
**Asesoría para fortalecer
Equidad de Género en
MASRENACE-GIZ y
PRODER Oxfam-GB
Triángulo Minero, RAAN
2010-2011**

Informe Final
Junio 2011

Consultoras
Patricia Lindo y Mieke
Vanderschaeghe

I.	Introducción y antecedentes de la consultoría	3
II.	Objetivos de la consultoría	4
III.	Productos de la consultoría	5
IV.	Enfoques de la consultoría	6
V.	Metodología	8
VI.	Aportes de la consultoría y lo logrado en el proceso	9
	<i>A. Capacidad de género de las contrapartes</i>	<i>9</i>
	<i>B. La propia práctica de trabajo en MASRENACE y PRODER por la equidad de género</i>	<i>11</i>
	<i>C. La propia práctica de trabajo en género en las organizaciones productivas</i>	<i>17</i>
	<i>D. Nuevos conocimientos sobre equidad de género y competitividad en el contexto de cadenas de valor</i>	<i>21</i>
	<i>E. Validación y entrenamiento de herramientas de género en cadenas de valor</i>	<i>22</i>
	<i>F. Género en Estándares SLIMF</i>	<i>24</i>
VII.	Conclusiones	25

Bibliografía

Anexo: Caja de herramientas de género en cadenas de valor

I. Introducción y antecedentes de la consultoría

En el contexto del programa “Manejo de los Recursos Naturales y Fomento de las Capacidades Empresariales”, GIZ apunta al desarrollo de la producción sostenible en zonas protegidas y de avance de la frontera agrícola, sobre la base del manejo responsable de los recursos naturales.

El programa MASRENACE se propone lograr que la producción sostenible se convierta en una ventaja competitiva para productores rurales, para lo cual el componente 3 desarrolla productos y servicios para facilitar métodos y conocimientos sobre producción sostenible y para promover el desarrollo empresarial tanto de productores individuales como de sus gremios y para desarrollar estrategias de mercadeo para sus productos.

El programa plantea que la equidad de género es una precondition para el desarrollo sostenible. Mujeres y hombres tienen roles y responsabilidades diferentes en el uso, manejo y conservación de los recursos naturales. Frecuentemente las mujeres son perjudicadas en el uso y beneficio de recursos, y en el acceso al control sobre ellos, y el trabajo femenino, el conocimiento tradicional en cuanto al uso y la conservación de los recursos naturales y los aportes a la calidad y competitividad en muchas cadenas de valor en la zona, cacao, madera, lácteos, quedan invisibles. Como consecuencia las mujeres y sus intereses son excluidos del ámbito público, por ejemplo de la participación ciudadana y de programas económicos o sociales, con su consecuente menor influencia política y social.

Por lo tanto, contribuir a la equidad de género, es uno de los efectos/impactos esperados por las contribuciones del Programa MASRENACE. Garantizar el mismo acceso y control en el uso de la tierra, suelo, agua, bosque, mercado, educación y capacitación para mujeres, adolescentes y poblaciones indígenas es una condición previa para mejorar su participación en la toma de decisiones, para aumentar sus ingresos y asegurar su hábitat. Contrapartes importantes en la implementación del programa en la región del Triangulo Minero son UNAG, MARENA/SETAB, MAGFOR, las alcaldías de Siuna, Bonanza y Rosita. Los Gobiernos de los Territorios indígenas por su parte son socios en la implementación del programa.

El Proyecto “Fortalecimiento de Capacidades para el Desarrollo Empresarial Rural de Pequeños Productores y Productoras de la RAAN, Nicaragua” (PRODER), es un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea y Oxfam GB para un período de 5 años (2008-2013) que busca beneficiar a 850 familias de 41 comunidades en los municipios de Siuna, Rosita y Bonanza, en la RAAN, dedicadas a la producción, transformación y comercialización de cacao, lácteos y madera, quienes al final del mismo habrán desarrollado y/o fortalecido sus capacidades organizativas, empresariales, productivas, técnicas y de gestión para un mejor acceso a los mercados, mayores ingresos y una mejor calidad de vida.

La ejecución del proyecto se realiza a través de contrapartes locales: IPADE en Rosita, Alcaldía Municipal en Bonanza y UNAG en Siuna. La operatividad de acciones se realiza a través del Comité de Coordinación Ejecutivo donde participan representantes de las contrapartes y de OXFAM. Para el logro de objetivos el proyecto desarrolla tres componentes: Desarrollo Empresarial Rural, Incidencia en Políticas Públicas y Gestión de Riesgos empresariales.

El proyecto plantea lograr los siguientes cambios en términos de igualdad de género equidad, diversidad y empoderamiento:

- Una actitud positiva y de equidad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y del reconocimiento mutuo de sus deberes y derechos.
- La participación de las mujeres en las iniciativas económicas sobre la base de igualdad.
- Sensibilización a hombres y mujeres sobre las barreras sociales e ideológicas que restringen la participación de las mujeres en la economía del hogar y en actividades comunitarias y municipales.
- Acciones que permitan el desarrollo económico particular de las mujeres y su independencia financiera por medio del acceso a recursos productivos.

Las dos instituciones GIZ con su programas MASRENACE, y OXFAM –GB con el Proyecto Fortalecimiento de Capacidades para el Desarrollo Empresarial de pequeños productores del Triángulo Minero (Proder), de Oxfam UK /Unión Europea, han establecido una alianza para potenciar el actuar e impacto de ambas intervenciones en el fomento de las cadenas de valor de leche, cacao y madera en el triángulo minero. Particularmente, han coordinado esfuerzos y recursos para potenciar la equidad de género en ambos programas.

Como antecedente cercano, en términos de género, en 2009 se realizó una primera consultoría, a iniciativa del programa MASRENACE, enfocada en desarrollar herramientas de análisis de género a fin de aportar al diagnóstico y planificación de género de las cadenas de valor leche, madera y cacao en el triángulo minero. Se trabajó con cuatro grupos pilotos en tres cadenas: cacao en Bonanza, madera en Rosita y lácteos en Siuna particularmente con las organizaciones COACAN y Negrowás de la cadena de leche, El Nogal de la cadena de madera y El Ojochal de la cadena de cacao.

Como producto de este proceso se diseñó y validó un enfoque conceptual y metodológico de género en las cadenas y en las organizaciones de productores-productoras.

El enfoque de la consultoría en esa etapa consistió en el acompañamiento directo a los cuatro grupos asociativos, antes mencionados que permitió validar dicha metodología y que logró visibilizar y valorar el rol y aporte de las mujeres en las tres cadenas de valor, en particular a la calidad y valor agregado de los productos.

La alianza GIZ – OXFAM –GB deciden en 2010 dar continuidad a este proceso con una segunda consultoría de género enfocada a precisar los mandatos de género de MASRENACE y PRODER y fortalecer las capacidades - tanto conceptuales, metodológicas y de facilitación – para desarrollar prácticas de género de los técnicos/as de los programas, contrapartes y líderes/as de organizaciones productivas de las respectivas cadenas.

II. Objetivos de la consultoría

Objetivo General:

Contribuir a la incorporación y puesta en práctica del mandato de igualdad de género a lo interno de PRODER de Oxfam GB y MASRENACE – GIZ a través de un proceso integral de acompañamiento y asesoría en el contexto de las cadenas de lácteos, cacao y madera en el Triángulo Minero.

Objetivos específicos:

1. Fortalecer capacidades de funcionarios y técnicos de MASRENACE, Proyecto PRODER – OXFAM, contrapartes, líderes de las cooperativas, comisión de lácteos y colectivos empresariales, miembros de la cadena de lácteos en la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos de fomento de cadenas de valor en el triángulo minero, desde una perspectiva de género.
2. Fomentar el liderazgo económico de las mujeres en el triángulo minero a través del uso de la herramienta PWEL.
3. Facilitar un ejercicio con contrapartes para verificar si cuentan con una política institucional de género y cuál es el grado de aplicación de esa política a nivel central y a nivel de proyectos en el terreno.
4. Acompañar a personal técnico, contrapartes y líderes de organizaciones y colectivos empresariales para operativizar las metas de género en sus proyectos.

III. Productos de la consultoría

1. Revisadas metas de género y definidas acciones para el logro de dichas metas en MASRENACE y PRODER para el fomento de las cadenas de lácteos, cacao y madera.
2. En el marco del desarrollo de las cadenas de lácteos, cacao y madera, y el desarrollo de organizaciones productivas, el personal técnico de MASRENACE, PRODER y contrapartes logran:
 - a. Reflexionar sobre la propia práctica de trabajo, estrategias, indicadores y metas en función de la equidad de género.
 - b. Implementar la política de género de su organización mediante la implementación de acciones para el cumplimiento de metas de equidad en género en su trabajo.
 - c. Adquirir nuevos conocimientos y perspectivas sobre el vínculo entre la equidad de género y la efectividad de organizaciones para su inserción en el mercado.
 - d. Adquirir herramientas de análisis y planificación con enfoque de equidad de género que visibilicen, revaloricen y empoderen las voces de las mujeres en las organizaciones, colectivos empresariales y procesos comunitarios.
3. En el marco del desarrollo de las cadenas de lácteos, cacao y madera, líderes trabajando en y con organizaciones productivas, logran:
 - a. Adecuar metas de equidad en género en sus propias organizaciones, y cuentan con indicadores y acciones definidas para cumplir metas de equidad, con acompañamiento de técnicos de GTZ, Oxfam y de contrapartes.
 - b. Reflexionar sobre la propia práctica de trabajo, estrategias y metas en función de la equidad de género en el contexto de sus propias organizaciones en el fomento de cadenas de valor.
 - c. Adquirir nuevos conocimientos y perspectivas sobre el vínculo entre la equidad de género y la efectividad de organizaciones y su inserción en el mercado.
4. Elaborado y validado un manual de prácticas de género en el terreno en el contexto del fomento de cadenas, adaptando el Manual de género de Oxfam – GB Honduras.

5. Acciones de fomento de tres cadenas de Programa MASRENACE y Proyecto PRODER cuentan con planes de acción definidas para implementar los conocimientos y capacidades obtenidas en la consultoría.
6. Un informe final que muestra logros y lecciones aprendidas en el proceso de acompañamiento a operadores y prestadores de las cadenas de valor, para fortalecer el liderazgo económico y la participación de mujeres en grupos asociativos.

IV. Enfoques de la consultoría

La consultoría apuntó a contribuir a la incorporación y puesta en práctica del mandato de igualdad de género en el Proyecto “Fortalecimiento de capacidades para el desarrollo de pequeño/as productores/as en la RAAN”, de Oxfam Gran Bretaña, y el Programa “Manejo de los Recursos Naturales y Fomento de las Capacidades Empresariales” (MASRENACE) de GTZ, a través de un proceso integral de asesoría al personal técnico y mujeres y hombres líderes en el contexto de las cadenas de lácteos, cacao y madera en el Triángulo Minero.

El enfoque de la consultoría estuvo inspirado en la igualdad, equidad de género y empoderamiento de mujeres, particularmente económico y social-organizacional.

