

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES DE LA COMUNICACIÓN



**Deconstruyendo Motores:
Fomentando espacios laborales equitativos en el sector
automotriz**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller
en Ciencias y Artes de la Comunicación con mención en Comunicación
para el Desarrollo presentado por:

**Carmen Zelmira Pinazo Maquera
Gladys Vanessa Ponce Padilla
Samuel Josue Rivero Meza
Andrea Carolina Guevara Palomino
Eva Veronica Santivañez Santos**

Asesora:

Cecilia Maria Lourdes Benavides Castro

Lima, 2021

Resumen

La desigualdad de género en los ámbitos laborales es un problema aún pendiente por resolver. En efecto, aún existen roles de género que impiden que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de trabajo, así como un ambiente laboral libre de violencia. De esta manera, el presente trabajo de investigación se centra en el ámbito laboral del sector automotriz, el cual se ha establecido a lo largo de los años como un espacio masculino que vulnera la seguridad de las mujeres. Por ello, el estudio establece determinar el nivel de capacidad de agencia en temas de igualdad de género desarrollado por las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas de Plan Internacional durante el primer semestre del 2021 para promover entornos libres de violencia de género. Para ello, la investigación se basa en la teoría del desarrollo humano, del liderazgo en adolescentes y los estudios de género, y aplica una metodología cualitativa a través de las técnicas del grupo focal y las entrevistas. Como resultado, la investigación concluye que las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas poseen un nivel intermedio en cuanto al desarrollo de capacidad de agencia en temas de igualdad de género para promover entornos libres de violencia de género. En ese sentido, se diseña un proyecto de Comunicación para el Desarrollo titulado “Deconstruyendo Motores” con el objetivo de elevar la capacidad de agencia por parte de las becarias y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos laborales libres de violencia de género en el sector automotriz, a través de una estrategia comunicacional con determinadas actividades guiadas bajo los enfoques de género, liderazgo y de capacidades.

Palabras clave: igualdad de género, mecánica automotriz, Comunicación para el Desarrollo.

Abstract

Gender inequality in the workplace is a problem that has yet to be resolved. Indeed, there are still gender roles that prevent women and men from having the same work opportunities, as well as a work environment free of violence. Thus, this research focuses on the automotive sector, which has been established over the years as a masculine space that violates women's safety. Therefore, we seek to determine the level of agency capacity in gender equality issues developed by the participants of Plan International's *Cambiando Esquemas* project (*Changing Schemes*) during the first semester of 2021 to promote environments free of gender-based violence. To this end, the research is based on the theory of human development, adolescent leadership and gender studies, and applies a qualitative methodology through focus group and interview techniques. As a result, the research concludes that the grantees of the *Cambiando Esquemas* project have an intermediate level in terms of the development of agency capacity in gender equality issues to promote environments free of gender violence. In this sense, a Communication for Development project entitled "*Deconstruyendo Motores*" was designed with the objective of increasing the agency capacity of the grantees of the *Cambiando Esquemas* project to promote work environments free of gender violence in the automotive sector, through a communication strategy with certain activities guided by the gender, leadership and capabilities approaches.

Key words: gender equality, automotive mechanics, Communication for Development.

Índice

1. Presentación de la problemática y su justificación	1
2. Investigación y Diagnóstico de Comunicación	4
3. Proceso del recojo de la información	13
4. Conclusiones del Diagnóstico	17
5. Problema de comunicación	22
6. Público objetivo del Proyecto	24
7. Objetivos del Proyecto: Marco Lógico	27
8. Estrategias de Comunicación y Actividades	33
9. Ejecución de actividades	61
10. Sostenibilidad	76
11. Monitoreo y Evaluación	77
12. Lecciones aprendidas	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86
Anexo 1: Cuadro de indicadores para la medición de nivel de agencia en temas de género	86
Anexo 2: Informe de encuesta sobre preferencias	87
Anexo 3: Guía de entrevista	88
Anexo 4: Guía de preguntas del grupo focal para becarias	90
Anexo 5: Guía de preguntas del grupo focal para becarios	93
Anexo 6: Árbol de problemas	96
Anexo 7: Mapa de Stakeholders	97
Anexo 8: Mapa de empatía de becarias	98
Anexo 9: Mapa de empatía de becarios	100
Anexo 10: Cronograma	102
Anexo 11: Presupuesto	104
Anexo 12: Informe de resultados del monitoreo del piloto	111
Anexo 13: Matriz de riesgo durante el diagnóstico	112
Anexo 14: Matriz de riesgo durante la ejecución del piloto	118

1. Presentación de la problemática y su justificación

A nivel mundial y a lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado situaciones de desigualdad y discriminación, lo cual ha afectado sus vidas en diferentes aspectos. Ello se debe a que, el sistema patriarcal imperante ha provocado que las mujeres se encuentren en situaciones desiguales frente a los hombres, promoviendo así sexismo en las relaciones entre individuos. En efecto, el sexismo promueve la concepción del hombre como ser superior, así como una visión negativa de las mujeres, al ser consideradas como inferiores, débiles con capacidades limitadas y que necesitan ser dominadas y/o protegidas (Bosch y Ferrer, 2019).

Entonces, si se entiende a la igualdad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, y niños y niñas, se podría afirmar que la sociedad peruana aún está lejos de lograr dicha igualdad, puesto que se sigue vulnerando los derechos de las mujeres en diferentes espacios.

De esta manera, para efectos del presente proyecto, se tomarán en cuenta dos derechos fundamentales que deben ser promovidos y respetados en nuestra sociedad: el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y el derecho a no ser vulnerada en los ámbitos económico y social (Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2019).

En este sentido, el proyecto abordará la problemática de la desigualdad de género, teniendo como uno de los focos centrales la igualdad en el espacio laboral. Ello debido a que, como se expuso anteriormente, en la sociedad se reproducen patrones desiguales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. Dicha situación, según Fernández (2007), se debe a que la estructura ocupacional se encuentra regida por parámetros tradicionales de distribución de actividades entre los géneros, que restringen las oportunidades que tienen las mujeres para

insertarse en las actividades económicas. En efecto, las mujeres, desde el inicio de su inserción laboral, se vieron discriminadas debido a los salarios mínimos que ganaban y a la designación de cierto tipo de tareas basadas en los estereotipos de género imperantes (secretarias, enfermeras, docentes, etc.).

Dicha situación, a pesar del paso de los años, puede ser observada en la realidad social peruana al comparar la situación laboral entre hombres y mujeres. Según los estudios de la Enaho en el 2018 sobre la población inactiva laboral, se encontró que, con respecto a los hombres, un 50% se encontraba estudiando, un 1% se encontraba esperando un trabajo dependiente y solo un 18% trabaja en el hogar. Por otro lado, con respecto a la población femenina, solo un 26% se encontraba estudiando, un 0.4% estaba en espera de un trabajo y, como mayoría, el 59% trabajaba en el hogar (Jaramillo, Ñopo, 2020). De esta manera, se puede observar que la gran diferencia entre los hombres y mujeres se encuentra en quienes trabajan en el hogar y en quienes estudian. Esto se relaciona a la repartición de tareas domésticas por géneros, lo que perpetúa la desigualdad, limitando las posibilidades que tienen las mujeres para desarrollarse.

Además, según el INEI (2019b), la tasa de participación en la fuerza de trabajo presentó una clara diferencia entre hombres y mujeres. Históricamente, los hombres han presentado tasas de participación más altas que las mujeres; sin embargo, esto ha ido cambiando. Para el 2018, solo el 64% de las mujeres en edad de trabajar se encontraba trabajando. En oposición, el 80% de los hombres en edad de trabajar se encontraban laboralmente activos.

En este sentido, se puede observar que, por lo general, la participación de los hombres es mayor que la de las mujeres. Sin embargo, como se explicó anteriormente, el trabajo que una mujer realiza no solo se limita a los entornos públicos, sino que también al ámbito privado en el hogar. Así, se reconoce que las brechas de participación en el ambiente laboral han disminuido en favor de las mujeres. Sin embargo, estas brechas siguen siendo notorias, pues no solo es

relevante el número de mujeres que no trabajan, sino las razones por las que no lo hacen. Por ende, como se ha observado, debido a los roles de género, las opciones que tiene la población femenina son limitada.

Entonces, es evidente que la situación de las mujeres en el mercado laboral ha progresado en cierta medida; sin embargo, la situación de las mujeres en algunos ámbitos laborales sigue siendo compleja como, por ejemplo, en el ámbito de la mecánica automotriz.

En primer lugar, el sector automotriz es considerado como un “sector para hombres” debido a todos los estereotipos de género imperantes. Por ejemplo, según INEI (2019a), solo el 9.5% de las mujeres se dedican a carreras relacionadas a la Ingeniería, Industria y Construcción, en contraste con el gran 30.8% de hombres que se dedican a estos sectores.

Asimismo, según INEI (2019a), con respecto a las carreras no universitarias, se encontró que la población femenina se concentraba en carreras relacionadas a Ciencias de la Salud (25.7%) y Educación (15.3%). Además, se encontró que, con respecto a las carreras técnicas relacionadas a Ingeniería, la gran mayoría de los hombres (38%) se concentraba en ella, en comparación al 3% de las mujeres se dedicaban a este rubro.

En este sentido, se puede observar que las carreras consideradas femeninas son las más escogidas por las mujeres y las carreras consideradas masculinas son dominadas por hombres. De esta manera, por ejemplo, según el Marco Lógico del Proyecto Cambiando Esquemas (2019a), se halló que el porcentaje de mujeres matriculadas en la carrera de Mecánica Automotriz solo en el instituto SENATI fue de 0.3% de 1021 estudiantes.

Por último, es importante resaltar que, en Perú existen escasas investigaciones sobre las mujeres y sus condiciones de trabajo en el sector de la Mecánica Automotriz. Si bien a nivel Latinoamérica las empresas de este rubro han incluido más mujeres en sus equipos de trabajo,

es necesario investigar las condiciones laborales que presentan, sobre todo, las mujeres técnicas en sus espacios laborales.

De esta manera, la presente investigación y propuesta de proyecto espera aportar mayor conocimiento en torno a la problemática de la desigualdad de género en el ámbito laboral automotriz nacional. Asimismo, se busca disminuir las brechas de género y apoyar a que las mujeres puedan conseguir independencia económica mientras construyen relaciones saludables libres de cualquier tipo de violencia

Finalmente, para la presente investigación y propuesta de proyecto, el problema de comunicación a trabajar es *la limitada capacidad de agencia por parte de los y las participantes del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos libres de violencia de género*. Así, se abordarán temas como, por ejemplo, la reflexión, la autoconfianza, la construcción de masculinidades alternativas y la importancia de una red de apoyo entre las estudiantes ante casos de violencia.

2. Investigación y Diagnóstico de Comunicación

➤ Problema, objetivos y variables de investigación

El problema de investigación se enmarca en el nivel de capacidad de agencia en temas de igualdad de género desarrollado por las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas durante el primer semestre del 2021 para promover entornos libres de violencia de género.

De esta manera, el objetivo general de la investigación establecido fue determinar el nivel de capacidad de agencia en temas de igualdad de género desarrollado por las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas durante el primer semestre del 2021 para promover entornos libres de violencia de género.

Asimismo, se establecieron dos objetivos específicos:

Identificar el nivel de capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género para promover entornos libres de violencia de género por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas.

Identificar el nivel de desarrollo de habilidades blandas por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas que permitan la promoción de entornos libres de violencia de género.

En ese sentido, las categorías de investigación establecidas fueron:

a. Agencia en temas de igualdad de género:

La agencia puede ser entendida como un valor intrínseco en cada persona; es decir como una dimensión del bienestar individual (Alkire, 2005). De esta manera, Martha Nussbaum (2012) lo define como “la capacidad de acción del individuo”. En ese sentido, la capacidad de agencia permite a cada individuo efectuar cambios en su entorno para alcanzar objetivos y vivir una vida digna.

Asimismo, desarrollar agencia implica también ser activo en un determinado campo de acción. Según sostiene Jeremy Dale (2010) sobre investigaciones de activismo estudiantil, es importante destacar que la capacidad de agencia se refleja en situaciones concretas que tienen un contexto definido, del cual los estudiantes pueden verse involucrados directa o indirectamente.

Así, la agencia se manifiesta en la participación y, en determinados casos, en forma de protesta sobre un determinado tema. Según las propuestas teóricas de Long y Foster, 1970, (citado en Jeremy Dale 2010), existen las protestas diplomáticas que consisten en peticiones, demandas de organizaciones estudiantiles u otras formas de comunicación escrita transmitidas a entidades

dentro o fuera del campus. Esto representa la capacidad de organización para actuar en beneficio de las personas como colectivo, repercutiendo también en un sentido individual.

Ahora bien, si se habla de agencia en temas de igualdad de género, es importante abordar el concepto de poder. En efecto, poseer agencia para abordar temas de género implica poseer “poder para” cambiar las situaciones de desigualdad existentes. Por ello, para Alkire (2005) el “poder para” hace referencia a la habilidad personal para resistir el poder que implica opresión.

En suma, la agencia en temas de género se puede definir como la habilidad de las personas para actuar en beneficio de la igualdad de género, efectuando cambios que contribuyan a la construcción de una sociedad equitativa para todas y todos.

b. Capacidad crítica en torno a la igualdad de género:

La capacidad crítica es definida por Ennis (citado en Bezanilla, Poblete, Fernández, Arranz y Campo, 2018) como un proceso cognitivo de gran complejidad al estar compuesto por tres dimensiones: la lógica, la criterial y la pragmática. De esta manera, la capacidad crítica implica tener los conocimientos necesarios para establecer juicios, expresarlos y, así, transformar el entorno.

En ese sentido, poseer capacidad crítica implica poder cuestionarse, poseer un pensamiento profundo y una concentración especial para generar cambios (Mcknown citado en Mackay, Franco y Villacis, 2018). Por ello, si se habla de poseer dicha capacidad en torno a temas de género, implica tener la capacidad de reflexionar y cuestionar los estados sistémicos que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

En resumen, la capacidad crítica puede entenderse como el cuestionamiento de la problemática de la desigualdad de género en base al conocimiento general sobre dicho tema. De esta manera, las personas que conocen la situación actual, los conceptos básicos en temas de género y

frecuentan ambientes que propician la visión crítica de la realidad, podrán generar una capacidad crítica en torno a la desigualdad de género en la sociedad.

c. Habilidades blandas para la promoción de espacios laborales equitativos:

Según Singer et al. (citado en Espinoza y Gallegos, 2020), el desarrollo de habilidades blandas implica conectar con la dimensión emocional individual y con las demás personas a través de la creación de relaciones. En ese sentido, existen distintas habilidades blandas que pueden ser desarrolladas por los individuos.

No obstante, según Goleman (citado en Bisquerra y Pérez, 2007) existen cuatro dimensiones importantes a observar: autogestión en situaciones de conflicto, gestión de relaciones, automotivación y autoconciencia. De esta manera, el desarrollo de dichas habilidades permite que las personas posean las herramientas necesarias para desenvolverse en los espacios que frecuentan.

Asimismo, cabe mencionar que promocionar espacios laborales equitativos requiere el esfuerzo colectivo para proponer cambios sociales estandarizados. Para proponer estos cambios se requiere que el liderazgo, como parte de las habilidades blandas, sea un elemento en el desarrollo de las personas para cambiar su entorno.

Como sostienen Yukl, Gordon, & Taber (2002), el liderazgo estudiantil ha tenido un enfoque colectivo más cohesionado en las últimas dos décadas del siglo, ya que el desarrollo de esta habilidad en los miembros del grupo permite que puedan interconectarse entre sí mismos. Así, al llegar a una interrelación personal estudiantil consensuada se plantean objetivos representativos de los mismos para movilizarse en conjunto. De esta manera, determinar acciones que parten desde los estudiantes para impactar positivamente en la sociedad requiere del desarrollo personal de habilidades blandas para tener un dominio de su propia

comunicación personal y colectiva.

Por ende, en el marco de la investigación las habilidades blandas son necesarias para que, luego del desarrollo de una capacidad crítica frente a la situación de desigualdad de género en la sociedad, los individuos puedan ejercer cambios en su entorno.

➤ Muestra, metodología y técnicas de recojo de información

La definición de la muestra de esta investigación requirió de una recopilación de información primaria y secundaria. Para obtener información secundaria se revisó la línea base del proyecto “*Cambiando Esquemas: aprendiendo mecánica automotriz decido, lidero y prospero*” del año 2018. En cuanto a la información primaria priorizó la comunicación de primera instancia. Es decir, el diálogo directo con las y los beneficiarios del proyecto.

El universo completo del proyecto fue de 63 estudiantes de la carrera de mecánica automotriz, de los cuales, las mujeres y hombres corresponden a 21 y 42 estudiantes, respectivamente. Para la muestra del diagnóstico, como parte de la investigación, se seleccionaron a dieciocho (18) estudiantes entre mujeres y varones.

Los criterios de selección para determinar la muestra fueron la optimización de tiempo y el alcance a las y los estudiantes considerando la actual coyuntura de demanda digital. Así mismo, para la muestra se seleccionó a nueve estudiantes mujeres y a nueve estudiantes varones del total del universo. Asimismo, para que la muestra sea representativa, también se utilizaron criterios de inclusión por el promedio de las notas académicas. Es decir, con notas promedio menor a 15; notas promedio entre 16 y 17; y notas promedio mayor a 18. Por otro lado, para la orientación de tal decisión se consideró el estudio de Mendicoa (2003), que considera tres requisitos para definir una muestra determinante:

- a. La varianza poblacional:** determinada por la homogeneidad y heterogeneidad de la población. En este caso, se seleccionó la homogeneidad por el nivel educativo que pertenecen a la Institución Técnica Senati. Por otro lado, por heterogeneidad respecto a los promedios académicos en la carrera mecánica automotriz y el sexo de los estudiantes.
- b. Nivel de confianza:** caracterizada por la distribución de elementos. Para este diagnóstico se recurrió a los promedios académicos, de los cuales los estudiantes seleccionados representan las variantes de rendimiento académico entre bajo, regular y alto nivel académico.
- c. El máximo de error:** estima el sesgo de error. Respecto a este proyecto, de los dieciocho estudiantes seleccionados para la muestra se estima que pueda haber mayores sesgos y heterogeneidad de opinión sobre el total del universo, ya que la muestra representa el 28.57%. Cabe resaltar que esta representatividad es flexible a incrementar considerablemente para el diseño del proyecto comunicacional.

En adición a ello, la muestra ha sido determinada de manera intencional respecto al sexo. Es decir, se ha establecido elegir el 50% mujeres y el 50% varones de la muestra para el diagnóstico. Debido a que, de esta manera, se permitiría visibilizar las perspectivas de ambos sexos que interactúan en el mismo espacio educativo e institucional.

Cabe resaltar que existen ciertas limitaciones con respecto a la muestra de la presente investigación. En las investigaciones cualitativas, se suele trabajar con un pequeño tamaño muestral, que termina condicionando la representatividad de la población. Sin embargo, el interés de estas investigaciones se enfoca en entender casos o situaciones particulares sin presentar como objetivo principal la generalización de tales casos (Salamanca, 2007). En este

sentido, la limitación radica en que no se podría brindar generalidades de que lo que esté sucediendo en otros espacios y situaciones, así sean similares.

Una vez identificado el universo y la muestra, se procedió con la selección y diseño de herramientas metodológicas de recojo de información. El método de investigación fue cualitativo, puesto que al ser una investigación en Comunicaciones se priorizó con mayor énfasis dicho método para conocer las percepciones, imaginarios y comportamientos de las y los estudiantes.

Respecto a la metodología cualitativa, hacemos hincapié en la corriente teórica del pensamiento sistémico, impulsado por el filósofo y matemático Norbert Wiener. Esta teoría se impulsa mediante las ideas del control y retroalimentación que se manifestó principalmente en la cibernética. Del cual se desprende que para impulsar el control hacia un objetivo se requiere una red de conexiones que operan conjuntamente para resolver problemas, en el que, asimismo, se constituyen procesos de retroalimentación.

Esta corriente de Wiener también se direccionó hacia la ciencia neurológica por el pensamiento subjetivo para entender “la manera de expresar formalmente cómo es el funcionamiento del cerebro humano con base en la lógica de operación de las neuronas que lo constituyen” (Rajsbaum y Morales, 2016). Así, se buscaba explicar la conexión entre la lógica y el comportamiento de las personas.

Por lo tanto, mediante esta teoría se estudió los sistemas sociales y los actores involucrados en ellos, lo cual permitió comprender la relación entre la esfera social, las interacciones entre sujetos y las reflexiones que surgen en consecuencia de las acciones dentro del sistema. Como se sostiene en Mendicoa (2003), el pensamiento sistémico permite identificar los factores que intervienen en esas interacciones sociales sistémicas, por lo que posibilita la construcción de los sujetos y su entorno.

En ese sentido, para el presente estudio de caso, se puede considerar esta teoría mediante la interrelación de los estudiantes con su círculo familiar, laboral e institucional en la que, debido a la carrera de mecánica automotriz, existe una concepción sexista que genera brechas socio-laborales entre mujeres y varones. Por tanto, a partir del proyecto Cambiando Esquemas se educa y brinda herramientas que permitan cuestionar los roles de género en los talleres de mecánica automotriz. Asimismo, las y los estudiantes pueden intervenir en las concepciones de igualdad de género en sus espacios familiares, laborales e institucionales.

Ahora bien, después de haber determinado la metodología y la corriente teórica referencial para la presente investigación, se procedió a definir las técnicas de recojo de información más adecuadas al entorno actual. Las cuales fueron revisión de fuentes secundarias, entrevistas y grupos focales. Cabe resaltar que, pese a las limitaciones de distanciamiento social por la pandemia de la COVID-19, dichas técnicas fueron adaptadas completamente a la interacción virtual sincrónica y asincrónica.

Así, en primer lugar, en cuanto a la revisión de fuentes secundarias, se utilizaron dos documentos. Por un lado, se utilizó el “Informe de resultados de la línea base del proyecto “Cambio Esquemas. Aprendiendo Mecánica Automotriz, decido, lidero y prospero” (2019a), el cual aborda los antecedentes, el contexto y procedimiento metodológico de cómo se realizó el proyecto y presenta el estado de situación de línea base de las y los becarios, sus familias e instructores de SENATI respecto a temas socioeconómicos, de género y habilidades blandas.

Por otro lado, se utilizó el “Informe de capacitación de habilidades blandas con enfoque de género en estudiantes de mecánica automotriz del proyecto Cambio Esquemas. Aprendiendo Mecánica Automotriz, decido, lidero y prospero” (2019b). Este documento aborda la metodología y descripción de la actividad que se realizó para desarrollar habilidades blandas de las y los becarios. De esta manera, presenta los resultados obtenidos luego de realizar dichos

talleres.

En cuanto a las herramientas diseñadas, la primera que se empleó fue la entrevista estandarizada. Esta técnica facilitó el encuentro de diálogo entre estudiantes entrevistados y los miembros del equipo como entrevistadores. Como sostiene Valle (1999), esta herramienta ha sido estructurada y redactada en un orden de preguntas y diferenciada por temas. Esto facilitó la comparación entre preguntas, pues como señala el autor, cuando se contrastan las respuestas de los entrevistados, la atención se direcciona a las respuestas y no al instrumento.

Entonces, para el presente diagnóstico se pudo estructurar el guion de la entrevista respecto dos temas útiles para la investigación: habilidades blandas y conocimientos y actitudes sobre enfoque de género. En el primer tema el bloque de preguntas giró alrededor de: gestión de conflictos, comunicación asertiva, autogestión, y liderazgo. En el segundo tema de la entrevista, las preguntas estuvieron dirigidas sobre: conocimiento sobre igualdad de género, y actitudes sobre la promoción de igualdad de género.

