



CONSTRUYENDO UNA COOPERATIVA EQUITATIVA Y PRÓSPERA

Caja de Herramientas

Cristina Manfre



Lutheran World Relief
SUSTAINABLE DEVELOPMENT. LASTING PROMISE.

CONTENIDO

Contenido	1
Introducción	2
¿En qué consiste?	2
Capítulo #1: Construyendo una cooperativa equitativa y próspera.....	4
Objetivos	4
Temas claves	4
Ejercicios de Descubrimiento	6
Capítulo #2: ¿Por qué nos interesa entender los asuntos de género en la agricultura?.....	8
Objetivos	8
Temas Claves.....	8
Ejercicios de Descubrimiento	12
Capítulo 3: ¿Qué significa género? Y otros conceptos importantes.....	18
Objetivos	18
Temas Claves.....	18
Ejercicios de Descubrimiento	20
Capítulo 4: Un Marco para el Análisis de Género	23
Objetivos	23
Temas claves	23
Ejercicios de Descubrimiento	26
Capítulo 5: Identificando barreras basadas en el género	38
Objetivos	38
Temas Claves.....	38
Ejercicios de Descubrimiento	41
Capítulo 6: Plan de Acción	47
Objetivos	47
Temas Claves.....	47
Ejercicios de Descubrimiento	51

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han logrado avances importantes en reducir las desigualdades de género en los países de la región latinoamericana. Sin embargo, persisten desafíos grandes tanto para mujeres como para hombres, niñas y niños, incluso la necesidad de encontrar estrategias para reducir la pobreza rural y la inseguridad alimentaria de los hogares, aumentar la productividad agrícola y mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales. Existe una gran cantidad de organizaciones de agricultores en las zonas rurales que juegan un papel importante en la vida de las mujeres y los hombres. Estas organizaciones pueden ser cooperativas, asociaciones de productores, cooperativas rurales de ahorro y préstamo, bancos de semillas y granos, entre otros. Apoyan la producción de los pequeños agricultores y su integración en los mercados nacionales e internacionales y con los incentivos adecuados podrían desempeñar un mayor papel para reducir las desigualdades de género.

Esta Caja de Herramientas describe una ruta metodológica utilizada con las organizaciones de productores y productoras de café y cacao con las cuales ha trabajado Lutheran World Relief en Latino América. Ha sido introducida y validada con organizaciones en Nicaragua, Guatemala, Honduras, y Perú. La metodología tiene el potencial de transformar el trabajo de estas organizaciones mediante un enfoque que prioriza la equidad y la prosperidad. En este sentido, la ruta metodológica presentada aquí se orienta a establecer nuevos modelos de colaboración y cooperación entre la cooperativa y otros actores en el mercado, entre la cooperativa y sus miembros y entre los hombres y las mujeres adentro de un hogar.

¿EN QUÉ CONSISTE?

La Caja de Herramientas se compone de 8 guías prácticas para permitir a las cooperativas¹ y los y las técnicos/as que trabajan con ellas de hacer un análisis de género. Los materiales y ejercicios en estas guías vienen de varias fuentes y algunos proyectos que preceden la colaboración entre Lutheran World Relief, la Asociación para la Diversificación y el Desarrollo Agrícola Comunal (ADDAC), y Cultural Practice. El proceso en las guías se basa en el análisis de género y cadenas de valor originalmente diseñado por Cultural Practice, LLC para USAID.² El presente formato es una adaptación a las experiencias de Lutheran World Relief, ADDAC y Cultural Practice quienes trabajaron juntos con cooperativas y asociaciones de productores de café y cacao en Nicaragua, Guatemala, Honduras y Perú.

¹ En la caja de herramienta se hace referencia a cooperativas, pero la metodología puede ser utilizado con otros tipos de organización rural con tal que la organización preste servicios financieros, productivos, o comerciales a sus miembros.

² Rubin, D., Manfre, C. and K. Nichols Barrett. 2009. Promoting Gender Equitable Agricultural Value Chains: A Handbook. Preparado para USAID. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaeb644.pdf

Objetivos de la caja de herramientas

- Introducir un proceso de análisis de género
- Introducir los conceptos relacionados al género, la igualdad y la equidad
- Presentar herramientas para hacer un análisis de género e identificar estrategias que llevan a la construcción de una comunidad equitativa y próspera

Cada guía consiste en tres partes: 1. Una presentación y los objetivos de la guía; 2. Descripción de los temas claves; y, 3. Una serie de ejercicios.³ Las guías siguen una ruta metodológica que llevan a los participantes a construir un plan de acción para disminuir -o eliminar- las diferencias de género que no permiten el desarrollo de una comunidad inclusiva, equitativa y próspera, así que se recomienda utilizarlas en el orden en que se presentan en esta caja. Sin embargo, el proceso es repetido, así que una vez que se haya pasado por todos los ejercicios, se puede y se recomienda volver a rehacer ejercicios para continuar un proceso de aprendizaje.

En los capítulos donde se presenten varios ejercicios, éstos fueron diseñados para empezar con actividades que fortalecen el aprendizaje de conceptos y temas claves y luego la aplicación de estas ideas a las realidades de los y las participantes.

El proceso descrito aquí puede ser guiado por los y las miembros de una cooperativa o por otros actores que trabajan con estas organizaciones.

Se recomienda también consultar las Guías de Género y de Masculinidad desarrolladas por ADDAC con apoyo de Lutheran World Relief que incluyen actividades de sensibilización de género dirigidas a mujeres y hombres de la comunidad.

COMPONENTES DEL PROCESO	CAPÍTULOS A CONSULTAR
¿Por qué nos interesa la equidad e igualdad de género? Este componente busca crear una visión común de una comunidad equitativa y próspera entre los y las miembros de la comunidad.	Capítulo 1: Construyendo una cooperativa equitativa y próspera Capítulo 2: Género y la Agricultura Capítulo 3: Conceptos
¿Cómo se hace un análisis de barreras basadas en género? Este componente introduce un proceso de análisis de barreras basadas en género. Los capítulos	Capítulo 4: Las Cuatro Esferas Capítulo 5: Identificando barreras basadas en género
¿Cómo podemos cerrar las brechas de género en nuestras organizaciones y nuestras comunidades?	Capítulo 6: Plan de Acción

³ Los ejercicios combinan técnicas de Liberating Structures que se inspiran de técnicas de educación popular y de enseñanza para adultos

CAPÍTULO #1: CONSTRUYENDO UNA COOPERATIVA EQUITATIVA Y PRÓSPERA

OBJETIVOS

Este tema presenta la ruta metodológica a seguir para utilizar un análisis de género en la construcción de una cooperativa equitativa y próspera.

- Entender los elementos importantes de la metodología presentada en esta caja de herramientas
- Visibilizar las percepciones de hombres y mujeres acerca de la equidad y la prosperidad
- Visibilizar las fortalezas y las debilidades de la cooperativa con relación a los enfoques de la metodología

TEMAS CLAVES

¿Cuál es el propósito de organizarse como una cooperativa?

El objetivo es crear cooperativas equitativas y prósperas en las cuales todos y todas los que participan directa o indirectamente en la producción y comercialización del café y de cacao u otros rubros tengan la oportunidad de mejorar su bienestar y el bienestar de sus familias y compañeros/as. Es importante que todos y todas tengan la capacidad, acceso a los recursos y las herramientas necesarias para contribuir plenamente y sin discriminación, en sus familias, sus comunidades y sus cooperativas. Esto requiere que nuestras familias, cooperativas y comunidades sean inclusivas y transparentes y que valoremos el trabajo de todos y todas, para que juntos podamos asegurar una prosperidad compartida.

¿Cómo logramos una comunidad equitativa y próspera?

La ruta metodológica presentada en esta caja de herramientas busca construir esta comunidad; en la cual todos y todas los/as miembros pueden participar en y contribuir a las cooperativas y beneficiarse de manera económica y social del desarrollo ellas. Para construir esta comunidad se requiere visibilizar barreras que enfrentan diversos grupos de nuestra sociedad. Esto es un trabajo de investigación; de utilizar una lupa y ver nuestra comunidad desde otra mirada.

Box 1: ¿Qué significan EQUITATIVA y PRÓSPERA?

EQUITATIVA: Se dice que una conducta es equitativa cuando es justa, imparcial y razonable.

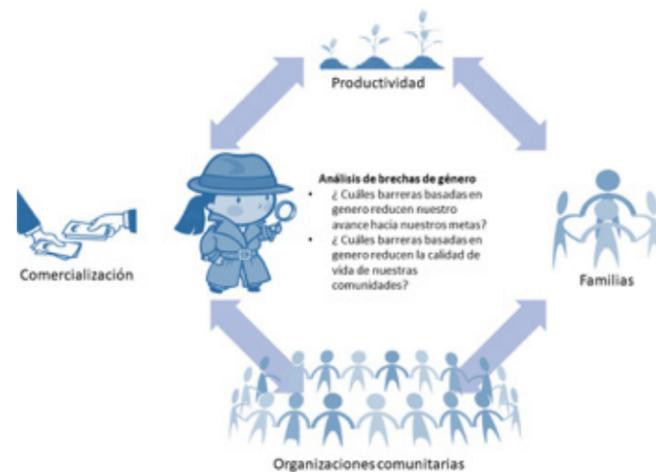
<https://definicion.mx/equitativo/>

PRÓSPERA: Se refiere al mejoramiento progresiva de una situación, especialmente en el aspecto económico y social.