Igualdad de género: Principio ético universal de la equivalencia humana que establece para hombres y mujeres los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades de jure y de facto. Busca participación por igual en todas las esferas de la vida pública y privada con libertades para desarrollar capacidades y tomar decisiones.

Equidad de género: Concientizar sobre la importancia del control y participación equitativa de mujeres y hombres en el hogar y espacios económicos como un asunto de derechos y de justicia social, a la par de ser una condición para lograr la competitividad y eficiencia organizacional de cooperativas y organizaciones de productores/as; construcción de propuestas de los colectivos empresariales a partir de la participación efectiva y diálogo entre hombres y mujeres.

Empoderamiento de mujeres en las cadenas y las organizaciones: Auto-visibilización, auto-reconocimiento y auto-valoración de los aportes que las mujeres están haciendo en las diferentes cadenas de valor, en particular, trabajo, calidad, valor agregado de productos, manejo eficiente de recursos en el hogar, sostenibilidad ambiental, empleo local; y la definición de estrategias para fortalecer la voz de las mujeres y colocar sus propuestas en la agenda y asuntos clave de las organizaciones y las cadenas respectivas.

El enfoque de equidad de género en las familias productoras rurales

Si bien las mujeres son actoras clave en una gran parte de procesos en las cadenas involucradas en el contexto de Programa MASRENACE-GIZ y PRODER-OXFAM-GB, la brecha principal que han enfrentado las mujeres en estas ha sido la invisibilidad, el no reconocimiento, la no valoración:

Como productoras, no se reconoce su trabajo y su aporte vital en las unidades de producción familiar/ producción primaria en fincas.

Como dueñas de pequeños negocios de procesamiento y comercialización de cuajada, cacao, particularmente su trabajo ha sido marginalizado por ser parte del espacio doméstico, en el sector informal a nivel local, de pequeña escala y de subsistencia.

La promoción de mujeres como socias de las cooperativas ha sido una de las estrategias para posicionar a las mujeres en las organizaciones, partiendo de que estas ofrecen oportunidad de acceso a recursos técnicos, crédito, entre otros, sin embargo esta estrategia no logra tampoco visibilizar el aporte de las mujeres que no logran ser socias debido a factores culturales y políticas restrictivos en las cooperativas.

La invisibilización profunda de las mujeres rurales está sostenida por la desvalorización de lo femenino.

Invisible y desvalorizado por su fuerte vínculo con funciones reproductivas (las mujeres cuidan la higiene). Paradójicamente la higiene es una de las garantías de la calidad de productos.

No visible porque el estatus de productor lo ostenta el hombre.

No visible porque el estatus de socio y representante de la familia en organizaciones productivas - y frente a otros actores - lo ostenta el hombre.

Invisible y desvalorizado por que sus actividades de procesamiento = valor agregado se califican de manera despectiva: “talleres caseros”, “artesanales”, “negocio familiar”.

Las experiencias en el trabajo con las tres cadenas de valor fomentadas por MASRENACE y PRODER en el triángulo minero ha validado la hipótesis de que los aportes de las mujeres son vitales en todas las cadenas de valor agropecuarias:

Aportan **trabajo** que no tiene fronteras entre funciones de producción y reproducción. La producción agropecuaria en la mayoría de rubros descansa en el trabajo familiar, con alta inversión del trabajo de las mujeres.

Son **productoras**, independientemente de su propiedad sobre la tierra y el capital.

Aportan a la **calidad de productos**: Las mujeres son clave en higiene y calidad en procesos de post cosecha.

Aportan a la **administración eficiente** de recursos económicos y familiares.

Generan **valor agregado**: Las mujeres, en negocios familiares han tradicionalmente procesado productos de la leche, como cuajada, queso, crema y en el marco de los programas de GIZ y OXFAM han mostrado sus habilidades para procesar cacao.

Son clave para el **bienestar familiar y la autoestima familiar**: Invierten la mayoría de sus recursos en la familia.

Tienen compromiso **comunitario y con el desarrollo económico local**: aportan en sus comunidades, invierten en el desarrollo humano (familias)

Incluyen en sus visiones la **sostenibilidad ambiental**.

Cómo visibilizar y re - posicionar a las mujeres en las cadenas de valor

Para romper con las paradojas y sesgos de género en las organizaciones productivas y cadenas de valor, el enfoque de la consultoría ha sido dirigido a la equidad de género dentro de las familias socias de los grupos asociativos involucrados en las cadenas de valor.

El primer paso ha sido cuestionar la unidad económica familiar, o el hogar, como, una unidad homogénea o espacio armónico con igualdad de intereses en sus integrantes. Se asume que la unidad doméstica o el hogar está guiado por el altruismo, al contrario del espacio del mercado que está guiado por el interés de la ganancia. Cuestionar la presunción de que el hogar es un espacio armónico y que el hombre, como 'jefe de familia', conoce, interpreta y representa las necesidades e intereses de todos los miembros de la familia. La creencia generalizada de que los ingresos y beneficios son "parejos" para todos/as.

La reflexión, entonces, ha dado paso a mostrar la realidad en la cual la familia no es un espacio armónico. Los miembros de cada hogar tienen intereses diferentes y las relaciones intradomésticas son gobernadas por relaciones de dominación y subordinación, jerarquía y desigualdad, y lucha y conflicto. El "egoísmo económico penetra hasta en los aspectos más íntimos de la vida doméstica" (Folbre). Ha sido demostrado que los resultados en bienestar económico son muy diferentes entre los miembros de la unidad doméstica y que la distribución de recursos y beneficios no es fruto de la decisión libre de sus integrantes sino de diferentes grados de poder que tiene cada cual. Las elecciones de cada integrante de la familia, aparentemente hechas con libertad, pueden ser ejercidas bajo serias presiones, en secreto o clandestinidad, o de manera obviamente amenazante (Iversen, 2005).

Por lo general, sobre todo en el mundo rural, los hombres controlan el trabajo familiar, la producción y los ingresos que se generan gracias al aporte de todos y todas.

En conclusión, la familia es, a la vez, un espacio de cooperación y de conflicto, como ha sido aseverado por estudiosos en este tema y por ende los programas y proyectos de desarrollo deberían también medir sus impactos según el poder de cada miembro para negociar los beneficios que le corresponden a cada quien, partiendo del hecho de que dentro de la unidad doméstica hay diferencias de capacidad de negociación entre mujeres y hombres y otros miembros del hogar.

V. Metodología

La consultoría, como se menciona arriba, se inspiró en los conceptos de igualdad, equidad de género y empoderamiento de mujeres.

El grupo objetivo de la consultoría fue el personal técnico de ambos programas, y en menor medida las contrapartes de ambos programas y líderes de organizaciones productivas. Para ello se previó, como parte de los objetivos, fortalecer capacidades institucionales y personales en términos de género, y brindar acompañamiento al personal técnico del Programa MASRENACE-GIZ y del PRODER OXFAM-GB.

Un segundo propósito, con menos inversión de tiempo fue mejorar capacidades de género en una sesión con contrapartes y en una sesión de trabajo con líderes de organizaciones y colectivos empresariales, de cara a mejorar y operativizar las metas de género establecidas en las cadenas de lácteo, cacao y madera.

La metodología de la asesoría consistió en una combinación entre capacitación y acompañamiento al personal técnico de MASRENACE y PRODER, con capacitación a contrapartes de ambos programas (un taller), estos son, UNAG Siuna, MARENA/SETAB, MAGFOR, las alcaldías de Siuna, Bonanza y Rosita, e IPADE en Rosita; y capacitación a líderes de organizaciones productivas (un taller).

En cuanto al acompañamiento para la puesta en práctica de acciones de género por parte de equipos técnicos de MASRENACE y PRODER y contrapartes consistió en 3 visitas, sumando 8 días de campo por parte de las dos consultoras.

VI. Aportes de la consultoría y lo logrado en el proceso

A. Capacidad de género de las contrapartes

Las consultoras comenzaron el proceso haciendo un mapeo de género (abril 2010), en las contrapartes de MASRENACE y PRODER en el triángulo minero. Los hallazgos de este análisis coinciden con las valoraciones que el personal técnico de ambos programas tienen sobre el papel que estas contrapartes juegan en los municipios mineros en términos de integrar género en sus prácticas institucionales, y cómo sus enfoques de género y sus práctica contribuyen o no a los metas de género de MASRENACE y PRODER.

Políticas, enfoques y prácticas de género en las contrapartes

MAGFOR y MARENA y UNAG cuentan con políticas de género a nivel central, y por su parte IPADE Rosita integra de manera transversal el enfoque de género. UNAG Siuna comenzó en 2010 a formular una política de género municipal.

En cambio, las *tres alcaldías* del triángulo minero no cuentan con políticas de género. Solamente en la alcaldía de Siuna, la Dirección Ambiental tiene una política clara de beneficiar equitativamente a hombres y mujeres en todos los proyectos y programas, para lo cual han establecido cuotas, a partir del año 2010 como condición para participar en los proyectos. Esta política nace a partir del análisis de que son mayoritariamente mujeres las que aseguran el trabajo en los proyectos, por tanto deben ser reconocidas como tal; además de que mujeres y hombres tienen visiones diferentes de la problemática y desarrollo comunitario. “Estamos rescatando que si verdaderamente ella hace los labores, entonces que tenga su mérito ella, y que sea reconocido este trabajo”.

De manera general, ninguna institución ha traducido sus políticas o mandatos de género en estrategias ni metas específicos de género en su trabajo en el triángulo minero. Tampoco reportan indicadores de monitoreo que reflejen la participación de mujeres. Particularmente se analiza la poca capacidad del personal de las instituciones, con trabajo directo en las comunidades, para incorporar el enfoque de género en su práctica de trabajo.

Se puede observar en el discurso de las personas entrevistadas, sensibilidad y apertura al tema género como relevante para lograr objetivos institucionales. Tanto en delegaciones del gobierno central, como en alcaldías se expresa que hay voluntad política de lograr igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos, a través de más mujeres en cargos de dirección. Sin embargo, los niveles actuales de participación de mujeres en cargos medios y

directivos en las instituciones del ámbito agropecuario, forestal y ambiental y alcaldías del triángulo minero están todavía muy por debajo de los hombres.

Si bien hay ciertos avances en la participación laboral de mujeres, en términos generales los equipos de contrapartes siguen siendo muy masculinos. IPADE cuenta con una mujer entre 6/7 técnicos. UNAG igualmente tiene una mujer entre seis técnicos a la fecha del mapeo.

También de manera general, se constata una limitada capacidad institucional de promover/difundir las buenas prácticas de género, creadas desde un área/proyecto hacia otras áreas/proyectos de la misma institución. Los avances en género en un programa no se trasladan fácilmente a otro programa. En este sentido, es un reto para GTZ y OXFAM lograr incidir institucionalmente en las contrapartes, a partir de las buenas prácticas de género desarrolladas en el marco de MASRENACE y PRODER.

Percepciones de las contrapartes sobre cambios en género en los grupos meta

Las y los funcionarios de contrapartes entrevistadas aseguran que hay un mayor reconocimiento del trabajo de las mujeres, por parte de la comunidad, y que estas asumen los roles económicos o sociales con mayor responsabilidad al igual que sus capacidades para ejercer liderazgos tanto en lo productivo como en otro tipo de cargos.