Por otro lado, la otra herramienta cualitativa que se utilizó para el diagnóstico comunicacional fue el grupo focal, el cual se seleccionó debido a su flexibilidad y libre formato estructurado. En efecto, Mendicoa (2003) indica que esta herramienta constituye un contacto con la realidad en un ambiente controlado y orientado por el moderador. Entre sus características se resalta la intervención del moderador, la sesión es grabada, y que las preguntas son dirigidas hacia el grupo pero pueden ser direccionadas a los individuos (Schettini y Cortazzo, 2016).

De esta manera, para el presente estudio de caso, el grupo focal se estructuró en torno a tres categorías: espacio familiar, institucional y laboral. Siendo así, el grupo focal estuvo diseñado para lograr un diálogo natural. Por esta razón, como parte del guion, dentro de la categoría laboral, se complementaron las preguntas con una dinámica de casos hipotéticos que

presentaban 02 situaciones problematizadas respecto al enfoque de género en espacios laborales.

Cabe señalar que la planificación y los controles de fiabilidad estuvieron premeditados para su ejecución (Schettini y Cortazzo, 2016). Es decir, se consideró la dinámica de casos hipotéticos como parte de la estrategia de recopilación de información, porque permitiría recopilar opiniones y propuestas de soluciones ante la problematización del caso en mención, y, así, propiciar el diálogo fluido y natural.

3. Proceso del recojo de la información

Como se ha mencionado en el apartado anterior, este trabajo de investigación presenta una investigación basada en técnicas de investigación cualitativas.

Así, en primer lugar, durante las primeras semanas se realizó una revisión de las dos fuentes secundarias brindadas por el proyecto: la línea base y el informe de los talleres de habilidades blandas realizados. De esta manera, se pudo conocer más sobre las y los becarios, su situación social y económica, y su conocimiento y desarrollo en cuanto a temas de género y habilidades blandas.

Por otro lado, tal como se mencionó se aplicaron seis entrevistas a profundidad, dos grupos focales y una encuesta (Anexo 1). Estas fuentes primarias brindaron a la investigación información sobre los conocimientos, actitudes y prácticas que tiene el público objetivo frente a situaciones de desigualdad de género en su entorno familiar, amical y laboral. Además, ha permitido conocer sobre sus motivaciones, intereses y necesidades personales.

La población con la que se llevó a cabo la aplicación de dichas técnicas fueron las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas, ejecutado por Plan International, del primer semestre del 2021. Según Plan Internacional (2019a), sobre el Informe de línea de base del proyecto, las y

los estudiantes que fueron seleccionados por el proyecto alcanzan un total de 63 jóvenes, de los cuales un 35% son mujeres y un 65% son hombres.

De igual manera, la edad promedio actual de las y los estudiantes, según la coordinadora del proyecto “Cambiando Esquemas”, es de 20 años para ambos sexos. Por otro lado, Plan Internacional (2019a) señala que los jóvenes de dicho proyecto son estudiantes seleccionados para obtener 100% o 75% de beca de estudio en la carrera de mecánica automotriz dentro del instituto SENATI. Además, menciona que la gran mayoría de las y los becarios pertenecen a Lima y, en menor medida, a la Provincia Constitucional del Callao, Ancash, Piura entre otros departamentos. Así, de esta población, la muestra para el diagnóstico fue de 18 jóvenes, de los cuales 9 eran mujeres y 9, hombres.

En cuanto a la duración, el diagnóstico se realizó a lo largo de siete días del 26 de abril al 02 de mayo del 2021. No obstante, la gestión de acuerdos protocolares con la organización Plan Internacional tuvo una duración previa de dos semanas. Asimismo, se establecieron reuniones con la coordinadora del proyecto, María Roncal, quien brindó al equipo de investigación información sobre el proyecto, el perfil y necesidades actuales de las becarias y becarios.

En los primeros dos días del diagnóstico se realizaron seis entrevistas a profundidad a tres becarias y 3 becarios, cuyos rendimientos académicos eran distintos. La guía de entrevista (Anexo 2) tenía como objetivo identificar el nivel de desarrollo de habilidades blandas, y conocimientos y actitudes sobre la igualdad de género. En ese sentido, las dimensiones a investigar dentro de habilidades blandas fueron gestión de conflictos, comunicación asertiva, autogestión y liderazgo. Y en la dimensión de género se preguntó sobre conocimiento y actitud frente a la temática.

Luego del período de entrevistas, se realizaron dos grupos focales: uno de mujeres y otro de hombres. La elección de los y las participantes estuvo a cargo de Plan International; sin

embargo, el equipo de investigación estableció que deberían ser 6 becarias y 6 becarios de distintos rendimientos académicos y que no habían participado en el proceso anterior de entrevistas.

El objetivo de la guía del grupo focal para becarias (Anexo 3) fue conocer su opinión sobre la igualdad de género en su entorno familiar, educativo y laboral. Mientras que el objetivo de la guía de grupo focal de los becarios (Anexo 4) fue identificar el nivel relacionamiento con temas de igualdad de género en su ámbito familiar, amical y laboral.

Así, al grupo focal de las becarias asistieron 4 participantes; mientras que en el grupo focal de los becarios asistieron 5 participantes. La razón por la que no pudo asistir el total de participantes establecido fue debido a problemas con la conexión a internet. A pesar de ello, los grupos focales se desarrollaron con normalidad y se obtuvo la información necesaria.

Ahora bien, en cuanto a las limitaciones en el proceso de diagnóstico, se puede identificar el limitado acceso a una buena red de internet por parte de las y los becarios, lo cual dificultó en ocasiones la fluidez y el contacto visual dentro de las entrevistas y grupos focales. Frente a esto, la mayoría de las y los participantes tuvieron que apagar su cámara y solo comunicarse mediante audio para que la entrevista se realice de manera fluida.

Asimismo, los diversos horarios de las y los becarios ocasionaron que en algunos momentos no se encuentren en un lugar cómodo para ser entrevistados. Por ejemplo, algunos se encontraban en sus centros de trabajo o en el transporte dirigiéndose a su hogar. En ese sentido, la comunicación se veía interrumpida en ocasiones, pero se les brindó el tiempo necesario para que resuelvan la interrupción y respondan con tranquilidad, de manera que la comunicación sea mejor.

Tabla 1: Matriz de Coherencia

Objetivos específicos	Variables	Indicadores	Técnicas e instrumentos
1. Identificar el nivel de capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género para promover entornos libres de violencia de género por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas.	Capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género.	Exposición previa a temas de género	Entrevista - Guía de entrevista
		Conocimiento de definiciones básicas	Entrevista - Guía de entrevista
		Conocimiento sobre la igualdad de género en el ámbito laboral	Entrevista - Guía de entrevista
		Actitud frente a temas de igualdad de género	Entrevista - Guía de entrevista
			Grupo focal - guía de grupo focal
		Motivación para promover la igualdad de género	Entrevista - Guía de entrevista
		Factores externos que influyen en las actitudes frente a la promoción de igualdad de género	Grupo focal - guía de grupo focal
Construcción de masculinidad	Grupo focal - guía de grupo focal		
2. Identificar el nivel de desarrollo de habilidades blandas de las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos libres de violencia de	Habilidades blandas para la promoción de entornos libres de violencia de género	Gestión de conflictos	Entrevista - Guía de entrevista
			Grupo focal - guía de grupo focal
		Comunicación asertiva	Entrevista - Guía de entrevista
		Autogestión	Entrevista - Guía de entrevista
			Grupo focal - guía de grupo focal
	Entrevista - Guía de entrevista		

género		Liderazgo	Grupo focal - guía de grupo focal
		Autoconfianza	Grupo focal - guía de grupo focal

4. Conclusiones del Diagnóstico

- **Nivel de capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género para promover entornos libres de violencia de género por parte de las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas.**

Las y los becarios coinciden en haber escuchado anteriormente sobre la problemática en torno a la desigualdad de género en los distintos contextos: familiar, amical y laboral. Dicha información fue brindada en espacios educativos, como en sus escuelas durante la etapa de educación secundaria y en su instituto durante su educación técnica. Asimismo, indican que Plan Internacional les ha brindado información sobre dicho tema. En ese sentido, se puede concluir que las y los estudiantes han presentado exposición previa a temas de género. No obstante, afirman que la información brindada, si bien fue necesaria para su desarrollo personal, aún es insuficiente, por lo que coinciden en que necesitan mayor exposición al tema, sobre todo para conocer cómo actuar al presenciar situaciones de desigualdad de género en los espacios que frecuentan.

En ese sentido, las becarias y becarios tienen un conocimiento básico sobre temas de género, puesto que, si bien identifican el concepto de igualdad de género como igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, no poseen un nivel de conocimiento que les permita conceptualizar otras definiciones básicas como, por ejemplo, género y sexo. Asimismo, se identificó que, tanto los becarios como las becarias, se refieren a la desigualdad de género como violencia contra la mujer y no toman en cuenta los otros tipos de violencia o masculinidades.

Asimismo, en cuanto a los derechos sexuales y reproductivos, las y los estudiantes poseen conocimiento sobre su existencia de manera general, pero no logran identificarlos y describirlos de manera específica. En ese sentido, se puede concluir que las y los becarios presentan un nivel básico en torno a conocimientos sobre la igualdad de género.

Por otro lado, en cuanto a la actitud de las y los becarios frente a la desigualdad de género, esta se puede definir como pragmática. Es decir, reconocen las desigualdades que les afectan como tal; sin embargo, no poseen un nivel reflexivo mayor sobre el rol que poseen dentro de la problemática para actuar frente a ello. Cabe recalcar que el grado de actitud para abordar temas de género es similar. Sin embargo, difieren en el nivel de reconocimiento de desigualdades de género, puesto que las chicas reconocen las desigualdades más allá del tema de igualdad de oportunidades laborales, y los chicos limitan su reconocimiento a lo que se les ha enseñado en las charlas sobre la igualdad de género en su carrera. No obstante, se puede concluir que poseen una actitud positiva frente al trabajo de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en cuanto a la motivación que presentan para actuar frente a situaciones de desigualdad de género, se evidenció que las y los estudiantes se encuentran comprometidos con el tema, puesto que son conscientes de la desigualdad que existe, sobre todo, en el ámbito de la mecánica automotriz. Es decir, al estar expuestos a un ambiente que busca incluir a las mujeres en un ambiente históricamente masculino, ha permitido que los chicos puedan desarrollar un nivel crítico en torno al tema, lo cual es una fuente necesaria para poder actuar en situaciones que consideren que promuevan violencia de género. Por otro lado, las chicas, al ser parte de un proyecto que busca revertir la situación de desigualdad en el ámbito laboral automotriz, se encuentran también motivadas para seguir “rompiendo esquemas” en los distintos aspectos de su vida. En ese sentido, se puede concluir que tanto las mujeres como los hombres presentan motivación para generar espacios seguros en sus entornos cercanos.

Ahora bien, a pesar de que las y los estudiantes posean una motivación para promover la igualdad de género, también indicaron que en la gran mayoría de situaciones existen otros factores que pueden intervenir en su accionar. En efecto, los grupos de pares, en cuanto a los hombres, o el espacio machista laboral, en el caso de las mujeres, son factores externos que impiden que ellos puedan tener la confianza necesaria para poder seguir promoviendo espacios libres de violencia. En ese sentido, se puede concluir que existen diversos factores externos a las y los estudiantes como, por ejemplo, la presión grupal o el miedo a las represalias, que impiden que puedan ejercer acción de manera libre.

En suma, se concluye que el nivel de capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género para promover espacios libres de violencia es intermedio, puesto que poseen conciencia sobre la problemática y sobre el perjuicio que implica, sobre todo, para las mujeres. No obstante, es necesario mayor conocimiento sobre conceptos básicos, así como un mayor nivel de reflexión crítica para repensar sus propios roles en torno a la problemática.

- **Nivel de desarrollo de habilidades blandas por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos libres de violencia de género.**

Las y los becarios reconocen cuando están presentes frente a un conflicto, puesto que identifican los elementos que implican dichas situaciones. Además, indican que tendrían las herramientas para poder manejarlas, ya que reconocen cómo lidiar, por ejemplo, con clientes que presentan algún reclamo en el espacio laboral. Es decir, en dichas situaciones buscan comprender la posición ajena para poder llegar a un acuerdo conjunto y tratan de llevar la discusión de manera alturada, respetando a los demás. No obstante, también existieron algunos estudiantes que indicaron que, debido a su temperamento, podrían actuar distinto si las situaciones fuesen de un nivel más grave.

Ahora bien, en cuanto a la gestión de situaciones conflictivas en torno a la violencia de género, se evidenció que los hombres poseen una actitud de apoyo hacia las mujeres en caso se presentase alguna situación violenta. Por otro lado, las mujeres consideran que dichas situaciones las afectaría, sobre todo, de manera psicológica por la repercusión personal que implicaría. Además, se identificó que las becarias del programa no poseen las herramientas necesarias para actuar ante una situación de violencia. Es decir, no poseen un amplio conocimiento sobre los procedimientos o protocolos a seguir en dichos casos. Por ello, se concluye que, si bien las y los becarios poseen herramientas para gestionar conflictos, son sobre todo las chicas quienes presentarían mayor necesidad de herramientas para gestionar conflictos y situaciones de violencia.

Por otro lado, las y los becarios expresaron que les es más fácil expresar sus ideas y opiniones con sus amigos, pero no sus emociones. En efecto, cuando se trata de trabajos grupales en su institución académica les resulta más fácil el llegar a consensos y mantener una relación cordial de trabajo en equipo. Sin embargo, no están acostumbrados a expresar sus emociones en sus ámbitos familiares. Algunos comentaron que esto se debe a que la relación con sus padres y madres es distante, lo cual los cohibe a abrirse y expresar sus emociones con ellos, lo que a su vez influye en la discusión de temas de género, sobre todo en las familias de los becarios. Cabe resaltar que son los chicos quienes poseen mayor dificultad en expresar sus emociones debido al modelo de masculinidad hegemónico imperante.

En cuanto al trabajo en equipo, las y los becarios indican que poseen facilidad para trabajar con sus pares. En efecto, existen estudiantes que disfrutan trabajar en espacios donde puedan expresar sus opiniones y cooperar para el logro de un objetivo particular. Sin embargo, estos espacios suelen ser académicos o recreativos, más no de carácter asociativo para organizarse, por ejemplo, en torno a temas de incidencia social. Asimismo, de manera personal tienen metas claras a corto y largo plazo como parte de su plan de vida. En efecto, la gran mayoría indicó

que poseen como objetivo liderar su propio emprendimiento en el ámbito automotriz. Para ello, existen estudiantes que desde ahora se encuentran ahorrando dinero o trabajando en espacios relacionados a su área con el fin de ganar experiencia para el futuro. Es decir, muestran proactividad para poder alcanzar sus metas. De esta manera, se puede concluir que tanto hombres como mujeres poseen metas claras de vida según sus propios intereses y motivaciones. De esta manera, no se ven influenciados por roles o estereotipos de género en sus objetivos personales. Asimismo, poseen la apertura a trabajar en espacios grupales, lo cual permitiría, para efectos del proyecto, una oportunidad para la generación de lazos entre estudiantes en torno a la promoción de la igualdad de género.

Finalmente, las y los becarios consideran que sí tienen la capacidad de poder liderar un grupo, incluso mencionan que ya lo han realizado anteriormente en sus clases en el instituto. No obstante, hay una distinción entre becarios y becarias en cuanto al estilo de liderazgo. En efecto, para los becarios liderar implica delegar responsabilidades; mientras que las becarias resaltan la importancia de la comunicación asertiva y la oportunidad de expresar sus ideas y escuchar la de otros. Ello podría deberse a que las becarias se encuentran en una situación en la cual aprecian en mayor medida ser escuchadas por sus compañeros. En ese sentido, el tener la oportunidad de un cargo o responsabilidad frente a los demás, les brinda confianza para opinar y desarrollarse personalmente.

Asimismo, las becarias indicaron que las características de un líder deben estar relacionadas a la empatía, creatividad, innovación y promoción de la igualdad en el grupo; mientras que los becarios indicaron: identificar las potencialidades de cada integrante, buena coordinación, delegación de responsabilidades y la disposición para enseñar. En ese sentido, al contrastar ambas respuestas, se obtiene que para las becarias es prioritario la manera en la que se relaciona y dialoga el grupo, mientras que los becarios priorizan las funciones y eficacia del trabajo en

equipo. Ello refleja la necesidad del trabajo en conjunto entre hombres y mujeres, puesto que ambos poseen enfoques relativamente diferentes, pero complementarios.

En suma, se concluye que el nivel de desarrollo de habilidades blandas por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos libres de violencia de género es intermedio. En efecto, las y los becarios poseen un nivel satisfactorio en cuanto a desarrollo de habilidades para su desenvolvimiento cotidiano y profesional. Sin embargo, no existe una aplicación de dichas habilidades para la promoción de espacios seguros para hombres y mujeres. En efecto, es necesario trabajar el desarrollo de dichas habilidades con un enfoque de género para que manejen las herramientas necesarias para accionar por la igualdad de género en su vida cotidiana.

Finalmente, se concluye que las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas poseen un nivel intermedio en cuanto al desarrollo de capacidad de agencia en temas de igualdad de género para promover entornos libres de violencia de género. Ello debido a su nivel intermedio tanto en cuanto a capacidad crítica sobre la igualdad de género, como en el nivel de desarrollo de habilidades blandas para la promoción de espacios seguros para mujeres y hombres. En ese sentido, es necesario potenciar la capacidad de agencia de las y los becarios para que puedan manejar situaciones de violencia de género y participar activamente para detener dichas situaciones en los ámbitos laboral, amical y familiar.

5. Problema de comunicación

Como se ha podido evidenciar, el mundo laboral automotriz es un ambiente que se ha construido como uno netamente masculino, generando desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ejercen la profesión mecánica.

Así, de acuerdo al diagnóstico realizado, por un lado, se identificó que los y las estudiantes son conscientes de la problemática y de los prejuicios que implica ser mujer en esta industria. Sin embargo, se concluyó que es necesario promover un mayor nivel de reflexión crítica para que las y los estudiantes reflexionen sobre sus roles en esta problemática.

Por otro lado, se concluyó que los y las estudiantes presentaron un nivel intermedio en el desarrollo de sus habilidades blandas para promover entornos libres de violencia. Por esto, se señaló que es necesario trabajar el desarrollo de dichas habilidades desde un enfoque de género.

En este sentido, para organizar los hallazgos del diagnóstico, se elaboró un árbol de problemas (Anexo 5) en donde se diferenció dos grandes problemas de acuerdo al sexo de las y los becarios. De esta manera, con respecto a las mujeres, el problema central se determinó como la limitada capacidad de organización para ejecutar iniciativas que promuevan el empoderamiento femenino en el entorno laboral automotriz. Así, dicha problemática se basaba a su vez en cuatro subproblemas: la escasa reflexión sobre la importancia de los derechos sexuales y reproductivos; el escaso conocimiento sobre los protocolos de denuncia de violencia de género; la escasa conciencia de la importancia del apoyo entre las mujeres ante situaciones de violencia; y la limitada autoconfianza para detener situaciones de violencia de género.

Por otro lado, el problema central relacionado a los hombres se definió como una limitada actitud crítica para promover un entorno laboral automotriz libre de violencia de género bajo un enfoque de masculinidades saludables. De esta manera, dicho problema se basaba en tres causas fundamentales: la escasa reflexión sobre los derechos sexuales y reproductivos.; la moderada autoconfianza para confrontar la presión social de sus pares que reproducen situaciones de violencia de género; y la escasa auto reflexión sobre su rol en la problemática de la violencia de género.

Finalmente, se concluyó que ambos problemas, tanto el de hombres como el de mujeres, respondían a un problema comunicacional general, el cual se definió como la **limitada capacidad de agencia por parte de las y los participantes del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos laborales libres de violencia de género en el sector automotriz**

6. Público objetivo del Proyecto

El proyecto de Comunicación para el Desarrollo que se presentará en las siguientes páginas está dirigido a las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas que estudian la carrera técnica de mecánica automotriz en SENATI. La elección de este grupo poblacional se debe a que, como se planteó en el diagnóstico, se desarrollan e interactúan en un contexto educativo y laboral fuertemente marcado por actitudes y situaciones de desigualdad de género.

Estas situaciones de desigualdad y violencia de género en los espacios laborales suelen ocurrir porque, como comenta Plan Internacional (2019a), aún existen normas y creencias sociales y culturales que fomentan la división de las carreras según las aptitudes socialmente designadas a cada sexo. Así, tal como afirma Maira (2017), el desempeño de las mujeres en la mecánica es cuestionado solo por el hecho de ser mujeres. Además, al ser minoría en un ambiente socialmente considerado de hombres, son vulnerables a situaciones de hostigamiento u otro tipo de violencia. Por ello, el trabajo con las becarias para promover su empoderamiento es una necesidad urgente que debe ser atendida.

Por otro lado, en ese mismo contexto, los becarios cumplen un rol importante dentro de estas situaciones de violencia, por ello también son incluidos como parte de los usuarios del proyecto a presentar. Esto debido a que, como menciona Bacete (2017), tienen la capacidad y responsabilidad tanto personal como colectiva de influir en los cambios de estas situaciones de violencia a través de sus tomas de decisiones y acciones. De igual manera, como comenta

Bacete (2017), el fomentar un enfoque de género en los espacios de socialización brinda libertad verdadera a los hombres, ya que les permite conectar con sus emociones, su cuerpo y otros hombres sin ser juzgados en base a estereotipos construidos por la sociedad.

En ese sentido, el presente proyecto diseñado busca trabajar con los 42 becarios y 21 becarias de la carrera de mecánica automotriz de SENATI pertenecientes al proyecto Cambiando Esquemas de Plan Internacional. Así, el grupo seleccionado suma un total de 63 estudiantes, quienes presentan una edad promedio de 20 años y viven en distritos ubicados en la zona norte de la capital.

Asimismo, a modo de presentación resumida de los perfiles de los usuarios del proyecto, es necesario precisar que las y los becarios se encuentran cursando su tercer y último año de su carrera técnica. Además, gracias a una encuesta aplicada a dicho público objetivo, se pudo conocer que, de una muestra de 50 becarios(as) encuestados, el 56% se encuentra estudiando y trabajando, lo cual confirma que uno de los espacios de socialización más frecuentes en este grupo son sus espacios laborales. En efecto, tal como se expuso en el diagnóstico, las y los becarios suelen trabajar tanto en talleres mecánicos como en empresas de distintos rubros. Sin embargo, existe entre las y los estudiantes la meta de desarrollar su propio emprendimiento o trabajar para empresas mundialmente conocidas como Hyundai, Toyota, Ferreyros, entre otras (Anexo 6).

Sin embargo, existe una preocupación por parte de las becarias de desarrollarse o comenzar sus prácticas en algún taller mecánico debido a que, como ellas mencionan, han escuchado ‘malas referencias’ debido a algunos casos de violencia u hostigamiento. Asimismo, cabe recalcar que esta preocupación es compartida por las familias de las becarias. Por ello, las becarias presentan el deseo de querer emprender su propio taller mecánico donde se sientan seguras y brinden seguridad y confianza a clientes y clientas. Por otro lado, también mencionan que sienten

frustración debido a que no todas las personas acepten la idea de que las mujeres puedan ser parte del mundo laboral automotriz (Anexo 7).