<https://es.oxforddictionaries.com/definicion/prósperar>

La metodología se basa en un análisis de género que permite visibilizar el trabajo de los hombres y las mujeres en la producción y comercialización del café y cacao. A través de las herramientas en esta caja, los y las miembros de una cooperativa y sus familias aprendan a analizar sus entornos y buscar estrategias para:

- Mejorar la producción
- Negociar mejor con los compradores y proveedores de servicios
- Fortalecer las políticas y prácticas de las organizaciones comunitarias
- Mejorar la colaboración y el bienestar en la familia y en la comunidad



PRINCIPIOS DE TRABAJO

INCLUSIÓN: La inclusión es la construcción de un entorno en que todas las personas pueden desarrollarse libre de discriminación y asegurar una prosperidad compartida entre todas las personas. La inclusión respeta la diversidad y valora las contribuciones de todos y todas. Con todos los módulos en esta caja de herramienta se recomienda buscar maneras de incorporar a todos los miembros de la comunidad, de las organizaciones comunitarias y de la familia. Se puede replicar los ejercicios en grupos pequeños o grandes, en grupos mixtos de hombres y mujeres, o en grupos de solo mujeres y solo hombres – siempre balanceando la necesidad de asegurar la participación segura y apropiada de todos y todas, con la construcción de alianzas y cooperación entre diferentes grupos.

TRANSPARENCIA: La transparencia es un elemento importante en el fortalecimiento de las instituciones ya que aumenta la confianza entre quienes tienen una relación con la organización comunitaria. La transparencia puede también crear confianza adentro del hogar, entre parejas y entre los/as hijos/as y los padres. Requiere un compromiso de compartir información con los miembros de organizaciones comunitarias y con los miembros

de una familiar para que todas y todos puedan aprender, contribuir, y participar. Los módulos en esta caja de herramientas son diseñados para la participación de todos y todas. Buscan visibilizar la información sobre las estructuras políticas, la producción, y la comercialización de las organizaciones comunitarias y los deseos y las necesidades de los y las miembros de las organizaciones comunitarias con el objetivo de fortalecer su funcionamiento, la democracia y la inclusión.

BASADO EN LA EVIDENCIA: La metodología descrita en esta caja de herramientas requiere el uso de datos cuantitativos y cualitativos sobre las cooperativas, los miembros de estas organizaciones y los miembros de las comunidades y las familias en el entorno. Esto ayuda a no basarnos en nuestras creencias y prejuicios y a trabajar de manera honesta

EJERCICIOS DE DESCUBRIMIENTO

EJERCICIO 1.A: CONSTRUYENDO UNA COMUNIDAD EQUITATIVA Y PRÓSPERA

Antes del ejercicio

- Para este ejercicio se necesita notitas adheribles, marcadores, papel en blanco o papelógrafo.
- Este ejercicio puede realizarse con un mínimo de 8 personas y un máximo de 26.
- El resultado de esta sesión de trabajo debe ser escribir la misión y visión de la cooperativa para construir una comunidad equitativa y próspera

Durante el ejercicio

- Individualmente, cada persona toma 2 minutos para reflexionar sobre la siguiente pregunta y anota sus ideas en notitas adheribles:

¿Qué significa construir una comunidad equitativa y próspera?

- Si los/las participantes necesitan una aclaración sobre qué significa “equitativa” o “próspera” consulte la caja #1. No es necesario que los/las participantes entiendan perfectamente el concepto ya que van a intercambiar ideas con otros/as participantes.
- Cada participante encuentra una persona para compartir sus ideas durante 2 minutos. Cambia pareja y repite.
- Luego, cada pareja encuentra otra pareja para formar grupos de 4 (2+2) y comparten otra vez sus reflexiones.
- Luego, cada grupo dibuja una visión de su propia comunidad en el futuro, resaltando cómo será una comunidad equitativa y próspera.
- Cada grupo comparte sus dibujos con todos/as los/as participantes.

Al final del ejercicio

- Una vez que todos los grupos hayan terminado el ejercicio, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿Qué similitudes existen en los dibujos?
 - ¿Qué diferencias existen en los dibujos?
 - ¿Cuál es el rol de nuestra cooperativa en apoyar esta visión del futuro?

EJERCICIO 1.B: ANALIZANDO NUESTRAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Antes del ejercicio

- Para este ejercicio se necesita notitas adheribles, marcadores, papel en blanco o papelógrafo.
- Este ejercicio puede realizarse con un mínimo de 8 personas y un máximo de 26.
- Documentar y visibilizar las fortalezas y debilidades de la organización para que queden incluidas en el plan de acción como futura referencia.

Durante el ejercicio

- Individualmente, cada persona toma 2 minutos para reflexionar sobre las siguientes preguntas y anota sus ideas en una notita adherible:

¿Cuáles son las fortalezas de nuestra cooperativa?

¿Cuáles son las debilidades de nuestra cooperativa?

- Luego, cada participante encuentra una persona para compartir sus reflexiones en pareja durante 2 minutos. Cambia pareja y repite.
- Luego, cada pareja encuentra otra pareja para formar grupos de 4 (2+2) para compartir sus reflexiones.
- Luego, se retoman los dibujos que se hicieron en el Ejercicio 1.A y se genera una discusión en pequeños grupos utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿De qué manera dificulta la creación de un nuevo futuro nuestras debilidades?
 - ¿De qué manera facilita la creación de un nuevo futuro nuestras fortalezas?
- Luego, se junta la información de todos los grupos para identificar y se comparte con todos/as los y las participantes 2-3 ideas que salieron de estas conversaciones.

Al final del ejercicio

- Una vez que todos los grupos hayan terminado el ejercicio, se genera una discusión para determinar los objetivos o las acciones más importantes que tiene que trabajar la cooperativa para realizar la visión del futuro.
- Para cerrar, se organizan los objetivos de acuerdo con las 4 áreas de la ruta metodológica:
 - Producción
 - Comercialización
 - La cooperativa
 - La comunidad y la familia.

CAPÍTULO #2: ¿POR QUÉ NOS INTERESA ENTENDER LOS ASUNTOS DE GÉNERO EN LA AGRICULTURA?

OBJETIVOS

Este tema se orienta a introducir las razones por las cuales los asuntos de género son importantes para la agricultura. Tiene como objetivos:

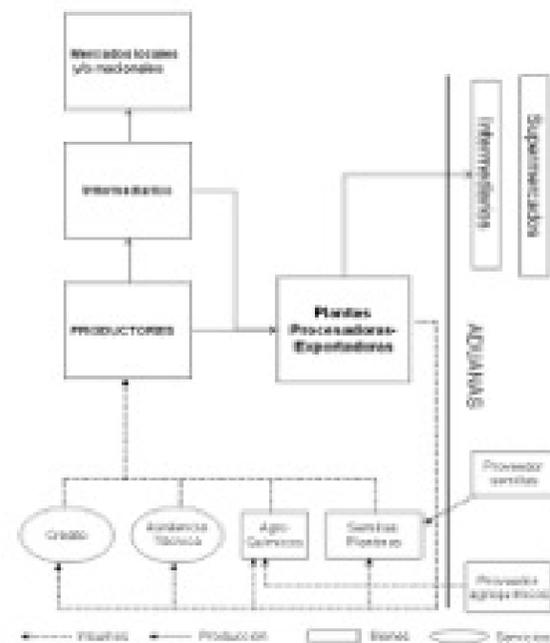
- Entender la relación entre la igualdad de género y la agricultura
- Familiarizarse con el concepto de cadena de valor
- Aprender a examinar las actividades agrícolas y de cadena de valor con una perspectiva de género

TEMAS CLAVES

Para muchas familias viviendo en áreas rurales, la participación en el sector agrícola es una vía para incrementar los ingresos a través de la venta de productos agrícolas. El sector también genera nuevos empleos, por ejemplo, en el procesamiento de productos agrícolas o en las empresas de prestadores de servicio – como de insumos o asistencia técnica – que crean otras fuentes de ingresos. Además, es a través del sector agrícola que se puede lograr la seguridad alimentaria.

¿Qué es una cadena de valor?