Hay un mayor reconocimiento, por parte de los hombres, sobre las capacidades de las mujeres en el ámbito de la producción y comercialización, y el hecho de que las mujeres estén aumentando su patrimonio genera mayor respeto por parte de su pareja y resto de miembros de la familia. Se observan cambios culturales, en el sentido de que algunos hombres están tomando una nueva actitud al no impedir la participación de las mujeres en las organizaciones empresariales o cooperativas.

Por su lado, a pesar de las barreras de una tradicional cultura machista, las mujeres involucradas en las cadenas de valor sienten mayor motivación al ser tomadas en cuenta, están elevando su capacidad de auto reconocerse y de abrirse su propio espacio.

Lo logrado en el proceso

- PRODER y MASRESNACE cuentan con un diagnóstico de la integración de género en sus contrapartes y sus principales limitantes.
- Hay una percepción positiva de cambios culturales en los grupos meta, favorables a la equidad de género.

B. La propia práctica de trabajo en MASRENACE y PRODER por la equidad de género¹

Partiendo de que ésta es una segunda consultoría para fortalecer la equidad de género en MASRENACE y PRODER, el enfoque de la misma se centró en el personal técnico involucrado en los programas, particularmente el personal que está de cara al terreno. Como antecedente, hay que precisar que la primera consultoría se desarrolló durante el año 2009 y estuvo enfocada a mejorar la equidad de género dentro de cuatro grupos rurales empresariales, que forman parte de los grupos meta de ambos programas, y la evaluación final de dicho proceso arrojó, entre sus resultados, que el personal técnico en el terreno, particularmente de MASRENACE, no se había involucrado de lleno en las actividades de género de los grupos meta.

El equipo de consultoras propuso, entonces, que esta segunda consultoría se enfocara en contribuir a la incorporación y puesta en práctica de los mandatos de igualdad y equidad de género de MASRENACE y PRODER, mediante el fortalecimiento de capacidades del personal técnico - conceptuales, metodológicas y de facilitación –, contrapartes y líderes/as de organizaciones productivas de las respectivas cadenas, para desarrollar prácticas de género efectivas en ambos programas. La inversión más alta de actividades, por esta razón, se hizo con el personal técnico (tres talleres), además de que parte de este personal se involucró en cuatro sesiones de acompañamiento en el terreno con dos grupos empresariales.

Dos productos de la consultoría apuntaron a revisar las metas de género de MASRENACE y PRODER en el marco del desarrollo de las cadenas de lácteos, cacao y madera, y a realizar una reflexión del personal técnico sobre políticas y la propia práctica de trabajo, a fin de definir la estrategia, acciones e indicadores para lograr las metas de género en el fomento de las tres cadenas. Se llevaron a cabo tres sesiones de reflexión en esta dirección que lograron propiciar reflexiones alrededor de:

Avances y limitaciones en el logro de la equidad de género en el programa MASRENACE y PRODER OXFAM-GB (Primera sesión, abril 2010).

En la primera sesión en abril 2010 el personal técnico hace la siguiente valoración de sus avances y limitaciones para el logro de la equidad de género:

Avances MASRENACE²

Hay estrategia de género del programa MASRENACE.

Hay grupo de género conformado por las contrapartes.

Hay un mandato claro de género: apunta a que las mujeres tengan poder y acceso, generando condiciones para su participación.

¹ Este apartado está relacionado con dos productos de la consultoría:

Producto 1. MASRENACE-GIZ y PRODER han revisado sus metas de género y definido acciones para lograr las metas en el fomento de las tres cadenas. Resultado 2. En el marco del desarrollo de las cadenas de lácteos, cacao y madera el personal profesional/técnico del Programa MASRENACE, Proyecto PRODER y contrapartes logran: reflexionar sobre la propia práctica de trabajo, estrategias, indicadores y metas en función de la equidad de género; e Implementar la política de género de su organización mediante la implementación de acciones para el cumplimiento de metas de equidad en género en su trabajo.

² Aportes del equipo técnico MASRENACE en Primera Sesión de Género, abril 2010.

Se ha mejorado la incorporación de género en los planes de cadenas de valor (resultados, indicadores).

La consultoría (en 2009) ha contribuido a una mayor claridad sobre situación de las mujeres y enfoque de intervención en las cadenas seleccionadas.

Hay un crecimiento del equipo en temas de género.

Se ha facilitado la participación de mujeres en espacios de toma de decisión.

Se ha contribuido a elevar la autoestima de las mujeres participando en cadenas de valor.

Se han desarrollado metodologías e instrumentos incorporado el enfoque de género en Cadenas de valor y se ha documentado y difundido caja de herramientas de CdV con enfoque de género.

Limitaciones MASRENACE

Personal tiene poco conocimiento de herramientas de facilitación de grupos con enfoque de género.

Algunos funcionarios y contrapartes no conocen caja de herramienta de Cadena de Valor y género.

Falta de una estrategia clara para trabajar con contrapartes que tienen limitados compromisos con la equidad de género.

Avances PRODER³

Personal de proyecto con mayor conocimiento y compromiso para llevar a la práctica el tema de equidad de género.

Institución (Oxfam) tiene compromiso concreto: capitalización de las mujeres y participación en espacios de toma de decisión.

Hay metas claras de género en el proyecto PRODER e indicadores de género.

Mujeres con mayor capacidad de liderazgo en las organizaciones comunitarias.

Hay mayor reconocimiento de la importancia y la participación de las mujeres en los diferentes espacios (organización, política, etc.)

Hay mujeres que son dueñas de los activos productivos (por ejemplo para cortadora de pastos, están sacando títulos de propiedad) y deciden sobre los mismos.

Mayor conocimiento de las mujeres en el manejo y administración de los negocios.

Se ha destinado recursos para la implementación de la equidad de género.

Mayor participación de mujeres en decisiones económicas en el seno de la familia y organizaciones para el desarrollo de la cadena.

Mejores capacidades de gestión y organización de las mujeres (gestión de recursos).

Limitaciones PRODER:

No hay estrategia de género en PRODER, tampoco estrategia de cómo lograr el involucramiento de contrapartes.

No hay línea de base y sistema de monitoreo de los avances.

No hay recursos permanentes para asesoría en género.

Falta de análisis de impactos de manera conjunta/ y con contrapartes.

Falta una estrategia más clara de abordaje de la equidad de género.

Personal técnico no maneja herramientas de género: cómo poner en práctica las herramientas.

Necesidad de capacitación más sistemática en el tema.

³ Aportes del equipo técnico PRODER en primera sesión de género, abril 2010

Necesidad de herramientas de facilitación en género.

Conclusiones generales y observaciones primera sesión, abril 2010

En GTZ hay un buen bagaje institucional pero hay un desbalance entre el bagaje de género institucional y los avances en terreno (Aminta Sanabria, OXFAM-GB).

A esta observación, el personal técnico de MASRENACE respondió que la principal limitación son las restricciones de tiempo.

Cómo lograr mostrar los resultados de género, los avances en liderazgo, etc. ¿Cuáles son los indicadores de género? (Beate Weiskopf, Coordinadora Componente 3 MASRENACE –GIZ).

Oportunidades para la equidad de género en las cadenas y las estrategias que han sido utilizadas por MASRENACE y PRODER para posicionar a las mujeres (Segunda sesión, junio de 2010).

A partir de que la conclusión de la sesión anterior fue, principalmente, la falta de una estrategia clara de género en el fortalecimiento de cadenas de valor, la segunda sesión con el personal técnico y contrapartes de MASRENACE y PRODER, se propuso continuar la reflexión sobre la propia práctica de trabajo – institucional y personal – para lograr las metas de género del programa y del proyecto, incluyendo el análisis de avances y limitaciones en el logro de las metas, elaboración de un plan de acción de género y definición de necesidades de apoyo y acompañamiento al personal técnico por parte del equipo de consultoras.

Con el fin de precisar la estrategia de equidad de género y posicionamiento económico de las mujeres en las cadenas de valor, se compartió el modelo de OXFAM-GB. “*Mercados que funcionan para mujeres*”. Después de analizar este marco, que apunta particularmente a la estrategia de fortalecer a grupos de mujeres en colectivos, sobre la base de identificar nuevos productos (artesanía de madera, chocolates producidos por mujeres para introducirlas en nuevos mercados), se compartió también que las cadenas con las que actualmente trabajan MASRENACE y PRODER son cadenas de productos y mercados ya existentes, y que tienen como principal característica que son cadenas eminentemente masculinas.

Se analizó las principales ventajas y principales limitantes/ desafíos/ retos al optar por una u otra estrategia, valorando que la relación costo/beneficio para desarrollar nuevos colectivos económicos de mujeres, con nuevos productos para nuevos mercados, es negativa, tomando en cuenta la reducida cantidad de mujeres beneficiarias y que, por el otro lado, la estrategia validada en la consultoría anterior, que ha sido visibilizar y valorar a las mujeres que ya forman parte de las cadenas de lácteos, cacao y madera, con un rol demostrado en varios eslabones, exigía construir una estrategia de género para fortalecer los planes de cadenas actuales de MASRENACE y PRODER.

El análisis de oportunidades para la equidad de género y el empoderamiento de mujeres arrojó que las mayores oportunidades se han dado en la cadena de lácteos, que de manera paradójica es una de las cadenas de más presencia masculina:

Oportunidades de cadena de lácteos para la equidad de género:

Cultura familiar ganadera no es ajena a la práctica de heredar ganado a las hijas.

Es una de las maneras en que las mujeres acceden a ganado y a otros recursos (ej, pichingas) y de insertarse en la cadena.

El ganado es oportunidad de capitalización para mujeres.

Es un mercado muy dinámico, pues una vaca se vende rápido.
El ciclo productivo es corto, la producción de lácteos es constante.
El mercado está a la orilla de la carretera.
Mujeres tienen tradiciones/ prácticas de valor agregado.
Acceso a crédito más fácil por escritura individual.

Oportunidades de cadena de madera para la equidad de género

Por el contrario, en esta cadena, apenas se está iniciando el proceso de aprovechar recursos forestales.

Existen factores limitantes que inciden en el posicionamiento de mujeres en la cadena de madera, entre estos los principales son que la explotación forestal implica procesos menos dinámicos, y el aprovechamiento de recursos ha sido tradicionalmente de hombres, debido a varias razones:

- Se necesita mucho capital de trabajo para aprovechar el bosque.
- Los ciclos productivos son largos.
- Mercado lejano y complejo.
- Legalización compleja para aprovechamiento del bosque y comercialización de madera.
- Propiedad colectiva de tierra dificulta el acceso a crédito.

Oportunidades de cadena de cacao para la equidad de género:

En la cadena de cacao la producción es mínima, no dinámica.

Es un cultivo nuevo, de largo plazo.

En ciertas zonas, hay más instituciones trabajando, que árboles de cacao.

Todas las instituciones están trabajando acceso al mercado pero muy poca inversión en plantación.

Finalmente se definieron propuestas de acción e indicadores de género a ser integrados en los planes de las tres cadenas de valor.

El cumplimiento de acciones de género en los planes de cadenas (Tercera sesión, junio de 2011).

