

GUÍA PARA EL ACOMPañAMIENTO A PERSONAS JORNALERAS CON PERSPECTIVA de GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN



GUÍA PARA EL
ACOMPANIAMIENTO
A PERSONAS JORNALERAS CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO
Y NO DISCRIMINACIÓN



GUÍA para el acompañamiento a personas jornaleras con perspectiva de género y no discriminación

PRIMERA EDICIÓN: Agosto 2026.

PUBLICADO POR: Centro de Estudios en Cooperación
Internacional y Gestión Pública, AC (CECIG, AC).

 www.cecig.org.mx |  contacto@cecig.org.mx

CONTENIDOS Y EDICIÓN: CECIG, AC, y Proyecto Periplo.

DISEÑO E ILUSTRACIONES: Patricia Gasca.



*Este material fue realizado gracias al apoyo de The King Baudouin Foundation
(@Koning.Boudewijnstichting)*

Licencia de uso

*Este material se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).*



Esto significa que puedes compartirlo libremente siempre que:

Se reconozca el crédito a CECIG, A.C.

No se use con fines comerciales

No se modifique el contenido original

Más información: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO DE LA GUÍA	6
I. QUÉ SIGNIFICA ACOMPAÑAR	7
II. RIESGOS EN EL ACOMPAÑAMIENTO	9
III. ACOMPAÑAMIENTO FRENTE AL RIESGO	11
IV. PERSPECTIVA DE GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y OTROS EJES DE DESIGUALDAD	14
V. IDENTIDAD DE LAS PERSONAS JORNALERAS	19
VI. DECONSTRUIRNOS PARA RESPETAR LAS DIFERENCIAS	21
VII. HERRAMIENTAS DE APOYO RECOMENDADAS	22
GLOSARIO	28



INTRODUCCIÓN

La “Guía para el acompañamiento a personas jornaleras con perspectiva de género y no discriminación” es un documento que da continuidad a otro elaborado a partir de un primer encuentro de aliadas de Periplo realizado en junio del 2022: “Hacia la construcción de lineamientos mínimos para el acompañamiento a personas trabajadoras del sector agrícola con perspectiva de género”. Ahora, las organizaciones que hemos integrado cada una de las tres fases de Periplo, nutrimos esta Guía a partir de conocimientos y experiencias conjuntas e individuales.

Los lineamientos mínimos partieron de la experiencia de cada organización acompañando particularmente a las mujeres jornaleras agrícolas, de sus problemáticas, sus necesidades como mujeres en diferentes contextos migrantes y no migrantes, pero también de sus propuestas. Ahora la Guía es el resultado de un proceso colectivo de reflexión interna de Periplo sobre acompañamiento con perspectiva de género y de inclusión, como apoyo a otros y otras defensoras y a toda aquella persona que acompañe a personas y familias jornaleras agrícolas o esté cerca de ellas, incorporando ambas perspectivas.

Desde CECIG consideramos que el trabajo de cada organización parte de una comprensión situada en la realidad contextual de las personas jornaleras y sus familias, contemplando sus particularidades, y esta Guía es el resultado de esos conocimientos contruidos colectivamente.

Para la construcción de la Guía se trabajó en las siguientes fases:

Planteamientos de respuestas
en el cuestionario enviado
a cada organización

Documento de
Lineamientos
Mínimos

Taller
participativo

Retroalimentación de una
propuesta con los elementos
anteriores

Primer borrador
de Guía
en formato digital



OBJETIVO DE LA GUÍA



La Guía es el primer paso para la formación de personas promotoras en Derechos Humanos Laborales susceptibles de ser replicadoras de la información y, en un momento posterior, formadoras de otras personas promotoras. Por esa razón, consideramos importante desarrollar posteriormente una adaptación con temáticas enfocadas a ese objetivo, puesto que serán necesarias otras herramientas metodológicas para formadores y formadoras.

• | • QUÉ SIGNIFICA ACOMPañAR

La población jornalera agrícola a la que acompañamos las organizaciones integrantes del Proyecto Periplo, es mixta y diversa, lo que nos exige incorporar no sólo un enfoque desde la perspectiva de género sino también, los enfoques interseccional, intercultural y de derechos humanos, entre otros.