El sector agrícola se compone de muchos actores: productores y productoras, prestadores de servicios, compradores, y consumidores. Estos actores trabajan de maneras diferentes para llevar un cultivo – como el café – desde una semilla hasta la taza. La coordinación entre estos actores y sus actividades para llevar un producto desde su concepción hasta el procesamiento, la venta, y el consumo se puede diagramar en forma de una cadena (Figura 1).⁴ En cada etapa de la cadena se agrega valor al cultivo a través de actividades que mejoran su calidad, o lo transforman en diversos productos que responden a las necesidades o las



preferencias de los y las consumidores. Es por esto que se le conoce como **una cadena de valor**.

Una cadena organizada, en la cual existe transparencia y confianza adentro y entre las empresas, puede crear oportunidades de empleo y mejorar la calidad de vida de los y las pequeños/as productores. Para asegurar que la participación en las cadenas lleve a beneficios para los y las pequeños/as productores, las empresas que forman parte de la cadena, inclusive las cooperativas y las fincas, necesitan buscar maneras de:

- Aumentar el volumen y valor de productos producidos y comercializados por los/as pequeños/as productores en la cadena;
- Mantener la participación y la proporción de los/as pequeños/as productores; o,
- Aumentar los márgenes por el producto.

A nivel de los y las pequeños/as productores/as, es importante encontrar soluciones a una variedad de problemas y desafíos para que puedan mejorar la productividad y calidad de sus productos. Entre los problemas más reconocidos existen:

- Baja productividad debido a falta de acceso a tecnología o cambios climáticos
- Pocas opciones financieras o crediticias
- Falta de acceso a insumos o servicios
- Vínculos débiles con los mercados
- Falta de coordinación entre los actores públicos y privados
- Falta de infraestructura, por ejemplo, caminos rurales, agua, electricidad

Para superar estos desafíos, se requiere la coordinación entre los y las pequeños/as productores y la cooperativa, proveedores de servicios y de insumos, y los compradores. También requiere mayor colaboración entre los miembros de las familias quienes apoyan directa e indirectamente la producción de café y cacao. Viendo estas relaciones desde una mirada de cadena de valor y de género puede ser útil para la identificación de cuellos de botella que reducen los beneficios que los y las productores reciben por su participación en el sector agrícola.

¿Qué es la seguridad alimentaria?

“La seguridad alimentaria existe cuando todas las personas tienen, en todo momento, acceso físico, social y económico a alimentos suficientes, inocuos y nutritivos que satisfacen sus necesidades energéticas diarias y preferencias alimentarias para llevar una vida activa y sana.”

- La Cumbre Mundial sobre la Alimentación (1996)

La definición consiste en 4 partes o pilares:

1. **La Disponibilidad Física de alimentos:** Esto se refiere a que existan alimentos en la cantidad y calidad que se necesita. En este sentido, se relaciona mucho con la necesidad de producir suficientes cantidades de alimentos de calidad – por ejemplo, que no sean contaminados – para la población.
2. **El Acceso:** Esto se refiere a que toda la población pueda adquirir los alimentos que se necesita. Es importante reconocer que esto se refiere tanto a poder acceder alimentos para el hogar como al acceso dentro del hogar de diferentes miembros de la familia. La distribución de alimentos en el hogar a veces favorece a los hombres y a los niños, sin tener en cuenta las necesidades nutritivas de las mujeres, especialmente las mujeres embarazadas o en período de lactancia y las niñas.
3. **La Utilización:** Esto se refiere a que las personas tengan las condiciones de salud que el organismo necesita para aprovechar el contenido nutricional de los alimentos que ingiere.
4. **La Estabilidad:** Esto se refiere a que la población pueda adquirir los alimentos que necesita cuando los necesita y sin interrupciones. Esto puede ser por medio de su propia producción o por medio de la compra de alimentos en el mercado. También incluye la idea de que nadie en el hogar impide a otros en el mismo hogar el acceso a los alimentos.

¿Qué tiene que ver el tema de la igualdad de género con la agricultura y la seguridad alimentaria?

En 2010 – 2011, el informe del Estado de la Alimentación y la Agricultura de la FAO resaltó la importancia de la participación de la mujer en la agricultura y el impacto que las desigualdades de género causan al desarrollo. En comparación con los hombres, las mujeres carecen de acceso a la tierra, los insumos y a otros recursos productivos que limitan su habilidad de aumentar la productividad de sus fincas y la calidad de los cultivos. Las mujeres forman parte de cooperativas y asociaciones de productores en niveles más bajos que los hombres, que resulta también en que no se benefician de los mismos canales de comercialización que los hombres. Para las mujeres que no tienen su propia finca, muchas se involucran en la producción y el procesamiento de cultivos, pero al momento de tomar decisiones sobre el uso de los ingresos no tienen los mismos derechos que los hombres con quienes trabajaron.

El informe de la FAO llama la atención sobre los aumentos que se logran en el desarrollo agrícola al cerrar las barreras basadas en género. Según el informe, la eliminación de las barreras al acceso de las mujeres a los recursos productivos (p. ej., tierra, crédito, insumos y servicios) para que tengan el mismo acceso que los hombres, podría aumentar los rendimientos en las fincas de las mujeres entre un 20 y un 30 por ciento, lo que incrementaría la producción agrícola total en los países en desarrollo en un 2.5 a 4 por ciento y reduciría la cantidad de personas hambrientas en un 12 al 17 por ciento.⁵ El informe resalta la necesidad crítica de que el gobierno y los actores del desarrollo centren su atención en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el sector agrícola.

4 Rebosio, G., S. Gammage and C. Manfre. 2007. La Cadena de Valor de Alcachofas en Perú: Un Análisis a Favor de los Pobres. Preparado para USAID. Arlington, VA: dTS, Inc.

5 FAO. 2010. El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación 2010-2011: Las mujeres en la agricultura. Roma, Italia: FAO.



¿Qué significa incorporar una perspectiva de género en la agricultura? ¿Y cómo se hace?

Incorporar una perspectiva de género en la agricultura se refiere a un proceso de ver las cadenas de valor con otra mirada. En vez de enfocarnos en la producción o la transformación de los cultivos, se cambia la perspectiva para ver las personas – los hombres y las mujeres – que trabajan en la cadena. Este enfoque se concentra en las mujeres y los hombres que cuidan, procesan, y comercializan los cultivos. De esta manera, se trata de ver qué necesitan los y las productores/as para mejorar su trabajo, maximizar los beneficios que ellos y ellas reciben de su trabajo y reducir las brechas entre los hombres y las mujeres

Esta mirada utiliza la lupa de análisis de género para visibilizar como las mujeres y los hombres:

1. Participan en las cadenas de valor
2. Mejoran su desempeño
3. Acceden a los beneficios

PARTICIPACIÓN EN LAS CADENAS DE VALOR: La lupa ayuda explorar cómo las mujeres y los hombres participan en la cadena y por qué participan de esta manera. Esto es importante porque queremos que las cadenas creen oportunidades para que todos y todas que deseen contribuir, tengan la oportunidad de hacerlo. Utilizando la lupa, se busca entender, por ejemplo:

- ¿En cuáles eslabones de la cadena participan los hombres y las mujeres: producción, postcosecha, procesamiento, comercialización? ¿Cuántas mujeres y hombres participan en cada eslabón de la cadena?
- ¿Cuál es la participación de las mujeres y los hombres en la cooperativa? ¿Cuántos hombres y mujeres son miembros? ¿Cuántos hombres y mujeres comercializan a través de la cooperativa?

A través de un análisis de la participación de los hombres y las mujeres en la cadena, se busca identificar dónde existen diferencias entre hombres y mujeres para luego entender por qué y cómo se van a cerrar las brechas.

MEJORAR EL DESEMPEÑO: Es importante entender los recursos o asistencia técnica necesarios para que los y las productores/as puedan mejorar el volumen y la calidad de sus productos y acceder a mercados más lucrativos. Con la lupa, se busca entender las diferencias en los conocimientos y el acceso a los recursos entre los y las productores, para poder apoyar no solamente los hombres, sino también las mujeres.

ACCEDEN A LOS BENEFICIOS: Finalmente, es necesario que todos los que participan en la cadena puedan recibir los beneficios de su trabajo y a nivel del hogar, que puedan participar en las decisiones que se toman alrededor de estos beneficios. Para las mujeres, que suelen participar como miembro de una familia, muchas son excluidas de la toma de decisión sobre cómo se van a gastar los ingresos de la venta del café o del cacao. Esta norma puede repetirse también a nivel de la cooperativa cuando la junta directiva toma decisiones sin consultar a los miembros y nunca rinde cuentas con ellos. Se utiliza la lupa para explorar las prácticas que tiene la cooperativa o un hogar en términos de la distribución de beneficios y buscar la manera de construir una prosperidad compartida y equitativa.

EJERCICIOS DE DESCUBRIMIENTO

EJERCICIO 2.A: UNA CADENA DE VALOR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Antes del ejercicio

- Para este ejercicio se necesita marcadores y papel en blanco o papelógrafo.