Esta última sesión se centró en el seguimiento al cumplimiento de estos planes. Las valoraciones en el seno del taller observaron que no hubo mayor avance en las tres cadenas, en términos generales.

Se ha dado continuidad a los avances que se observaban en abril de 2010, particularmente se ha continuado promoviendo la participación de mujeres en cadena de madera (Nogal) y la capitalización de mujeres en el seno del colectivo de mujeres chocolateras de El Ojochal (Bonanza), con enfoque de fortalecer negocios propios de mujeres.

En el caso de la cadena de lácteos de Siuna lo relevante ha sido la promoción de la participación de mujeres en el proceso de conformación de la nueva cooperativa Cinco Pinos, la participación en mujeres en procesos de capacitación en temas de calidad y ciertos avances en desarrollar la metodología de planificación de fincas que procura empoderamiento de mujeres. Para el caso de familias productoras de cacao en Siuna se dio inicio al proceso de sensibilización en género en COOPESIUNA para visibilizar aportes y beneficios con equidad de género.

A partir de la tercera sesión con el personal técnico de MASRENACE y PRODER (junio 2011), se construyeron acciones de género prioritarias a nivel de cada institución y por cada una de las tres cadenas de valor, a la par de un Plan de Acción común OXFAM – GIZ hasta el final del año 2011.

Propuestas de acción de género a nivel institucional:

Convenios de colaboración:

- Condicionar los convenios de colaboración con organizaciones de productores estableciendo cuotas de poder para mujeres en los espacios de decisión (juntas directivas, etc.).

Procesos de planificación y seguimiento:

- Establecer indicadores claves de género por cadena.
- Precisar en los POAs indicadores, acciones y recursos de género.
- Reflejar en los informes de seguimiento la cantidad y la calidad de participación de mujeres.

Fortalecimiento de recursos humanos:

- Reforzar metodológicamente al equipo técnico en términos de género.
- Elaboración de Manual de género para terreno.

Propuesta de acción de género por cadena:

- Establecer/demandar cuotas de mujeres en espacios de poder, capacitaciones, acceso a crédito, etc.

Cadena de madera, cooperativa el Nogal:

- Elaborar metas de género con la cooperativa.

Cadena de cacao:

- Resolver el conflicto en la relación entre colectivo Ojochal y la cooperativa Pispis.
- Fortalecer el funcionamiento del colectivo Ojochal; sus reglamentos y procedimientos internos.
- Fortalecer la posición de las mujeres en las cooperativas productoras de cacao.

Cadena de lácteos:

- Fortalecer organizativamente a las cooperativas y la participación de las mujeres en estas.
- Desarrollar mecanismos financieros de fácil acceso para las mujeres.
- Fortalecer las capacidades en manejo y control de calidad de mujeres y hombres.

El siguiente es el **plan de acción común** de acciones de género propuesto en el marco de la colaboración entre OXFAM y GIZ:

Acciones	Cómo?	Responsable	Recursos	Fecha límite
Fortalecer técnicos de OXFAM, GIZ y contrapartes con conceptos, instrumentos y herramientas, y habilidades de facilitación para fomentar género en cadenas de valor.	Taller de tres días	Máximo y Marlen	OXFAM y GIZ	Fin de agosto 2011.
Revisión de manual y decisión de su aplicación.		Máximo y Marlen		
Acordar indicadores comunes de género por cadena y sus respectivas metas de género, de fácil seguimiento.		Máximo, Dayane y Marlen		Fin de julio 2011.
Mantener reuniones de monitoreo periódico con contrapartes para monitorear indicadores y avances de género.		Máximo, Beate y Marlen		Enero 2012.
Asegurar enfoque de género en procesos de capacitación y de fortalecimiento de cooperativas.		Técnicos/as de PRODER y MASRENACE		Sin Fin.

Lo logrado en el proceso

- PRODER y MASRENACE reflexionaron sobre su práctica de trabajo en género y cuentan con un auto-diagnóstico desde la percepción de personal técnico de ambos programas y desde la percepción de sus contrapartes.
- De igual manera las contrapartes de MASRENACE y PRODER reflexionaron sobre su práctica de trabajo y aportaron a la precisión de metas, indicadores y acciones de género en las cadenas.
- Se logró identificar que aun cuando está definida una meta de género particularmente en PRODER, y que MASRENACE cuenta con una estrategia de género global, hace falta una estrategia clara de género en el fomento de cadenas de valor, con indicadores y acciones de género.
- Se ha logrado identificar las oportunidades de género que presentan las tres cadenas de valor, cacao, madera y lácteos.
- Se ha logrado analizar y valorar los dos tipos de estrategia de género utilizadas en las tres cadenas en ambos programas, sus principales ventajas y principales limitantes y acciones a implementar.
- Se definieron planes de género para su incorporación al POA de las cadenas de lácteos, cacao y madera.
- MASRENACE y PRODER cuentan con una propuesta de estrategia de equidad de género para el fomento de los planes de cadena que se enfoca en:
 - Re – posicionamiento de las mujeres en la unidad económica familiar
 - Re – posicionamiento de las mujeres en las organizaciones en el contexto de las cadenas
 - Re-posicionamiento de las mujeres en las cadenas de valor
- Esta estrategia se corresponde con la visión de MASRENACE de contribuir a eliminar barreras, generando condiciones para la participación de las mujeres, apuntando a que estas logren más poder y acceso. De igual manera se corresponde con la visión de

OXFAM de capitalización de las mujeres y de fortalecer su participación en espacios de toma de decisión.

- Aún con algunas limitantes, se ha logrado continuar la promoción de la participación de mujeres en las tres cadenas.

C. La propia práctica de trabajo en género en las organizaciones productivas

Este apartado corresponde al producto 3 de la consultoría⁴ que involucra a líderes y lideresas de organizaciones productivas involucradas en las cadenas de valor, con el propósito de reflexionar sobre género en su propia práctica de trabajo, y adecuar las metas de equidad de género propuestas para cada cadena de valor, en sus propias organizaciones, con indicadores y acciones de género.

En el taller con líderes y lideresas se abordó el tema de las oportunidades para la equidad de género en cada cadena y se definieron acciones para mejorar equidad de género en sus cooperativas.

Propuestas de las organizaciones de cada una de las cadenas

Grupo Madera

¿Qué puede hacer la cooperativa para avanzar hacia su visión de equidad entre hombres y mujeres en la cooperativa?

- Dar capacitación a toda la comunidad sobre la equidad de género.
- Tener más comunicación entre hombres y mujeres en la comunidad, la familia y la cooperativa para entender que tenemos los mismos derechos.
- Capacitar a las mujeres para cargos de administración en cooperativa, familia o comunidad.

¿Qué podemos hacer como líderes de nuestras organizaciones?

- Promover más la educación de la mujer.
- Capacitarlas más sobre liderazgo para que pierden miedo.
- Promover igualdad de derechos.
- Concientizar a los hombres para que ayuden más en el hogar.
- Buscar apoyo con organismo para capacitar más sobre equidad de género.
- Montar charlas dentro de la organización y comunidad sobre estos temas.

⁴ En el marco del desarrollo de las cadenas de lácteos, cacao y madera, líderes trabajando en y con organizaciones productivas, logran: adecuar metas de equidad en género en sus propias organizaciones, e indicadores y acciones definidas para cumplir metas de equidad, con acompañamiento de técnicos de GTZ, Oxfam y de contrapartes, y reflexionar sobre la propia práctica de trabajo, estrategias y metas de género en sus propias organizaciones.

Grupo Lácteos

¿Qué puede hacer la cooperativa para avanzar hacia su visión de equidad entre hombres y mujeres en la cooperativa?

- Elevar el nivel académico de las/ los asociados.
- Fomentar capacitaciones en las cooperativas sobre temas de equidad de género con las y los asociados. Tratar de capacitar a la que no esté asociada, o no esté asociado.
- Reproducir, en las familias, las capacitaciones que recibimos.
- Permanencia de capacitaciones por organismos en las cooperativas.
- Establecer diálogo constructivo en las parejas e hijos/as. Hacer entender al hombre qué beneficios nos puede traer el estar dialogando.

¿Qué podemos hacer como líderes de nuestras organizaciones?

- Llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- Ser ejemplo dentro y fuera de la organización
- Hacer visitas a las y los asociados.
- Cuidar los bienes de la organización
- Asegurar los beneficios de las y los asociados, que sea igual para hombres y mujeres. si bien es cierto los hombres hacen más fuerza levantando árboles, las mujeres trabajamos de otra forma, así que los beneficios deben ser igual.

Grupo Cacao 1

¿Qué puede hacer la cooperativa para avanzar hacia su visión de equidad entre hombres y mujeres en la cooperativa?

- Gestionar presupuesto para capacitaciones sobre equidad de género donde participen parejas, asociadas y asociados, y no asociados/as.
- Al no encontrar fondos específicos para esta actividad, nuestra responsabilidad es que aprovechemos los espacios en asambleas con síntesis de dicho tema, y que asignen fondos de la cooperativa a esto.

¿Qué podemos hacer como líderes de nuestras organizaciones?

- Tener una mejor comunicación dándole a conocer la equidad de género, partiendo de la ley cooperativa y sus estatutos.
- Desde la cooperativa se puede crear un fondo para trabajar este tema.

Grupo Cacao 2

¿Qué puede hacer la cooperativa para avanzar hacia su visión de equidad entre hombres y mujeres en la cooperativa?

- Crear en la cooperativa una comisión especial, electa por la asamblea general de asociados/as para hacer el trabajo de concientización de equidad de género para elevar el número de mujeres en la cooperativa.
- La comisión especial la integren 2 mujeres y 1 hombre. Además los órganos de dirección (Consejo de Administración, J de Vigilancia, Comisiones de trabajo) representes en igual número de mujeres y hombres.

¿Qué podemos hacer como líderes de nuestras organizaciones?

- Mantener un trabajo permanente de consolidación de la cooperativa y compartir los conocimientos adquiridos con los y las asociados.
- Informarse permanentemente en trabajo de coordinación con otras organizaciones gremiales, agencias de cooperación y el estado en búsqueda de recursos económicos para la cooperativa.

Posteriormente al taller se ha continuado promoviendo cuotas de participación de mujeres en la cooperativa de Nogal (cadena de madera) y la capitalización de mujeres en el seno del colectivo de mujeres chocolateras de El Ojochal (Bonanza), con enfoque de fortalecer negocios propios de mujeres.

En el caso de la cadena de lácteos de Siuna lo relevante ha sido la promoción de la participación de mujeres en el proceso de conformación de la nueva Unión de Cooperativas Cinco Pinos, la participación en mujeres en procesos de capacitación en temas de calidad y ciertos avances en desarrollar la metodología de planificación de fincas que procura empoderamiento de mujeres. Se brindó acompañamiento por las consultoras a delegados/as y líderes y lideresas de las cooperativas que conforman Cinco Pinos que llevó a la construcción de un plan para fortalecer la participación y liderazgo de mujeres desde las cooperativas de base, a partir de un análisis de costo/ beneficio del funcionamiento de la Unión Cinco Pinos para la vida de las mujeres.