Frente a esta situación, las becarias opinan que estarían dispuestas a formar parte de iniciativas que promuevan espacios laborales sin ningún tipo de violencia de género en el sector mecánico automotriz. Por ello, presentan una demanda para conocer más sobre temas relacionados a género y contar con espacios de diálogo para compartir experiencias e ideas respecto a su situación como mujeres dentro de su carrera (Anexo 7).

En el caso de los becarios, tal como lo expone Maira (2017), sienten que les es difícil expresar sus emociones frente a los demás. Esto debido a que presentan una percepción de que el hombre tiene como característica ser fuerte y poco sentimental (Anexo 8). Además, su entorno social conformado por amigos o familiares influyen en dicho comportamiento, el cual no les deja ser libres y expresarse como desean (Anexo 6).

Así, al considerar que deben ser fuertes, también creen que su rol frente a situaciones de violencia de género es el de proteger, defender y respetar a la mujer (Anexo 8). En ese sentido, presentan una masculinidad hegemónica; por lo que inconscientemente continúan perpetuando el círculo de violencia en sus espacios laborales y otros entornos de socialización.

No obstante, a pesar de aquella situación, reconocen que están en ventaja frente a sus compañeras, sobre todo en relación al momento de conseguir puestos de trabajo, debido a su condición de hombre y las visiones estereotipadas de las empresas y talleres. Asimismo, consideran que es un poco difícil promover espacios libres de violencia desde su posición como trabajadores en una empresa; sin embargo, creen necesario recibir más información sobre el tema para sentirse preparados para apoyar alguna iniciativa que promueva la igualdad de género en el sector mecánico automotriz.

Ahora bien, en cuanto al consumo cultural de este grupo poblacional, según Ipsos (2020), ellas y ellos suelen utilizar con más frecuencia la televisión (85%) y las redes sociales (79%), sobre todo Youtube y Facebook. Además, el 96% de dicha población se caracterizan por ser personas digitales; es decir, no poseen complicaciones para el uso de las plataformas virtuales. Asimismo, según Ipsos (2019), el 53% de jóvenes presentan al menos un Smartphone para comunicarse, lo cual se refleja en la encuesta elaborada en el marco del presente proyecto, el cual evidenció que los becarios y becarias cuentan con al menos un dispositivo tecnológico como, por ejemplo, una tablet (94%). No obstante, uno de los principales problemas que presentan es el de conectividad debido a la baja calidad de señal de internet con la que cuentan.

Finalmente, según la encuesta realizada por el equipo investigador, las y los usuarios comparten el gusto por realizar actividades lúdicas o participar en espacios de conversación. En el caso de las becarias, comentaron estar más a gusto perteneciendo a una actividad teatral y realizando actividades de diálogo; mientras que los becarios preferían actividades relacionadas a videojuegos, dinámicas y acertijos. Asimismo, mencionaron que se sienten a gusto utilizando la aplicación *Whatsapp* y *Zoom* para realizar videollamadas.

Es preciso señalar que toda la caracterización realizada en los párrafos anteriores fue fundamental para el diseño de actividades que respondieran a los objetivos del proyecto, pero que sobre todo conecte con los intereses y características de las y los usuarios.

7. Objetivos del Proyecto: Marco Lógico

El proyecto **Deconstruyendo Motores: Fomentando espacios laborales equitativos en el sector automotriz** posee los siguientes objetivos:

Objetivo del proyecto:

Lograr que los becarios y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas eleven su capacidad de agencia para promover entornos laborales libre de violencia de género en el sector automotriz

Objetivos específicos:

1. Promover el desarrollo de una alta capacidad de organización por parte de las becarias para ejecutar iniciativas que promuevan el empoderamiento femenino en el entorno laboral automotriz
2. Promover el desarrollo de una alta capacidad crítica por parte de los becarios para promover un entorno laboral automotriz libre de violencia de género bajo un enfoque de masculinidades saludables

	Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados			
Propósito	Elevada capacidad de agencia por parte de las becarias y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos laborales libres de violencia de género en el sector automotriz	Porcentaje de becarias que, al final del proyecto, han implementado iniciativas que promuevan el empoderamiento femenino en el entorno laboral automotriz.	Informe de evaluación final - Informe de resultados de encuestas - Informe de entrevistas	Las becarias se encuentran motivadas y disponen del tiempo necesario al finalizar el proyecto para ejecutar las iniciativas que han diseñado gracias a los conocimientos adquiridos a lo largo del proyecto.
		Porcentaje de becarios que, al final del proyecto, han implementado iniciativas que promuevan la igualdad de género bajo un	Informe de evaluación final - Informe de resultados de encuestas - Informe de entrevistas	Los becarios se encuentran interesados y disponen del tiempo necesario al finalizar el proyecto para ejecutar las iniciativas que han

		enfoque de masculinidades saludables.		diseñado gracias a los conocimientos adquiridos a lo largo del proyecto.
Componentes	Componente 1: Alta capacidad de organización por parte de las becarias para ejecutar iniciativas que promuevan el empoderamiento femenino en el entorno laboral automotriz	Porcentaje de becarias que identifican situaciones de violencia de género	Informe de evaluación de fase 1 - Informe de resultados de encuestas	Las becarias cuentan con la motivación necesaria para participar durante las sesiones a lo largo del proyecto. Las becarias cuentan con disponibilidad, entre sus estudios y actividades laborales, para asistir a las actividades del proyecto.
		Porcentaje de becarias que conocen los protocolos para denunciar situaciones de violencia de género	Informe de evaluación de fase 1 - Informe de resultados de encuestas	
		Porcentaje de becarias que han desarrollado liderazgo para frenar situaciones de violencia de género	Informe de evaluación de fase 2 - Informe de resultados de encuestas - Informes de entrevistas	
		Porcentaje de becarias que forman parte de una comunidad virtual creada por ellas mismas para promover espacios libres de violencia de género	Informe de evaluación de fase 2 - informe de resultados de encuestas	
		Porcentaje de becarias que han diseñado iniciativas al final del proyecto que promuevan el empoderamiento femenino en	Informe de evaluación final - Informe de resultados del Programa de iniciativas: Mecánic@s por la Igualdad	

		el espacio laboral automotriz		
<p>Componente 2: Alta capacidad crítica por parte de los becarios para promover un entorno laboral automotriz libre de violencia de género bajo un enfoque de masculinidades saludables</p>		Porcentaje de becarios que identifican situaciones de violencia de género	Informe de evaluación de fase 1 - Informe de resultados de encuestas	<p>Los becarios cuentan con interés para participar durante las sesiones a lo largo del proyecto.</p> <p>Los becarios cuentan con disponibilidad, entre sus estudios y actividades laborales, para asistir a las actividades del proyecto.</p>
		Porcentaje de estudiantes que han desarrollado su propia concepción de masculinidad saludable	Informe de evaluación de fase 2 - Informes de entrevistas personales	
		Porcentaje de becarios que han colaborado en el diseño de la Guía para la promoción de espacios laborales libres de violencia de género	Informe de evaluación final - Informe de resultados de la actividad "Laboratorio de ideación: Construyendo espacios laborales saludables"	
		Porcentaje de becarios que han diseñado de iniciativas al final del proyecto bajo un enfoque de masculinidades saludables	Informe de evaluación final - Informe de resultados del Programa de iniciativas: Mecánic@s por la Igualdad	
<p>1. Creación de página de Facebook: "Conversaciones en el taller"</p>		Número de likes a la página de Facebook	<p>Informes de monitoreo de cada actividad</p>	<p>La organización recibe el presupuesto necesario a lo largo del año para ejecutar las actividades.</p> <p>Las organizaciones aliadas a Plan Internacional se convierten</p>
		Número de reacciones a las publicaciones compartidas		
		Número de comentarios en las publicaciones		

Actividades		compartidas	también en aliadas del proyecto.
		Número de participantes en los 'lives' transmitidos	
	2. Creación de la página de YouTube: "Conversaciones en el taller"	Número de reproducciones por video	
		Número de likes en los videos difundidos	
	3. Reunión de Juegos: "¿Qué pasó en el taller?"	Porcentaje de becarios que asisten a la sesión	
		Porcentaje de becarios que participan en la ronda de reflexión	
	4. Intervención teatral: "Compartiendo nuestra historia"	Porcentaje de becarias que asisten a las sesiones	
		Porcentaje de becarias que intervienen con opiniones en la construcción del guión teatral	
	5. Festival: "Repensando espacios laborales seguros"	Porcentaje de becarios/as que asisten al festival	
		Porcentaje de becarios/as que opinan en las actividades sincrónicas	
		Porcentaje de becarios/as que juegan en las actividades sincrónicas	
	6. Taller de improvisación: "Improvisando"	Número de certificados emitidos por la	

	ando”	participación en los talleres		
	7. Círculo de mujeres “Conectando con mi yo verdadero”	Número de becarias que asisten al evento		
		Porcentaje de becarias que comparten su reflexión a partir del diálogo		
	8. Stand up comedy “Entre patas”	Porcentaje de becarios que asisten al evento		
		Porcentaje de becarios que emiten sus opiniones en el momento de reflexión		
	9. Laboratorio de ideación: "Construyendo espacios laborales seguros"	Porcentaje de becarias que asisten a cada sesión		
		Número de propuestas de proyectos grupales		
	10. Laboratorio de ideación: "Construyendo espacios laborales saludables"	Número de becarios que asisten a las sesiones		
		Número de propuestas de proyectos grupales		
	11. Campaña de sensibilización	Porcentaje de becarios/as que participan voluntariamente en la campaña		
		Número de talleres intervenidos por la campaña		

	12. Programa de iniciativas: Mecánic@s por la Igualdad	Número de certificados emitidos por la participación en el programa		
		Número de iniciativas diseñadas con enfoque de género		

8. Estrategias de Comunicación y Actividades

8.1 Enfoques del proyecto

❖ **Enfoques transversales: de género, liderazgo, capacidades**

En primer lugar, para una mejor comprensión sobre esta propuesta de Proyecto de Desarrollo es necesario precisar que las estrategias son retroalimentativas entre sí mismas. En otras palabras, las estrategias que planteamos a continuación no son lineales, sino que se refuerzan mutuamente y cíclicamente para consolidar los objetivos del proyecto. Sin embargo, cabe aclarar que, las estrategias priorizan algunas fases, según los objetivos de cada actividad. De esta manera, se abordan continuamente los resultados esperados con el público del proyecto: el desarrollo de las habilidades blandas para fortalecer su capacidad de agencia en la promoción de espacios laborales libres de violencia de género.

8.2 Estrategias del proyecto

❖ **Estrategia 1:**

La estrategia educativa lúdica con enfoque de género se utiliza en la fase 1 y 2 del proyecto. Sin embargo, se prioriza en la fase 1. Es decir, en esta fase se brinda información con enfoque de género para un desarrollo pleno de los jóvenes mediante herramientas digitales multimedia de manera continua, debido a que estimula a la atención y retención de información sencilla y veraz. A partir de los recursos lúdicos, se facilita la cercanía a los temas de género, el cual es importante, ya que este enfoque

de género interviene en el desarrollo interpersonal y profesional de los estudiantes y las estudiantes becarias.

Cabe precisar, que, según la revisión del diagnóstico comunicacional y análisis social-espacial, los espacios de mecánica automotriz están, en su mayoría, compuestos por el sexo masculino. Debido a ello, la presencia femenina resulta ajena, e incluso subestimada al desenvolvimiento profesional y técnico. Por ello, partiendo de la accesibilidad de herramientas digitales y sencillas, se promueve que los becarios y las becarias del proyecto se informen, cuestionen y reflexionen sobre su rol como personas y profesionales en el ámbito de la mecánica automotriz. Y, así, desnaturalizar la concepción sobre los talleres mecánicos como espacios exclusivos de masculinidades, sino a su vez, fomentar la integración entre géneros como una participación colectiva y profesional.

Las actividades que acompañan a esta estrategia son las siguientes:

- *Videos “Conversaciones en el taller”*
- *Reunión de juegos: “¿Qué pasó en el taller?”*
- *Teatro participativo “Compartiendo nuestra historia”*
- *Festival “Repensando espacios laborales seguros”*
- *Stand up comedy “Entre patas”*

Los temarios de dichas actividades tienen, además, el soporte profesional de especialistas en género que construyen espacios de diálogo para consultas, dudas y comentarios entre el público. A partir de este proceso de diálogo bidireccional, los jóvenes pueden cuestionar las prácticas y discursos que acontecen en su entorno laboral y personal, debido a la consistencia en la reproducción de las narrativas sobre enfoque de género mediante múltiples herramientas comunicativas lúdicas.

Por último, las actividades señaladas generan apertura a un proceso de cambio de paradigmas sobre la convivencia segura y saludable entre el sexo masculino y femenino. Por ejemplo, los videos educativos “*Conversaciones en el taller*” y la reunión de juegos “*¿Qué pasó en el taller?*” tienen una metodología de edu entretenimiento, lo que facilita, en el público del proyecto, la identificación de situaciones que vulneran los derechos de otras personas. Esto debido a que en dichas actividades se exponen situaciones hipotéticas con la finalidad de que sean los participantes quienes reconozcan las variables que influyen en decisiones personales bajo un enfoque de género.

❖ **Estrategia 2:**

La segunda estrategia abarca las fases 1 y 2, ya que propone interpelar las emociones y estados cognitivos de los participantes desde una mirada interior. En la cual los becarios y las becarias se observan a sí mismos, analizan e interpretan sus procesos de desarrollo con los de su entorno. Mediante la introspección se espera fortalecer el liderazgo y la autoconfianza del público para que se sientan dispuestos a afrontar diversas situaciones que susciten dentro del campo laboral, como en los talleres de mecánica automotriz.

En la fase 1, se utiliza el arte como un canal de expresión, ya que se identificó que, según las preferencias del público, el teatro permite conectar con una historia puesta en escena como, por ejemplo, la actividad “*Compartiendo nuestra historia*”. En la cual las jóvenes estudiantes son quienes construyen colectivamente una historia sobre la violencia de género y las opciones de solución a la que pueden recurrir. Se parte desde sus imaginarios y experiencias estimulando en las participantes autoconfianza para desenvolverse en esta creación colectiva. Y se van creando espacios de empatía y compañerismo entre las becarias, ya que se visibilizan emociones y sentimientos que sean comunes entre ellas.

En la fase 2, se apela a la conexión interior y la capacidad de reflexionar sobre el estado psicoemocional en cuanto a las diferencias sustanciales que se pueden aportar a uno mismo y a sus pares desde la toma de decisiones personales en beneficio de desarrollo libre de violencia de género. Por ejemplo, el stand up comedy “*Entre patas*” es una actividad diseñada en esta fase para abordar la presión social de las masculinidades frente a situaciones que vulneran los derechos de las mujeres.

Las actividades que acompañan a esta estrategia son las siguientes:

- *Intervención teatral* “*Compartiendo nuestra historia*”
- *Taller de improvisación*: “*Improvisando ando*”
- *Círculo de mujeres* “*Conectando con mi yo verdadero*”
- *Stand up comedy* “*Entre patas*”

Estas actividades permiten la auto reflexión, el desenvolvimiento de los participantes y la asociación de conceptos con una realidad cercana en su entorno.

❖ **Estrategia 3:**

Esta última estrategia consiste en fomentar ideas, como prototipos de iniciativas o soluciones concretas que podrían diseñarse para impulsar espacios laborales seguros para todos los colaboradores y trabajadores. Así, esta estrategia contempla las actividades de la tercera fase.

En la fase 3, se incentiva la participación de propuestas de los estudiantes en beneficio de un desarrollo pleno que contemple aspiraciones y metas profesionales y personales. Por eso, se diseñaron espacios participativos para los becarios y las becarias del proyecto. A partir de trabajar colectivamente, y compartir en voz propia ideas concretas

que estimulen trabajadores respetuosos y espacios laborales seguros, se consideran las acciones diseñadas para construir en el futuro espacios libres de violencia de género.

Asimismo, mediante esta estrategia se impulsa a los estudiantes y las estudiantes la libertad de ejercer su capacidad de agencia para cambiar su entorno laboral, en el que ellos y ellas se sientan confiados para exigir una mejor convivencia dentro del rubro de la mecánica automotriz.

Las actividades que acompañan a esta estrategia son las siguientes:

- *Laboratorio de ideación: "Construyendo espacios laborales seguros"*
- *Laboratorio de ideación: "Construyendo espacios laborales saludables"*
- *Campaña de sensibilización*
- *Programa de iniciativas: "Mecánicos por la igualdad"*

Estas últimas actividades fortalecen lo aprendido y construido a lo largo de las anteriores fases, ya que los participantes estarían dotados de herramientas que podrían facilitar y mejorar sus proyectos profesionales y desarrollo personal bajo un enfoque de género.

8.3 Descripción de Actividades

Como se mencionó anteriormente, para el diseño de las actividades se aplicó una encuesta diseñada como complemento del proceso de recolección de información de los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas. Esta técnica permitió guiar las estrategias en el marco del diseño del proyecto, puesto que facilitó la identificación de la interconexión sobre los datos personales de los estudiantes. En efecto, se obtuvo información de datos personales (edad, distrito de residencia, sexo), tiempo libre, consumo cultural, rutina diaria y accesibilidad tecnológica.

Esta técnica, a diferencia de las otras diseñadas, fue seleccionada por la facilidad y flexibilidad de alcanzar a los beneficiarios, puesto que se acomodaba a la disponibilidad de horario de los estudiantes. Por ende, se la utilizó para conocer el dominio de herramientas informáticas digitales, así como los intereses y necesidades personales del universo de estudiantes, puesto que la encuesta es una “estrategia basada en las respuestas que ofrece una población específica sobre un tema establecido” (Mendicoa, 2003). De esta manera, nos permitió identificar las oportunidades y limitaciones de accesibilidad a herramientas virtuales para abordar las estrategias comunicacionales con las y los jóvenes estudiantes.

Así, a continuación, se presentarán las actividades divididas por fases para un mejor entendimiento de las estrategias del proyecto. Cabe resaltar que el proyecto tiene una duración de 12 meses (Anexo 9) y posee un costo total de 135.484,44 (Anexo 10).

Actividades de la fase 01

Como se mencionó anteriormente, la primera fase de las actividades se le denomina “Alistando herramientas: ¿Qué entendemos por Igualdad de Género?” y se enfoca en informar a los participantes lúdicamente sobre los temas de igualdad de género. Se les brindará información relacionada a cómo identificar y actuar frente a situaciones que promueven violencia de género. De las cinco actividades en esta primera fase, dos de ellas se dirigen a los becarios y a las becarias por separado. Esto se debe a que los temas que se abordarán responden a un objetivo distinto y se llevarán a cabo de forma diferente, según los intereses de cada público.

1. Creación de página de Facebook: "*Conversaciones en el taller*"

- **Objetivo específico:** Informar a los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas sobre temas relacionados a la igualdad de género para generar procesos de reflexión personal.
- **Público objetivo:**

- Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
- Becarios del proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados por actor:**

- Las becarias comienzan a seguir a la página de Facebook y reaccionan a las publicaciones.
- Los becarios comienzan a seguir a la página de Facebook y reaccionan a las publicaciones.

➤ **Descripción:**

Tiempo de duración: Publicaciones semanales a lo largo del proyecto

Metodología: Las publicaciones se realizarán basándose en una parrilla de contenidos mensual. De esta manera, la metodología de la actividad implica una estrategia de difusión de tips, noticias, conceptos claves, videos, entre otros, todos ellos relacionados a temas de igualdad de género.

Contenido: Todos los contenidos a difundir se insertarán en las siguientes temáticas:

- Conceptos básicos de los estudios de género
- Derechos sexuales y reproductivos
- Violencia de género
- Igualdad de género
- Liderazgo para el empoderamiento femenino
- Nuevas masculinidades

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Computadora

- Paquete Adobe

Recursos humanos

- Community Manager

2. Creación de la página de YouTube: "*Conversaciones en el taller*"

- **Objetivo específico:** Informar a los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas, por medio de videos, acerca de temas de desigualdad de género, derechos sexuales y reproductivos y violencia de género.
- **Público objetivo:**
 - Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
 - Becarios del proyecto Cambiando Esquemas
- **Resultados esperados:**
 - Los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas ven los capítulos del podcast "Conversaciones en el taller"
 - Los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas reflexionan a partir de los temas y preguntas planteadas en los capítulos
- **Descripción**

Tiempo de duración: 15 minutos por capítulo y 11 capítulos en total. El podcast se emitirá a lo largo del proyecto.

Metodología: Cada capítulo plantea una breve introducción al tema y reflexionan a partir de esto. Por último, se exponen y resuelven dudas frecuentes sobre el tema.

Contenido:

- **Capítulo 1:**
 - Tema general: Violencia de género, y Derechos Sexuales y Reproductivos
 - Subtemas: ¿Cuáles son mis derechos sexuales y reproductivos? ¿Por qué es importante saber mis derechos?
 - Invitada/o: representante UNFPA

- **Capítulo 2:**
 - Tema general: Mecanismos de denuncia ante casos de vulneración de los D.D.S.S.R.R
 - Subtemas: ¿Cómo identifico la violencia de género? ¿Qué hago si siento que mis derechos son vulnerados?
 - Invitada/o: representante CEM

- **Capítulo 3:**
 - Tema general: ¿Cómo afecta la violencia de género a todas y todos?
 - Subtemas: Masculinidades saludables y empoderamiento femenino
 - Invitada/o: representantes Flora Tristán y Red de Masculinidades

- **Capítulo 4:**
 - Tema general: Estereotipos de género
 - Subtemas: estereotipos de género en el sector laboral y estereotipos de género en la educación
 - Invitada/o: representante Manuela Ramos

- **Capítulo 5:**
 - Tema general: Discriminación de género
 - Subtemas: ¿Qué es la discriminación de género?, ¿cómo se evidencia la discriminación de género en el mundo laboral?

- Invitada/o: representante MIMP

- **Capítulo 6:**

- Tema general: Organizaciones de mujeres en el Perú ante la violencia.
- Subtemas: ¿Cuáles son las principales organizaciones de mujeres en el Perú?, ¿cuál es la lucha de las organizaciones? y ¿cuál es la importancia de organizarse?
- Invitada/o: representante sindicato de mujeres trabajadoras (puede ser el sindicato textil, las mujeres que son trabajadoras del hogar o las empleadas de limpieza pública)

- **Capítulo 7:**

- Tema general: Masculinidades
- Subtemas: ¿Cómo los hombres pueden construir espacios más igualitarios? ¿Qué son las masculinidades alternativas?
- Invitada/o: representante Red de Masculinidades

- **Capítulo 8:**

- Tema general: Movimiento feminista en el Perú
- Subtemas: ¿Qué es el feminismo?, ¿a qué responde la lucha feminista? y ¿cómo se ha desarrollado el feminismo en el Perú?
- Invitada/o: representante de Ni Una Menos

- **Capítulo 9:**

- Tema general: Iniciativas por la igualdad de género
- Subtemas: ¿Cómo construimos espacios laborales más igualitarios entre todos y todas? y ¿cómo se pueden desarrollar iniciativas que impacten en nuestro entorno?
- Invitada/o: representante de empresa aliada

- **Capítulo 10:**

- Tema general: Impactando con liderazgo en mi espacio laboral
- Subtemas: ¿Cómo ser parte del cambio por la igualdad de género?
- Invitada/o: Coordinadora de proyecto de ONG que trabaje temas de igualdad de género

- **Materiales y recursos:**

Materiales

- (Actividad realizada por una productora audiovisual)

Recursos humanos

- Productora audiovisual encargada de la producción de los videos mensuales.

3. Reunión de Juegos: "¿Qué pasó en el taller?"

- **Objetivo específico:** Promover la identificación de los distintos tipos de violencia de género por parte de los becarios del proyecto Cambiando Esquemas.