El trabajo que realizamos, lo hacemos con población migrante, asentada y local, por lo que hay que tener en cuenta a las diferentes etnias, las diferentes temporalidades de migración laboral, los diferentes momentos de la migración laboral, la existencia de demanda de trabajo y por ende de flujo de personas de acuerdo con los ciclos agrícolas así como los diferentes contratos de trabajo que existen, pero también las edades de los integrantes de las familias y sus condiciones.

La importancia de caracterizar las particularidades de cada grupo étnico, lenguas maternas o idiomas, cultura, espacios y comunidades, tiene que ver con la identificación de problemas específicos, que las personas jornaleras agrícolas

identifiquen y asegurar que la categorización de la problemática no se realice exclusivamente desde las organizaciones o instituciones, sin tomar en cuenta sus sentires y saberes.

Para identificar las principales problemáticas laborales y comunitarias, es conveniente realizar diagnósticos participativos para conocer las particularidades de atención a cada población o comunidad que se acompaña; por otro lado, es deseable adaptar los tiempos de las organizaciones a los tiempos de las mujeres y hombres jornaleros, pues muchas veces esperamos que sean ellas las que se adapten para asistir a un taller, plática o capacitación y no se toma en cuenta que en el caso de las mujeres, ellas cubren una doble o triple jornada laboral y en el caso de ellos, o ambos, sólo tienen un día de descanso a la semana en caso de estar

en los campos agrícolas, pero si están en sus contextos comunitarios sus dinámicas están permeadas por otra serie de actividades familiares y comunitarias.

Entender la relevancia de construir colectivamente alternativas, a partir del entendimiento de sus necesidades y de las propuestas que surgen de ellas y ellos, es un elemento clave para el acompañamiento.

**ES MUY IMPORTANTE
CREAR LAZOS DE CONFIANZA
CON LA POBLACIÓN O COMUNIDADES
QUE SE ACOMPAÑA, NO FALTANDO
A LA PALABRA O COMPROMISOS
QUE GENERAMOS CON ELAS.**





RIESGOS EN EL ACOMPANAMIENTO



Principios clave para un acompañamiento RESPETUOSO

Desde Proyecto Periplo, consideramos fundamental que en el trabajo de toda organización y/o persona que acompañe a una población vulnerada en sus derechos y excluida del sistema, se consideren los siguientes principios, enfoques y valores:

CONFIANZA

Un principio fundamental para el acompañamiento y las diversas acciones que se emprenden, es generar confianza con las personas, grupos o comunidades que se acompañan de manera institucional. Esto es fundamental para que la organización adapte sus intervenciones y detone los procesos colaborativos a partir del reconocimiento de las personas a las que se está acompañando y del mutuo acuerdo en participar. Cuando las personas a las que acompañamos reciben una comunicación clara, honesta y transparente, responden de la misma forma. Hacerles saber que no hay segundas intenciones, construir lazos de confianza y respeto, nos permitirá seguir acompañando sus procesos.

RESPECTO

Una relación de respeto entre las personas involucradas en sus diferentes roles y cargos es importante para acompañar procesos con las mujeres, hombres, niñas, niños, adolescentes, juventudes, adultas mayores, etc., en el sector agrícola. Al momento de abordar la diversidad y la interconexión entre las personas, el respeto significa no juzgar ni calificar el comportamiento o decisiones de ellas y ellos, sino intentar entenderlo y aceptarlo. Si es un comportamiento que se considera que afecta negativamente al entorno o las personas, poco a poco ir revisando si hay posibilidades de cambiarlo, en favor de una mejor convivencia: por ejemplo, conductas misóginas, pero siempre en diálogo con ellas y ellos.