Cuadro 1: Proporción de hombres y mujeres asociados-as a Cooperativas integrantes de Unión Cinco Pinos

Cooperativa	# de Asociados		Total	Directivos	
	H	M		H	M
Cooperativa Multisectorial Héroes y Mártires BON 70-28	18	11	29	7	1
Cooperativa Agropecuaria. de Servicios Aguas Calientes Matis	16	9	25	4	4
Héroes y Mártires del Floripón	20	12	32	3	5
Cooperativa Multisectorial "Autonómica" R.L	15	15	30	4	1
Nuevo Sol de Yahoya	61	14	75	5	3
Total	130	61	191	23	14
%	68 %	31 %	100	62 %	37 %

Plan de género Unión de Cooperativas Cinco Pinos

Actividad	Responsable	Tiempo	Recursos
1.-En cada cooperativa: visitas de casas, sensibilización hombres y mujeres, se elabora lista de mujeres interesadas en participar en la cooperativa.	Junta Directiva y la Cooperativa	marzo	
2.-Charla-capacitación sobre cooperativismo y género- 1 día identificación nuevos integrantes	Junta Directiva 5 pinos	abril	5 charlas, una por cooperativa
3.-Formación en cooperativismo.40 horas a nuevos integrantes		abril-mayo	
4.-Identificación de obstáculos para que mujeres y jóvenes se integren a la cooperativa (cédula) y gestionar de forma colectiva éstos requisitos.	Junta Directiva tiene lista de personas sin cédula.		
5.- Capacitación en gestión cooperativa (manejo de libros, manejo de cuentas, requisitos legales, RUC, etc.) a grupos mixtos (50% mujeres y 50% hombres) directivo actual y liderazgo nuevos.	Comité Directivo de la cadena.		
6.- Invitar, incluir las esposas a los procesos de capacitación, formación y organizativo	Junta Directiva.	permanente	
7.-Capacitación en equidad de género a hombres y mujeres.			

Para el caso de familias productoras de cacao en Siuna se realizó acompañamiento, mediante dos sesiones, con las que se dio inicio al proceso de sensibilización en género en COOPESIUNA para visibilizar aportes y beneficios con equidad de género.

Lo logrado en el proceso

- Líderes y lideresas definen acciones para mejorar equidad de género en sus cooperativas (sesión con líderes, octubre 2010).
- Se cuenta con un plan para fomentar participación, membresía y liderazgo de mujeres a cooperativas, definido por delegados/as de la Unión Cinco Pinos.

D. Nuevos conocimientos sobre equidad de género y competitividad en el contexto de cadenas de valor

Este apartado corresponde al resultado 3 de la consultoría, que apuntaba a fortalecer conocimientos y brindar nuevas perspectivas con relación al vínculo entre la equidad de género y competitividad y eficiencia de organizaciones en el contexto de las cadenas de valor de cara a su inserción en el mercado.

En las sesiones o talleres correspondientes a este producto estuvo involucrado:

- Personal técnico de MASRENACE y PRODER
- Contrapartes
- Líderes y lideresas de organizaciones productivas.

Específicamente para el personal técnico de MASRENACE y PRODER y sus contrapartes se apuntó a brindarles herramientas de análisis y planificación con enfoque de equidad de género, a partir de visibilizar, revalorizar y facilitar el empoderamiento de las voces de las mujeres en las organizaciones, colectivos empresariales y procesos comunitarios.

El punto de partida fue brindar conocimientos sobre los aportes de las mujeres a las económicas familiares y empresariales en el contexto de cadenas y los impactos de la ceguera de género que invisibiliza estos aportes y genera pérdida de oportunidades para mejorar la calidad e innovación en las cadenas y pérdida de oportunidades de enriquecer los procesos al no tomar en cuenta las voces de las mujeres y no reconocer las experiencias, visiones y expectativas diversas de géneros y generacionales.

Un segundo elemento clave fue el análisis del hogar como espacio de inequidades de género y generacionales y la necesidad de fomentar equidad de género en las familias como contraparte a la equidad de género en las organizaciones y cadenas de valor. Finalmente se brindó una lista de criterios y premisas básicas para posicionar mujeres en cadenas de valor y organizaciones masculinas como base para integrar género en los planes de fomento de cadenas de valor.

En cuanto a líderes y lideresas los procesos de enseñanza – aprendizaje de género se enfocaron en analizar los aportes de hombres y mujeres a la calidad de los productos de la cadena y la necesidad de mayor equidad en los beneficios; la relación entre la familia y la cooperativa con énfasis en la comunicación dentro de la familia sobre los impactos de las decisiones cooperativas; un ejercicio sobre qué puede hacer las cooperativas para mejorar la equidad de género en las cooperativas, y finalmente un ejercicio para vencer los miedos de hombres y mujeres relacionados con la participación de las mujeres en las organizaciones.

Estos ejercicios generaron apertura, interés y motivación en los líderes (masculinos particularmente) de diferentes organizaciones. Líderes de las cooperativas de cacao solicitaron acompañamiento de las consultoras para abordar estos temas con las y los socios, a partir de lo cual se propuso el acompañamiento en COOPESIUNA y el acompañamiento en género a la conformación de la Unión de la cooperativa de lácteos Cinco Pinos.

Lo logrado en el proceso

- Ejercicios con personal técnico de MASRENACE y PRODER y contrapartes para fortalecer habilidades de facilitación que visibilicen y generen empoderamiento de las voces de las mujeres en la familia y las organizaciones (sesión junio 2010)
- Análisis de aportes de hombres y mujeres a la calidad de los productos de la cadena y necesidad de mayor equidad en los beneficios (sesión octubre 2010).
- Líderes y lideresas han reflexionado, a partir de sociodrama, sobre la relación la familia y la cooperativa y entre la equidad de género y la efectividad de su organización para mejorar la producción de las familias socias y acceder a mercados (sesión octubre 2010).
- Mapeo de cadena y análisis de aportes y beneficios para hombres y mujeres (acompañamiento a COOPESIUNA, enero – febrero 2011)
- Análisis costo beneficio desde la perspectiva de género de la construcción de la Unión de Cooperativas Cinco Pinos (acompañamiento a Cinco Pinos, enero – febrero 2011).
- Acompañamiento por personal técnico de MASRENACE y PRODER a sesiones con líderes y socios/as de cooperativas. (sesión con líderes, COOPESIUNA, Cinco Pinos, enero – febrero 2011).

E. Validación y entrenamiento de herramientas de género en cadenas de valor

Este apartado corresponde a los productos 2 y 4 de la consultoría. El resultado 2 apuntaba a brindar al personal de MASRENACE y PRODER y sus contrapartes, herramientas de análisis y planificación con enfoque de equidad de género que visibilicen, revaloricen y faciliten empoderamiento de las voces de mujeres en las organizaciones, colectivos empresariales y procesos comunitarios.

El producto 4 previó la elaboración y validación de un manual de prácticas de género en el contexto de fomento de cadenas de valor, adaptando el manual para el empoderamiento de mujeres (PWEL) de OXFAM-GB Honduras e integrando nuevas herramientas validadas en el contexto de esta consultoría. Sin embargo, distintas razones impidieron a OXFAM proporcionarlo por lo que se decidió en la mitad del proceso de la consultoría reorientar la inversión de tiempo a dos actividades,⁵ entre estas la elaboración de un estudio de caso “El posicionamiento de las mujeres y su trabajo como factor clave para la calidad y competitividad de la cadena de productos lácteos en Siuna, RAAN, Nicaragua”, publicado en Gender and Value Chain, AgriProFocus y KIT.

Durante la consultoría se validaron diversas herramientas de análisis y planificación de género en cadenas de valor. La validación se realizó en el taller con hombres y mujeres líderes de las tres cadenas realizado en octubre 2010 y en el proceso de acompañamiento a personal técnico de MASRENACE - GIZ y PRODER OXFAM-GB en sus procesos de asesoría a la Unión de Cooperativas Cinco Pinos, de Siuna y COOPESIUNA en enero y febrero de 2011.

La participación de algunos técnicos/as de OXFAM y GIZ en estos espacios permitió su entrenamiento en el uso de estas herramientas, así como en la aplicación de métodos de

⁵ La otra actividad es la revisión – integración de estándares de género en el documento “Estándares nacionales de certificación forestal voluntaria para las unidades de manejo forestal (UMF) pequeñas y de baja intensidad de manejo en bosques naturales en Nicaragua”, GIZ 2011

facilitación que visibilicen, revaloricen y contribuyen a fortalecer las voces de mujeres en los espacios organizativos.

En el taller con técnicos/as, en junio 2010, se hizo un ejercicio de facilitación de la herramienta “Aportes de hombres y mujeres a la calidad del producto y equidad en los beneficios” que permitió retroalimentar las habilidades de facilitación de las personas participantes y reforzar elementos básicos para la facilitación de procesos organizativos y de negociación que reposicionan y facilitan el empoderamiento de las mujeres.

Lo logrado en el proceso

- Se validó y desarrolló 10 herramientas a lo largo de toda la consultoría.
- Se implementaron ejercicios con el personal técnico de MASRENACE y PRODER, contrapartes, líderes y lideresas en el uso de herramientas para visibilizar, revalorizar y fortalecer las voces de las mujeres en las organizaciones, colectivos empresariales y procesos comunitarios, y para mejorar sus habilidades en facilitación de grupos con equidad de género.
- Acompañamiento al personal técnico de MASRENACE y PRODER en sesiones con líderes y socios/as de cooperativas. (sesión con líderes, COOPESIUNA, Cinco Pinos).
- Se invirtió días para la elaboración y presentación de estudio de caso “El posicionamiento de las mujeres y su trabajo como factor clave para la calidad y competitividad de la cadena de productos lácteos en Siuna, RAAN, Nicaragua”, publicación Gender and Value Chain, AgriProFocus y KIT.