- **Público objetivo:**

- Los becarios del proyecto Cambiando Esquemas.

- **Resultados esperados:**

- Los becarios participan de la reunión de zoom.
- Los becarios reconocen los distintos tipos de violencia de género.
- Los becarios reflexionan sobre normalización de los tipos de violencia de género en sus entornos.

- **Descripción:**

Tiempo de duración: 2 horas

Metodología: La actividad presenta una metodología lúdica, dividida en tres momentos.

- I. El primer momento será un espacio previo a la reunión sincrónica, el cual consistirá en la distribución de becarios en equipos, los cuales tendrán un moderador y un grupo de Whatsapp como medio de comunicación para la actividad sincrónica. Así, por medio del grupo de Whatsapp se compartirán las reglas del juego, el caso a resolver y diversos recursos para la resolución del juego.
- II. El segundo momento se realizará mediante la plataforma Zoom, en la cual se distribuirán los equipos formados en salas privadas. En ese espacio resolverán los acertijos del caso, cuyo contenido está relacionado a los distintos tipos de violencia de género.
- III. El tercer y último momento se enmarca en la reflexión grupal en la sala principal del Zoom respecto a lo desarrollado en la dinámica.

Contenido: El caso presentado para la reflexión en torno a la violencia de género será construido en base a la historia de una estudiante de mecánica automotriz, la cual ha sido violentada psicológicamente. De esta manera, por medio de pistas, los becarios tendrán que reconstruir el caso para conocer la historia y los actores involucrados en el caso.

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Paquete Adobe

- Cuenta de Facebook
- Plataforma Zoom

Recursos humanos

- Diseñador Gráfico
- Psicóloga
- Tallerista

4. Intervención teatral: “Compartiendo nuestra historia”

- **Objetivo específico:** Informar a las becarias del proyecto Cambiando Esquemas sobre los protocolos de denuncia en caso de violencia de género
- **Público objetivo:**
 - Becarias del proyecto Cambiando Esquemas.
- **Resultados esperados:**
 - Las becarias asisten a la actividad desarrollada.
 - Las becarias identifican de manera colectiva situaciones de violencia de género.
 - Las becarias construyen en conjunto, con la guía de una artista, un guion sobre un caso de violencia de género.
 - Las becarias se informan sobre los protocolos de denuncia ante casos de violencia de género.
 - Los y las aliados(as) que asisten a la presentación del monólogo reflexionan sobre la situación presentada en el monólogo.
- **Descripción:**

Tiempo de duración: 3 sesiones de 2 horas cada una.

Metodología: La actividad posee una metodología artística y participativa.

- I. En la primera sesión se construirá de manera colectiva, guiadas por la moderadora de la actividad, y basándose en la herramienta del teatro comunitario, un breve guion sobre un caso de violencia de género.
- II. En la segunda sesión, junto a la moderadora, se buscará una solución a la situación construida en la sesión anterior. Para ello, junto a una especialista conocerán sobre los protocolos de denuncia en caso de violencia de género.
- III. En la tercera sesión, una actriz presentará el monólogo construido colectivamente por las becarias. Al finalizar, se abrirá un círculo de diálogo con las becarias sobre la presentación.

Contenido:

1. Ejercicios teatrales para la apertura al diálogo
 - 1.1. Ejercicio teatral de integración
 - 1.2. Momento para compartir experiencias
 - 1.3. Construcción colectiva del monólogo
2. Acciones y protocolos de denuncia de violencia de género
 - 2.1. Exploración del conocimiento previo
 - 2.2. Diálogo con la especialista
 - 2.3. Construcción colectiva del monólogo
3. Estreno del monólogo
 - 3.1. Presentación teatral
 - 3.2. Círculo de diálogo

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Plataforma Zoom

Recursos humanos

- Actriz
- Psicóloga

5. Festival: "Repensando espacios laborales seguros"

- **Objetivo específico:** Fomentar el diálogo y la participación de los becarios y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas en torno a lo aprendido durante la primera fase del proyecto por medio de actividades artísticas.
- **Público objetivo:**
 - Becarias del proyecto Cambiando Esquemas.
 - Becarios del proyecto Cambiando Esquemas.
- **Resultados esperados:**
 - Las becarias y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas se encuentran con sus pares y dialogan sobre diferentes temas planteados durante el festival.
 - Los y las becarias del proyecto Cambiando Esquemas participan en actividades grupales con las organizaciones invitadas para fortalecer todo lo aprendido y compartir sus experiencias.
- **Descripción**

Tiempo de duración: el evento durará 3 horas en las cuales se desarrollarán dinámicas y talleres. Al final del evento, se realizará una sesión de cierre con todos y todas las participantes.

Metodología: La actividad presenta una metodología lúdica y artística. No obstante, también presentará un componente informativo y educativo. En ese sentido, las y los

participantes se inscribirán días antes a la actividad seleccionando uno de los tres temas que se abordarán por medio de talleres artísticos:

- I. Taller 1: Acoso laboral - tod@s en contra del acoso laboral
- II. Taller 2: DDSSRR - Collage Yo defiendo mis derechos
- III. Taller 3: Igualdad en el trabajo - Todxs trabajamos en el taller por igual

De esta manera, los talleres se realizarán de manera sincrónica y simultánea por medio de la plataforma Zoom. No obstante, como complemento, al inicio del festival se realizarán algunas dinámicas lúdicas y, posteriormente, al final del evento se tendrá un espacio musical.

Contenido:

- I. Taller 1: *“Tod@s en contra del acoso laboral”*
 - El tema central de este taller será el acoso laboral, por lo cual las y los becarios, luego de recibir información sobre el tema, realizarán un collage, dibujo o escrito, para evidenciar la reflexión realizada.
- II. Taller 2: *Collage Yo defiendo mis derechos*
 - El tema central de este taller será el respeto de los derechos sexuales y reproductivos, por lo cual las y los becarios, luego de recibir información sobre el tema, realizarán un collage, dibujo o escrito, para evidenciar la reflexión realizada.
- III. Taller 3: *Tod@s trabajamos en el taller por igual*
 - El tema central de este taller será la igualdad de género en el espacio laboral, por lo cual las y los becarios, luego de recibir información sobre el tema, realizarán un collage, dibujo o escrito, para evidenciar la reflexión realizada.

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Plataforma Zoom
- Útiles escolares (lapiceros, plumones, tijeras, goma, etc.) y revistas o periódicos por parte de las y los becarios.

Recursos humanos

- DJ
- Rapero
- 03 talleristas

Actividades de la fase 02

La segunda fase del proyecto está conformada por tres actividades y se la denomina “Calentando motores: ¿Cómo me preparo para impactar?”. En esta fase, se busca fortalecer la actitud crítica en las y los participantes sobre la importancia de promover talleres de mecánica automotriz libre de violencia de género. Así como también, se busca fortalecer su autoconfianza para frenar situaciones que refuercen situaciones de violencia. Además, esta segunda fase, al tratarse de un tema subjetivo y relacionado con las emociones, presenta dos actividades se enfocan en los y las participantes de manera separada. De esta forma, se asegurará la confianza entre las y los usuarios durante las actividades.

6. Taller de improvisación: “Improvisando ando”

- **Objetivo específico:** Impulsar el desarrollo de liderazgo para la toma de decisiones por parte de las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas mediante la técnica de la improvisación.

➤ **Público objetivo:**

- Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
- Becarios del proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados:**

- Las becarias sienten confianza de expresar sus ideas dentro de un grupo donde son minoría.
- Los becarios se sienten seguros de tomar una decisión en circunstancias donde se encuentran bajo presión social.

➤ **Descripción**

Tiempo de duración: 4 sesiones de dos horas cada una.

Metodología: En la primera sesión, se trabajará el reconocimiento y apreciación del impulso, es decir valorar la primera idea que se le presenta a la persona. Para ello, se desarrollarán temas como aceptación, el error y escucha. En la segunda sesión, se desarrollará a profundidad el tópico de la confianza y seguridad. En la tercera sesión, se aborda la improvisación contando historias aleatorias en el momento. En la última sesión, se entrenará en forma de juego todas las habilidades trabajadas anteriormente.

Contenido:

1. Apreciación del primer impulso
 - 1.1. Aceptar y valorar las ideas ajenas
 - 1.2. Equivocarse está bien
 - 1.3. La escucha personal y grupal
2. Confianza y seguridad
3. Contar historias en el momento

4. Búsqueda de complicidad y del juego
 - 4.1. Entrenamiento de la aceptación
 - 4.2. Entrenamiento de la confianza y escucha
 - 4.3. Crear escenas improvisadas con libertad

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales:

- Plataforma Zoom

Recursos humanos

- Especialista en la técnica de improvisación teatral

7. Círculo de mujeres: “Conectando con mi yo verdadero”

- **Objetivo específico:** Promover el desarrollo de autoconfianza por parte de las becarias del proyecto Cambiando Esquemas.
- **Público objetivo:**
- Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
- **Resultados esperados:**
- Las becarias del proyecto Cambiando Esquemas fortalecen su seguridad personal para tomar decisiones.
- **Descripción**

Tiempo de duración: 2 horas

Metodología: El círculo de diálogo tiene una metodología participativa y un enfoque introspectivo que busca estimular la autoconfianza de las becarias.

Contenido:

1. Mindfulness guiado
 - 1.1. Técnicas para estimular la conciencia al presente

2. Diálogo sobre los valores
 - 2.1. Lista de valores que le identifican personalmente
 - 2.1.1. Actividad: escribir 15 valores que le identifiquen
 - 2.1.2. Actividad: priorizar 10 valores de la lista que le identifiquen
 - 2.1.3. Actividad: priorizar 05 valores finales que le identifiquen
 - 2.2. Reflexión sobre la valoración personal
3. Carta a mí mismo
 - 3.1. Actividad: redacción personal sobre lo que se desea comunicar cada persona a sí misma
 - 3.2. Espacio de reflexión: ¿Qué puedo hacer para fomentar un círculo laboral más saludable para mí?

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Plataforma zoom

Recursos humanos

- Coach

8. Stand up comedy: “Entre patas”

- **Objetivo específico:** Fomentar la reflexión de los becarios sobre la importancia de hacer frente a la presión grupal para detener la violencia de género en sus entornos cercanos.

➤ **Público objetivo:**

- Becarios del proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados por actor**

- Los becarios del proyecto Cambiando Esquemas asisten a la sesión.

- Los becarios brindan reflexiones sobre el tema en el espacio de reflexión de la actividad.

➤ **Descripción**

Tiempo de duración: 2 horas

Metodología: El taller posee una metodología lúdica y participativa. En efecto, en el primer momento de la actividad se desarrollará la puesta en escena de una sesión de stand up comedy, el cual promueve la reflexión a partir de situaciones lúdicas. Por otro lado, el segundo momento fomentará la reflexión a través de la participación de los becarios para construir en conjunto una crítica hacia la presión grupal que impide generar cambios en temas de género.

Contenido:

1. Stand up comedy
 - a. Presión grupal en espacios recreativos
 - b. Presión grupal en el trabajo
2. Espacio de reflexión
 - a. ¿Por qué la presión social influye en nuestras acciones?
 - b. ¿Cómo puedo hacer frente a la presión social?
 - c. ¿Cuál es la importancia de superar la presión social?

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Cuenta de Zoom

Recursos humanos

- Comediante de Stand up comedy

- Psicólogo

Actividades de la fase 03

La última fase del proyecto se le denomina 'Iniciando el viaje hacia la Igualdad' y está compuesta por cuatro actividades. Estas tienen como objetivo promover la participación de los y las becarios para organizarse y detener situaciones de violencia de género que afecte su entorno laboral. En esta fase, las actividades presentan un enfoque más participativo en donde se busca fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

9. Laboratorio de ideación: "*Construyendo espacios laborales seguros*"

- **Objetivo específico:** Fomentar el fortalecimiento de la red de apoyo entre las becarias del proyecto Cambiando Esquemas para crear espacios laborales automotrices libres de violencia de género.
- **Público objetivo:**
 - Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
- **Resultados esperados:**
 - Las becarias asisten y participan a las tres sesiones del laboratorio.
 - Las becarias concluyen con los ejercicios indicados en cada sesión de trabajo, diseñando de manera grupal una "Guía de talleres libres de violencia de género".
- **Descripción**

Tiempo de duración: 3 sesiones de 2 horas cada una

Metodología: La metodología de la sesión es un laboratorio teórico-práctico En ese sentido, la actividad estará compuesta por 03 sesiones.

- I. *Primera sesión:* se tocará el tema de la importancia del enfoque de género en el espacio laboral y se compartirán experiencias de éxito de empresas en temas de equidad de género.
 - II. *Segunda sesión:* se abordarán los temas de sexismo en el espacio laboral y se promoverá la creación de la primera parte de una “Guía de talleres libres de violencia de género”. Así, en esta sesión se promoverá la creación de la primera parte de la guía donde se identifique un espacio seguro para trabajar en contraste con un espacio laboral en el que ellas se sientan inseguras
 - III. *Tercera sesión:* se tocará el tema de la importancia del apoyo mutuo entre mujeres para frenar la violencia de género en el espacio laboral. De esta manera, se diseñará la segunda parte de la “Guía de talleres libres de violencia de género”. Así, se promoverá la creación de pasos de acción frente a situaciones de violencia de género en el espacio laboral.
- **Contenido:**
- a. Enfoque de género en el espacio laboral
 - b. Sexismo en el espacio laboral
 - c. Apoyo mutuo entre mujeres para frenar la violencia de género en el espacio laboral
- **Materiales y recursos:**

Materiales

- Plataforma Zoom

Recursos humanos

- Gestor especializado(a) en temas de género

10. Laboratorio de ideación: "Construyendo espacios laborales saludables"

➤ **Objetivo específico:** Fomentar la reflexión entre los becarios del proyecto Cambiando Esquemas sobre su rol como hombres para la generación de espacios laborales seguros.

➤ **Público objetivo:**

- Becarios del proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados por actor**

- Los becarios asisten y participan a las tres sesiones del laboratorio.
- Los becarios realizan los ejercicios indicados en cada sesión de trabajo, diseñando de manera grupal una “Guía de talleres libres de machismo”

➤ **Descripción**

Tiempo de duración: 3 sesiones de 2 horas cada uno.

Metodología: La metodología de la sesión es un laboratorio teórico-práctico. En ese sentido, la actividad estará compuesta por 03 sesiones.

- I. Primera sesión: se tocará el tema de la importancia del enfoque de género en el espacio laboral y se compartirán experiencias de éxito de empresas en temas de equidad de género.
- II. Segunda sesión: se abordarán los temas de sexismo en el espacio laboral y se promoverá la creación de la primera parte de una “Guía de talleres libres de violencia de género”. Así, se promoverá la creación de una guía de trato entre compañeros/as de trabajo y con clientes/as.
- III. Tercera sesión: se tocará el tema de la importancia del desarrollo de masculinidades saludables para frenar la violencia de género en el espacio laboral. De esta manera, se diseñará la segunda parte de la “Guía de talleres libres de violencia de género”. Así, se promoverá la creación de pasos de acción

frente a situaciones de violencia de género en el espacio laboral y presión social entre pares.

➤ **Contenido:**

- Enfoque de género en el espacio laboral
- Sexismo en el espacio laboral
- Desarrollo de masculinidades saludables para frenar la violencia de género en el espacio laboral

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Cuenta de Zoom

Recursos humanos

- Gestor especializado(a) en temas de género

11. Campaña de sensibilización

➤ **Objetivo específico:** Impulsar la participación de las y los becarias del Proyecto Cambiando Esquemas en una campaña de sensibilización para fomentar espacios laborales de mecánica automotriz seguros y respetuosos.

➤ **Público objetivo:**

- Las becarias del Proyecto Cambiando Esquemas
- Los becarios del Proyecto Cambiando Esquemas
- Organizaciones aliadas al Proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados:**

- Las becarias del proyecto narran sus necesidades de trabajar en talleres mecánicos que sean seguros y respetuosos.

- Los becarios del proyecto narran su compromiso para promover talleres mecánicos seguros y respetuosos.
- Las organizaciones aliadas al Proyecto Cambiando Esquemas se suman a la campaña, apoyando su difusión.

➤ Descripción

Tiempo de duración: 1 semana

Metodología: La campaña de sensibilización tendrá un enfoque participativo, en la medida que permitirá que las y los becarios puedan expresar sus opiniones. Por otro lado, tendrá un enfoque difusionista para promover la equidad de género en espacios laborales de mecánica automotriz libres de violencia sexual, verbal y psicológica.

Contenido:

Idea general de campaña

- Público: Personal que labora en los talleres y empresas que tienen convenio de prácticas con Senati
- Objetivo: Sensibilizar sobre la importancia de trabajar el enfoque de género en los espacios laborales de mecánica automotriz
- Imaginarios:
 - “La mecánica es un trabajo para hombres”
 - “Para trabajar en un taller tienes que ser fuerte y rudo”
 - “El taller es un lugar de hombres” -> un espacio masculinizado
- Emociones
 - Respeto
 - Confianza
- Lema: “Espacios más seguros son espacios más productivos”

- Mensajes:
 - a. Alta capacidad de dominios técnicos sobre mecánica automotriz sin prejuicios por sexo.
 - b. Se necesitan crear talleres de mecánica seguros y respetuosos con sus trabajadores y colaboradores.
 - c. La diversidad de mano de obra en los talleres automotrices, posibilita una mayor proactividad y eficacia.

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Paquete Adobe
- Stickers
- Planificador mensual
- Flyers
- Merchandising

Recursos humanos

- Diseñador gráfico
- Productora audiovisual

12. Programa de iniciativas: Mecánic@s por la Igualdad

- **Objetivo específico:** Promover el diseño y ejecución de iniciativas que fomenten la promoción de la igualdad de género en el espacio laboral automotriz por parte de las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas.

➤ **Público objetivo:**

- Becarias y becarios del proyecto Cambiando Esquemas

➤ **Resultados esperados por actor:**

- Las becarias asisten y participan en el diseño de iniciativas que promuevan el empoderamiento femenino en el entorno laboral automotriz.
- Los becarios asisten y participan en el diseño de iniciativas que promuevan la igualdad de género en el entorno laboral automotriz bajo un enfoque de masculinidades saludables.
- La y los becarios ejecutan las iniciativas diseñadas durante el programa.

➤ **Descripción**

Tiempo de duración: 3 sesiones de 2 horas cada una y 2 semanas de ejecución de iniciativas.

Metodología: La metodología de la sesión es un laboratorio teórico-práctico. En ese sentido, la actividad estará compuesta por 03 sesiones:

- I. Durante la primera sesión se abordará el tema de los pasos para diseñar una iniciativa con enfoque de género. De esta manera, se brindarán las guías necesarias para la construcción de una iniciativa puntual y acotada a un objetivo específico.
- II. Durante la segunda sesión, las y los becarios se organizarán en grupos y diseñarán la idea general de su iniciativa. De esta manera, tendrán el acompañamiento del tallerista para la revisión de los mismos.
- III. Durante la tercera sesión, las y los becarios culminarán con el diseño de los productos de sus iniciativas, las cuales serán validadas por el tallerista.

Posteriormente, y por último, las y los becarios tendrán dos semanas para ejecutar las iniciativas diseñadas a lo largo de las sesiones.

➤ **Contenido:**

- ¿Cómo diseñar una iniciativa con enfoque de género?
- Revisión de iniciativas desarrolladas durante las sesiones.

➤ **Materiales y recursos:**

Materiales

- Cuenta de Zoom

Recursos humanos

- Comunicador para el Desarrollo

9. Ejecución de actividades

9.1. Diseño del piloto

Las actividades seleccionadas para el piloto del proyecto fueron dos: **“Improvisando ando”** y **“Compartiendo nuestra historia”**. Dicha selección se justifica en los siguientes puntos:

- Durante la etapa del diseño de actividades, se aplicó una encuesta para conocer los intereses y gustos de las y los becarios. De esta manera, se constató que a alrededor del 42% de las becarias y los becarios les interesaba participar en actividades vinculadas al teatro o el stand up comedy. Por ello, se buscó seleccionar dos actividades que se relacionaran al ámbito artístico.
- El día 30 de mayo, el equipo del proyecto “Deconstruyendo Motores” fue invitado a la última capacitación que Plan Internacional estaba ejecutando sobre el tema “Masculinidades saludables” con los becarios del proyecto. De esta manera, el equipo pudo tener un primer acercamiento con el público objetivo, por medio del cual se pudo confirmar la disposición de los becarios para trabajar actividades que implicarían dinámicas de improvisación y teatro, puesto que el tallerista de dicho taller realizó

ejercicios en los cuales los becarios y sus familias debían actuar. Asimismo, se confirmó la disponibilidad de día y hora por parte de los becarios, ya que dicho taller se realizó durante dos sesiones: el día domingo 27 de junio desde las 15:00 horas hasta las 18:00 horas, y el domingo 04 de julio en el mismo horario.

- Si bien el proyecto posee tres fases, para el piloto se consideró ejecutar actividades que se encontraran dentro de la primera y segunda fase, puesto que para la tercera fase es necesario que las y los participantes cuenten con un nivel alto de conocimientos en temas de género y, además, es necesario que se encuentren interpelados previamente por el tema. De esta manera, se eligieron dos actividades con una metodología artística que permita a las y los becarios aprender sobre temas de igualdad de género por medio de dinámicas que permitan desarrollar su desenvolvimiento y confianza.

En efecto, el objetivo del piloto fue introducir a las y los becarios al tema de igualdad de género en el espacio laboral automotriz por medio de actividades artísticas que permitan desarrollar su autoconfianza.

Asimismo, los objetivos específicos para cada usuario fueron:

- Desarrollar la autoconfianza de los becarios del proyecto Cambiando Esquemas mediante la técnica de la improvisación para la promoción de la igualdad de género en el sector laboral automotriz.
- Desarrollar la autoconfianza de los becarios del proyecto Cambiando Esquemas mediante la técnica de la improvisación para la promoción de la igualdad de género en el sector laboral automotriz.

9.2. Validación con especialistas

- **Natalia Consiglieri Nieri**

Reseña: Natalia Consiglieri Nieri, actual directora de estudios de la Unidad Académica de Estudios Generales Letras de la PUCP. Ha sido docente en dicha unidad académica de los cursos “Ciudadanía y Responsabilidad Social” y “Comunicación Social”. Además, ha dictado los cursos “Recursos Comunicacionales” y “Comunicación para el Desarrollo: perspectivas teóricas” en la Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación.

Comentarios sobre el piloto del proyecto: La reunión con Natalia fue importante para fortalecer y validar la estructura de la actividad llamada “Compartiendo nuestra Historia”, dirigida a las chicas. La especialista comentó que, según su perspectiva, la actividad tenía un enfoque participativo, lo cual favorecía a que se forme un espacio de confianza entre las becarias. Asimismo, resaltó que el uso del teatro para tratar temas de género era un factor esencial en la actividad, puesto que indicó que el teatro genera espacios de integración, introspección y reflexión sobre lo que sucede en el entorno.

Por otro lado, la docente brindó nuevas ideas de dinámicas teatrales para complementar la propuesta inicial. De igual manera, recomendó trabajar los tópicos del taller de lo más general a lo específico, ya que esto permitiría que las participantes pudiesen sentirse en confianza para, posteriormente, conversar sobre la problemática que viven diariamente. Finalmente, brindó algunos ejemplos de actividades complementarias como empezar por abordar la problemática de manera general, para luego enfocarse específicamente en el ámbito laboral automotriz.