Durante el ejercicio

- En pequeños grupos (4-6 personas), dibuja una cadena de valor en la cual participa el grupo. Puede ser una cadena de valor de café o cacao. Cada dibujo debe mostrar:
 - Las etapas productivas de la cadena
 - Los actores e instituciones
- En cada etapa, indica dónde participan las mujeres y los hombres. Se puede indicar con números reales si los/as participantes tienen números de sus registros. Si no se sabe exactamente cuántas mujeres y cuantos hombres, se puede estimar pensando primero si hay más hombres o mujeres, y luego la diferencia entre la participación de las mujeres y los hombres.
- Cuando los grupos han terminado, cada grupo comparte sus dibujos con todos/as los/as participantes.

Al final del ejercicio

- Una vez que todos los grupos hayan terminado el ejercicio, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿En qué etapas participan más hombres que mujeres? ¿Cuáles son las posibles razones por la cual existe esta diferencia?
 - ¿En qué etapas participan más mujeres que hombres? ¿Cuáles son las posibles razones por la cual existe esta diferencia?
 - ¿Existen etapas donde mujeres participan como empresarias?

EJERCICIO 2.B: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA CADENA DE VALOR⁶

El propósito es recopilar información sobre las diferencias de género en la producción y la comercialización, y explorar las diferencias en las prácticas de los hombres y las mujeres en una cadena de valor específica. Se debe conducir este ejercicio con grupos de un solo sexo. Posteriormente, juntar todos/as los/as participantes para un debate en sesión plenaria sobre los resultados.

Antes del ejercicio

- Se necesita rotafolio, marcadores, y cinta.
- Se requiere una o dos personas para la facilitación y una persona para anotar los puntos más importantes de la conversación.

Qué	Objetivo	Tiempo	Quién y cómo
Introducción del propósito del ejercicio con los participantes	Explicar el propósito del ejercicio: Comprender las actividades de los hombres y las mujeres en la cadena de valor	5 minutos	Facilitador(a)
Identificación de las actividades de los hombres y las mujeres en la cadena de valor	Debatir y reflexionar tanto en las funciones como en las responsabilidades y la división del trabajo en la cadena de valor	55 minutos	Debate facilitado Utilice el rotafolio y los marcadores para captar ideas
Debate en sesión plenaria	Comparar y contrastar las percepciones de los hombres y las mujeres	30 minutos	Debate facilitado

Durante el ejercicio

- Empiece el ejercicio con presentaciones de los/las participantes. Los/as participantes pueden decir su nombre, comunidad, y área (en hectáreas o manzanas) bajo la producción del cultivo de café o cacao (u otro de acuerdo con el objetivo de la cooperativa y los/as productores).
- En un rotafolio, dibuje un cuadro con tres columnas, tal como se muestra abajo. Solicite a los participantes que mencionen ideas sobre todas las actividades relacionadas con la producción y la comercialización. Enumere estas actividades en la primera columna.
- Solicite a los participantes que identifiquen las actividades que llevan a cabo los hombres y/o las mujeres. Marque estas actividades en las columnas 2 y 3.
- En el cuadro siguiente, la cantidad de “X” muestra la intensidad de la participación de los hombres y las mujeres en la actividad, mientras que “XXX” significa que es una tarea exclusiva de los hombres o de las mujeres. A su vez, “XX” significa que en su mayor parte los hombres o las mujeres emprenden esa tarea. Una sola “X” en ambas columnas significa que tanto los hombres como las mujeres llevan a cabo esa tarea.
- Pregunte a los participantes cuál(es) de las actividades se llevan a cabo con mano de obra contratada. Señale esto con un * (asterisco) en la columna pertinente.
- En los casos en que la división del trabajo sea estricta, pregunte por qué sólo se incluye a un género en la tarea en cuestión. Asimismo, pregunte si la persona que lleva a cabo la tarea toma decisiones sobre la forma en que se debe hacer o los recursos a utilizar para finalizarla.
- Al final de la sesión, se habrá originado un cuadro que se asemeja al siguiente (ver también las fotos en la siguiente página):

⁶ Este ejercicio utiliza como base la herramienta para el perfil de actividades del Marco Analítico de Harvard. Véase March, Candida, Ines Smyth y Maitrayee Mikhopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxford: Oxfam Publishing

TAREAS	MUJERES	HOMBRES
PRODUCTIVAS		
Preparación de la tierra		XXX*
Arado	X	XX
Cultivo	X	X
Aplicación de fertilizantes	X	X
Deshierbe	XXX*	
Cosecha	X*	X*
Clasificación	XX	X
Transporte (de la finca a los caminos)	XXX*	
TRANSFORMACIÓN		
Gestión empresarial y financiera		
Participación en la cooperativa		XXX
Mantenimiento de archivos/registros	X	X
Gestión de las ventas	XX	X
Logística	XX	X
Negociación de precios	XXX	
Recepción de pagos	XXX	
Decisiones financieras	X	X
Visitas al banco para solicitar préstamos	XX	X
Visitas al banco para ahorrar dinero	XX	X

Después del ejercicio

- Haga una reflexión en plenaria, junte los cuadros de los hombres y los cuadros de las mujeres e invite a los/as participantes de acercarse y mirar las respuestas de los grupos. Utilice las siguientes preguntas para guiar la conversación en plenaria:
 - ¿Qué diferencias nota entre la lista de tareas que hicieron las mujeres y la lista que hicieron los hombres?
 - ¿Qué diferencias nota en la distribución de las tareas entre hombres y mujeres entre las dos listas?
 - ¿Qué opinan de estas diferencias?

Tarea	H	M
Productiva		
Chapada	XXX	X
Siembra	XX	XX
Limpia	XX	XX
Cosecha granos bás.	XXX	X
Tupisca	XXX	X
Ralco selección	XX	XX
Selección grano	XX	XXX
Urnado de bolsa		
Picado de la tierra	XXX	XX
Transplante	XX	XXX
Riego vino	XX	XX
Abonar		
Preparación del terreno	XXX	X
Control de plagas	XXX	
Establecer variedad	XXX	

EJERCICIO 2.C: ANÁLISIS DE LAS RELACIONES EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Este ejercicio busca explorar la calidad de las relaciones entre los agricultores y otros actores en una cadena específica de valor. El ejercicio debe conducirse con grupos de un solo sexo. Posteriormente se debe comparar y analizar en una sesión plenaria con todos los participantes las diferentes respuestas de los hombres y las mujeres.

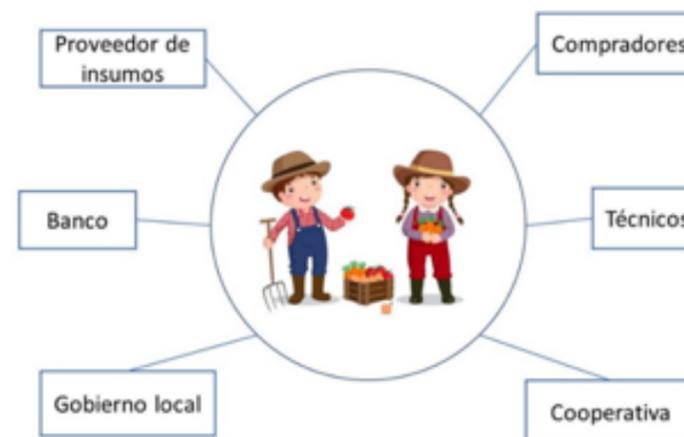
Antes del ejercicio

- Se requiere los siguientes materiales: rotafolio, marcadores, etiquetas adhesivas (u otra cosa que sea adecuada localmente).
- Se requiere una o dos personas para la facilitación y una persona para anotar los puntos más importantes de la conversación.

Qué	Objetivo	Tiempo	Quién y cómo
Introducción del propósito del ejercicio con los participantes	Explicar el propósito del ejercicio: Explorar las relaciones entre los diferentes actores en la cadena de valor	5 minutos	Facilitador(a)
Ejercicio participativo sobre las relaciones en la cadena de valor	Identificar y evaluar las relaciones en la cadena de valor	55 minutos	Debate facilitado
Presentación en sesión plenaria	Comparar y contrastar las percepciones de los hombres y las mujeres	30 minutos	Debate facilitado

Durante el ejercicio

- Dibuje un círculo en el centro de la página e invite a un(a) participante a dibujar a un(a) agricultor(a) en el círculo.
- Solicite a los participantes que identifiquen todos los actores en la cadena de valor con los que interactúan. Dibuje o escriba el nombre de cada actor alrededor del dibujo del/de la agricultor(a). Ver la imagen al lado.
- Solicite a los participantes que describan sus relaciones con cada uno(a) de estos actores. Repase cada actor de la cadena de valor que enumeren los participantes. Pregúntales, “¿Cómo es la calidad de la relación?” utilizando una escala del 1 al 4, (1= una relación muy mala, 4 = una relación excelente). Indique en el rotafolio la calificación del grupo.