Las siguientes herramientas han sido validadas y documentadas durante el proceso de consultoría:

Herramientas para reflexión con familias, organizaciones y empresas actores de cadena de valor

Su pregunta:	La herramienta	Su aplicación
¿Quiénes son las personas participantes en el taller? ¿Qué hacen, tienen y conocen?	1. Conociendo la diversidad del grupo.	Taller con líderes, octubre 2010
¿Cuál es la historia y experiencia de hombres y mujeres en la cadena de valor?	2. Historia de participación de hombres y mujeres en la cadena.	Taller COOPESIUNA enero 2011
¿Dónde y cómo hombres y mujeres están participando y aportando en una cadena de valor?	3. Visualización de hombres y mujeres en el mapeo de la cadena.	Taller COOPESIUNA enero 2011
¿Qué aportan mujeres a la calidad del producto? ¿Reciben los mismos beneficios por estos aportes? ¿Por qué no? ¿Cómo lograr beneficios e incentivos parejos para hombres y mujeres?	4. Análisis de roles y visualización de aportes y beneficios de hombres y mujeres en actividades económicas, y equidad en los beneficios.	Taller con líderes, octubre 2010 Taller COOPESIUNA, febrero 2011 Taller con técnicos, junio 2010
¿Cómo las decisiones que los socios/as toman en la cooperativa afectan su hogar? ¿Por qué es necesario que las parejas conozcan y participen en las decisiones de la cooperativa?	5. Cooperativa y hogar: ¿Cómo fomentar decisiones democráticas y efectivas entre hogar y cooperativa?	Taller con líderes, octubre 2010

¿Qué posibles impactos tendrá la estrategia de fomento de cadena en hombres, mujeres, familia y comunidad? ¿Cuáles son las propuestas de acción para mitigar los posibles impactos negativos y fortalecer los impactos positivos de la intervención en la cadena?	6. Matriz de Análisis de Género.	Taller Unión Cinco Pinos, enero 2011
¿Qué miedos tienen hombres y mujeres a una mayor participación y liderazgo de mujeres en las organizaciones? ¿Cómo vencer estos miedos?	7. Identificando miedos a los nuevos roles y liderazgo de mujeres.	Taller con líderes, octubre 2010

Herramientas para reflexión con técnicos trabajando en marco de fomento de cadenas de valor

Su pregunta:	La herramienta	Su aplicación
¿Qué aportes individuales e institucionales se han hecho para la equidad de género? ¿Qué limitaciones personales e institucionales tenemos para la equidad de género?	8. La propia práctica de trabajo por la equidad de género.	Taller con técnicos, abril y junio 2010.
¿Cómo afecta la brecha de género la competitividad de la cadena y los impactos del programa? ¿Qué aportan las mujeres al crecimiento de la competitividad de las cadenas trabajadas?	9: Relación entre la equidad de género y la competitividad de la cadena y eficacia e impacto del programa/proyecto	Taller con técnicos, abril 2010.
¿Cuál es la estrategia del programa para el posicionamiento económico de las mujeres en la cadena? ¿Cuáles son los principales ventajas, limitantes y retos que encuentren al optar por esta estrategia? ¿Cuáles serían las acciones claves a implementar para que tenga se logre el posicionamiento económico de las mujeres?	10. Seleccionando mercado/cadenas con más oportunidades para las mujeres y la equidad	Taller con técnicos, abril 2010.

F. Género en Estándares SLIMF

El equipo de consultoras ha hecho una revisión del documento “Estándares nacionales de certificación forestal voluntaria para unidades de manejo forestal (UMF) pequeñas, y de baja intensidad en bosques naturales en Nicaragua”, conocidos como estándares para el manejo de bosques de pequeña escala y de baja intensidad, o estándares SLIMF por sus siglas en inglés, que han sido validados en talleres en Rosita, Triángulo Minero, y en Ocotal, Nueva

Segovia entre octubre y noviembre de 2010, y revisados por el Grupo de Desarrollo de los Estándares SLIMF en noviembre de 2010.⁶

En cuanto a los principios de estos estándares, se ha incluido el de Equidad y armonía humana. Las consultoras consideramos que está muy bien recogido el enfoque de equidad de género al plantear:

La certificación forestal debe promover beneficios y oportunidades para todos los sectores sociales, considerando que el manejo forestal no debe entenderse como una actividad exclusiva de hombres, ya que en la práctica cuenta con el esfuerzo de mujeres, niños y niñas, que forman parte de las familias rurales.

El equipo de GIZ aportó en la redacción del mismo cuidando evitar un lenguaje sexista, ya que en el contexto de las cadenas forestales el lenguaje está fuertemente estereotipado con el uso de expresiones masculinas por la tendencia a vincular el bosque con la propiedad y explotación del mismo por parte de los hombres.

El pedido de MASRENACE GIZ al equipo de consultoras en género fue revisar la coherencia en el manejo del lenguaje en el documento. Un aspecto positivo de este es que ya se había introducido la locución “persona dueña del bosque”, que brinda un mayor sentido de equidad o diversidad, en lugar de Dueño del Bosque, sin embargo en varios párrafos se encontró esta última expresión.

Otro término que se corrigió es “líderes”, usado como denominador común a mujeres y hombres que ejercen liderazgo, sustituyéndose por la locución “mujeres y hombres líderes”.

Finalmente, en las guías que están en el apartado Anexos, se introdujo una casilla para el sexo: F o M, a fin de contribuir al registro de datos de personas dueñas del bosque desagregadas por sí.

VII. Conclusiones

Después de dos años de asesoría en género a MASRENACE y PRODER, el equipo de consultoras podemos concluir que es posible lograr cambios en la condición de las mujeres (mayor acceso a recursos de los programas) y mejor posición de estas (más mujeres se integran como actrices económicas en las cooperativas mixtas, se escuchan más sus voces y expectativas en las organizaciones por el hecho de que muchas han vencido sus miedos o timidez para expresarse en los espacios organizacionales, y algunas están dialogando con sus parejas o hijos en la familia), cuando se logra mantener la actividad de orientación, acompañamiento y promoción de la reflexión para la equidad de género en el seno de las organizaciones.

La contraparte negativa reside en dos factores que atentan contra la sostenibilidad de los cambios de género, la primera de ellas es que no logra delinearse o precisarse la estrategia de género de la intervención de MARENACE y PRODER en el contexto de los grupos rurales empresariales en las tres cadenas de valor, y ambos siguen en cierta medida dos tipos de

⁶ Ver documento Estándares nacionales de certificación forestal voluntaria para unidades de manejo forestal (UMF) pequeñas, y de baja intensidad en bosques naturales en Nicaragua

estrategias que no logran potenciarse mutuamente, aprovechando las ventajas de cada una para avanzar hacia la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres; la segunda, derivada o en estrecha relación con lo anterior, es que las decisiones de carácter estratégico que fueron surgiendo en el proceso de asesoría externa en género no lograron ser asumidas por MASRENACE y PRODER de manera sistemática.

MASRENACE y PRODER no han definido una estrategia de género común e integral para el fortalecimiento de organizaciones productivas y cadenas:

1. La estrategia de fortalecer grupos de mujeres resulta insuficiente para lograr cambios amplios, duraderos y sostenibles en cuanto a empoderamiento económico de las mujeres en las tres cadenas, esto es crecimiento de sus negocios, mejores ingresos, capitalización.

Como se menciona más arriba, la estrategia de género de OXFAM-GB ha priorizado la creación y el fortalecimiento de colectivos económicos de mujeres sobre la base de identificar nuevos productos para introducirlas en nuevos mercados. Es el caso del grupo de mujeres chocolateras en Bonanza y el de las artesanías de madera producida por mujeres vinculadas a la cooperativa de muebles NOGAL (cadena de muebles) de Rosita.

Nuevos mercados para mujeres pueden presentar interesantes resultados en cuanto a autonomía económica de las mujeres, sin embargo la experiencia de los grupos de mujeres antes mencionados ha mostrado que se requiere de alta inversión para ello, frente a un reducido número de mujeres que logran beneficiarse.

2. Particularmente y parcialmente validada en la cadena de lácteos es la estrategia de trabajar con productos y mercados ya existentes en cadenas eminentemente masculinas con la apuesta de visibilizar y valorar a las mujeres que ya forman parte de estas cadenas, fortaleciendo su poder de decisión y beneficios a nivel de la economía familiar, de la organización productiva y cadena de valor.

Sin embargo, la estrategia de posicionar mujeres en cadenas masculinas implica un esfuerzo sostenido y coordinado en varias esferas, que ninguno de los dos programas ha logrado consolidar; sensibilización de hombres y mujeres para enfrentar la invisibilización y desvaloración de mujeres, fomento de dialogo y planificación conjunta a nivel familiar, fomento de servicios de desarrollo empresarial y liderazgo de mujeres, y capitalización de mujeres.

La principal conclusión de esta reflexión es que MASRENACE y PRODER deberán construir una propuesta única e integral que combine y complemente ambos enfoques estratégicos de género.

Decisiones de carácter estratégico para fortalecer equidad de género en MASRENACE y PRODER no cuentan con concreción y seguimiento en el terreno

Como podemos observar en este informe, que sistematiza gran parte de los hitos del proceso de asesoría, se logró hacer importantes reflexiones sobre la estrategia de género a seguir, se elaboraron planes de género para cada una de las tres cadenas y propuestas para mejorar equidad de género en las cooperativas o grupos rurales empresariales.

Sin embargo..., los avances no fueron tan rápidos como cuando las asesoras de género hacían presencia directa en los grupos productivos. Varias preguntas surgen al respecto:

¿La estrategia de trabajar con grupos mixtos podría generar cambios más rápidos al combinarlo con la estrategia de trabajo directo con mujeres?

¿Es la presencia de asesoras especializadas en género la que impulsa y detona los cambios?

¿Es la falta de contrapartes con mayor compromiso de género, un factor que podría influir para que el proceso de cambios en género sea poco efectivo?

¿Qué factores hacen que el personal técnico de MASRENACE y PRODER no logren empujar los procesos cotidianos con mirada de género?

Lo que si resulta evidente es que el personal de MASRENACE y PRODER, así como las contrapartes, no daban el seguimiento necesario a los acuerdos sobre medidas o acciones por la equidad de género en las organizaciones productivas y cadenas.

¿Qué habrá que hacer para transformar la cultura organizacional, los procesos de planificación, organizacionales, de seguimiento y evaluación de MASRENACE y PRODER?

¿Cómo lograr que cada integrante del personal de ambos programas se apropie y aplique los conocimientos y herramientas validadas por las consultoras y manera cotidiana concreten, operacionalicen y den seguimiento sistemático a los mandatos y acuerdos por la equidad de género?

Habría que crear mecanismos de incentivos para integrantes del personal que están aplicando la equidad de género, al mismo tiempo que incorporar el criterio de equidad de género en los estándares de evaluación del personal.

Es necesario enfrentar el desbalance entre la cantidad grupos y sus necesidades de atención, y el limitado recurso humano para atenderlo. A la par, es necesario ampliar los recursos financieros para la promoción de la equidad de género. Organizaciones feministas locales (CEIM-URACCAN) pueden ser aliadas en las acciones de sensibilización de grupos mixtos y de fomento del liderazgo económico de mujeres.

Bibliografía

Lógica de las sesiones de acompañamiento al personal profesional/técnico GTZ – OXFAM, socios y líderes organizaciones empresariales. Marzo 2010

Guía de encuesta Perfil de conocimientos y competencias en género de funcionarios/as de organizaciones contrapartes. MASRENACE – OXFAM en el triangulo minero, abril 2010

Guía Mapeo inicial de contrapartes del programa MASRENACE y proyecto PRODER en términos de práctica de género, abril 2010

Programa Sesión 1. Reflexión sobre la práctica de género. Programa MASRENACE – GTZ y PRODER OXFAM. 30 de abril de 2010

Memoria primera sesión con personal de PRODER OXFAM y MASRENACE GTZ, 30 de abril 2010

Programa Sesión 2. Taller Estrategias de Género en las acciones de fortalecimiento de cadenas de valor en el Triángulo Minero. MASRENACE – GIZ y PRODER OXFAM-GB 14 – 16 de junio de 2010

Percepción de contrapartes sobre avances y limitantes en términos de género. Presentación 0. 14 – 16 de junio de 2010

Marcos de equidad de género Proder – GB y MASRENACE –GIZ. Presentación 1. PP. 14 – 16 de junio de 2010

Avances y Limitantes de género de Proder – GB y MASRENACE –GIZ. Presentación 2. PP. 14 – 16 de junio de 2010

¿Cómo seleccionar cadenas/productos con oportunidades para las mujeres y la equidad? Presentación PP. 14 – 16 de junio 2010.