- **Carol Hernández Díaz**

Reseña: Es licenciada en comunicaciones y se desempeña como docente en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Además de escuelas de teatro en Lima. Actriz, improvisadora y docente con 9 años de experiencia especializada en la improvisación de formato largo. Alumna de Loose Moose Theater (Canadá), escuela fundada por Keith Johnstone. Maestra del 5to diplomado de Improvisación en Bogotá - Colombia. Asimismo, tiene experiencia en la capacitación de personal en comunicación interna, liderazgo y relaciones públicas, y la Comunicación gráfica.

Comentarios sobre el piloto del proyecto: La reunión con Carol Hernández fue importante para validar las dinámicas de improvisación de las actividades. Así, las recomendaciones se enfocaron en que los talleres debían asegurar la confianza entre las y los becarios y las y los talleristas. Asimismo, indicó la necesidad de mantener un ritmo dinámico y entretenido para el momento de aprendizaje teórico y diálogo. Por otro lado, comentó que, debido a que al tratarse de sesiones que poseían un momento teórico y un momento artístico, que en total duraban tres horas, la comunicación y el grado de participación sería fundamental para asegurar la interiorización de los conceptos.

De igual manera, es preciso recalcar que sus aportes fueron cruciales para la modificación en la estructura de la actividad “Compartiendo nuestra historia”, ya que brindó nuevos ejercicios para complementar o reemplazar los inicialmente elaborados. Así, gracias a sus aportes se pudo repensar la actividad y permitir que los ejercicios de improvisación sean un recurso para dialogar y reflexionar sobre la problemática.

9.3. Descripción de actividades

A) Actividad 1: Improvisando ando

- Descripción de la actividad

IMPROVISANDO ANDO	
Objetivo:	Desarrollar la autoconfianza de los becarios del proyecto Cambiando Esquemas mediante la técnica de la improvisación para la promoción de la igualdad de género en el sector laboral automotriz.
Público objetivo:	Becarios del proyecto Cambiando Esquemas
Fechas de ejecución:	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesión 1: Domingo 27 de junio ● Sesión 2: Domingo 04 de julio
Hora:	De 15:00 a 18:00 horas.
Tallerista:	Rodolfo Pesantes Rivero
Metodología: Sesión 1	
Momento 1:	Se brindará una introducción a la improvisación teatral. De esta manera, se iniciará con juegos básicos para conocer las dinámicas centrales de la improvisación.
Momento 2:	Una vez que los participantes hayan podido practicar los juegos básicos de la improvisación, el tallerista propondrá juegos más complejos que impliquen

	<p>“escuchar/proponer/aceptar”, lo cual permitirá a los participantes conocer la importancia del apoyo mutuo.</p>
<p>Momento 3:</p>	<p>Se brindará una aproximación teórica sobre las masculinidades alternativas. De esta manera, los coordinadores del proyecto, por medio de ejemplos didácticos, introducirán el tema para reflexionar sobre la importancia del desarrollo de masculinidades saludables en el sector automotriz.</p>
<p>Metodología: Sesión 2</p>	
<p>Momento 1:</p>	<p>El tallerista propondrá una serie de juegos con temáticas cotidianas en la vida de los participantes con el fin de reflexionar sobre la construcción de su masculinidad a lo largo de los años. De esta manera, se promoverá la reflexión a partir del juego.</p>
<p>Momento 2:</p>	<p>Los participantes practicarán todos los juegos enseñados hasta el momento, como parte de la preparación para la muestra final en el momento 3 de la sesión frente a sus demás compañeros, compañeras, colaboradores de Plan Internacional y familiares.</p>
	<p>Los participantes ingresarán a una reunión virtual junto con las participantes del taller “Compartiendo nuestra</p>

Momento 3:	historia”. De esta manera, presentarán una clase abierta para que todas y todos puedan observar lo aprendido a lo largo de las sesiones. Además, presenciarán lo trabajado por sus compañeras en un taller dirigido exclusivamente a ellas. Finalmente, se abrirá un espacio de diálogo para brindar sus experiencias y aprendizajes a lo largo de las dos sesiones.
-------------------	--

- **Resultados**

Respecto a la participación, los talleres iniciaron con un aproximado de doce participantes. Sin embargo, con el paso del tiempo, otros becarios ingresaron, llegando así a un total de veinte participantes. Es decir, el 33% del público objetivo. De los asistentes, solo dos participaron con la cámara encendida durante toda la primera sesión y ninguno en la segunda sesión. No obstante, los becarios participaron por micrófono durante los ejercicios. Cabe precisar que las limitaciones digitales fueron un factor influyente en las participaciones del público, ya que encender las cámaras consumía mayor capacidad de la señal de la Internet, la cual no todos podían cubrir. Por esta razón, eran válidas las participaciones mediante solo el micrófono.

Con la finalidad de conocer la satisfacción con la sesión, se realizó una encuesta luego de cada sesión. Así, la primera fue respondida por trece y la segunda por quince participantes. Por último, se realizó una entrevista con un participante del taller.

Según los resultados de las encuestas se constató que, en promedio, un 100% calificó al taller como “excelente” y “bueno”. Además, el mismo porcentaje calificó como “excelente” o “bueno” al tallerista. Respecto al momento teórico y de diálogo, un 61,5% lo calificó como “bueno” mientras que un 38,5% lo calificó como “excelente”.

En efecto, según el becario entrevistado, el taller permitió profundizar en el tema de la igualdad de género y conocer nuevas formas de vivir y expresar la masculinidad. Asimismo, precisó que las sesiones le permitieron aprender nuevas técnicas y dinámicas para desenvolverse mejor con sus compañeros.

“Las sesiones me aportaron mucho, porque explicaron el derecho a la igualdad. También hubo dinámicas con las que pude conocer más a mis compañeros y a otros que no conocía”

(Becario 1)

“El mensaje que me llevaría sería que nosotros debemos ser personas que nos guste expresar lo que sentimos y cómo actuamos sin que tengamos miedo a que las otras personas se burlen de uno. Expresar libremente tus emociones, sentimientos y actitudes” (Becario 1)

Finalmente, el taller permitió que los becarios puedan tener mayor seguridad para comentar los temas de igualdad de género con su entorno cercano. En efecto, el becario entrevistado pudo compartir sus aprendizajes con su familia y con su círculo de amigos.

“Yo compartí con mi familia lo que habíamos hecho en las sesiones y las dinámicas que aprendí. También se lo comenté a unos compañeros con quienes juego videojuegos [...]. Cuando les dije de qué trataba el taller me dijeron ‘qué chévere’”
(Becario 1)

En suma, el 92,3% de los becarios, según la encuesta, expresó que aprendió “demasiado” y “mucho” en el taller, lo cual refleja los conocimientos que han adquirido sobre igualdad de género y masculinidades, y la seguridad personal que han desarrollado para impactar en su entorno.

- **Lecciones aprendidas**

Durante la ejecución de los talleres se constató que es importante tomar en cuenta las dificultades de conexión de los participantes para diseñar sesiones que sean accesibles y agradables para ellos. Además, se debe de pensar en un tallerista que sepa manejar talleres de improvisación en contextos de virtualidad.

Por otro lado, la experiencia enseñó que, al momento de diseñar el taller, no solo se debe de tomar en cuenta al tallerista, sino que también se debe pensar en los facilitadores que acompañan el taller. Por ejemplo, en una actividad previa a la ejecución del piloto, se observó que la presencia de facilitadoras mujeres podría afectar el comportamiento de los becarios.

Asimismo, al momento de ejecutar la actividad, se debe motivar a los participantes a prender su cámara y/o su micrófono, pues se observó que no se encontraban muy dispuestos a hacerlo. Para esto, los ejercicios

planteados por el tallerista y el apoyo de los voluntarios ayudaron a que, poco a poco, se animaran a hacerlo. Sin embargo, los problemas de conectividad fueron un factor clave en el desarrollo de las sesiones. Sin embargo, debido a la experiencia del tallerista, se pudo ejecutar las dinámicas por medio de participación por micrófono sin problema alguno.

B) Actividad 2: Compartiendo nuestra historia

- Descripción de la actividad

COMPARTIENDO NUESTRA HISTORIA	
Objetivo:	Informar a las becarias del proyecto Cambiando Esquemas sobre los protocolos de denuncia en caso de violencia de género en sus futuros espacios laborales.
Público objetivo:	Becarias del proyecto Cambiando Esquemas
Fechas de ejecución:	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión 1: Domingo 27 de junio • Sesión 2: Domingo 04 de julio
Hora:	De 15:00 a 18:00 horas.
Tallerista:	Lucero Calderón
Metodología: Sesión 1	
Momento 1:	Se brindará un acercamiento a dinámicas y juegos de improvisación teatral, los cuales tienen como finalidad

	<p>generar confianza en las becarias de manera personal y grupal. Así, se logrará una integración lúdica del grupo.</p>
Momento 2:	<p>Se pedirá a las participantes definir la violencia basada en género por medio de sketches. Así, en base a lo expuesto por ellas, las organizadoras del proyecto brindarán reflexiones y conocimientos sobre violencia de género en el espacio laboral automotriz. De esta manera, el momento teórico se basará en una metodología lúdica y participativa, puesto que se abrirá un espacio para escuchar la opinión de las participantes.</p>
Momento 3:	<p>Se realizará un ejercicio, basado en la técnica de la improvisación, en la cual las participantes, divididas en grupo, deberán construir un objeto creativo con el que puedan dar solución a la violencia basada en género. Posteriormente, cada grupo deberá presentar su producto a manera de spot publicitario.</p>
Momento 4:	<p>Luego de que cada grupo haya reflexionado creativamente sobre cómo detener la violencia basada en género, se pedirá que reflexionen sobre cómo podrían solucionar el mismo problema, pero sin el objeto creado. De esta manera, se fomentará la reflexión crítica de las participantes.</p>

Metodología: Sesión 2	
Momento 1:	<p>La especialista en temas de género brindará una presentación dinámica acerca de los protocolos de denuncia en caso de sufrir violencia de género. De esta manera, las participantes conocerán la importancia de la denuncia y el acompañamiento psicológico durante el proceso.</p>
Momento 2:	<p>Las participantes se reunirán en los equipos de trabajo de la sesión anterior para que, con ayuda de la especialista de género, puedan complementar la reflexión elaborada en la sesión anterior sobre cómo hacer frente a la violencia basada en género.</p>
Momento 3:	<p>Las participantes, con asesoría de la especialista de género, construirán una lista de “Las 10 cosas que necesitamos para sentirnos seguras en nuestro trabajo”. Así, dicho trabajo grupal será compartido posteriormente con Plan Internacional y Senati como un producto que aportará en la reflexión sobre la problemática.</p>
	<p>Las participantes ingresarán a una reunión virtual junto con los participantes del taller “Improvizando Ando”. De esta manera, presentarán los productos originales creados en la primera sesión, la reflexión de cómo hacer frente a</p>

Momento 4:	<p>la violencia basada en género y la lista de las “Las 10 cosas que necesitamos para sentirnos seguras en nuestro trabajo”. Además, presenciarán lo trabajado por sus compañeros en un taller dirigido exclusivamente a ellos. Finalmente, se abrirá un espacio de diálogo para brindar sus experiencias y aprendizajes a lo largo de las dos sesiones.</p>
-------------------	--

- **Resultados**

Respecto a la participación, durante el primer taller se inició con una asistencia de ocho becarias. Sin embargo, con el paso del tiempo, otras becarias ingresaron, llegando así a un total de dieciocho becarias. Es decir, el 90% del público objetivo. No obstante, por temas de conexión, la sesión concluyó con una asistencia del 55% del total de becarias. De las asistentes, solo una persona participó con la cámara encendida durante toda la sesión. No obstante, aproximadamente un 75% participó por micrófono en las dinámicas y espacio de diálogo.

Asimismo, con la finalidad de conocer la satisfacción con la sesión, se realizó una encuesta luego de cada sesión. Así, la primera fue respondida por cuatro personas y la segunda por cinco del total de participantes. Por otro lado, se realizaron dos entrevistas a estudiantes que habían participado de ambas sesiones.

Según la información brindada por las encuestas se constató que un 100% calificó como excelente el taller durante las dos sesiones. Además,

el mismo porcentaje calificó como excelente a la tallerista. Por otro lado, respecto al momento teórico y de diálogo, un 80% lo calificó como excelente mientras que un 20% lo calificó como bueno.

En efecto, según las becarias entrevistadas, el taller les permitió reflexionar profundamente sobre la violencia que viven las mujeres en el sector automotriz. Asimismo, les permitió conocer más sobre los protocolos de acción frente a situaciones de violencia de género que pudiesen sufrir en su futuro espacio laboral.

“He reconocido que es una carrera donde las mujeres normalmente son vulneradas. Además, he conocido sobre los protocolos o métodos ante el acoso” (Becaria 1).

Por otro lado, las becarias informaron que el taller les permitió poder desarrollar autoconfianza y seguridad para poder denunciar algún caso de violencia de género que puedan vivir en el futuro. También, indicaron que el taller les permitió generar lazos de compañerismo entre todas las becarias, puesto que no habían tenido la posibilidad de participar en un espacio parecido anteriormente.

“Más seguridad tanto para participar, porque no soy mucho de participar, también seguridad para que cuando veamos algún caso donde seamos vulnerables, lo reportemos” (Becaria 2).

Finalmente, se pudo evidenciar que el taller permitió que el tema de la violencia de género sea compartido por las becarias en su círculo cercano, lo cual implica que el taller permitió que se concienticen sobre temas de género para impulsar cambios en su entorno.

“Yo hablé con mi familia. Les comenté las dinámicas y lo practicamos en casa. Además, ustedes nos ayudaron a desestresarnos” (Becaria 2).

“Le conté a mi papá lo que había aprendido. A él le regaló calendarios con chicas desnudas en su taller. Le dije que no podía recibir eso y se disculpó” (Becaria 1).

En suma, los aprendizajes adquiridos por las becarias se reflejan en los resultados de la encuesta, puesto que el 100% expresó que aprendió “demasiado” durante las dos sesiones. De esta manera, se concluye que el taller permitió a las becarias desarrollar habilidades blandas, conocimiento sobre el tema de la violencia de género y motivación para impactar en su entorno.

- **Lecciones aprendidas**

Un factor importante para el desarrollo del taller fue el conocer al público al cual estaba dirigida la sesión. En primera instancia, fue de gran ayuda haber conocido previamente las edades e intereses de las participantes, puesto que el tono y las dinámicas del taller eran de agrado y cercanía para ellas. Ello motivó a que su participación sea constante y disfruten de la sesión. Por otro lado, el conocer previamente la situación que presentaban con la conectividad al internet fue esencial para el desarrollo de las actividades, puesto que se adaptaron las sesiones a ellas y pudieron participar.

De igual manera, se rescata la importancia de mantener reuniones previas a las sesiones con los talleristas para coordinar y repasar lo que

se realizará en los talleres, así como la organización de roles. y la definición de los tiempos para no extender el horario de la sesión.

10. Sostenibilidad

Como se especificó anteriormente, el presente proyecto de Comunicación para el Desarrollo “Deconstruyendo Motores” está dirigido a estudiantes de la carrera de mecánica automotriz de Senati becados por la ONG Plan Internacional. Así, este proyecto está planteado y orientado para impactar en los estudiantes como actores de cambio social en su entorno laboral.

Por ello, la propuesta de sostenibilidad del presente proyecto radica en trabajar con los becarios y las becarias para que puedan cuestionar sus paradigmas sociales en cuanto a su rol como profesionales y como personas. Como productos terminados se reconoce a los procesos de reflexión que cada participante del proyecto ha experimentado y compartido durante los talleres.

De esta manera, la sostenibilidad puede observarse desde la apropiación del proyecto por parte de las y los becarios. En efecto, durante el proyecto se busca desarrollar las habilidades comunicativas y el juicio crítico de las y los estudiantes para impulsar su agencia en temas de igualdad de género en sus futuros espacios laborales. De esta manera, se les brindarán herramientas para que sean ellas y ellos quienes impulsen cambios en el sector automotriz y sigan promoviendo espacios de reflexión y diálogo sobre el tema.

Asimismo, dicha apropiación permitirá que las y los becarios puedan reunirse en el futuro para formar una asociación que permita seguir promoviendo los temas de igualdad de género en el sector. En adición a ello, el proyecto apunta a generar una asociatividad entre las estudiantes mujeres para que puedan construir juntas una red de soporte femenino, crear espacios de

diálogo y reflexión en cuanto a los desafíos del sector automotriz. Así, poder darle continuidad a lo aprendido y fortalecer más aún las capacidades de agencia.

Dicha idea es una propuesta que también ha nacido desde la ONG Plan Internacional, por lo que se evidencia la viabilidad de la conformación de una asociación, que pueda tener incidencia dentro del instituto Senati para seguir motivando y educando en temas de igualdad de género a las nuevas generaciones de estudiantes de mecánica automotriz.

Finalmente, la sostenibilidad del proyecto también se basa en la posibilidad de ser financiados por parte de Plan Internacional para implementar el proyecto de forma paralela y complementaria al proyecto Cambiando Esquemas que la organización ejecuta. Por otro lado, es importante recalcar que el proyecto posee un componente innovador y social que puede resultar atractivo para las empresas del sector automotriz que buscan impulsar sus áreas de Responsabilidad Social Empresarial.

11. Monitoreo y Evaluación

La evaluación del proyecto será de tres tipos con el fin de recoger la información necesaria para determinar los efectos y el impacto que ha implicado en las becarias y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas:

- a) Monitoreo: Cada actividad tendrá un monitoreo constante para conocer los efectos temporales de los mismos y para supervisar su buen desarrollo acorde a los objetivos y cronograma definidos.
- b) Evaluación de medio término: Al finalizar cada fase de la estrategia planteada para el proyecto se realizará una evaluación para constatar el logro de los objetivos intermedios definidos.

- c) Evaluación final: Al culminar las actividades del proyecto se realizará una evaluación final para determinar si el propósito fue alcanzado.

Ahora bien, para la evaluación del proyecto se contará con el trabajo continuo de la o el psicólogo contratado para elegir la muestra, y generar las encuestas y entrevistas necesarias para constatar el correcto aprendizaje y desarrollo de las y los usuarios.

De esta manera, la metodología a utilizar será mixta, puesto que no solo será necesaria la recolección de información cuantitativa, sino también será relevante la obtención de opiniones, concepciones y narraciones que permitan una visión holística de los resultados y objetivos alcanzados a lo largo del proyecto.

A continuación, se presentará un cronograma general de la evaluación a lo largo del proyecto para un mejor entendimiento:

CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO		
Tipo de evaluación	Objetivo	Periodicidad
Monitoreo	Supervisar el correcto desarrollo de las actividades y determinar los efectos temporales del proyecto	Mensual durante el desarrollo de cada actividad.
	Determinar el logro de los componentes: <ul style="list-style-type: none"> - Alta capacidad de organización por parte de las becarias para ejecuta iniciativas que promuevan el empoderamiento 	Trimestral al finalizar las tres fases de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Alistando herramientas: ¿qué entendemos por la igualdad de

Evaluación de medio término	<p>femenino en el entorno laboral automotriz.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta capacidad crítica por parte de los becarios para promover un entorno laboral automotriz libre de violencia de género bajo un enfoque de masculinidades saludables. 	<p>género?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calentando motores: ¿cómo me preparo para impactar? - Iniciando el viaje hacia la igualdad
Evaluación final	<p>Constatar la elevada capacidad de agencia por parte de las becarias y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas para promover entornos laborales libres de violencia de género en el sector automotriz</p>	<p>Durante el último mes del proyecto.</p>

12. Lecciones aprendidas

a. Adaptabilidad

En el presente contexto de pandemia por la COVID-19 es importante desarrollar la capacidad de adaptación ante cualquier situación. Como equipo de trabajo, una de las lecciones aprendidas más importantes fue la comunicación con las y los becarios del proyecto Cambiando Esquemas. El trabajo de forma virtual puede significar un reto para establecer relaciones con los y las participantes. Así, es mejor observar dicha situación como una oportunidad para innovar y diseñar actividades que sean amigables y accesibles. Asimismo, es importante sostener la capacidad de adaptación en todo el

proceso y ser flexibles ante cualquier cambio. Cuando se trabaja con grupos de personas, el diagnóstico nunca termina y, por esto, lo planeado siempre puede ser reformulado en el proceso.

b. Diálogo

Una de las lecciones aprendidas por parte del equipo de trabajo fue la importancia de mantener el diálogo constante con la organización con la cual se trabajó el proyecto y entender que los procesos de coordinación pueden ser largos y burocráticos, pues involucra a distintas áreas. Ante esto, se debe mantener una constante comunicación, expresar las preocupaciones ante las posibles dificultades y buscar soluciones en conjunto. De igual manera, proponer nuevos canales de comunicación que permitan un contacto más directo y constante.

c. Negociación

Para el diseño de las actividades del piloto se contó con la participación de especialistas en artes escénicas y en temas de género. Así, es importante señalar que, al tratarse de un proyecto que promueve la capacidad de agencia en temas de igualdad de género, es necesario contar con talleristas concientizados sobre el tema, ya que, dentro de las actividades del piloto, los conceptos de violencia de género causaron mucho interés y preguntas por parte de los y las becarias, que fueron rápidamente respondidas y clarificadas.

Otro punto importante para asegurar el dinamismo y participación de las y los becarios fue el haber contado con talleristas que hayan tenido experiencia con jóvenes y con metodologías participativas en su trabajo. Del mismo modo, el haber incluido en el piloto a una especialista en temas legales sobre acoso laboral fue importante, ya que, durante la actividad, surgieron consultas personales por parte de las becarias sobre cómo

denunciar situaciones de acoso laboral, ya que lo habían padecido en sus centros laborales. Todas estas dudas fueron resueltas empáticamente y con información pertinente por parte de nuestra especialista durante la sesión general.

d. Gestión de trabajo con entidades

El trabajo con organizaciones no gubernamentales es una experiencia de mucho aprendizaje y comunicación constante. Así, desde la experiencia de trabajo con este tipo de entidades, se considera imprescindible que las reuniones que se mantengan siempre tengan un objetivo determinado y concluyan con acuerdos específicos. Ello agiliza la reunión y respeta los horarios que presenta la organización.

De igual manera, mantener un cronograma de reuniones, retroalimentación y entregas de resultados es importante para que la organización tenga un seguimiento del proyecto. Asimismo, para una mejor comunicación con el contacto, es recomendable buscar canales de comunicación directos y que agilicen la interacción. Evidentemente, el correo electrónico es un canal formal muy utilizado por este tipo de organizaciones; sin embargo, se recomienda proponer otros medios más directos como, por ejemplo, Whatsapp.

Por otro lado, se debe ser cauteloso y detallista en el tipo de actividades y acciones a realizar con las y los usuarios, ya que las organizaciones suelen presentar las propuestas al área de salvaguardia, la cual se encarga de velar por la seguridad de las y los adolescentes del proyecto. En ese sentido, es recomendable entregar con anticipación una matriz de riesgos de las actividades que se ejecuten con el público objetivo del proyecto.

e. Delegación de responsabilidades en el equipo de trabajo

El equipo estableció como criterio de organización interna la delegación de responsabilidades según habilidades e intereses. De este modo, se obtuvo una motivación personal para realizar la tarea encomendada por parte de cada miembro del equipo de trabajo. Asimismo, la experiencia con la labor delegada fue un factor importante para facilitar el cumplimiento con la fecha de la entrega y la calidad del resultado.

En efecto, en el periodo de diseño y ejecución del piloto, el equipo de 'Deconstruyendo Motores' delegó las responsabilidades en cuatro áreas: Relaciones públicas, Diseño Gráfico, Gestión de Talleres, y Evaluación y monitoreo. Cada miembro del equipo estuvo encargado del área donde tenía experiencia e interés. Además, se consideró un equilibrio en las acciones a realizar por cada área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alkire, S. (2005). Subjective quantitative studies of human agency. *Social indicators research*, 74(1), 217-260.