Es importante que el grupo llega a un consenso sobre la calidad de la relación. No deberían votar.

- Se pueden utilizar las preguntas abajo para indagar sobre la calidad de la relación:
 - ¿Cómo es la calidad de los servicios de este actor?
 - ¿Qué tan lejos está este actor del lugar donde usted vive? ¿De su finca? [Utilice el tiempo que demoraría caminando]
 - ¿Con qué frecuencia se comunica (para propósitos de negocios) con este actor de la cadena de valor (a la semana/al mes/ o al año – el período que sirva más)?
 - ¿Cuándo usted necesita comunicarse con este actor, el/ella esté disponible?
 - ¿Por cuánto tiempo ha tratado con esta categoría de actores de la cadena de valor?
 - ¿Confía en ellos?
- Resuma esta sesión al solicitar a los participantes que coloquen una etiqueta adhesiva junto a aquellas relaciones que les gustaría mejorar. Pregúntales porque es importante esa relación.

Después del ejercicio

- Luego se debe hacer una reflexión en plenaria, junte los cuadros de los hombres y los cuadros de las mujeres e invite a los/as participantes a acercarse y mirar las respuestas de los grupos. Utilice las siguientes preguntas para guiar la conversación en plenaria:
 - ¿Qué diferencias se nota entre el dibujo que hicieron las mujeres y el dibujo que hicieron los hombres?
 - ¿Qué opinan de estas diferencias?

CAPÍTULO 3: ¿QUÉ SIGNIFICA GÉNERO? Y OTROS CONCEPTOS IMPORTANTES

OBJETIVOS

Este tema introduce los conceptos claves de género, equidad, e igualdad.

- Introducir conceptos importantes
- Reconocer la diferencia entre 'sexo' y 'género'
- Entender los conceptos de equidad e igualdad

TEMAS CLAVES

SEXO: Se define como las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres. Las diferencias de sexo tienen que ver con las características cromosómicas, hormonales, genitales y reproductivas de las mujeres y los hombres.⁷

GÉNERO: Se define como “el conjunto de atributos sociales que se le asignan a las personas (formas de comportarse, valores, normas, actividades a realizar, recompensas, su lugar en el mundo), según haya sido identificado como hombre o como mujer. Dichos atributos son socialmente construidos, por lo que cada cultura, según la época y el grupo social, le da un sentido diferente a lo que significa ser hombre y ser mujer.”⁸

LOS ROLES DE GÉNERO: Son comportamientos, tareas, y responsabilidades que suelen ser considerados como apropiados para mujeres y hombres de acuerdo con las normas y creencias socioculturales. Generalmente se aprenden los comportamientos asociados con los roles de género durante la niñez. Los roles de género cambian en el transcurso del tiempo, mediante decisiones individuales o a base de cambios sociales y políticos.

LAS RELACIONES DE GÉNERO: Son relaciones sociales que se definen por diferencias entre las mujeres y los hombres. Los contenidos y las formas que toman estas relaciones son condicionadas y reforzadas por las instituciones sociales, como las escuelas, organizaciones religiosas, estructuras del gobierno, a todo nivel, y en los hogares y comunidades. Frecuentemente son percibidas como “naturales” o vinculados con el sexo o la reproducción, pero son construidas socialmente y son específicas al contexto histórico y cultural. Las posiciones sociales que se asignan a las mujeres y los hombres se definen en relación con los unos y los otros. Las relaciones de género son mediadas por otras identidades como etnicidad, clase y edad. Las relaciones podrían ser desiguales. Varían en el transcurso del tiempo.

IGUALDAD DE GÉNERO: Se define como la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños. No significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos y las oportunidades no

⁷ <https://www.salud180.com/salud-z/equidad-de-género>

⁸ <https://www.salud180.com/salud-z/equidad-de-género>

dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género permite a las mujeres y los hombres gozar de los mismos derechos humanos, de los bienes que la sociedad valora, de las oportunidades, los recursos y los beneficios de los resultados de desarrollo. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.⁹

EQUIDAD DE GÉNERO: Se refiere a la distribución justa de acuerdo con los intereses y necesidades respectivas de hombres y mujeres, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.¹⁰

LOS HOMBRES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO: Para lograr la igualdad de género se requiere examinar los roles y las responsabilidades de los hombres para buscar modelos de apoyo entre los hombres y las mujeres. Hay que permitir que los hombres puedan fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres. Estos modelos podrían incluir demostrar emociones y compartir responsabilidades reproductivas, como por ejemplo la anticoncepción, el cuidado de los hijos y el bienestar financiero.

MACHISMO: Es un conjunto de creencias, costumbres y actitudes que sostienen que el hombre es superior a la mujer: es la figura más importante, dueño del poder y representante del ser humano.

EMPODERAMIENTO: Es un proceso por el cual las mujeres y los hombres ejercen el control y se hacen cargo de su propia vida mediante una ampliación de sus opciones.¹¹

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO: Se refiere a un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupos de personas sobre la base de su sexo o género y que impacta de manera negativa en su bienestar social, físico, económico, o psicológico. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de la violencia basada en género.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Se refiere a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”¹²

9 <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20género.pdf>

10 <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20género.pdf>

11 <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20género.pdf>

12 <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20género.pdf>

¿POR QUÉ INCORPORAR UN ENFOQUE DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO?

La incorporación de un enfoque de equidad e igualdad de género es un proceso de evaluación de las implicancias que tiene cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o programas, y los servicios para las mujeres y los varones. Asegura que las estrategias para hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de las políticas de diseño, implementación, monitoreo y evaluación y que se apliquen en la esfera política, económica y social de manera que la inequidad entre varones y mujeres no se perpetúe. Es importante para asegurarse de no reproducir normas y conductas discriminatorias, sino más bien intervenir, cambiar y superar obstáculos existentes logrando así la igualdad de género y evitar de crear nuevas desigualdades.

EJERCICIOS DE DESCUBRIMIENTO

EJERCICIO 3.A: LOS CONCEPTOS

Para introducir los conceptos, recomendamos los ejercicios en las Guías de Género y Masculinidad. Existen varios ejercicios que se hacen con grupos separados de hombres y mujeres para entender la diferencia entre sexo y género y los roles y relaciones de género, sobre todo bajo Temas 1 y 2.

EJERCICIO 3.B: EQUIDAD E IGUALDAD

Este ejercicio es una discusión facilitada utilizando la imagen en la siguiente página.

Antes del ejercicio

- Imprima y tenga a la mano una copia de la imagen para compartir con los y las participantes.

Durante el ejercicio

- Los y las participantes toman 2 minutos para reflexionar respuestas a la pregunta abajo. Pueden repasar las definiciones en la sección “Temas Claves.”

¿Qué ve aquí: equidad o igualdad?

- Luego, cada persona encuentra otra persona en el grupo para compartir sus ideas durante 2 minutos. Cambia pareja y repita.
- Luego, dos parejas se juntan para formar un grupo de 4 para intercambiar ideas sobre lo siguiente:

Identifiquen 1-2 ejemplos de una acción o política en su cooperativa o comunidad que muestre la equidad y la igualdad. Si no existe un ejemplo real, imagínese uno.

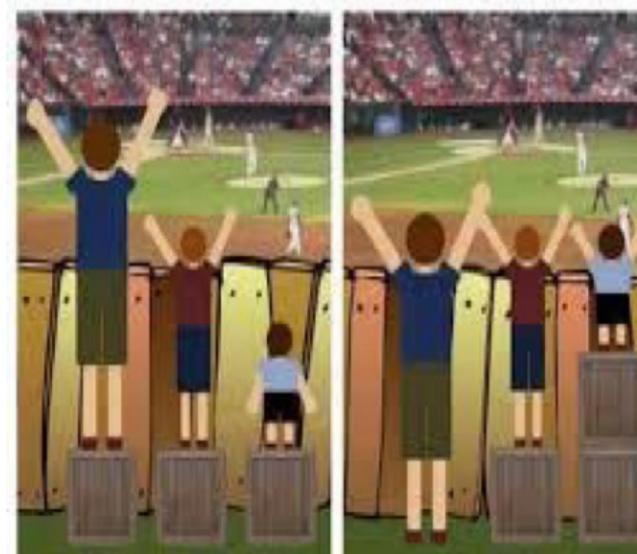
- Cada grupo comparte los elementos más importantes de su conversación.

Después del ejercicio

- Una vez que se termine, se genera una discusión con todos los y las participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿En la imagen, dónde se ve la equidad y dónde se ve la igualdad?

Nota: La equidad y la igualdad están presentes en el dibujo al lado izquierdo. En este dibujo, las cajas son distribuidas de acuerdo con las necesidades de las personas (equidad) para asegurar que todos y todas pueden tener la oportunidad de gozar del partido (igualdad). La igualdad no significa que se reparten los recursos de manera que todos tienen una caja. En cambio, la igualdad permite que todos y todas pueden gozar de los mismos derechos y las mismas oportunidades. A menudo, esto requiere encontrar procesos y medidas equitativos como respuestas a diferencias en las necesidades de las personas.