Relación equidad de género y competitividad y equidad de género y eficiencia de organizaciones para su inserción en el mercado. Presentación 3. PP. 14 – 16 de junio de 2010

Criterios y premisas básicas para desarrollar estrategias de equidad de género en cadenas de valor. Presentación 4. PP. 14 – 16 de junio de 2010

Memoria Segunda Sesión. Estrategias de género en las acciones de fortalecimiento de cadenas de valor del Programa MASRENACE – GIZ y PRODER OXFAM-GB. Siuna, 14 - 16 de junio de 2010

Resumen del Informe de Avance a Julio de 2010. 7 octubre de 2010

Programa Sesión 3. Taller con líderes/as de organizaciones contraparte de MASRENACE/GTZ y PRODER/OXFAM-GB. Estrategias de género en acciones de

fortalecimiento de cadenas de valor leche, cacao y madera en el Triángulo Minero. Siuna, 11 y 12 de octubre 2010

Datos desagregados por sexo de cooperativas asociadas a Unión de Cooperativas Cinco Pinos, Siuna

Plan actualizado de actividades en cuadro comparativo entre propuesta inicial y propuesta actualizada para concluir consultoría de género en marco de alianza GIZ - OXFAM GB. Enero 2011.

Memoria Sesión de acompañamiento No. 1. Unión de cooperativas 5 pinos. 26 de enero de 2011.

Memoria Sesión de acompañamiento No 2. Unión de cooperativas 5 pinos. 23 de febrero de 2011.

Memoria Sesión Final: Género en las acciones de fortalecimiento de cadenas de valor MASRENACE – GIZ y PRODER OXFAM-GB, 1 de junio de 2011

Antecedentes y alcances de la Consultoría de Género. Presentación PP, 1 de junio 2011

Acciones, productos y recomendaciones de la Consultoría de Género. Presentación PP, 1 de junio 2011.

ANEXO: Caja de herramientas de género en el contexto de fomento de cadenas de valor

Herramienta 2: Historia de la participación de hombres y mujeres en la cadena

	Historia de la participación de hombres y mujeres en la cadena
Fuente:	Gutiérrez Manoli, Lindo Patricia, Vanderschaeghe M. Talleres de fomento de género en cadenas de valor en el triángulo minero, Masrenace GTZ y Oxfam UK, 2009.
Objetivo:	Graficar la historia de la participación de hombres y mujeres alrededor de un determinado producto. Hacer visible y reconocer cómo las mujeres participan en la cadena
¿Para quién?	Para organizaciones productivas y empresas involucradas en una cadena de valor
Tiempo:	1 hora
Materiales:	Se debe utilizar un producto simbólico del producto analizado, ejemplo, un pedazo de madera en organizaciones vinculadas con la cadena de madera.
Pasos:	<p><u>Paso 1:</u> Se coloca en el centro del salón del salón o del lugar, un símbolo relativo al producto analizado.</p> <p><u>Paso 2:</u> Pedir a las y los participantes respondan ¿Desde hace cuántos años Ud. trabaja con el producto? Se les pide que cada uno/una se vaya presentando y se coloque en la línea de tiempo, de acuerdo al período de tiempo que tienen de trabajar con café. En el centro se ubican las personas que menos tiempo tienen de trabajar, más lejos las personas que tienen más tiempo de trabajar en la cadena.</p> <p><u>Paso 3:</u> Una vez colocados en la posición correspondiente de cada una/uno, pedir a las y los participantes se presenten, ¿Cómo se llaman? ¿En qué trabajan? La/el facilitador hace varias preguntas.</p> <p><u>Paso 4:</u> Se analiza en conjunto qué nos enseña la línea de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuántos son fundadores/as del cultivo del café en esta zona. • Qué características tienen las personas que forman parte de este grupo. • Auges de afiliación, épocas. • Primeras mujeres que se afiliaron a la cooperativa. • Participación equitativa de hombres y mujeres en la cadena de café/en la organización.
Conclusiones del ejercicio y reflexión de la persona facilitadora:	Por lo general, las mujeres tienen la tendencia a desvalorizar y no reconocer los aportes que realizan en las unidades económicas de las familias, sean negocios agropecuarios, agroindustria o de comercio rurales o urbanos. La facilitadora invita a las mujeres a colocarse en el lugar que cronológicamente corresponde a esta realidad. La facilitadora promueve la reflexión sobre el real número de años o cantidad de tiempo que las mujeres llevan trabajando en relación a los hombres.

--	--

Herramienta 5: Cooperativa y hogar: ¿Cómo fomentar decisiones democráticas y efectivas entre el hogar y la cooperativa?

	Cooperativa y hogar: Cómo fomentar decisiones democráticas y efectivas entre el hogar y la cooperativa?
Fuente:	Vanderschaeghe Mieke, Lindo Patricia, Javier Sánchez. Sesiones de validación de herramientas para el abordaje de género en organizaciones productivas en el contexto de cadenas orgánicas y comercio justo, HIVOS, 2009.
Objetivos:	<p>Reflexionar sobre las prácticas de comunicación y decisión en las familias de los socios y socias de la cooperativa, en temas relacionados a aspectos económicos y productivos promovidos por la cooperativa.</p> <p>Reflexionar sobre la importancia de que las decisiones económicas se tomen de forma informada, y en consenso en el seno de la familia, y no de forma unilateral por el socio/a de la organización.</p> <p>Reflexionar sobre qué pueden hacer las organizaciones para mejorar la comunicación y la toma de decisiones democráticas en la familia en relación a la gestión productiva y económica.</p>
¿Para quién?	Para familias y organizaciones productivas/empresas colectivas involucradas en una cadena de valor
Tiempo:	2 horas
Materiales:	Ninguno.
Pasos:	<p><u>Paso 1:</u> Se orienta que se van a elaborar sociodramas en grupos. Se divide el grupo en dos o más grupos, asegurando que hombres y mujeres trabajen por separados. Un máximo de 6 a 7 personas por grupo.</p> <p><u>Paso 2:</u> Se explica que el tema del sociodrama a presentarse es la comunicación y la negociación en la familia sobre la siguiente situación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El socio / la socia regresa de una reunión en la cooperativa donde el técnico planteó que la central de cooperativas va a facilitar créditos para implementar X mejoras en la finca. • El sociodrama tiene que presentar lo que pasa cuando el socio/a llega a casa de esta reunión; cómo el/ella informa (o no), analiza y decide en el seno de su familia sobre esta propuesta de crédito. <p><u>Paso 3:</u> Cada grupo prepara el sociodrama, elaborando un pequeño guión y repartiéndose los diferentes personajes presentes en el sociodrama (socio, esposa de socio, hijos/as, abuelos/as, etc.). (20 minutos)</p> <p><u>Paso 4:</u> Cada grupo presenta su sociodrama en plenaria. (40 minutos)</p> <p><u>Paso 5:</u> Reflexión en plenaria con las siguientes preguntas guías: (30 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo fueron transmitidos los mensajes y las propuestas de la cooperativa hacia la familia? • ¿Qué se observa en la comunicación familiar? ¿Con quiénes se analiza la propuesta? ¿Quién decide al final? • ¿Cómo afectan las decisiones que se toman en la cooperativa a la familia? • ¿Qué pueden hacer las organizaciones para mejorar la comunicación en la familia en relación a la gestión y decisiones productivas y económicas?

<p>Conclusiones del ejercicio y reflexión de la persona facilitadora:</p>	<p>Este ejercicio permite hacer reflexión sobre la interacción entre la cooperativa y la familia y la necesidad de democratizar los procesos de decisión. Mientras la organización se dirija a los socios a título personal, y no como representantes de sus familias, la organización refuerza el “imaginario” de que los hombres tienen derecho a disponer unilateralmente de la cosecha y la economía familiar.</p> <p>Es importante que la cooperativa asegure que todos los miembros de la familia estén informados y decidan en consenso aspectos trascendentales como la utilización de un crédito, la certificación orgánica, el uso de las utilidades, los servicios a desarrollarse en la cooperativa, etc.</p> <p>Los sociodramas permiten visibilizar que los diferentes miembros de la familia tienen perspectivas e inquietudes diferentes frente a una misma propuesta de crédito (cuánto es el interés, qué es la garantía, qué plazo, etc.), lo que enriquece el proceso de análisis y decisión.</p> <p>En plenaria se concluye lo importante de la buena comunicación en la familia y la participación de todos y todas para poder analizar bien nuevos compromisos o cambios en la forma de trabajar la finca y vender los productos. También se analiza que entre más miembros de la familia participen en la reunión de la cooperativa, más completa se recibe la información y mejor será la toma de decisiones en la familia para que las cosas salgan con éxito.</p>
--	--

Herramienta 6: Matriz de análisis de género

, matriz de análisis de género																										
Fuente:	Gender Analysis Matrix in Parker, Rani, 1993 "Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers." UNIFEM.																									
Objetivo:	<p>Analiza posibles efectos positivos y negativos que pueda generar, está generando, o ha generado determinado programa de desarrollo económico, social, programa de apoyo a cadenas de valor, etc., en distintos actores (operadores): mujeres, hombres, familia y organización comunitaria/ comunidad.</p> <p><u>Antes de iniciar programa:</u> Identificar potenciales efectos positivos y negativos de un programa o proyecto a diferentes niveles: hombres, mujeres, familia y comunidad en cuatro categorías de análisis: trabajo, tiempo, ingresos, cultura.</p> <p><u>Durante la implementación:</u> Identificar cómo está afectando la implementación del programa a hombres, mujeres, familia y comunidad en cuanto a las categorías antes mencionadas.</p> <p><u>Al final de la ejecución:</u> identificar cómo afectó la implementación y los resultados del programa a hombres, mujeres, familia y comunidad en esas categorías.</p>																									
¿Para quién?	Para familias, organizaciones productivas y empresas actores de la cadena de valor.																									
Tiempo:	1.30 hora																									
Materiales:	Papelones, Masking Tape																									
Pasos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación participativa de la estrategia de desarrollo de la cadena lo más concreta y tangible posible para los/las participantes del taller, cuando el instrumento se utiliza en la fase de planificación. Por ejemplo, hacerles diseñar un mapa o desarrollar una dinámica que permite visualizar los futuros cambios en relaciones comerciales entre actores, nuevas tecnologías, nuevos mercados, distancias y tiempos. 2. Explique a las personas participantes en que consiste el ejercicio y presente en papelógrafos en la pared la matriz de análisis explicando los matriz: <table border="1" data-bbox="252 1592 1029 1848"> <thead> <tr> <th></th> <th>Trabajo</th> <th>tiempo</th> <th>Ingresos/recursos</th> <th>Posición social</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Unidad familiar</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comunidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> 3. De manera participativa, haga las preguntas generadoras dirigiéndose a toda la plenaria en función de las etapas de fomento de cadena: <ul style="list-style-type: none"> - <u>En la etapa de planificación de la estrategia de desarrollo de cadena:</u> ¿Qué cambios se prevén por el fomento de la cadena en los diferentes actores hombres y mujeres y en la comunidad? 		Trabajo	tiempo	Ingresos/recursos	Posición social	Mujeres					Hombres					Unidad familiar					Comunidad				
	Trabajo	tiempo	Ingresos/recursos	Posición social																						
Mujeres																										
Hombres																										
Unidad familiar																										
Comunidad																										

- En monitoreo y evaluación: ¿Cómo ha impactado el fomento de la cadena en los diferentes actores hombres, mujeres y en la comunidad?
4. En grupo se les facilita la matriz en papel, que cada grupo completará con la facilitación inicial y el seguimiento de facilitadores. Se trabaja por grupos de acuerdo a los participantes que pueden ser: en grupos por eslabón de cadena o en grupos de hombres y mujeres.
 5. En plenario uno a uno los grupos presentan las matrices llenadas.
 6. En plenario se hace una reflexión sobre los impactos positivos y negativos y como trabajar sobre los mismos. Preguntas generadoras:
 - ¿Hasta qué punto los impactos identificados/logrados son los impactos deseados?
 - Cómo se puede ampliar y hacer duraderos los impactos positivos?
 - Cómo se puede minimizar los efectos negativos, enfrentar los obstáculos o factores negativos?
 - Cómo la estrategia de desarrollo de cadena está afectando a otros/as actores de la cadena?