COMPROMISO

Con las personas y valores que forman parte de los procesos o acciones que realizan las organizaciones, a fin de encontrar los intereses en común y detonar sinergias colaborativas a favor de la vida, del trabajo digno y del reconocimiento de la dignidad humana y el derecho. El compromiso significa estar ahí, con ellos y ellas en sus necesidades, propuestas y actividades en las que nos pidan estar, incluso más allá del proyecto. Compromiso es también responder a las expectativas que tienen o simplemente no generar aquellas que no sean realizables.



EMPATÍA

Se refiere a la necesidad de escucha activa por parte de las personas integrantes de organizaciones hacia las personas o comunidades que se acompañan a fin de promover relaciones más conscientes y comprometidas. Implica intentar ver el mundo y su cosmovisión con ojos propios: “ponerse en los zapatos de ellas y ellos”. Intentar entender sus formas de vida, sus decisiones, sus estados emocionales y sus procesos de vida, entender los porqués sin emitir juicios.

INCLUSIÓN

Se reconoce que los derechos humanos son el punto de partida para lograr sociedades más igualitarias y que es necesario el aporte de todas y todos para transformar las condiciones y retos que se presentan como parte de la desigualdad estructural y de las múltiples violencias. Entender que todas las personas somos iguales, sin importar en dónde nacimos, nuestra educación, nuestras creencias, edad, preferencia religiosa, preferencia sexual o preferencia política, es clave para comunicarnos y establecer relaciones inclusivas desde el ámbito personal o profesional.



ACOMPañAMIENTO FRENTE AL RIESGO



PREVENCIÓN de RIESGOS en origen, traslado y destino

Además de identificar situaciones de riesgo, la prevención es parte del acompañamiento integral, lo cual implica fortalecer capacidades sobre riesgos, la construcción de redes de apoyo y la toma de decisiones informadas desde cada contexto particular. Por ello, es fundamental considerar, además del género, factores como edad, pertenencia étnica, lengua originaria, dominio del español, si la persona migra sola o acompañada, entre otros.



¿A qué TIPO de RIESGOS se ENFRENTAN las mujeres jornaleras agrícolas tanto asentadas y locales como las que están en movilidad?

Las mujeres jornaleras agrícolas se enfrentan a riesgos constantemente, derivados de **desigualdades estructurales** de género. Nos

referimos a riesgos laborales, sexuales, de accidentes o aquellos asociados al crimen organizado como las desapariciones, extorsiones o reclutamiento forzado, entre otros. En este caso el punto es:



¿CÓMO acompañamos FRENTE a ESTOS RIESGOS?

Comunidad de Origen

En muchas comunidades indígenas, las mujeres tienen los roles que tradicionalmente se les han asignado: el hogar, el cuidado de niños, niñas, adultos mayores, la reproducción, etc. Los riesgos que ellas enfrentan tienen que ver con las violencias, tanto en la familia como en la comunidad: acoso sexual, maltrato físico y emocional, abuso de autoridad.



El acompañamiento a estas situaciones también conlleva riesgos importantes que deben ser valorados con mucho detalle, pues se puede poner en un mayor riesgo su integridad al no ser bien visto este acompañamiento por su pareja o por familiares o por personas de la comunidad. En este sentido, **es fundamental que el acompañamiento priorice la seguridad de las personas, RESPETE los contextos comunitarios y FORTALEZCA las redes de apoyo locales, si las hay.**



Traslado

Durante el traslado, también hay riesgos que corren tanto mujeres como hombres: van desde el acoso sexual, que es muy frecuente, ya sea en los transportes que destina la empresa para el traslado de las personas jornaleras agrícolas o cuando viajan por su cuenta, hasta los accidentes que pueden sufrir en sus trayectos principalmente los autobuses que generalmente están en muy malas condiciones.

El acompañamiento en estos casos puede ser exclusivamente para que puedan identificar situaciones de riesgo y conocer opciones de búsqueda de apoyo y denuncia en caso de acoso sexual, hasta apoyar a las personas para denunciar las condiciones de los autobuses o unidades en las que se trasladan desde su comunidad de origen hasta los lugares de trabajo y viceversa, o estando ya en los campos agrícolas.