¿Qué ve aquí: equidad o igualdad?



EJERCICIO 3.C: VOTAR CON LOS PIES¹³

Este ejercicio es un debate facilitado que explora los valores, las creencias y a veces los prejuicios de los y las participantes.

Antes del ejercicio

- Tenga 3-4 frases preparados en un papelógrafo.
- Invita a los y las participantes al centro del cuarto.
- Explique que el ejercicio consiste en leer una frase y que los y las participantes tienen que ponerse al lado izquierdo del cuarto si están de acuerdo con la frase. Si no están de acuerdo, se tiene que poner al lado derecho. No se puede quedar en el medio y al final del debate puede cambiar su opinión.

FRASES PARA VOTAR CON LOS PIES

- Frases para Votar con los Pies
- Las mujeres toman más en consideración los consejos agrícolas que los hombres.
- Para empoderar a las mujeres, solo se necesita trabajar con ellas.
- Las desigualdades de género más grandes se encuentran en el ámbito del hogar.
- Los hombres se sienten amenazados cuando las mujeres están en un rol de liderazgo.
- Las mujeres gestionan mejor las finanzas que los hombres.

Durante el ejercicio

- Lea una de las frases en voz alta. Repita si es necesario. Los y las participantes tienen que moverse (“votar con sus pies”) a un lado u otro del cuarto.
- Invita a 2 – 3 participantes de cada lado a compartir por qué votaron sí o no.
- Repite con otras frases.
- Cuando los y las participantes comparten sus ideas, es importante recordarles de las definiciones en la sección Temas Claves. Durante la discusión se puede hacer una serie de preguntas para profundizar la discusión:
 - ¿El motivo de votar sí/no se basa en una explicación biológica o en algo aprendido?
 - ¿El motivo de votar sí/no, refleja comportamiento aprendido?
 - ¿La igualdad de género es solo para mujeres?

13 Este ejercicio proviene de los talleres diseñados por el InterAgency Working Group on Gender, <https://www.igwg.org/training/>

CAPÍTULO 4: UN MARCO PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

OBJETIVOS

Este tema introduce un marco de análisis de género. Este marco se utiliza para empezar el trabajo de mejorar la equidad e igualdad en sus comunidades.

- Entender qué es un análisis de género y para qué se necesita
- Familiarizarse con el marco de análisis de género: Las 4 Esferas
- Aprender a utilizar las 4 esferas
- Aplicar las 4 esferas para empezar un análisis de sus comunidades

TEMAS CLAVES

ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género es un proceso que se utiliza para:

1. Descubrir y describir las relaciones existentes entre las mujeres y los hombres en sus hogares, las comunidades, las cooperativas, y los países.
2. Organizar e interpretar la información sobre las relaciones de género de manera que se consiga aclarar qué acciones se pueden tomar para mejorar la equidad e igualdad en sus hogares, comunidades, y cooperativas.

En el sector agrícola, se utiliza un análisis de género para responder a las siguientes preguntas:

- 1. ¿Quién hace qué?** Esta pregunta busca entender el tipo de trabajo que hacen las mujeres y los hombres en el campo, en la cooperativa, y en el hogar. Se busca visibilizar la distribución de las tareas productivas entre los hombres y las mujeres. ¿Por ejemplo, quién prepara el terreno? ¿Quién participa en el procesamiento de los cultivos? También, nos interesa entender cuándo y dónde se llevan a cabo las tareas y ocupaciones de los hombres y las mujeres.
- 2. ¿Quién tiene qué?** Esta pregunta busca entender los recursos que tienen o los recursos que faltan a los hombres y las mujeres. Nos interesa los recursos como: la tierra, el crédito, conocimientos, insumos, compradores, trabajadores; todos los recursos que se necesitan para realizar éxito en sus trabajos productivos. Estos recursos juegan también un rol importante adentro del hogar y de la cooperativa. Suele ser que los hombres y las mujeres que tienen acceso a estos recursos, también tiene más poder.

3. ¿Quién se beneficia y quién pierde como resultado de su participación en actividades agrícolas? La agricultura es una fuente de trabajo y alimentación para las mujeres y los hombres y sus familias en las zonas rurales. Esta pregunta busca entender cómo las mujeres y los hombres que trabajan en el sector benefician de sus esfuerzos. ¿Reciben un salario? ¿Participan en la administración de los ingresos de la finca? ¿Tienen acceso a alimentos nutritivos igual a otros miembros de sus hogares?

4. ¿Quién toma las decisiones y cuál es el proceso para la toma de decisiones? Esta pregunta busca entender cuál es el proceso actual de la toma de decisiones en los hogares, las comunidades, y las cooperativas. Queremos que estas entidades tengan un proceso inclusivo y colaborativo para que todos sus miembros pueden participar, beneficiar, y contribuir a crear organizaciones y familias equitativas.

Se hace un análisis de género que recoge información sobre las mujeres y los hombres y se interpreta esta información. Un análisis de género es útil porque puede mejorar nuestro conocimiento de:

- Los roles de las mujeres y los hombres en nuestras comunidades.
- Los factores que dan forma a las oportunidades para las mujeres y los hombres.
- Las barreras basadas en género que tienen impacto en la competitividad de nuestra cooperativa, en la seguridad alimentaria y en la equidad de género.
- Acciones para asegurar que los hombres y las mujeres tengan oportunidades iguales a participar en y beneficiar del desarrollo de las cooperativas y de las actividades agrícolas.

LAS 4 ESFERAS

En el marco para el análisis de género¹⁴ que se plantea en este documento, se describen aspectos relevantes de las relaciones de género en las principales dimensiones de la vida social, a fin de ayudar a clarificar la forma en que las diferencias de género podrían originar limitaciones u oportunidades que pueden repercutir en su investigación y/o en los resultados del desarrollo. Estas cuatro dimensiones no abarcan la variedad total de las actividades humanas y aunque hay cierto grado de trasposición entre sí, las dimensiones ofrecen un marco

¹⁴ El Marco de los Ámbitos para el Análisis de Género, en el cual se basa esto, recurre a los principios de otros marcos descritos en otras partes, pero se ha adaptado específicamente para su utilización en los programas y proyectos de USAID. En gran medida, Deborah Rubin y Deborah Caro, de Cultural Practice LLC, se han encargado de esta tarea bajo diversos contratos de USAID (el contrato de cantidad indefinida WID y la Iniciativa de Políticas en Salud). Muchos de los componentes de este enfoque están centrados en la salud y se encuentran disponibles en la página de Internet del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Género (IGWG, por sus siglas en inglés), www.igwg.org, junto con muchos otros materiales de capacitación sobre género



conceptual para abordar asuntos de género en las cadenas de valor agrícola.

Este análisis de género es uno de los tantos que se han utilizado para conducir investigaciones y ejecutar tareas relativas al desarrollo.

El análisis facilita procesos para recopilar datos y estudiar la forma en que funcionan las relaciones de género en diferentes dimensiones de la vida social y las actividades del desarrollo.

El análisis también ayuda a identificar si las actividades de desarrollo pueden abordar las limitaciones estructurales e institucionales existentes en base al género y que repercuten en las condiciones y las oportunidades relativas y abiertas a los hombres y las mujeres.

Lo que se espera de este ejercicio es que ayude a los profesionales a ir más allá de la simple clasificación de datos e indicadores del proceso según el sexo. Al recopilar y analizar información más cuidadosamente sobre la situación actual de las relaciones de género, es posible diseñar programas de desarrollo para superar las limitaciones o los obstáculos de género y lograr la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y la igualdad de género.

ACCESO A LOS RECURSOS

Esta dimensión describe las relaciones sociales que inciden en el acceso a los recursos que son necesarios para lograr ser un(a) participante totalmente productivo(a) y activo(a) en el ámbito social, económico y político dentro de la sociedad. Se incluye el acceso a la tierra, al capital, al trabajo, a los recursos naturales, a la educación, al empleo y a la información.

¿Cuáles son los recursos que se necesitan para participar en la cadena de valor agrícola? ¿Difiere la habilidad de los hombres y las mujeres para movilizar esos recursos? ¿De qué forma?

PRÁCTICAS Y PARTICIPACIÓN

El género define muchos aspectos sobre la forma en que actúa y se comporta la gente. Por ejemplo, el género repercute en la división del trabajo en el hogar y los tipos de tarea que efectúan las personas. Asimismo, el género incide en las oportunidades educativas. Las ideas en torno al género también determinan a quién se le permite viajar a diferentes lugares, ya sea por sí mismo(a) o en grupo y las horas en las que pueden estar allí. El género también influye en la participación en diversas actividades, reuniones, procesos políticos, servicios y cursos de capacitación.