Se analizan los impactos potenciales o efectos que se prevén, antes, durante, o posteriormente, a las intervenciones de desarrollo – programas, proyectos – sobre los grupos antes mencionados en las cuatro categorías o variables:

Trabajo: Cambios en las actividades (ejemplo, acarrear agua del río), cambios en el nivel de habilidades requeridas (ejemplo, educación formal, capacitación o entrenamiento), y capacidad de trabajo. ¿Qué cambios provocará/provocó la estrategia de fomento de cadena en su trabajo y en las destrezas y habilidades necesarias para el mismo?

Tiempo: Cambios en el incremento o disminución de tiempo para llevar a cabo las actividades a partir de los cambios introducidos por el programa. ¿Cómo el hecho de cambiar su participación en la cadena de valor cambiaría/está cambiando/cambió su uso de tiempo, y cómo esto incidiría/incide/incidió en el tiempo que tiene para otras actividades?

Recursos: Cambios en el acceso a capital (insumos, tierra, crédito; etc.) y recursos intangibles (información, conocimientos) como consecuencia del programa, e incremento de control de recursos por parte de mujeres, hombres, familias y comunidades. ¿Cómo el involucramiento incidirá/está incidiendo/incidió en los recursos /ingresos de usted, su familia y comunidad? ¿Cómo influiría/está influyendo/influyó sobre el control sobre estos recursos /ingresos?

La cultura: Cambios en aspectos sociales de la vida de los participantes del programa (cambios en la posición de las mujeres en la comunidad y en la familia; cambios en los roles de hombres y mujeres) como efecto de las intervenciones del programa. ¿Cómo cambiarían/están cambiando/cambiaron las relaciones sociales: de género, relaciones comunitarias, entre las familias que participan en el programa y en el resto de comunidad?

Conclusiones del ejercicio y reflexión de la persona facilitadora:

Los niveles de análisis y las categorías de análisis se pueden adaptar al contexto concreto de uso de la herramienta.

Herramienta 8: La propia práctica de trabajo por la equidad de género

Título: La propia práctica de trabajo por la equidad de género							
Fuente:	Lindo Patricia, Vanderschaeghe Mieke. Consultoría para Fortalecer Equidad de género Acciones MASRENACE-PRODER- T. Minero, 2010.						
Objetivo:	Indagar avances y brechas en las capacidades personales e institucionales para contribuir a la equidad de género en programas y proyectos.						
¿Para quién?	Para agencias de cooperación, instituciones públicas y privadas trabajando en desarrollo económico y/o fomento de cadenas de valor y organizaciones productivas, empresariales						
Tiempo:	2 horas						
Materiales:	Papelones Tarjetas de diversos colores Marcadores gruesos Masking tape						
Pasos:							
Paso 1: Reflexionar de manera individual sobre la propia práctica de trabajo. Tomando como base el análisis de Objetivos, Áreas de resultado, Actividades de los Programas, Metas e indicadores del Programa/Proyecto, responder a las preguntas:							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>La práctica personal</th> <th>Procesos institucionales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qué he aportado como funcionario/a de una contraparte del programa/ proyecto para el logro de la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)</td> <td>Qué ha hecho mi organización para lograr la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)</td> </tr> <tr> <td>Qué limitaciones enfrento personalmente para el logro de dichos objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.</td> <td>Qué limitaciones enfrenta mi organización para avanzar en los objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.</td> </tr> </tbody> </table>		La práctica personal	Procesos institucionales	Qué he aportado como funcionario/a de una contraparte del programa/ proyecto para el logro de la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)	Qué ha hecho mi organización para lograr la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)	Qué limitaciones enfrento personalmente para el logro de dichos objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.	Qué limitaciones enfrenta mi organización para avanzar en los objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.
La práctica personal	Procesos institucionales						
Qué he aportado como funcionario/a de una contraparte del programa/ proyecto para el logro de la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)	Qué ha hecho mi organización para lograr la equidad de género planteada en visión, indicadores y objetivos de mejora de las cadenas (enliste acciones)						
Qué limitaciones enfrento personalmente para el logro de dichos objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.	Qué limitaciones enfrenta mi organización para avanzar en los objetivos de mejora de las cadenas desde la equidad de género.						
Paso 2: Comparta en grupo sus reflexiones anteriores y resuman:							
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones desarrolladas tanto individuales como colectivas (es decir en sus respectivas organizaciones), en función de los objetivos de equidad de género del programa/proyecto en el contexto de cadenas de valor. • Listado general de obstáculos personales enfrentados. • Limitaciones de sus organizaciones para contribuir a los objetivos de equidad de género del programa/proyecto. 							
Paso 3: Reflexionar en plenaria sobre la propia práctica de trabajo sobre la base de las presentaciones de los grupos.							
Paso 4: Presentación de avances y limitaciones para el logro de objetivos de género a partir de resultados del trabajo anterior.							

Herramienta 9: Relación entre la equidad de género y la competitividad de la cadena y eficacia e impacto del programa/proyecto

Nombre	Relación entre la equidad de género y la competitividad de la cadena y eficacia e impacto del programa/proyecto
Fuente:	Vanderschaeghe, Mieke, Lindo Patricia. Consultoría para Fortalecer Equidad de género Acciones MASRENACE-PRODER- T. Minero, 2010.
Objetivos:	<p>Concientizar sobre la relación entre la equidad de género y la competitividad de la cadena y eficacia e impacto del programa/proyecto.</p> <p>Visibilizar cómo las brechas de género afectan negativamente la competitividad de la cadena e impacto del programa/proyecto.</p> <p>Valorar cómo los aportes de las mujeres son claves para el desarrollo de la calidad y competitividad de la cadena.</p>
¿Para quién?	Para agencias de cooperación, instituciones públicas y privadas trabajando en desarrollo económico y/o fomento de cadenas de valor y organizaciones productivas y empresariales.
Tiempo:	1 hora
Materiales:	Tarjetas de colores, masking tape, marcadores gruesos.
Pasos:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. En su experiencia dentro del programa/proyecto, describa con ejemplos concretos en el contexto de su área específica de trabajo, ¿cómo afectan las disparidades de género y las condiciones que viven las mujeres, el avance hacia los resultados y objetivos del programa/proyecto? 2. En su experiencia dentro del programa/proyecto, describa con ejemplos concretos en el contexto de su área específica de trabajo, ¿cómo afectan las disparidades de género y las condiciones que viven las mujeres, el desarrollo de la competitividad de la cadena? 3. En su experiencia dentro del programa/proyecto, describa con ejemplos concretos en el contexto de sus área específica de trabajo, ¿qué aportan las mujeres al crecimiento de la competitividad de las cadenas trabajadas? 4. Tomando en cuenta lo anterior, cuál es el objetivo (u objetivos) del trabajo de género en su programa/proyecto. 	
<pre> graph LR A["Disparidad de género, o Una condición concreta de las mujeres"] --> B["¿Efecto en el avance de los resultados y objetivos del programa/proyecto?"] C["Disparidad de género, o Una condición concreta de las mujeres"] --> D["¿Efecto en el desarrollo de la competitividad de la cadena?"] E["Aporte de las mujeres"] --> F["¿Efecto en el desarrollo de la competitividad de la cadena?"] </pre> <p>The diagram consists of three rows of boxes connected by arrows. The first row has a light blue box on the left containing the text 'Disparidad de género, o Una condición concreta de las mujeres' and a light blue box on the right containing '¿Efecto en el avance de los resultados y objetivos del programa/proyecto?'. The second row has a light blue box on the left containing 'Disparidad de género, o Una condición concreta de las mujeres' and a light blue box on the right containing '¿Efecto en el desarrollo de la competitividad de la cadena?'. The third row has a light purple box on the left containing 'Aporte de las mujeres' and a light purple box on the right containing '¿Efecto en el desarrollo de la competitividad de la cadena?'. Arrows point from each left box to its corresponding right box.</p>	

Herramienta 10: Seleccionando mercado/cadenas con más oportunidades para las mujeres y la equidad

Seleccionando mercado/cadenas con más oportunidades para las mujeres y la equidad	
Fuente:	Vanderschaeghe Mieke, Lindo Patricia. Consultoría para Fortalecer Equidad de género Acciones MASRENACE-PRODER- T. Minero, 2010.
Objetivo:	Precisar la propia estrategia de posicionamiento de mujeres en la cadena de valor. Analizar las ventajas, limitantes y desafíos de esta estrategia y definir acciones para su éxito.
¿Para quién?	Para agencias de cooperación, instituciones públicas y privadas trabajando en desarrollo económico y/o fomento de cadenas de valor y organizaciones productivas, empresariales
Tiempo:	2 horas
Materiales:	Papelones Marcadores gruesos Masking tape
<p>Pasos:</p> <p>Paso 1: ¿Cómo están enfocando el posicionamiento económico de las mujeres en la cadena que fomentan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortaleciendo colectivos de mujeres con “productos tradicionales de mujeres” para mercados tradicionales o nuevos. • Fortalecimiento de colectivos de mujeres con “productos nuevos” para mercados nuevos/ mercados nichos. • Fortaleciendo el posicionamiento de mujeres en cadenas de productos y organizaciones manejados por hombres. • Otro... • Varios. <p>Explique claramente qué estrategia(s) de las mencionadas arriba están utilizando y con qué grupo, comunidad.</p> <p>Paso 2: Analice la (s) estrategia(s) utilizada(s).</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las principales ventajas al optar por esta estrategia? • ¿Cuáles son los principales limitantes/ desafíos/ retos que encuentren al optar por esta estrategia? • ¿Cuáles serían las acciones claves a implementar para que tenga éxito la estrategia seleccionada y se logre el posicionamiento económico de las mujeres? 	