DESTINO (campo y albergue o cuarterías)

El acoso laboral y el acoso sexual frecuentemente se presentan en esta etapa, la mayor parte de las veces por parte de pares o por parte de superiores en el trabajo.

En las cuarterías y albergues, es frecuente que las mujeres sufran acoso por parte de los hombres si no vienen acompañadas. Es importante que en el acompañamiento se ofrezcan y construyan, con las personas, estrategias para saber qué hacer o a quién acudir, teniendo en cuenta siempre sus decisiones, sus tiempos y las condiciones particulares, así como el escenario posterior a la denuncia o queja.



El acompañamiento frente a riesgos implica NO TRASLADAR la responsabilidad de prevenir a las personas jornaleras, principalmente a las mujeres, sino IDENTIFICAR Y RECONOCER las condiciones estructurales que los generan.



PERSPECTIVA DE GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y OTROS EJES DE DESIGUALDAD

Es deseable que como parte de los procesos y/o actividades y estrategias que se acompañen, que se puedan mirar detenidamente las desigualdades entre las personas y particularmente los roles, estereotipos y relaciones de poder que se generan en la sociedad a partir de los sexos, el lugar de nacimiento, la pertenencia étnica, la religión, las edades, etc. Una vez identificadas, es necesario brindar elementos para deconstruir dichos estereotipos y proponer alternativas.



Perspectiva de GÉNERO

El género es la construcción social de la diferencia sexual, esto significa que nacemos con un cuerpo biológico pero que la forma en la que nos vamos construyendo como mujeres y como hombres tiene que ver con un conjunto de interacciones sociales, familiares, comunitarias, económicas, etc., que aprendemos social y culturalmente. La cultura la aprendemos mediante la socialización.



No habría problema con que nos educaran de manera diferente, como realmente sucede, pero el verdadero problema es que el foco de género (como se conciben las diferencias biológicas y se asignan roles a partir de estas) nos permite visualizar cómo esas diferencias se interpretan socialmente como motivo de la desigualdad social y por lo tanto económica, de opresión, de exclusión, de violencia, de subordinación y este es el potencial político de la categoría de género. No sólo las identidades diferentes sino ver un factor de desigualdad social, que poco se reconoce en la población jornalera.

El enfoque de
género es realmente
el equivalente a colocarse
unos lentes para
ver la diferencia
sociocultural
que deriva de la
diferencia biológica.



INTERACCIÓN FAMILIAR, COMUNITARIA, SOCIAL Y ECONÓMICA



INTERSECCIONALIDAD

El enfoque interseccional implica identificar que en el universo de personas que se dedican al trabajo asalariado en los campos agrícolas, hay grupos diferenciados de personas por pertenencia étnica, género, edad, territorio, diversidad sexual, cultural, etc. Por ejemplo, si ya se ha identificado un grupo, el trabajo con mujeres, un punto de partida es identificar con quiénes podemos, queremos o necesitamos trabajar de ellas, por sus edades. Y en ese grupo es importante saber que ninguna persona padece solo desigualdades de género, sino muchas otras, y se cruzan, se intersectan unas con otras e interactúan, incluso reforzándose: edades, religiones, preferencias sexuales y/o políticas.

Si se acompaña a mujeres jornaleras, por ejemplo, mujeres indígenas, adultas mayores, etc., cada elemento implica que hay varios factores de desigualdad que vive cada persona. En una investigación realizada por la Dra. Gisela Espinosa en San Quintín, Baja California, una mujer adulta tenía una problemática distinta a una mujer más joven, mientras que en otros casos la discriminación no era por ser indígena sino por ser madres, y entre algunas de las principales

demandas que surgieron fue la estancia para hijas e hijos de las mujeres.

La interseccionalidad puede sumar desigualdades: nacionalidad, edad, pertenencia étnica, clase, situación de migración, etc., por eso es importante identificar qué población se va a acompañar o se acompaña (por ejemplo, mujeres adultas mayores, mujeres jóvenes que son madres, migrantes, indígenas, niñas, etc.). Se pueden considerar todos los factores de desigualdad y decidir con cuáles se trabaja, pues pueden ser muy amplios. Sin embargo, hay grupos más vulnerables, por lo que el enfoque invita a priorizar.