CREENCIAS Y PERCEPCIONES

Los hombres y las mujeres están socializados para que aprendan acerca de diferentes aspectos de la vida. Esta dimensión abarca quién sabe qué y cómo lo sabe y describe la forma en que estos ámbitos del conocimiento difieren según las categorías de género. ¿Qué áreas de las labores agrícolas y del desarrollo de las empresas son más probables que aprendan los niños y los hombres? ¿Se espera que los hombres cultiven ciertos productos y no otros? ¿Se reservan algunos cultivos únicamente para las mujeres?

Diferentes culturas cuentan con sistemas de creencias sobre el género, los cuales a su vez moldean las percepciones sobre las creencias (ideología) que dan forma a las identidades y al comportamiento de género, definiendo así lo que se considera como apropiado para los hombres y las mujeres, los niños y las niñas en cuanto a la forma de conducirse en sus vidas cotidianas.

LEYES, POLÍTICAS E INSTITUCIONES

El género incide en la forma en que tanto el derecho consuetudinario¹⁵ como los códigos jurídicos formales y el sistema judicial consideran y tratan a las personas. El género repercute en los derechos relativos a la obtención de documentos legales, propiedad y herencias, al igual que en las elecciones reproductivas y la seguridad personal, la representación y el debido proceso.

El **poder** es un componente transversal de cada una de estas cuatro dimensiones.

¹⁵ Derecho consuetudinario son normas que no están escritas pero se cumplen porque en el tiempo se ha hecho costumbre cumplirlas; es decir, se ha hecho uso de esa costumbre que se desprende de hechos que se han producido repetidamente, en el tiempo, en un territorio concreto. Tiene fuerza y se recurre a él cuando no existe ley (o norma jurídica escrita) aplicable a un hecho.

EJERCICIOS DE DESCUBRIMIENTO

Los ejercicios A y B tienen como objetivo ayudar a los participantes entender las esferas y el tipo de información que corresponde a cada esfera.

El ejercicio C utiliza las esferas para entender el contexto en que trabaja. El ejercicio utiliza las esferas para sistematizar información sobre sus comunidades, familias y su cooperativa. Este ejercicio es clave para poder llevar a cabo el análisis de género.

EJERCICIO 4.A: INTRODUCCIÓN A LAS 4 ESFERAS

ANTES DEL EJERCICIO

- Se necesita marcadores, papelógrafo, cinta adhesiva, y varias copias de las frases en la Hoja A.
- Escribe o imprime las frases en la Hoja A. Hay que poner cada frase en su propio papel y hay que tener varias copias de cada frase. El número de copias depende de los números de grupos pequeños.
- Divide los participantes en pequeños grupos (entre 4-6 personas). Pueden ser grupos mixtos de hombres y mujeres.

DURANTE DEL EJERCICIO

- Reparte a cada grupo una copia de todas las frases en la Hoja A.
- Los grupos deben identificar qué tipo de información existe en cada frase de acuerdo con las 4 esferas y luego organizarla en un papelógrafo en una tabla como la de abajo:

Acceso a recursos	Prácticas y participación
Creencias y percepciones	Leyes, políticas, e instituciones

- Algunas frases se refieren a 2 esferas y en este caso sería importante anotar esto en la frase. Por ejemplo, si la frase se refiere a información sobre acceso a recursos y creencias y percepciones, se puede colocar en el cuadro "Acceso a recursos" y escribir "CP" en el papel para indicar que también se refiere a información sobre creencias y percepciones.

AL FINAL DEL EJERCICIO

- Una vez que todos los grupos hayan terminado el ejercicio, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿Había alguna información que no se pudo colocar en ninguna esfera?
 - ¿Había alguna información que fue difícil colocar en una sola esfera? ¿Por qué será?
 - ¿Qué tipo de información fue más fácil organizar? ¿Por qué será?

HOJA 4.A

- Las mujeres prestan más atención a los detalles y son más cuidadosas. Si usted les da instrucciones, las mujeres las obedecerán, mientras que los hombres no lo harán.

- No creo que muchas mujeres deseen trabajar como técnicas. A las mujeres no les gusta hacer labores físicas, como sujetar animales e inyectarlos.

- Los títulos de la mayoría de las tierras agrícolas están a nombre de los hombres.

- Las leyes estipulan que los hijos deben heredar de forma igualitaria y que las mujeres pueden poseer tierras en su nombre.

- Las mujeres carecen de efectivo para adquirir sus propias tierras o no tienen acceso a capital para ampliar las que poseen.

- La gran mayoría de los pequeños productores reciben insumos, información de mercado y servicios de asistencia técnica a través de las asociaciones de productores.

- En algunas cooperativas se limita la membresía y voto a los jefes de familia, en otras se requiere título a tierra para ser miembro y tener voto. Otros miembros de la familia pueden participar en las asambleas generales y otras actividades de la cooperativa.

- Las mujeres representan solo un 15% de los socios de la cooperativa, mientras los hombres representan 85%. Entre las mujeres socias, la gran mayoría son viudas.

- Leyes sobre propiedad y herencia

- Leyes sobre quién puede trabajar en cuáles sectores y que establecen los horarios de trabajo

- Ideas acerca del comportamiento y los significados asignados al comportamiento

- La división de tareas en el hogar

- Se espera que las mujeres se casen y obtengan acceso a las tierras a través de sus esposos.

- Las percepciones relativas a si es apropiado para las mujeres manejar maquinaria o levantar objetos pesados limitan las oportunidades de éstas en las plantas procesadoras.

- Además del trabajo que hacen las mujeres en la producción de varios cultivos, las mujeres se encargan de la mayoría de las tareas domésticas.

- Se considera que las tareas domésticas son "trabajo de las mujeres."

- Las mujeres participan fuertemente en el procesamiento de cultivos como el café y el cacao.

- De acuerdo con los registros de la cooperativa, los hombres son la mayoría (80%) de los participantes en los días de campo y talleres sobre buenas prácticas agrícolas.

- La mayoría de las mujeres – que sean esposas de socios o socias ellas mismas – no entienden cómo la cooperativa comercializa el café y cacao.

- Muchas mujeres no participan en las finanzas del hogar.

- Los hombres toman las decisiones sobre las finanzas del hogar y sobre la comercialización del café y cacao.

- Pocas mujeres y esposas de socios participan en las asambleas generales y en los comités de la cooperativa.

EJERCICIO 4.B: ENTREVISTA CON UNA PROVEEDORA DE INSUMOS

En este ejercicio de dramatización, dos participantes reciben un guión de una entrevista con una proveedora de insumos. Los participantes restantes deben escuchar la entrevista y anotar información relacionada a las 4 esferas, destacando cualquier información contradictoria o preguntas adicionales que podrían formularse para clarificar los datos de la entrevista. Se necesita 2 copias de la entrevista que se encuentra en la Hoja 4.B.

ANTES DEL EJERCICIO

- Escoge 2 personas para realizar la dramatización. Una de las personas participantes será la entrevistadora y otra la entrevistada.
- Deje que estas 2 personas tengan 2 – 3 minutos para leer la entrevista.

DURANTE EL EJERCICIO

- Mientras se realiza la dramatización, los demás participantes deben escuchar y anotar la información relacionada a las 4 esferas.

- Se puede repetir la entrevista 2 veces.

AL FINAL DEL EJERCICIO

- Una vez que se termine, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿Qué tipo de información escucharon con relación a las 4 esferas?
 - ¿Había alguna información que fue difícil colocar? ¿Por qué será?
 - ¿Qué tipo de información fue más fácil identificar? ¿Por qué será?

HOJA 4.B: ENTREVISTA CON UNA PROVEEDORA DE INSUMOS

La persona entrevistada es una mujer copropietaria con su suegro de una tienda de suministros de insumos agrícolas. Después del saludo y la presentación inicial, al igual que de la explicación pertinente sobre el propósito de la entrevista, el/la entrevistador(a) inicia la parte formal de ésta.

Entrevistador(a): Deseo empezar haciéndole preguntas sobre sus empleados. Primero, ¿a cuántas personas da empleo su negocio?

Proveedora de insumos: 11

Entrevistador(a): De esas 11 personas, ¿cuántos son hombres?

Proveedora de insumos: Hay 7 hombres.

Entrevistador(a): ¿Cuántas son mujeres?

Proveedora de insumos: Hay 4 damas.

Entrevistador(a): ¿Qué tipo de tareas hacen las mujeres? ¿Qué tipo de tareas hacen los hombres?

Proveedora de insumos: Las damas trabajan como personal de ventas en los mostradores. Dos hombres son porteros, otros dos hombres son administradores de la bodega y tres más son agentes privados de extensión.

Entrevistador(a): ¿Qué se necesita para trabajar como agente de extensión?

Proveedora de insumos: Debes obtener una certificación. Hay muy pocas mujeres en este campo. Creo que está relacionado con el interés que existe. No creo que muchas mujeres deseen trabajar como agentes privadas de extensión. A las mujeres no les gusta hacer labores físicas, como sujetar animales e inyectarlos. Las mujeres pueden resultar heridas o lesionadas si cuidan a los animales.