Bacete, R. (2017). Hombres en el siglo xxi: masculinidades para la era del feminismo, Nuevos hombres buenos: La masculinidad en la era del feminismo (primera edición, 23-42. Editorial.

https://www.planetadelibros.cl/libros_contenido_extra/37/36713_Nuevos_hombres_buenos.pdf

Bezanilla, M. J., Poblete, M., Fernández, D., Arranz, S., & Campo, L. (2018). El pensamiento crítico desde la perspectiva de los docentes universitarios. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 89-113.

Bisquerra, R. y Pérez N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10 ,61-82.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>

Bosch-Fiol, E., & Ferrer-Perez, V. A. (2019). El Modelo Piramidal: alternativa feminista para analizar la violencia contra las mujeres. *Revista Estudios Feministas*, 27(2), 1–14.

Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ref/v27n2/1806-9584-ref-27-02-e54189.pdf>

Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*. 41(23), 109-120.

Fernández, A. (2007). Desigualdad de Género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La Ventana*, 25, 140–167. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v3n25/1405-9436-laven-3-25-140.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019a). Capítulo 5: Profesiones o carreras universitarias. En *Perú: Indicadores de Educación por Departamentos, 2008–2018* (pp. 121–130). Recuperado de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1680/cap05.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019b, diciembre). *Perú: Brechas de Género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Recuperado de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

IPSOS (2019). Gen Z: Perfil del adolescente y joven del Perú urbano 2019 [Infografía].

Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/gen-z-perfil-del-adolescente-y-joven-del-peru-urbano-2019>

- IPSOS (2020). Perfil del adolescente y joven del Perú urbano 2020 [Infografía]. Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/perfil-del-adolescente-y-joven-en-el-peru-urbano-2020>
- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020, mayo). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Recuperado de <http://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf>
- Jeremy, D. (2010). Activism and leadership development: examining the relationship between college student activism involvement and socially responsible leadership capacity https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/10863/Page_umd_0117E_115_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mackay, R., Franco, D. E., & Villacis, P. W. (2018). El pensamiento crítico aplicado a la investigación. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 10(1), 336-342.
- Maira, M. (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España. *Laboreal*, 13(1), 1 – 22. <https://doi.org/10.4000/laboreal.1796>
- Mendicoa, G. (2003). Sobre tesis y tesisas, lecciones de enseñanza, aprendizaje.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades*. Barcelona: Espasa Libros.
- Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. (2019, 11 abril). Igualdad de género en la política pública peruana. Recuperado 28 de abril de 2021, de <https://observatorioviolencia.pe/igualdad-de-genero-en-la-politica-publica/>
- Plan Internacional. (2019a). *Informe de resultados de la línea base del proyecto “Cambio Esquemas. Aprendiendo Mecánica Automotriz, decido, lidero y prospero.*

Plan Internacional. (2019b). *Informe de capacitación de habilidades blandas con enfoque de género en estudiantes de mecánica automotriz del proyecto Cambio Esquemas. Aprendiendo Mecánica Automotriz, decido, lidero y prospero.*

Rajsbaum, S. & E. Morales (2016). Norbert Wiener y el origen de la cibernética. *Ciencia*, 6-11.

https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/67_1/PDF/Presentacion.pdf

Salamanca, A. (2007, 27 de marzo). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*. Recuperado de

<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>

Schettini, P & I. Cortazzo (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*. Universidad Nacional de la Plata.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo_-_%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1

Valle, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social, reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis S.A.

<https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/miguel-valles-tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social.pdf>

Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 15-32.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de indicadores para la medición de nivel de agencia en temas de género

Nivel de agencia	Variables	Indicadores
Nivel alto de agencia	Capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Exposición previa a temas de género ● Conocimiento de definiciones básicas ● Conocimiento sobre la igualdad de género en el ámbito laboral ● Actitud frente a temas de igualdad de género ● Motivación para promover la igualdad de género ● Factores externos que influyen en las actitudes frente a la promoción de igualdad de género ● Construcción de masculinidad
	Habilidades blandas para la promoción de entornos libres de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentan una comunicación asertiva ● Autogestión ● Liderazgo ● Autoconfianza
Nivel medio de agencia	Capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> ● Exposición previa a temas de género ● Conocimiento de definiciones básicas ● Conocimiento sobre la igualdad de género en el ámbito laboral ● Actitud frente a temas de igualdad de género
	Habilidades blandas para la promoción de entornos libres de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentan una comunicación asertiva ● Autoconfianza

Nivel bajo de agencia	Capacidad crítica en torno a temas de igualdad de género.	● Exposición previa a temas de género
	Habilidades blandas para la promoción de entornos libres de violencia de género	● Presentan una comunicación asertiva

Anexo 2: Informe de encuesta sobre preferencias

Como parte del proceso de diseño del proyecto, se realizó una encuesta a los becarios y becarias del proyecto Cambiando Esquemas con la finalidad de conocer sus gustos y preferencias respecto a su consumo cultural y conectividad. Así, se obtuvo las respuestas de 49 personas del público objetivo, de las cuales 30 eran de sexo masculino (61,2%) y 19 de sexo femenino (38,8%). Además, un 85,7% de la población encuestada expresó vivir en los distritos de Ventanilla, Puente Piedra, Comas y Carabayllo; un 10,2% indicó vivir en Independencia, Los Olivos y San Martín de Porres.; y el porcentaje restante mencionó vivir en la provincia del Callao y la zona de Cercado de Lima, Rímac. Breña y La Victoria.

Respecto a su situación como estudiante, un 91,8% se encuentra en su tercer año de carrera, mientras que un 8,2% en su segundo año. También, se presentó que un 61,2% se encuentra estudiando y trabajando, y el 38,8% solo estudiando. Así, de los que se encuentran estudiando y trabajando, un 46,7% son mujeres y un 53,3% son hombres. Además, de las mujeres que trabajan y estudian, solo un 42,9% trabaja en el rubro de mecánica. Por otro lado, de los hombres que estudian y trabajan en el rubro de mecánica automotriz, la cantidad es casi el doble de las mujeres, presentando así un 68,8%.

En cuanto las actividades que les gusta realizar en sus tiempos libres, las respuestas de mayor frecuencia fueron ver videos o películas, escuchar música, hacer ejercicio, jugar videojuegos y realizar algún tipo de arte como danza, canto, dibujo o poesía. De igual modo, de las actividades presentadas en la encuesta, las becarias presentaron mayor preferencia por actividades orientadas al teatro o improvisación teatral (63,2%). También, mencionaron preferir las reuniones donde se traten temáticas de su interés y donde se realicen dinámica y juegos (52,6%); así como, actividades donde involucren ver series o videos (57,9%). En cuanto a los becarios, presentaron mayor preferencia por la reunión de dinámicas y juegos

o para tratar temas de su interés (60%). Asimismo, mencionaron preferir actividades teatrales (53,3%) y ver stand up comedy virtuales (50%).

Por otro lado, respecto a las redes sociales, un gran grupo prefiere utilizar Whatsapp (30,65) y Facebook (42,9%). En cuanto a los formatos que prefieren visualizar en sus redes sociales son los memes (42,9%), las transmisiones de video en vivo (36,7%), y vídeos cortos (36,7%); y, en cuanto a las plataformas virtuales, un 59,2% mencionó que prefieren utilizar Zoom.

Finalmente, respecto a la conectividad, las y los becarios presentan un celular móvil y/o tablet en sus hogares. Asimismo, un 46,9% mencionó que presenta una buena conectividad al Internet, mientras que un 48,9% indicó que su conectividad a internet es regular.

Anexo 3: Guía de entrevista

A. Habilidades blandas

1. Gestión de conflictos:

- a. Pensamiento analítico y crítico: ¿Cómo identificas una situación conflictiva?
¿Qué analizas cuando estás frente a dichas situaciones?
- b. Escucha activa: ¿Cómo resuelves los conflictos que surgen? ¿Puedes dar un ejemplo de cómo resolviste un conflicto?
- c. Creación de consensos: ¿Qué ocurre cuando la otra persona no está de acuerdo contigo? ¿Cómo manejas esa situación?

2. Comunicación asertiva:

- a. Expresión de pensamientos y sentimientos: ¿Te es fácil poder expresar tus opiniones y sentimientos? ¿Por qué? Cuando estás discutiendo con alguien ¿te es fácil ordenar tus ideas y expresarlas?

- b. Control de emociones: Cuando sientes que tus derechos están siendo vulnerados ¿cómo actúas? ¿Cómo actuarías si fuese otra persona la que esté siendo vulnerada?
- c. Trabajo en equipo: ¿Cómo te sientes trabajando en equipo? ¿Te es fácil hacerlo? ¿Lo disfrutas?

3. Autogestión:

- a. Planificación de objetivos: ¿Cuáles crees que son tus metas profesionales y personales para este año 2021? ¿Cómo te ves de aquí a tres años?
- b. Organización: ¿Cómo te organizas en tu día a día? ¿Utilizas alguna estrategia? ¿Cuál/es?
- c. Iniciativa y proactividad: ¿Qué estás haciendo para conseguir las metas que mencionaste?

4. Liderazgo:

- a. Dirección de personas: Cuando trabajas en equipo, ¿sueles tomar el liderazgo en el equipo? ¿Consideras que puedes dirigir a equipos? ¿Te sientes cómodo?
- b. Delegar responsabilidades: Si tú fueras el líder de un equipo ¿cuáles son las responsabilidades que tendrías que asumir?
- c. Conocimiento personal: Dime 03 fortalezas y 03 limitaciones tuyas al trabajar en equipo

B. Conocimientos y actitudes sobre la igualdad de género

1. Conocimientos sobre igualdad de género

- a. Exposición previa a temas de género: ¿Has recibido información sobre temas de igualdad de género? ¿Dónde? ¿Consideras que es suficiente?

- b. Conocimiento de definiciones básicas: ¿Para ti qué es la igualdad de género?
¿Cómo podrías definir qué es género? ¿Consideras que género y sexo es lo mismo?
- c. Conocimiento sobre la igualdad de género en el ámbito laboral: ¿Crees que ser mujer/hombre influye en cuanto a la búsqueda de oportunidades laborales?
¿Por qué?

2. Actitudes sobre la promoción de igualdad de género

- a. Actitud frente a temas de igualdad de género: ¿Consideras que es importante conocer sobre la igualdad de género? ¿Crees que la desigualdad de género es un problema urgente?
- b. Motivación para promover la igualdad de género: ¿Te gustaría apoyar en la promoción de igualdad de género? ¿Por qué? ¿Cómo lo harías?
- c. Factores externos que influyen en las actitudes: ¿Qué te dirían tus amigos si participaras en actividades que promuevan la igualdad de género? ¿Qué te diría tu familia? ¿Qué tan de acuerdo estarían ellos (amigos y familia) con tu participación?

Anexo 4: Guía de preguntas del grupo focal para becarias

A. Espacio Familiar

1. ¿Cómo es un día normal con tu familia? ¿Qué actividades realizan juntos?
2. ¿Cómo están distribuidas las actividades de cada uno? ¿Y qué piensas tú y tu familia de esa distribución?
3. ¿De qué temas hablan cuando están juntos? ¿Cuándo y dónde hablan de eso?
4. ¿Consideras que tu familia es crítica frente la desigualdad de género frente a hombres y mujeres? ¿Cómo y de qué manera se muestra esto?

- Si dicen que NO: ¿Por qué no hablan de esto?

B. Espacio Educativo

1. Aparte de las clases, ¿Qué otras actividades realizan Senati? ¿Qué temáticas se tocan ahí?
2. ¿Se ha abordado el tema de igualdad de género en esas actividades? ¿En qué otros espacios se ha abordado el tema de género dentro de Senati
3. ¿Qué opinas de que tus instructores sean más hombres que mujeres?
4. ¿Qué opinan tus instructores de que haya mujeres en la carrera? ¿Su trato contigo es distinto?

C. Espacio Laboral

1. ¿Cómo sería tu futuro espacio de trabajo ideal?
2. ¿Cómo debería tener ese espacio de trabajo para que te sientas segura?
 - Tus compañeros ideales
 - Clientes ideales
 - Jefe/jefa ideal
3. Caso hipotético 1

Imagínense que cada una de ustedes han sido contratada en distintos espacios de trabajo que no se parece a nada al que describieron anteriormente. Y se les presenta la sgte. situación:

Has terminado tu primer mes de trabajo. Tu jefe convoca a una reunión laboral para comunicar que una empresa exitosa quiere un servicio personalizado. Así que el jefe forma un grupo de trabajo donde estás incluida junto a otros 4 compañeros hombres.

Y les da las indicaciones y la confianza de que pueden organizarse entre ustedes mismos.

En la primera reunión de trabajo, notas que tus compañeros comienzan a conversar solamente entre ellos, aportando ideas y dividiéndose las tareas. Sin embargo, tú consideras que también tienes ideas para aportar. Ninguno de tus 4 compañeros se acerca a preguntarte algo hasta el momento por lo que te sientes excluida. Inclusive, te dan la tarea más sencilla disponible.

- ¿Qué harías ante esta situación?
- ¿Crees que si intervienes en esta situación, habría una consecuencia negativa para ti?

Al siguiente día, es la segunda reunión de trabajo. Conversaste con tus compañeros para que puedan escuchar tus ideas. Pero el comportamiento de ellos sigue siendo el mismo: no te incluyen.

- ¿Qué harías ante esta situación?

4. Caso hipotético 2

Has visto reiteradamente que un compañero de trabajo siempre insiste a una compañera para que tengan una cita. Tu compañera de trabajo te ha contado que ella no está interesada en salir con él. Sin embargo, él insiste porque piensa que el que la sigue la consigue, y entonces, un día la va a conquistar. Tú compañera está harta de esta situación, pero ya no sabe qué más hacer. Ella se siente incómoda, pero se resigna a ser infeliz en su trabajo.

- ¿Qué harías ante esta situación?
- ¿Qué crees que podría limitarte a hacer algo al respecto?

- ¿Crees que podrían haber riesgos en ti para que no hagas nada al respecto?
- ¿Crees que si intervienes en esta situación, habría una consecuencia negativa para ti?

Anexo 5: Guía de preguntas del grupo focal para becarios

A. Actividad Rompehielo

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Qué te gusta hacer en tus tiempos libres?
3. ¿Cuál es tu red social favorita?

B. Género

1. ¿Cómo es un día normal en tu familia?
2. ¿Qué actividades o tareas realiza cada uno?
3. Dinámica Ping Pong: ¿Qué se les viene a la mente cuando digo...?
 - Género
 - Derechos Sexuales
 - Derechos Reproductivos
 - Sexo
4. ¿Alguna vez escucharon sobre derechos sexuales y reproductivos? ¿Dónde? ¿Creen que fue suficiente?
5. ¿Qué características definen a los hombres? ¿Por qué?
6. ¿Qué pasaría si tienes un amigo que no cumple con las características que han descrito? ¿Cómo sería tratado por tus demás amigos? ¿Cómo sería tratado en el trabajo por sus compañeros?

7. ¿Qué es para ti igualdad de género? ¿lo han conversado en el instituto? ¿Lo han conversado en familia?
8. ¿Qué piensas de la presencia de mujeres en la mecánica automotriz? ¿Les afecta de alguna manera ser mujeres?
9. ¿Cuál consideras que es tu rol frente a esta problemática?

C. Toma de decisiones

Caso 1

Tú y tus amigos han quedado una tarde para ir a jugar una pichanga, pero necesitan a un jugador más para completar el equipo. José, tu mejor amigo del barrio, te comenta que está disponible para acompañarlos. Entonces, quedan el día y la hora.

Llega el día del partido y comienzan a jugar. De pronto, José comienza a decirle al arquero que patea “como mujer” porque no patea tan fuerte como debería. A tu amigo parece no importarle, así que siguen jugando. Luego, José empieza a insultar al arquero porque van perdiendo. El partido termina y José pregunta si se puede unir para el siguiente partido. Todos tus amigos le dicen que sí, pero notas que tu amigo arquero se siente incómodo.

- ¿Por qué crees que se siente incómodo?
- ¿Cómo hubieras actuado tú si fueses tu amigo arquero en esa situación durante el partido?

Caso 2

Se levantó la pandemia y el virus ya no existe. Entonces, junto a tu promoción de Senati han quedado en salir a bailar a una discoteca. Llegan al lugar, la música transcurre, la están pasando bien y de pronto te percatas que una compañera tuya sale llorando del baño y se va

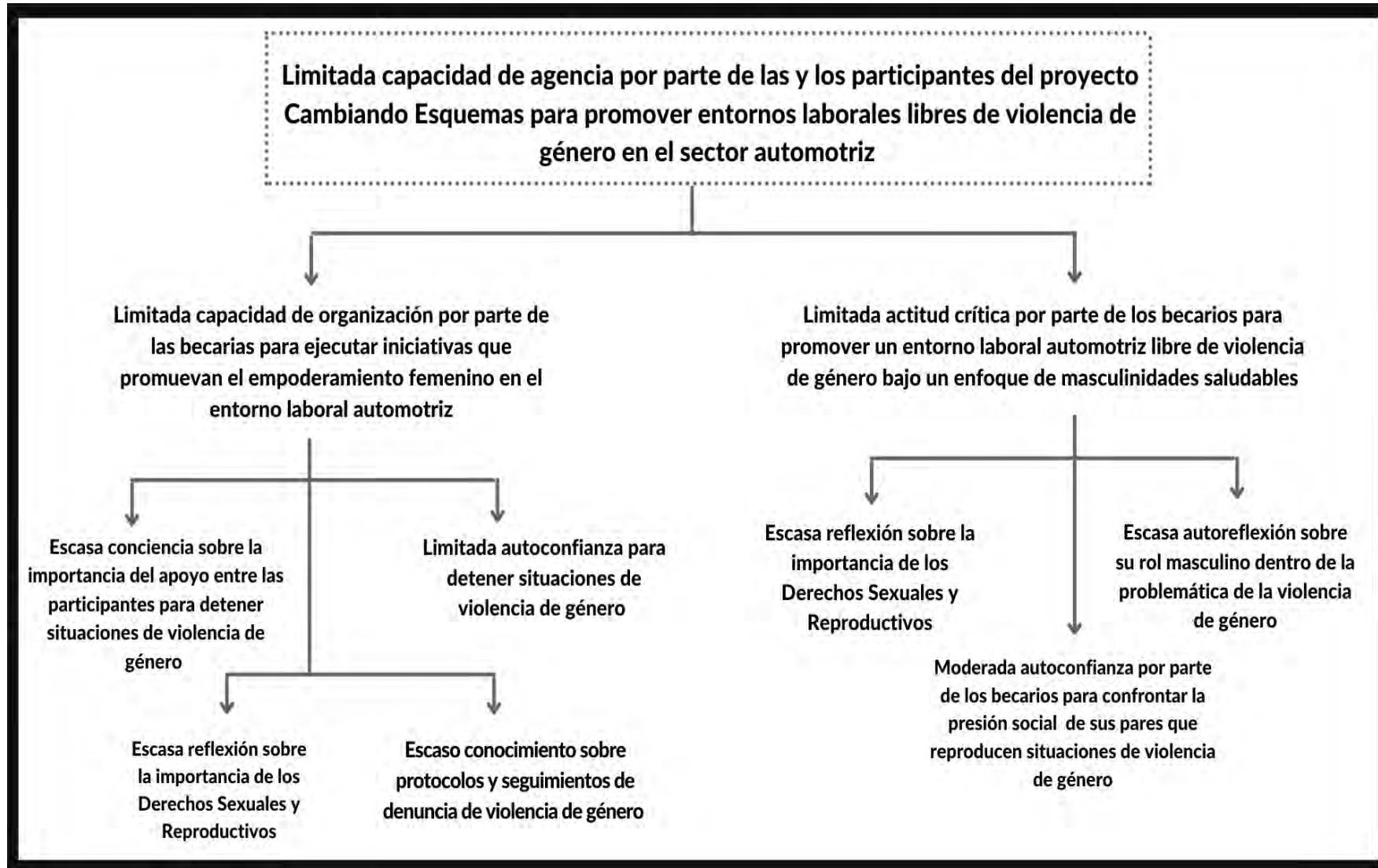
de lugar. Le preguntas a la amiga de esa compañera qué fue lo que sucedió y ella te comenta que uno de tus mejores amigos se propasó y le hizo tocamientos indebidos.

Al día siguiente, toda tu clase se entera lo que sucedió. Y tu reducido grupo de amigos de “toda la vida” dicen que es mejor callar y negarlo todo por el bien del futuro de tu mejor amigo, pero el resto de la clase considera culpable y cómplices al resto del grupo y a ti.

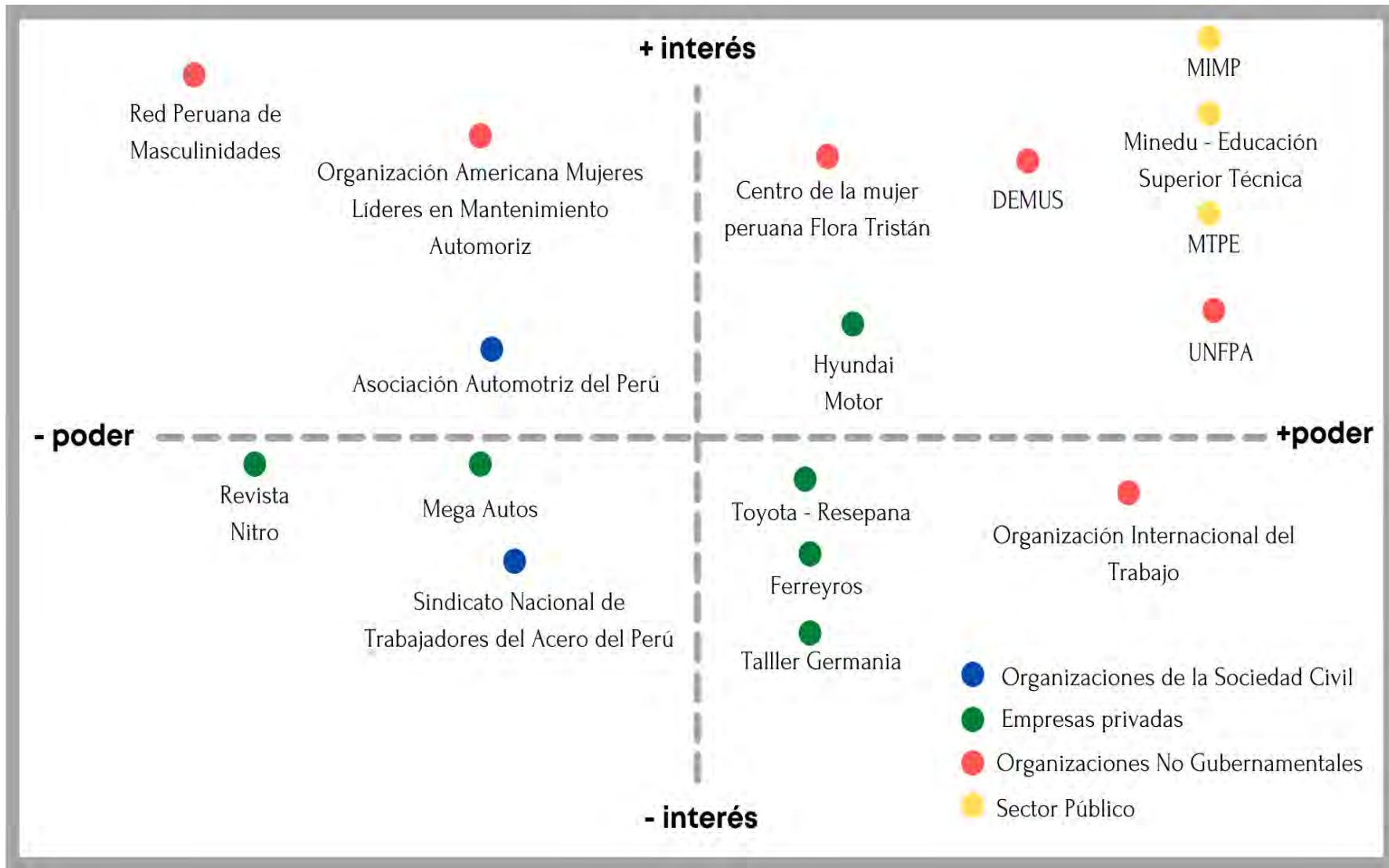
- ¿Qué es lo que harías frente a esta situación?
- ¿Seguiría siendo tu mejor amigo?