**IDENTIFICAR QUÉ POBLACIÓN
SE VA A ACOMPAÑAR O SE ACOMPAÑA**



¿Cómo construir o generar PROCESOS INCLUSIVOS?

Si bien las organizaciones realizan distintas actividades y estrategias para conseguir los objetivos, es deseable detonar procesos que garanticen la continuidad y sostenibilidad de las acciones en la comunidad o territorio concreto en el que se trabaja.

Es necesario integrar un enfoque de proceso y de participación activa entre los distintos actores y clarificar las expectativas sobre las intervenciones que se realicen, a manera de transparentar la acción y garantizar una sensación de seguridad y cuidado.



ESCUCHA activa y diálogo intercultural

Parte de la reflexión gira en torno a la necesidad de escuchar activamente a las personas que se acompañan y establecer diálogos que permitan entender las necesidades y demandas planteadas a partir del propio contexto en los territorios y de las dinámicas entre los actores.

GENERAR ESPACIOS
SEGUROS PARA
LAS PERSONAS ES
FUNDAMENTAL PARA
FOMENTAR Y CREAR
CONDICIONES PARA
EL TRABAJO digno
Y el buen vivir.





Enfoque centrado en las personas

Esto quiere decir que, al centro de los procesos, actividades, estrategias, etc., deben estar las personas que son parte de, como los grupos que se acompañan, las personas y las familias que han sido victimizadas y las comunidades, así como los equipos que acompañan al sector migrante y agrícola, nacional, regional e internacional.



Descolonizar prácticas, formas y pensamientos del trabajo y de estar de forma diferente en el mundo (interpelar al poder)

Se considera otro elemento para incluir en las actividades y acompañamientos que se realicen a manera de no repetir las prácticas opresoras que hemos aprendido e incluir nuevas maneras de relacionarnos entre las personas a partir de nuestra propia revisión personal y reforzar el vínculo de la organización con la comunidad. Esto incluye no practicar el extractivismo de información y experiencias, ya que se considera un principio básico de cuidado y de trabajo con la comunidad y las personas que acompañamos, de manera que disminuya el utilitarismo y se reconozcan los saberes y experiencias de quienes viven en contextos desiguales y violentos.



IDENTIDAD DE LAS PERSONAS JORNALERAS

Cada contexto es particular y la población que la conforma es diversa, tanto, que nos exige explorar la necesidad o no de incorporar no sólo un enfoque desde la perspectiva de género, sino también otros enfoques como el de interseccionalidad, interculturalidad, de derechos humanos, de derechos de las niñas y niños, entre otros, que contemplen y abarquen el universo y cosmovisión de las personas que se acompañan. Pero esto va a depender básicamente de la visión y misión que tenga cada organización, del acompañamiento que se brinda, de sus objetivos y ejes de trabajo, de las actividades en territorio, de los proyectos implementados, de los alcances, y la integralidad que se quiera estructurar en los distintos procesos.

Las personas jornaleras y sus familias se enfrentan a diferentes tipos de violencias. Es importante vislumbrar que en el entorno familiar la violencia doméstica o intrafamiliar es común, pero también hay otras que en su conjunto vulneran todavía más su situación económica, familiar y comunitaria.

Es decir, que en los entornos de sus comunidades suelen padecer la violencia institucional, política, caciquil, solo por mencionar algunas, que en ocasiones condicionan la movilidad de



las familias jornaleras, provocando un desplazamiento forzado de comunidades enteras.

A estos factores se suman otros como la inseguridad, la corrupción, el narcotráfico, la militarización o la desaparición de algún integrante de la familia o de varios integrantes de sus comunidades. Se suman también factores asociados a los impactos de los megaproyectos. Cada uno de ellos condiciona de manera forzada su decisión de encontrar alternativas que les permitan subsistir en esos entornos. Por ello, la migración laboral fuera de sus lugares de origen se ha convertido en una estrategia que les ha permitido tener otras posibilidades para la ejecución de sus proyectos de vida.

