emocional, necesaria para cualquier tipo de aprendizaje y cambio social.

Finalmente, es fundamental generar una relación de confianza con el acompañamiento técnico que realiza el Fondo Chile, fomentando ese espacio reflexivo, horizontal y respetuoso, donde se pueden expresar de manera genuina las diferentes inquietudes que surgen durante la implementación. Esta presencia constante y dialogante permitió no solo monitorear el avance del proyecto, sino también tomar decisiones informadas, promoviendo la adaptabilidad y la mejora continua en la implementación de las acciones.



# PERSPECTIVAS A FUTURO LUEGO DEL PROYECTO

**En términos de la sostenibilidad del proyecto**, cabe destacar, en primer lugar, **la importancia de enfocarse no solo en la entrega de conocimientos sobre género, sino también en la sensibilización de las y los maestros respecto a esta posición política.** La incorporación de la perspectiva de género no es un proceso exclusivamente racional o profesional, sino principalmente personal y emocional. Se trata de una mirada que cuestiona tanto la labor como dirigente o docente como la vida privada, poniendo en tensión creencias y formas de relacionamiento muy arraigadas. Lograr interiorizar esta mirada crítica a las estructuras tradicionales de género es lo que permite, realmente, asegurar la sostenibilidad de este proyecto

Por otra parte, **la entrega de herramientas concretas**, prácticas, como los talleres, el **diplomado y su versión autoinstruccional** para futuras entregas, el **manual de prácticas pedagógicas y el traspaso metodológico de gestión curricular**, permite pensar en que no solo se ha incorporado una nueva forma de mirar, sino que se contará con la capacidad de generar acciones concretas para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género tanto en el liderazgo, como en el quehacer docente. Además, **la sostenibilidad de esta iniciativa está garantizada por la posibilidad de replicar las herramientas, el diplomado y los demás componentes en otros países de América Latina, quedando constituido un modelo escalable y adaptable a distintos contextos.** Sembrar esta semilla de género en estas mujeres que ejercen ese nivel de liderazgo en sus comunidades, seguro va a tener un efecto multiplicador.







Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de Fondo Chile, una iniciativa del Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD Chile).