Anexo 6: Árbol de problemas



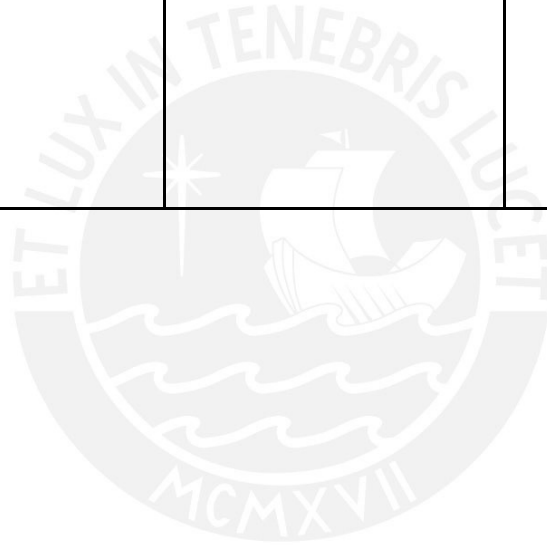
Anexo 7: Mapa de Stakeholders



Anexo 8: Mapa de empatía de becarias

¿Qué piensa y siente?	¿Qué oye?	¿Qué ve?	¿Qué dice y hace?	Esfuerzos	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> - Creen que las mujeres pueden desempeñarse igual de bien como los hombres en la mecánica automotriz - A veces les es difícil expresar sus ideas en una situación donde es minoría - Les gustaría tener espacios donde pueda dialogar con sus compañeras sobre la desigualdad de género en su carrera - Les gustaría generar espacios seguros de trabajo en la mecánica 	<ul style="list-style-type: none"> - Que en algunos talleres mecánicos dicen que los hombres son más fuertes y por eso los prefieren para mecánica automotriz - Que en sus familias comentan que están orgullosos de que sea becaria y estudie mecánica automotriz, pero que sienten preocupación por su ambiente laboral - Escuchan que sus compañeras tienen temor de 	<ul style="list-style-type: none"> - Que sus papás se preocupan por el lugar dónde van a hacer sus prácticas, pues la mayoría está llena de hombres. - Que Plan Internacional se interesa por ofrecerles talleres y actividades orientadas a frenar la violencia de género - Que los instructores de Senati tratan con igualdad a las chicas de Senati, a excepciones de algunos que aún tienen una actitud 	<ul style="list-style-type: none"> - "La igualdad de género es la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres". - "La información que recibí sobre igualdad de género en mi formación académica no es suficiente". - "He escuchado sobre los DD.SS. y RR, pero no sé cómo explicarlo". - "Prefiero emprender con un taller mecánico para practicar y sentirme más segura". - Se esmeran en difundir información sobre la igualdad de género entre sus pares y círculo cercano 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentan como obstáculo la baja conectividad para participar sin interrupciones de actividades virtuales. - Les frustra que no poder conseguir una práctica en un taller mecánico donde se sienta segura. - Les frustra que no todas las personas acepten la idea de que las mujeres puedan ser parte del mundo laboral automotriz. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desean poder emprender su propio taller de mecánica automotriz. - Desean que el futuro entorno laboral sea ordenado e inclusivo, con mucho diálogo, y apoyo entre todos y sin distinción. - Desean que en el futuro las mujeres que tienen auto no tengan miedo de ir a un taller mecánico. - Desean tener un jefe que promueva la igualdad de género en el trabajo.

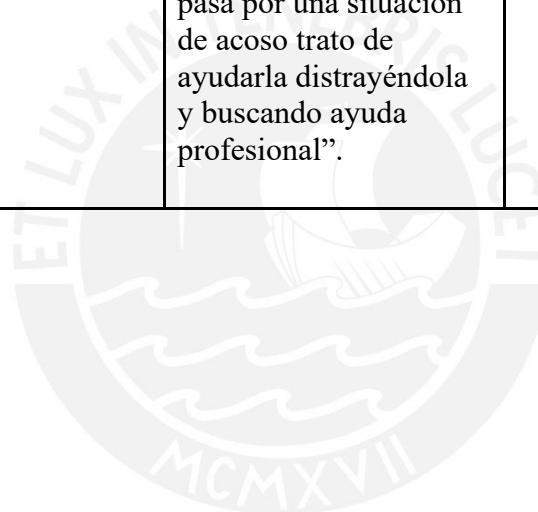
<p>automotriz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sienten temor de practicar en un taller mecánico por las experiencias de acoso de algunas compañeras - Sienten que sí puede liderar grupos 	<p>practicar en un taller mecánico por el miedo a ser acosadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuchan que otras compañeras han sufrido acoso laboral mientras realizaron sus prácticas preprofesionales 	<p>machista marcada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el sexo de una persona influye para obtener un trabajo laboral 			
---	---	--	--	--	--



Anexo 9: Mapa de empatía de becarios

¿Qué piensa y siente?	¿Qué oye?	¿Qué ve?	¿Qué dice y hace?	Esfuerzos	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> - Sienten que le es difícil expresar sus emociones frente a los demás. - Creen que la carrera de mecánica automotriz no es fácil para sus compañeras porque tienen que enfrentarse al posible acoso dentro de talleres. - Creen que es más difícil conseguir un trabajo en mecánica automotriz si la persona es mujer. - Consideran que su rol frente a la desigualdad de género es proteger, respetar y defender a la mujer porque hay 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos talleres mecánicos dicen que solo buscan hombres porque creen que son más fuertes y rápidos que las chicas. - Escuchan bromas de sus amigos cuando deciden decir algo orientado a la igualdad de género. - En los talleres y actividades recibidos por Plan Internacional han escuchado que las mujeres tienen los 	<ul style="list-style-type: none"> - Que los talleres mecánicos contratan más hombres que mujeres - Que en espacios de socialización como en el fútbol o videojuegos se realizan bromas machistas y estereotipadas - Que en su rubro de mecánica automotriz hay pocas mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> - "La información recibida sobre igualdad de género no es suficiente". - "La igualdad de género se define en que tanto hombre y mujeres pueden realizar lo mismo, con la diferencia en que a veces las mujeres suelen ser menos fuertes por genética o pueden demorarse en hacer las cosas". - "He escuchado sobre los DD.SS. y RR pero no sé cómo explicarlo". - "Un hombre se caracteriza por tener más fuerza, ser corpulento, ser más hábil en lo físico, y no 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentan como obstáculo la baja conectividad para participar sin interrupciones de actividades virtuales. - La pandemia es un obstáculo actualmente para continuar trabajando. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desean trabajar en una empresa importante en el rubro de la mecánica automotriz. - Su sueño es tener su carro y taller propio.

<p>personas abusivas que las consideran débiles y se aprovechan.</p> <p>- Sienten que promover la igualdad de género en su trabajo es un poco difícil.</p>	<p>mismos derechos que los hombres.</p>		<p>tan sentimental”.</p> <p>- “Hay hombres que son sentimentales, pero también hay hombres que no se expresan por miedo”.</p> <p>- “Si mi compañera pasa por una situación de acoso trato de ayudarla distrayéndola y buscando ayuda profesional”.</p>		
--	---	--	--	--	--



Anexo 11: Presupuesto

PRESUPUESTO			
I. Personal		61,684.44	45.53%
II. Gastos Generales		14,400.00	10.63%
III. Gastos Operativos			
Programas tecnológicos	600.00		
Movilidad	500.00		
Honorarios	28,700.00		
		59,400.00	43.84%
IV. Inversiones		-	0.00%
TOTAL		135,484.44	100.00%

PERSONAL															
Cargo	Sueldo	Tiempo meses	Meses		Dedicación		Costo plaza	CTS	Rem + Ap Pat	Nº Pagos	Monto c/pago sin CTS	Mes		Gasto	
Psicóloga	4,000.00	1 a 12	12	2	TC	1	131,413.33	9,333.33	122,080.00	28.00	4,360.00	1	JUNIO	4,360.00	
												2	JULIO	5,086.67	Gratificación
												3	AGOSTO	4,360.00	
												4	SEPTIEMBRE	4,360.00	
												5	OCTUBRE	4,360.00	
												6	NOVIEMBRE	6,304.44	CTS
												7	DICIEMBRE	8,720.00	Gratificación
												8	ENERO	4,360.00	
												9	FEBRERO	4,360.00	
												10	MARZO	4,360.00	
												11	ABRIL	4,360.00	
												12	MAYO	6,693.33	CTS
												Total		61,684.44	



GASTOS GENERALES

Asesoría Legal	600.00
Asesoría Contable	600.00
Total	1,200.00

Total en 12 meses	14,400.00
-------------------	-----------

INGRESOS

Fuente 1

Mes	
1	41,600.00
2	
3	
4	
5	39,200.00
6	
7	350,000.00
8	
9	
10	
11	
12	
<hr/>	
	430,800.00

GASTOS OPERATIVOS		
Mes		
1	JUNIO	3,800.00
2	JULIO	5,100.00
3	AGOSTO	5,800.00
4	SEPTIEMBRE	6,100.00
5	OCTUBRE	4,000.00
6	NOVIEMBRE	4,800.00
7	DICIEMBRE	5,600.00
8	ENERO	4,000.00
9	FEBRERO	5,000.00
10	MARZO	6,500.00
11	ABRIL	5,200.00
12	MAYO	3,500.00
		59,400.00

	Jun-11	Jul-11	Ago-11	Set-11	Oct-11	Nov-11	Dic-21	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22
Programas tecnológicos	-	600.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Movilidad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	500.00	-	-
Alquiler salas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Honorarios	3,800.00	4,500.00	5,800.00	6,100.00	4,000.00	4,800.00	5,600.00	4,000.00	5,000.00	6,000.00	5,200.00	3,500.00
Alquiler equipos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pasajes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Viáticos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3,800.00	5,100.00	5,800.00	6,100.00	4,000.00	4,800.00	5,600.00	4,000.00	5,000.00	6,500.00	5,200.00	3,500.00

COSTO POR ACTIVIDAD

ACTIVIDAD	Honorarios	Movilidad	Útiles de oficina	Costo	Costo total	Mes
1. Creación de página de Facebook: "Conversaciones en el taller"	Comunicador			S/.2,500.00	S/.2,500.00	CADA MES
	Diseñador gráfico			S/.1,000.00	S/.1,300.00	JUNIO
	Asistencia técnica			S/.300.00		
2. Creación de la página de YouTube: "Conversaciones en el taller"	Productora audiovisual (Mensual)			S/.1,500.00	S/.1,500.00	JULIO - ABRIL
3. Reunión de Juegos: "¿Qué pasó en el taller?"			Membresía de Zoom	S/.600.00	S/.1,400.00	JULIO
	Diseñador gráfico			S/.500.00		
	Tallerista			S/.300.00		AGOSTO
4. Intervención teatral: "Compartiendo mi historia"	Actriz			S/.1,500.00	S/.1,500.00	AGOSTO
5. Festival: "Repensando mi futuro laboral"	DJ			S/.300.00	S/.2,100.00	SEPTIEMBRE
	Rapero			S/.300.00		
	Artista 1			S/.500.00		
	Artista 2			S/.500.00		
	Artista 3			S/.500.00		
6. Taller de impro: "Impovisando ando"	Colectivo teatral			S/.1,600.00	S/.1,600.00	NOVIEMBRE (2) DICIEMBRE (2)
7. Círculo de mujeres "Conectando con mi yo verdadero"	Coach			S/.400.00	S/.400.00	DICIEMBRE

8. Stand up comedy "Entre patas"	Artista comediante			S/.400.00	S/.400.00	DICIEMBRE
9. Laboratorio de emprendimientos: "Construyendo mecaniproyectos seguros"	Gestor/a especializado en temas de género			S/.1,200.00	S/.1,200.00	FEBRERO
10. Laboratorio de emprendimientos: "Construyendo Mecaniproyectos saludables"	Gestor/a especializado en temas de género			S/.1,200.00	S/.1,200.00	FEBRERO
11. Campaña de sensibilización	Diseñador gráfico			S/.500.00	S/.2,500.00	MARZO
	Productora audiovisual			S/.1,000.00		
	Producción de productos			S/.500.00		
		Movilidad para ejecución de campaña		S/.500.00		
12. Programa de iniciativas: Mecánic@s por la Igualdad	Comunicador para el Desarrollo			S/.1,200.00	S/.1,200.00	ABRIL
Evaluación final	Consultor evaluador			1000		MAYO

FLUJO DE CAJA PRESUPUESTADO

	Jun-11	Jul-11	Ago-11	Set-11	Oct-11	Nov-11	Dic-21	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22
Saldo del mes anterior		32,600.00	22,300.00	11,300.00	0.00	30,000.00	20,000.00	9,200.00	0.00	30,800.00	19,100.00	8,700.00
INGRESOS												
Fuente 1	41,600.00	0.00	0.00	0.00	39,200.00	0.00	0.00	0.00	41,000.00	0.00	0.00	0.00
Fuente 2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Venta b/s	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total de ingresos	41,600.00	32,600.00	22,300.00	11,300.00	39,200.00	30,000.00	20,000.00	9,200.00	41,000.00	30,800.00	19,100.00	8,700.00
Ingreso acumulado	41,600.00	41,600.00	41,600.00	41,600.00	80,800.00	80,800.00	80,800.00	80,800.00	121,800.00	121,800.00	121,800.00	121,800.00
GASTOS												
Personal	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00	4,000.00
Gastos Generales	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00
Gastos Operativos	3,800.00	5,100.00	5,800.00	6,100.00	4,000.00	4,800.00	5,600.00	4,000.00	5,000.00	6,500.00	5,200.00	3,500.00
Inversión	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total gastos	9,000.00	10,300.00	11,000.00	11,300.00	9,200.00	10,000.00	10,800.00	9,200.00	10,200.00	11,700.00	10,400.00	8,700.00
Gasto acumulado	9,000.00	19,300.00	30,300.00	41,600.00	50,800.00	60,800.00	71,600.00	80,800.00	91,000.00	102,700.00	113,100.00	121,800.00
Saldo del mes	32,600.00	22,300.00	11,300.00	0.00	30,000.00	20,000.00	9,200.00	0.00	30,800.00	19,100.00	8,700.00	0.00

Anexo 12: Informe de resultados del monitoreo del piloto

Informe de las encuestas de Monitoreo

Taller “Compartiendo nuestra historia”

El taller de “Compartiendo nuestra historia” consistió en dos sesiones de 3 horas cada una, las cuales se realizaron el 27 de junio del 2021 y el 04 de julio de 2021. Así, según la encuesta de monitoreo realizada en la primera sesión a una muestra de 5 becarias, se obtuvo que el 100% sintió “excelente” el taller y calificó como “excelente” el trabajo de la tallerista. Asimismo, un 80% calificó como “excelente” el espacio teórico y diálogo, mientras que el 20% lo calificó como “bueno”. Además, el 100% sintió que aprendió “bastante” a lo largo de la sesión. Así, los comentarios finales de las becarias se resumen en que la sesión fue interesante, divertida y buena.

En cuanto a la segunda sesión, 4 becarias respondieron la encuesta, obteniéndose que el 75% sintió “excelente” en el taller, y calificaron “excelente” a la tallerista, el espacio teórico y los ejercicios realizados. Mientras que el 25% sintió “bueno” el taller, y calificó como “bueno” a la tallerista, el espacio teórico y los ejercicios realizados. De igual manera, un 50% sintió que aprendió “bastante” a lo largo de la sesión, mientras que el otro 50% sintió que aprendió “mucho”. Asimismo, mencionaron que aprendieron sobre la violencia de género y cómo actuar frente a ella, así como el acoso y hostigamiento laboral.

Taller “Improvizando ando”

El taller “Improvizando ando” consistió en dos sesiones de 3 horas cada una, las cuales se realizaron el 27 de junio del 2021 y el 04 de julio de 2021. Así, según la encuesta de monitoreo realizada en la primera sesión a una muestra de 13 becarios, se obtuvo que un 69,2% sintió “excelente” la sesión, mientras que un 30,8% le pareció “bueno”. En cuanto al tallerista, un 84,6% calificaron su labor como “excelente”, mientras que un 15,4% le pareció “bueno”. Asimismo, el espacio teórico fue calificado como “bueno” por un 61,5% y “excelente” por un 38,5%. Además, un 76,9% mencionó que aprendió “mucho” a lo largo de la sesión, mientras que un 15,4% aprendió demasiado y un 7,7% “poco”.

De igual modo, los comentarios finales de los becarios se resumen en que la sesión fue muy divertida y didáctica gracias a las dinámicas y juegos planteados. También, les gustó demasiado por la manera en cómo se brindó la información y teoría, puesto que mencionan que fueron sencillas de entender. Finalmente, resaltaron y agradecieron el espacio seguro para opinar, expresarse y sentirse en confianza.

Por otro lado, respecto a la segunda sesión, la encuesta fue respondida por 15 becarios. Así, se obtuvo que el 80% le pareció “excelente” el taller, mientras que un 20% le pareció “bueno”. Además, un 73,35 calificó como “excelente” la participación del tallerista y los ejercicios realizados, mientras que un 26,7% calificó como “bueno” al tallerista y los ejercicios ejecutados. En cuanto al aprendizaje, un 60% mencionó que aprendió “mucho” a lo largo de la sesión, mientras que un 33,3% aprendió “demasiado”. En ese sentido, los becarios mencionaron que aprendieron a no limitar su imaginación, nuevas maneras de expresarse, respetar y aceptar las decisiones de otros, más confianza para desenvolverse frente a los demás y a opinar sin temor a equivocarse o lo que dirán.

Anexo 13: Matriz de riesgo durante el diagnóstico



Formulario de Evaluación de Riesgos de Protección de la Niñez y Seguridad

Actividad:	Diagnóstico comunicacional sobre actividades del proyecto Cambiando Esquemas
Objetivo de la actividad:	Recoger información para el diseño de una estrategia comunicacional para el proyecto Cambiando Esquemas.
Objetivo de Formulario:	Identificación y evaluación de los riesgos de protección a la niñez y seguridad para la planificación de actividades que involucren a Jóvenes (18 a 24 años). Implementación de medidas de seguridad y protección para disminuir los riesgos de seguridad hacia el staff y aliados/as, así como contar con planes de contingencia frente a posibles situaciones durante las actividades realizadas por el proyecto.
Fecha de la actividad:	Abril a julio 2021
Lugar de la actividad:	Plataformas digitales, aplicativo WhatsApp y llamada telefónicas
Horario de la actividad:	Durante las 8:00 am a 8:00pm
Tipo de actividad:	Realización de entrevistas, encuestas y talleres (grupos de discusión)
Participantes:	Jóvenes mujeres y varones del proyecto Cambiando esquemas. En ocasiones con sus padres/madres/apoderados(as)
Accesos:	Cualquier persona con acceso a internet a través de un teléfono móvil, Tablet o equipo de cómputo, o comunicación vía telefónica.
Responsables:	De Plan International: María Roncal (Coordinadora del proyecto Cambiando Esquemas) De la organización aliada: Cecilia Benavides Castro (PUCP) Punto focal de seguridad: N/A Punto focal de protección: N/A
Comunicación:	Entre las organizaciones aliadas: vía correo electrónico, WhatsApp y teléfono Con estudiantes del proyecto: vía Plataformas digitales, WhatsApp y llamada telefónicas
Directorio de seguridad:	N/A
Recursos Humanos:	Staff del proyecto Cambiando Esquemas y equipo de estudiantes interesados/as (PUCP, especialidad de Comunicación para el Desarrollo)
Equipo y materiales:	Computadoras, celulares, espacios compartidos (Sharepoint u otro establecido)



I. MATRIZ DE EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS DE PROTECCIÓN A LA NIÑEZ

		Probabilidad				
		MB	B	M	A	MA
Impacto	Muy alto	A	MA	MA	MA	MA
	Alto	M	A	A	A	MA
	Medio	B	M	M	M	A
	Bajo	MB	B	B	B	M
	Muy bajo	MB	MB	MB	MB	I

Evaluación de riesgo					Gestión de riesgo				
Paso 1: ¿Cuál es la etapa o actividad del evento?	Paso 2: ¿Quién está en riesgo? (Piense sobre los factores que los ponen en riesgo)	Paso 3: ¿Cuáles son los riesgos?	Paso 4: ¿Cuáles son las medidas de control que actualmente están vigentes?	Paso 5: Cálculo del riesgo			Etapa 6: ¿Cuáles son los controles / acciones acordados que se van a poner en marcha para mitigar el riesgo?	Responsable	Hasta cuándo
				Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo			
Elaboración de herramientas encuesta, entrevista y guía para grupo focal	Estudiantes jóvenes	Los instrumentos cuentan con preguntas percibidas como inapropiadas o invasivas y afectan la sensibilidad de los/as participantes	<ul style="list-style-type: none"> - Todo el equipo de la PUCP ha leído y firmado la "Política de Salvaguarda" (anexa al contrato) y la "Política de PSHEA". - Todo el equipo de la PUCP ha recibido inducción en las políticas de Salvaguardia a la Niñez y la Política de PSHEA y son sensibles al cumplimiento. - Las herramientas de recojo de información han sido revisadas y aprobadas por responsables del proyecto y Punto focal de Salvaguarda. 	M B	M	B		Coordinador a de Cambiando Esquemas	Abril 2021
Aplicación de herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas y grupos focales	Estudiantes jóvenes	Los/las participantes perciben las preguntas como inapropiadas o invasivas y afectan su sensibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de la política de salvaguarda (anexa al contrato), inducción a estudiantes de la PUCP en la Política de Salvaguarda de PI. - Se cuenta con Protocolos de salvaguarda (llamadas telefónicas y plataformas virtuales) en un contexto virtual. 	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a estudiantes sobre los Protocolos (Protocolo para el Uso de plataformas en línea con NNAJ y beneficiarios y Protocolo para el contacto directo con NNAJ y beneficiarios), aprobados en contexto COVID-19. 	Punto Focal de Salvaguarda de las PU.	Abril 2021
	Estudiantes jóvenes	Las/los participantes presentan malestar o crisis emocional, a partir del testimonio o pregunta que realiza los estudiantes PUCP	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con el Protocolo para el Uso de plataformas en línea con NNAJ y beneficiarios. - Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan International durante todo el proceso de validación. 	M	A	A	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con una hoja de orientación de cómo actuar en caso e presente una situación vinculada al riesgo (contención emocional). - Previo a iniciar el grupo focal, se vuelve a consultar a las/os beneficiarios/as si desea ser participante. - Se reporta inmediatamente el caso al punto focal de salvaguarda de la PU donde ocurrió el reporte para que PI active los lineamientos correspondientes. 	Coordinador a del Proyecto	Abril y Mayo 2021