Estos factores han ido conformando un perfil y una caracterización de relaciones de trabajo que inician y se construyen en sus lugares de origen o donde habitan, por medio de intermediarios que llevan a cabo procesos de reclutamiento (los intermediarios suelen ser originarios de las comunidades, del estado o de otros lugares), que hacen uso de diferentes

métodos (como el perifoneo, los anuncios en las casetas de las comunidades, en las radios comunitarias, volantes, cartulinas, lonas, etc.) donde pueden promover las ofertas de empleo que les encomiendan las empresas agrícolas o empleadores.

Existe trabajo con población migrante, asentada y local, por lo que hay que tener en cuenta a las diferentes comunidades, las diferentes temporalidades, la existencia de demanda de trabajo y por ende de flujo de personas de acuerdo con los ciclos agrícolas y el tema de los diferentes contratos de trabajo que existen. Así como sus procesos migratorios o no migratorios, es decir, si son mujeres o personas migrantes que no solo se emplean en centros de trabajo interregional o interestatal en México, sino hacia los Estados Unidos y Canadá.



• VI •

DECONSTRUIRNOS PARA RESPETAR LAS DIFERENCIAS

Hemos nacido y crecido en un sistema que nos ha inculcado símbolos y significados que se vinculan con el poder, así nos construimos en una sociedad con desigualdades. Los significados nos marcan identitariamente: diferentes a otros (as), hombres vs. mujeres, ricos vs. pobres, blancos vs. piel oscura o de otro color, grandes vs. chicos, gordos vs. flacos, y un montón de etcéteras.

NO SE NOS ENSEÑA A VIVIR
EN UN MUNDO DE IGUALES
PERO DIVERSOS, EN RESPETO.
ASÍ, TENEMOS QUE
APRENDER A DECONSTRUIR
LO APRENDIDO Y
REAPRENDER EN EL
RESPETO A LA DIVERSIDAD.



• VII •

HERRAMIENTAS DE APOYO RECOMENDADAS

Guía de derechos laborales y derechos humanos para personas jornaleras agrícolas¹

Diagnóstico organizacional para valorar qué tanto se implementa la perspectiva de género y la interculturalidad en los proyectos actuales y qué se puede fortalecer

Check list para la inclusión de la perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad en la planeación de proyectos



HERRAMIENTA 1 | Diagnóstico

¿Para qué sirve?

Para reflexionar colectivamente sobre cómo incorporamos la perspectiva de género, la interculturalidad y la inclusión en nuestras prácticas cotidianas y proyectos.

¿Cómo usarla?

Lean las afirmaciones y reflexionen colectivamente:

-  Lo hacemos siempre
-  Lo hacemos a veces
-  No lo hacemos
-  No lo hemos reflexionado

¹ <https://cecig.org.mx/project/fortaleciendo-derechos-y-herramientas-para-mujeres-jornaleras-agricolas-migrantes/>

Acompañamiento

Reflexión				
Escuchamos antes de intervenir				
Adaptamos actividades a los tiempos y contextos de las personas				
Adaptamos las actividades a los tiempos de los proyectos y la organización				
Construimos relaciones de confianza				
Construimos relaciones y vinculación ocasionalmente				

Género e inclusión

Reflexión				
Consideramos la perspectiva de género en nuestras actividades				
Tomamos en cuenta barreras de participación y cuidados				
Promovemos espacios seguros y respetuosos				
Los proyectos son incluyentes pero no siempre se integra la perspectiva de género, depende de los objetivos del proyecto				

Interculturalidad

Reflexión				
Reconocemos distintos saberes y formas de vida				
Consideramos lengua, territorio y contexto cultural				
Generamos espacios de diálogo y escucha				
Ocasionalmente incluimos apoyos de interpretación-traducción para las actividades o el acompañamiento				

Cuidados y riesgos

Reflexión				
Consideramos riesgos en el acompañamiento				
Cuidamos la seguridad y bienestar de las personas				
Revisamos críticamente nuestras prácticas				
No hacemos frecuentemente actualización de mapeo de riesgos y seguridad				

Lo que nos llevamos de este ejercicio

Queremos seguir fortaleciendo...

Necesitamos revisar...

Podemos empezar por...





HERRAMIENTA 2 | **checklist Para INTEGRAR** la perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad en proyectos

¿Para qué sirve?

Busca sensibilizar el acercamiento a las comunidades desde una introspección sobre las formas asumidas de convivencia en los espacios a los que acompañamos.

Cada organización puede adaptar las preguntas según su contexto, población a la que acompaña y forma de trabajo.

Esta guía también pretende apoyar la planeación de proyectos y actividades desde una mirada inclusiva, situada y sensible a las realidades de las personas que se acompañan.

¿Cómo usarla?

Antes de iniciar un proyecto, actividad o intervención:

- Revisen colectivamente las preguntas
- Identifiquen vacíos o áreas de mejora o adaptación
- Prioricen lo más importante según su contexto

1. Antes de diseñar el proyecto

Pregunta	✓	✗	↻ Revisar
¿Se consultó o escuchó a la población involucrada?			
¿Se identificaron desigualdades específicas que afectan a distintas personas?			
¿Se consideraron riesgos relacionados con género, edad, lengua o tiempos de las migraciones?			
¿El proyecto responde a necesidades expresadas por la comunidad?			
¿El proyecto responde a necesidades expresadas individualmente o familiares?			

2. Participación e inclusión

Pregunta	✓	✗	↻ Revisar
¿Los horarios y actividades consideran trabajo de cuidado y tiempos de trabajo?			
¿Existen barreras lingüísticas, de movilidad o acceso?			
¿Se promueve la participación segura de mujeres y otros grupos históricamente vulnerados?			
¿Hay un plan de participación activo y apropiado para niñas y niños mientras sus madres y padres participan en la actividad?			

3. Interculturalidad

Pregunta	✓	✗	↺ Revisar
¿Se reconocen distintos saberes y formas de organización?			
¿El lenguaje y materiales son claros y accesibles?			
¿Se consideran lenguas originarias o necesidades de traducción o interpretación?			
¿Se considera la falta de acceso a lectoescritura?			

4. Riesgos y seguimiento

Pregunta	✓	✗	↺ Revisar
¿Se identificaron posibles riesgos derivados de la intervención?			
¿Existen mecanismos de escucha y retroalimentación?			
¿Se contemplan acciones de protección para participantes y equipo?			
¿Habrá devolución de resultados o seguimiento a la comunidad?			

Pregunta final

¿Qué necesitamos ajustar para que este proyecto acompañe mejor y excluya menos?

GLOSARIO

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Forma de mirar cómo las desigualdades afectan de manera distinta a mujeres, hombres y otras expresiones de género.

INTERSECCIONALIDAD: Reconoce que las desigualdades se cruzan: género, edad, pertenencia étnica, lengua, pobreza, migración, discapacidad, entre otras.

INTERCULTURALIDAD: Relación equitativa basada en el respeto y diálogo entre distintas visiones, culturas, saberes, etc.

INCLUSIÓN: Generar condiciones para que todas las personas puedan participar activamente si así lo desean.

REVICTIMIZACIÓN: Acciones o discursos que vuelven a generar daño a una persona que vivió algún tipo de violencia.

ESCUCHA ACTIVA: Escuchar con atención y respeto, tomando en cuenta lo que las personas y comunidades expresan y necesitan, considerando los alcances de la organización o proyecto.

Esta Guía es el resultado de un proceso colectivo de reflexión interna de Periplo sobre acompañamiento con perspectiva de género y de inclusión, como apoyo a otros y otras defensoras y a toda aquella persona que acompañe a personas y familias jornaleras agrícolas o esté cerca de ellas, incorporando ambas perspectivas.



CECIG
Centro de Estudios en Cooperación Internacional
y Gestión Pública, A.C.



PERIPLO
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

Fundación
Avina

*Este material fue realizado gracias al apoyo de The King Baudouin Foundation
(@Koning.Boudewijnstichting)*