Protección de la Niñez y Seguridad



Evaluación de riesgo				Gestión de riesgo					
Paso 1: ¿Cuál es la etapa o actividad del evento?	Paso 2: ¿Quién está en riesgo? (Piense sobre los factores que los ponen en riesgo)	Paso 3: ¿Cuáles son los riesgos?	Paso 4: ¿Cuáles son las medidas de control que actualmente están vigentes?	Paso 5: Cálculo del riesgo			Etapa 6: ¿Cuáles son los controles / acciones acordados que se van a poner en marcha para mitigar el riesgo?	Responsable	Hasta cuándo
				Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo			
Aplicación de herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas y grupos focales	Estudiantes jóvenes	Jóvenes participantes sufren de algún maltrato (burlas, exclusión, discriminación) por parte de los/as estudiantes PUCP o personal de Pan International	<ul style="list-style-type: none"> Firma de Política de Salvaguarda y código de conducta por parte de consultores/as y personal de Pan International. Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan International durante todo el proceso de recojo de información. Se cuenta con el Protocolo para el Uso de plataformas en línea con NNAJ y beneficiarios. 	M B	A	M	<ul style="list-style-type: none"> Carta de presentación dirigida a los participantes (desde PLAN, brindando un número para contactarte en caso requieran referir alguna situación. Se refuerza información sobre el comportamiento del staff/asociados a Plan y dónde recurrir en caso de algún malestar presentado. Se reforzará información para que quien tome conocimiento de una situación de salvaguarda y/o protección se informe de inmediato al punto focal de salvaguarda, se complete el formato de notificación de incidente y se proceda según lineamientos de Plan internacional. 	Coordinador a del Proyecto	Abril y Mayo 2021
	Estudiantes jóvenes	Las/los beneficiarios recuerdan y refieren uno o más casos de violencia física, sexual o VbG		B	A	A	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con información correcta y actualizada sobre los servicios relevantes al caso reportado en el contexto del estudio (CEM, DEMUNA, otros) para hacer la necesaria referencia. 	Coordinador a del Proyecto	Abril y Mayo 2021
	Estudiantes jóvenes	Si el caso corresponde al propio/a beneficiario/a existe riesgo de re victimización (daño psicológico)		M B	A	M	<ul style="list-style-type: none"> Antes de iniciar la actividad, se vuelve a consultar a las/os participantes si desea ser participante. Se reporta inmediatamente el caso al punto focal de salvaguarda de la PU donde ocurrió el reporte para que PI active los lineamientos correspondientes. 	Coordinador a del Proyecto	Abril y Mayo 2021



Evaluación de riesgo				Gestión de riesgo					
Paso 1: ¿Cuál es la etapa o actividad del evento?	Paso 2: ¿Quién está en riesgo? (Piense sobre los factores que los ponen en riesgo)	Paso 3: ¿Cuáles son los riesgos?	Paso 4: ¿Cuáles son las medidas de control que actualmente están vigentes?	Paso 5: Cálculo del riesgo			Etapa 6: ¿Cuáles son los controles / acciones acordados que se van a poner en marcha para mitigar el riesgo?	Responsable	Hasta cuándo
				Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo			
Gestión de datos y manejo de información personal	Estudiantes jóvenes	Uso indebido de datos de jóvenes que participen en el estudio, por parte del equipo de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - El equipo de investigación conoce y firma la Política de Salvaguardia de Plan International y es sensible a su cumplimiento. - Firma de Convenio, que incluye Riesgos de salvaguardia y medidas de control contempladas en esta matriz 	B	A	A	<ul style="list-style-type: none"> - Definir la persona responsable de procesar y almacenar los datos de jóvenes participantes del equipo de investigación y conocer el procedimiento para el almacenamiento de los datos. - Incluir en el convenio: a) confidencialidad de los datos; b) presentación de datos con fines académicos. - No se compartirán datos sensibles de lxs jóvenes al equipo consultor (apellidos, direcciones, números telefónicos). 	Coordinador a de Proyecto	Antes, durante y después de la actividad
	Estudiantes jóvenes	Reclamo de las familias por uso de testimonios, video, audio o información difundida por equipo investigador o universidad	<ul style="list-style-type: none"> - El equipo de investigación conoce y firma la Política de Salvaguardia de Plan International y es sensible a su cumplimiento. - Equipo de Plan se comunicará previamente con Jóvenes para explicar la actividad y las medidas de control. 	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> - La información personal y/o testimonios de jóvenes recogidos serán usados de manera anónima, en la investigación académica objeto del convenio. - Tales precisiones se encontrarán en el Convenio con el equipo de investigación de la PUCP. 	Coordinador a del Proyecto Asistente del proyecto	Antes, durante y después de la actividad



II. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

a. RESPONSABILIDADES GENERALES DEL EQUIPO DE SEGURIDAD

Miembro del equipo	Responsabilidades	Contacto (celular y correo electrónico)
Carol Ruíz Asistente del proyecto Cambiando Esquemas	Asistente para protección: Intervenir para prevenir y controlar los riesgos de vulneración de los derechos de jóvenes durante la ejecución de la actividad	948312776 correo electrónico: carol.ruiz@plan-international.org
María Roncal Coordinadora del Proyecto cambiando Esquemas	Responsable general de la actividad. Supervisión de las acciones de prevención y mitigación identificadas. Reporte en casos de protección o vulneración de derechos.	982344830 correo electrónico: maria.roncal@plan-international.org

b. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA ANTE RIESGOS DE SEGURIDAD

Amenaza	Acciones preventivas	Acciones de mitigación
Pérdida/hackeo de equipos donde está la información recogida	<ul style="list-style-type: none"> Solo se usará nombre de pila de Jóvenes No se compartirán datos personales sensibles de Jóvenes (direcciones, teléfonos) 	<ul style="list-style-type: none"> Ante cualquier eventualidad el equipo de investigación reportará inmediatamente a Coordinadora del proyecto Cambiando Esquemas Se colocara claves para el ingreso al archivo con los datos recogidos de los jóvenes

c. PLAN DE CONTINGENCIA PARA RIESGOS MAYORES

Tipo de accidente o evento (p.e. incendios, sismos, robos, secuestro, ataques violentos y similares)	Acciones de plan de contingencia (p.e. colocar los números de teléfono de compañía de bomberos, comisarías, centros de salud de la zona; establecer flujo de comunicación y a quien reportar estos eventos; establecer el SRA como herramienta de plan de contingencia)
Robo de equipo electrónico donde se encuentra la data recogida producto de la aplicación de instrumentos del equipo de investigación.	La información estará bajo la custodia de una persona del equipo designada para tal fin. El almacenamiento debe realizarse de la forma más segura: con clave de acceso a los datos.



III. COMENTARIOS ADICIONALES

¿En este momento la evaluación de riesgo es favorable para proceder con la realización del evento con la participación de niños/niñas y jóvenes?

Sí No

Si la respuesta es "no" pero se decide proceder de todas maneras, favor proporcionar razonamiento:

Elaborado por: María Roncal Carrasco

Firma: _____

Fecha: 15/04/2021

Revisado por Punto Focal de Salvaguarda: Stephania Lozano

Firma: _____

Fecha: 16/04/2021

Revisado por Punto Focal de Seguridad: Stephany Kahn/Lucía Ruiz

Firma: _____

Fecha: 16/04/2021

Aprobado por Gerente de la PU: Víctor García

Firma: _____

Fecha: 23-04-2021

Eventos de alto perfil, para los que Plan es el anfitrión o que son regionales requieren de una detallada evaluación de riesgo de parte de la oficina en el país anfitrión (evaluación de riesgo para el evento). Además, en las etapas de planificación y autorización final también se requiere que cada oficina de país que va a enviar un/a participante niño/a o joven debe entregar una evaluación de riesgo. Esta evaluación de riesgo debe ser firmada por el/la director/a de país o nacional. Si el evento fue convocado por la SI, debe ser firmado por el/la directora/a ejecutivo/a de la Unidad de Influencia Global y Asociaciones. Todas las evaluaciones de riesgo deben ser revisadas por la persona encargada de la salvaguarda. Es la responsabilidad del/la director/a signatario/a garantizar que la evaluación de riesgo y las medidas de mitigación sean apropiadas y efectivas.

Anexo 14: Matriz de riesgo durante la ejecución del piloto



Formulario de Evaluación de Riesgos de Protección y Seguridad para talleres virtuales

Actividad:	Desarrollo de talleres de capacitación para la generación de espacios de sensibilización en los y las estudiantes del proyecto “Cambiando Esquemas” que contribuyan en el desarrollo de sus habilidades blandas en la promoción de entornos libres de violencia de género.
Objetivo de la actividad:	Generar un espacio de sensibilización en los y las estudiantes del proyecto “Cambiando esquemas” sobre el desarrollo de sus habilidades blandas para la promoción de entornos libres de violencia de género.
Objetivo de Formulario:	Identificación y evaluación de los riesgos de proyección de la niñez y seguridad para la planificación de actividades que involucren a Jóvenes (18 a 24 años). Implementación de medidas de seguridad y protección para disminuir riesgos de seguridad hacia el staff y aliados/as, así como contar con planes de contingencia frente a posibles situaciones durante las actividades realizadas por el proyecto.
Fecha de la actividad:	Domingo 27 de junio y Domingo 04 de julio
Lugar de la actividad:	Espacio virtual Plataforma de uso en línea: Zoom, Teams.
Horario de la actividad:	Primera Sesión domingo 27 de junio y segunda sesión domingo 4 de julio (3:00pm a 6:00pm)
Tipo de actividad:	Talleres Virtuales, evento cerrado exclusivo para becarios/as del proyecto.
Participantes:	63 Jóvenes estudiantes (hombres y mujeres) de 18 a 24 años de edad, participantes del proyecto Cambiando Esquemas 02 staff de Plan (una coordinadora y una asistente) 05 estudiantes PUCP en el marco del convenio, Rol de facilitar y monitorear el correcto desarrollo de las sesiones. 02 facilitadores/as externos, estudiantes de Comunicaciones Audiovisual de la a PUCP (Rol, facilitan las sesiones con dinámicas) 03 Co-facilitadores/as estudiantes de Comunicaciones PUCP (Rol, apoyo a los facilitadores en las sesiones, acompañamiento para fomentar la participación)
Accesos:	El acceso a la plataforma será otorgado por Plan International. Grupo cerrado será a través de un link.
Responsables:	María Roncal Carrasco - Coordinadora del proyecto “Cambiando Esquemas” Carol Ruíz - Asistente del Proyecto “Cambiando Esquemas”
Comunicación:	La comunicación interna seguridad se realizará mediante el uso de celulares (mensaje, WhatsApp), correos institucionales.
Directorio de seguridad:	Se cuentan con el soporte de Punto Focal de Salvaguardia de proyectos Grants, Jessica Segura, para cualquier incidente en línea. Se cuenta con un directorio de familia por cada estudiante (un responsable) Se cuenta con una herramienta inicial de mapeo de instituciones de Lima Norte. Se cuenta con el Directorio de seguridad, centrales de emergencia nacional (105, 116, 106)
Protección de la Niñez y Seguridad	



Recursos Humanos: 1 Coordinadora del proyecto, 1 Asistente del proyecto.
 05 estudiantes PUCP en el marco del convenio, Rol de facilitar y monitorear el correcto desarrollo de las sesiones.
 02 facilitadores/as externos, estudiantes de Comunicaciones Audiovisual de la a PUCP (Rol, facilitan las sesiones con dinámicas)
 03 Co-facilitadores/as estudiantes de Comunicaciones PUCP (Rol, apoyo a los facilitadores en las sesiones, acompañamiento para fomentar la participación)

Equipo y materiales: Estudiantes (63) cuentan con Tablet y conectividad.
 Laptop, celulares institucionales de Plan Internacional, internet, PPT, videos.

I. MATRIZ DE EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS DE PROTECCIÓN A LA NIÑEZ

		Probabilidad				
		MB	B	M	A	MA
Impacto	Muy alto	A	MA	MA	MA	MA
	Alto	M	A	A	A	MA
	Medio	B	M	M	M	A
	Bajo	MB	B	B	B	M
	Muy bajo	MB	MB	MB	MB	I



Evaluación de riesgo				Gestión de riesgo					
Paso 1: ¿Cuál es la etapa o actividad del evento?	Paso 2: ¿Quién está en riesgo? (Piense sobre los factores que los ponen en riesgo)	Paso 3: ¿Cuáles son los riesgos?	Paso 4: ¿Cuáles son las medidas de control que actualmente están vigentes?	Paso 5: Cálculo del riesgo			Paso 6: ¿Cuáles son los controles / acciones acordados que se van a poner en marcha para mitigar el riesgo?	Responsable	Hasta cuándo
				Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo			
Convocatoria a talleres virtuales	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto.	Dificultad para contar con los permisos de autorizaciones de la participación de jóvenes en la plataforma.	Plan Internacional cuenta con protocolos y lineamientos para solicitar autorización y realizar intercambio de información a través de tecnologías de información a jóvenes. Plan Internacional cuenta con formatos para solicitar autorización de uso de imágenes e información de jóvenes.	MB	M	B	Asistente del Proyecto se comunica con los participantes del taller para gestionar las autorizaciones correspondientes y archivarlas para la participación del taller. Coordinadora del Proyecto verifica que todos los participantes cuenten con sus autorizaciones para la participación del proyecto.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	26/06/2021
Convocatoria a talleres virtuales	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto.	Riesgo de compartir el flyer o el link del taller a otras personas.	Plan Internacional cuenta con protocolos y lineamientos para solicitar autorización y realizar intercambio de información a través de tecnologías de información a jóvenes. Se tiene el registro de participantes. Plan Internacional cuenta con formatos para solicitar autorización de uso de imágenes e información de jóvenes.	MB	MB	MB	Se realiza reuniones de sensibilización a los y las estudiantes sobre los riesgos de compartir con externos sus actividades virtuales, eventos cerrados del proyecto. Asistente de Proyecto cuenta con la relación de participantes en los talleres y se mantiene en constante comunicación con las y los participantes.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz	31/07/2021
Desarrollo de los Talleres Virtuales	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto.	Personas ajenas a la organización acceden a datos e imagen de las y los jóvenes y/o interactúan con ellos(as)	Plan Internacional cuenta con una red segura para la conectividad a través de las plataformas Zoom y google meet, que son administradas por personal de Plan Internacional y con cuentas institucionales. Acompañamiento permanente por parte del Staff del proyecto durante todos los talleres. Se cuenta con personal de Salvaguarda y del proyecto quienes atienden las acciones de salvaguarda y protección.	B	M	M	Las plataformas virtuales cuentan con acceso restringido por la coordinadora que miembro del proyecto. Las plataformas virtuales están registradas bajo cuentas de Plan Internacional Se brinda información sobre los riesgos y beneficios del uso de internet a los y las estudiantes del proyecto. Solo se admite el acceso a la plataforma con la debida identificación de la persona usuaria. Ante cualquier suceso el equipo del proyecto se comunica inmediatamente con las y los estudiantes a través de los grupos de WSP. Los y las estudiantes conocen la ruta de reporte ante cualquier incidente que se presente durante la actividad.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	31/07/2021
Desarrollo de los Talleres Virtuales Protección de la Niñez y Seguridad	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto.	Jóvenes exponen sus datos personales en el desarrollo de virtuales.	Plan internacional cuenta con la política de Salvaguarda y PSHEA que es socializada a personal no Plan Internacional y el código de conducta. Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan Internacional durante los talleres	B	M	M	Asegurar la socialización de la política de salvaguarda a los facilitadores externo y la firma del código de conducta. Se brinda información de recomendaciones para uso de plataforma a los y las jóvenes previo a cada actividad. Los y las estudiantes conocen la ruta de reporte ante cualquier incidente que se presente durante la actividad.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz	31/07/2021



Desarrollo de los Talleres Virtuales	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto	Grooming (o acoso). Por parte de los facilitadores y co-facilitadores externos	Plan internacional cuenta con la política de Salvaguarda y PSHEA que es socializada a personal no Plan Internacional y el código de conducta. Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan Internacional durante los talleres	B	M	M	Asegurar la socialización de la política de salvaguarda a los facilitadores externo y la firma del código de conducta. Las y los estudiantes recibirán recordatorios al iniciar cada taller sobre las acciones positivas y normas de convivencia. Los y las estudiantes conocen la ruta de reporte ante cualquier incidente que se presente durante la actividad	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	31/07/2021
		Exposición a contenido sensible, inapropiado, dañino, racista y/o ofensivo en la plataforma	Plan internacional cuenta con la política de Salvaguarda y PSHEA que es socializada a personal no Plan Internacional y el código de conducta. Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan Internacional durante los talleres	B	M	M	Asegurar la socialización de la política de salvaguarda a los facilitadores externo y la firma del código de conducta. Se iniciará la actividad explicando el propósito de la actividad, además se informará de la ruta para reportar sobre cualquier situación que le genere su malestar. Las y los estudiantes recibirán recordatorios cada taller sobre las acciones positivas y normas de convivencia.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	31/07/2021
		Facilitadores y co-facilitadores toleran el comportamiento inapropiado.	Plan internacional cuenta con la política de Salvaguarda y PSHEA que es socializada a personal no Plan Internacional y el código de conducta. Acompañamiento permanente por parte del Staff de Plan Internacional durante los talleres	MB	M	B	Antes de los talleres los y las estudiantes contarán con la guía de recomendaciones para plataformas virtuales. Se reportará cualquier acción de conducta inapropiada a la coordinadora del proyecto y punto focal de salvaguardia. Punto focal de salvaguardia tendrá acceso a la sala para la supervisión en línea en el momento que lo requiera. Se plantearán diversos mecanismos para el reporte, ante una preocupación de salvaguardia, como: datos de puntos de salvaguardia, correos de reporte de Plan Internacional.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	31/07/2021
		Acceso de personas ajenas a la institución a la plataforma	Plan internacional cuenta con una red segura para la conectividad a través de las plataformas Zoom y google meet, que son administradas por personal de Plan Internacional y con cuentas institucionales. Acompañamiento permanente por parte del Staff del proyecto durante todos los talleres. Se cuenta con personal de Salvaguarda y del proyecto quienes atienden las acciones de salvaguarda y protección.	MB	M	B	Las plataformas virtuales cuentan con acceso restringido por la coordinadora que miembro del proyecto. Las plataformas virtuales están registradas bajo cuentas de Plan Internacional Se brinda información sobre los riesgos y beneficios del uso de internet a los y las estudiantes del proyecto. Solo se admite el acceso a la plataforma con la debida identificación de la persona usuaria. Ante cualquier suceso el equipo del proyecto se comunica inmediatamente con las y los estudiantes a través de los grupos de WSP. Los y las estudiantes conocen la ruta de reporte ante cualquier incidente que se presente durante la actividad.	Coordinadora María Roncal y asistente del proyecto Carol Ruíz.	31/12/2021



Desarrollo de los Talleres Virtuales	Jóvenes de 18 a 24 años beneficiarias y beneficiarios del proyecto	Joven participante hace revelación durante el taller que es víctima de violencia de género	Capacitación y compromiso sobre la política de Salvaguarda y Política de PSHEA de Plan Internacional al equipo de facilitadores y miembros de Plan Internacional. Conocimiento de jóvenes y sus familias sobre política de Salvaguarda y PSHEA de Plan Internacional.	B	M	M	<p>Previo a los talleres se informa a los participantes lo que se espera de su participación sobre las recomendaciones del uso de la plataforma.</p> <p>Informar a los participantes si en algún momento se sienten incómodos ante las preguntas de los facilitadores, están en la libertad de no continuar con el taller.</p> <p>El equipo del proyecto se comunicará con el/ la joven para asegurar su estado emocional y brindar información de soporte y directorio telefónico de acuerdo al caso.</p> <p>Reportar el caso al punto focal del proyecto.</p>		
--------------------------------------	--	--	--	---	---	---	---	--	--

II. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

a. RESPONSABILIDADES GENERALES DEL EQUIPO DE SEGURIDAD

Miembro del equipo	Responsabilidades	Contacto (celular y correo electrónico)
María Roncal – Coordinadora del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar acompañamiento y soporte al equipo del proyecto para asegurar el cumplimiento de la política de Salvaguarda y código de conducta en los diferentes espacios. Supervisar que se firmen las autorizaciones correspondientes para realizar la actividad. - Reportar casos y/o sospechas frente a la salvaguarda de Jóvenes del proyecto Cambiando Esquemas 	<p>982 344 830 maria.roncal@plan-international.org</p>
Carol Ruíz – Asistente del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar a los participantes el objetivo de la actividad. Asegurar la firma de las autorizaciones antes del taller. - Acompañar durante el desarrollo de la actividad para hacer el seguimiento que se cumpla la política de salvaguarda y seguridad. - Reportar de casos y/o sospechas frente a la salvaguarda de Adolescentes y Jóvenes del proyecto Cambiando Esquemas 	<p>998325616 carol.ruiz@plan-international.org</p>
Jessica Segura – Punto focal de Salvaguarda	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar soporte al equipo del proyecto Cambiando Esquemas sobre la política de salvaguarda y PSHEA. 	<p>998325616 jessica.segura@plan-international.org</p>


b. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA ANTE RIESGOS DE SEGURIDAD

Amenaza	Acciones preventivas	Acciones de mitigación
Robo de información por phishing o robo de equipo	Mantenimiento de la información de Plan Internacional únicamente en los equipos (laptop y celulares) de Plan Cambio de contraseña cada 3 meses, usando contraseñas distintas para cada cuenta	Reporte de pérdida de información

c. PLAN DE CONTINGENCIA PARA RIESGOS MAYORES

Tipo de accidente o evento (p.e. incendios, sismos, robos, secuestro, ataques violentos y similares)	Acciones de plan de contingencia (p.e. colocar los números de teléfono de compañía de bomberos, comisarías, centros de salud de la zona; establecer flujo de comunicación y a quien reportar estos eventos; establecer el SRA como herramienta de plan de contingencia)
En caso de sismo o similar	Se indicará, previo al inicio del evento, que, de ocurrir una emergencia mayor, como un sismo o similar, deben abandonar la sesión y ponerse a buen recaudo en una zona segura. De ser posible, cortar el flujo eléctrico del lugar en el que se encuentren.

III. COMENTARIOS ADICIONALES

¿En este momento la evaluación de riesgo es favorable para proceder con la realización del evento con la participación de niños/niñas y jóvenes?

Sí No

Si la respuesta es "no" pero se decide proceder de todas maneras, favor proporcionar razonamiento:

Elaborado por: María Elena Roncal

Firma: _____

Fecha: 21.06.2021

Revisado por Punto Focal de Salvaguardia: Jessica Segura

Firma: _____

Fecha: 22-06-2021

Revisado por Punto Focal de Seguridad: Stephany Kahn

Firma: _____

Fecha: 22/06/2021

Aprobación de Gerente de PU: Víctor García

Firma: _____

Fecha: 22-06-2021

Protección de la Niñez y Seguridad



Eventos de alto perfil, para los que Plan es el anfitrión o que son regionales requieren de una detallada evaluación de riesgo de parte de la oficina en el país anfitrión (evaluación de riesgo para el evento). Además, en las etapas de planificación y autorización final también se requiere que cada oficina de país que va a enviar un/a participante niño/a o joven debe entregar una evaluación de riesgo. Esta evaluación de riesgo debe ser firmada por el/la director/a de país o nacional. Si el evento fue convocado por la SI, debe ser firmado por el/la directora/a ejecutivo/a de la Unidad de Influencia Global y Asociaciones. Todas las evaluaciones de riesgo deben ser revisadas por la persona encargada de la salvaguardia. Es la responsabilidad del/la director/a signatario/a garantizar que la evaluación de riesgo y las medidas de mitigación sean apropiadas y efectivas.