Entrevistador(a): ¿Hay otras tareas para las que usted considera que son más aptos(as) los hombres o las mujeres?

Proveedora de insumos: Pues las damas son mejores para vender cosas. Ellas pueden vender más rápido que los hombres. Aunque generalmente el hombre pide descuento, no lo hará si es una vendedora. Además, usted sabe que las mujeres no son tan fuertes como los hombres, ni tan energéticas. Ellas no pueden levantar objetos pesados o empujar carretillas de transporte. Yo no contrato a una mujer como portera o administradora de la bodega, porque esas son tareas de hombres.

Entrevistador(a): Hablemos sobre sus clientes. ¿Tiene más clientes hombres o mujeres?

Proveedora de insumos: Más clientes hombres. Las mujeres de esta zona poseen pequeñas parcelas y necesitan pocos insumos. Cuando las mujeres vienen a la tienda, por lo general es a comprar cosas para sus esposos. Ellos elaboran una lista para que las mujeres sepan qué comprar.

Entrevistador(a): ¿Considera que diferencias entre la forma en que los hombres y las mujeres utilizan los insumos que adquieren?

Proveedora de insumos: Las mujeres prestan más atención a los detalles y son más cuidadosas. Si usted le da instrucciones, las mujeres las cumplirán, mientras que los hombres no lo harán. Usted le puede decir a un hombre qué debe hacer, pero en última instancia él hará lo que desee. Los hombres siempre piensan que saben más.

Entrevistador(a): Ahora me gustaría formular algunas preguntas sobre el crédito. ¿Ofrece crédito a sus clientes?

Proveedora de insumos: Sí, algunas veces. Pero sólo a los clientes serios, a la gente en la que confío.

Entrevistador(a): ¿Le da más crédito a los hombres o a las mujeres?

Proveedora de insumos: A los hombres. Como le dije antes, la mayoría de las mujeres solo tiene 0,1 o 0,25 hectáreas de tierra. No necesitan muchos insumos.

Entrevistador(a): En su opinión, ¿quiénes son más merecedores del crédito, los hombres o las mujeres?

Proveedora de insumos: Las mujeres. Si le da crédito a una mujer, ella restituirá el pago. Las mujeres cumplen sus promesas. Si le da crédito a un hombre, tendrá que estarles recordando. Las prioridades de un hombre cambian cuando tiene dinero. Los hombres son descuidados, especialmente los más jóvenes. Esos son los peores. No puede confiar en un hombre a menos que tenga más de 60 años.

EJERCICIO 4.C DIAGNÓSTICO INICIAL

El ejercicio 4.C sirve para levantar y visibilizar datos cuantitativos sobre la cooperativa o asociación antes de pasar directamente al siguiente ejercicio.

DURANTE EL EJERCICIO

- Utilice el diagnóstico para levantar información sobre hombres y mujeres que usted tiene de los ejercicios 2.B y 2.C, sistemas de control interno, u otras fuentes de información.

AL FINAL DEL EJERCICIO

- Una vez que se termine, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿A cuál esfera corresponde cada una de las preguntas?

HOJA 4.C DIAGNÓSTICO INICIAL

1. Número de socios/as: _____Mujeres _____Hombres _____Total

- No tenemos mujeres u hombres porque nuestra cooperativa está constituida como organización exclusivamente de _____mujeres o _____hombres. Tenemos _____(número de) miembros.

2. Coloca la participación de las mujeres y los hombres en cada una de las juntas o comités que tiene la cooperativa. Añade el nombre del comité.

Junta Directiva	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Junta de Vigilancia	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Comité de _____	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Administración	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total
Gerencia	_____ Mujeres	_____ Hombres	_____ Total

3. La cooperativa cuenta con (Marca con X):

_____ Artículos de Incorporación	_____ Plan de Comercialización
_____ Estatutos	_____ Sistema de Control Interno
_____ Plan Estratégico	_____ Estrategia de Género
_____ Plan Operativo Anual	

4. Para cada rubro, indica el promedio de la productividad para las fincas dirigidas por los hombres, dirigidas por las mujeres, y dirigidas por la pareja.

	Promedio de la productividad para las fincas dirigidas por los hombres	Promedio de la productividad para las fincas dirigidas por las mujeres	Promedio de la productividad para las fincas dirigidas por la pareja
Café			
Cacao			
Lácteos			
Maíz			
Frijol			
Frutas			
Hortalizas			
Otro			

4. La cooperativa cuenta con sus propios/as técnicos/as

Sí _____ Hombres _____ Mujeres _____ Total
 No

5. Cuantos/as socios/as comercializan a través de la cooperativa?

_____ Hombres _____ Mujeres _____ Total

6. Cuanto/as socio/as benefician de financiamiento?

Sí _____ Hombres _____ Mujeres _____ Total
 No ofrecemos financiamiento

7. ¿Cuáles son los objetivos de su cooperativa? Priorizar los siguientes objetivos de 1 (más importante) a 14 (menos importante):

- _____ Mejorar los sistemas de control interno
- _____ Aumentar la productividad de los/as socio/socias
- _____ Mejorar la calidad de los productos comercializados
- _____ Acceder a mercados especializados para los productos comercializados
- _____ Mejorar la capacidad del personal
- _____ Mejorar el funcionamiento de las juntas y los comités
- _____ Motivar a los/as socios/as a participar en la organización
- _____ Motivar a los/as socios/as a comercializar a través de la organización
- _____ Diversificar (comercializar otros productos o agregar valor y/o transformación de los productos actuales)
- _____ Mejorar la nutrición y salud de las familias socias
- _____ Aumentar la participación de las mujeres
- _____ Mejorar la calidad de la participación de las mujeres
- _____ Mejorar la calidad de la participación de los jóvenes, tanto hombres como mujeres

EJERCICIO 4.D: APLICANDO LAS 4 ESFERAS

El ejercicio 4.D sirve para entender el contexto en que trabaja. Se utiliza para sistematizar información sobre sus comunidades, familias, y su cooperativa que tiene de sus entrevistas y conversaciones con los miembros de su comunidad y cooperativa, sistemas de control interno, u otras fuentes de información.

Durante el ejercicio

- Utilice la Hoja C para organizar información sobre hombres y mujeres que usted tiene de los ejercicios 2.B, 2.C y 4.C, sistemas de control interno, u otras fuentes de información.
- Coloque la información sobre hombres y mujeres según cada esfera y separe la información sobre mujeres de la información sobre hombres. En las columnas #1 y #3, coloque la información sobre hombres y mujeres que es objetiva y verificable. En las columnas "Creencias y Percepciones" (#2 y #4) identifique la información sobre las creencias y percepciones, según cada esfera. Por ejemplo, una creencia que las mujeres no deberían tener título de tierra se coloca en la columna Mujeres/Creencias y Percepciones, bajo Acceso a Recursos.

Al final del ejercicio

- Una vez que se termine, se genera una discusión con todos los participantes utilizando las siguientes preguntas como guía:
 - ¿Había alguna información que no se pudo colocar en ninguna esfera?
 - ¿Había alguna información que fue difícil colocar en una sola esfera? ¿Por qué será?
 - ¿Qué tipo de información fue más fácil organizar? ¿Por qué será?
 - ¿Qué notaron sobre la calidad de su información:
 - ¿Le falta información desagregada por hombres y mujeres?
 - ¿Le falta información en alguna esfera?

En caso de que falta información, el grupo puede organizar un plan para buscar esta información.

HOJA 4.D

ESFERA	INFORMACIÓN SOBRE LAS MUJERES		INFORMACIÓN SOBRE LOS HOMBRES	
	1.	2. CREENCIAS Y PERCEPCIONES	3.	4. CREENCIAS Y PERCEPCIONES
ACCESO A LOS RECURSOS				
PRÁCTICAS Y PARTICIPACIÓN				
LEYES, POLITICAS, E INSTITUCIONES				

CAPÍTULO 5: IDENTIFICANDO BARRERAS BASADAS EN EL GÉNERO

OBJETIVOS

Este tema define una barrera basada en el género y explica cómo identificarlas.

- Entender la definición de una barrera basada en el género
- Aprender a identificar una barrera basada en el género para poder identificarlas en su entorno
- Priorizar las barreras más importantes para su cooperativa

TEMAS CLAVES

Existen muchas barreras para los y las pequeños/as productores/as en aumentar la productividad de sus fincas y comercializar sus productos. Dependiendo del contexto, los y las pequeños/as productores/as pueden carecer de acceso a nuevas tecnologías, insumos, y servicios de asistencia técnica; no tener opciones financieras o crediticias; o sufrir de un aumento de eventos climáticos, que resulta en plagas, sequía, o inundaciones.

Al momento de querer vender sus productos, muchos y muchas productores/as faltan los vínculos para conocer el precio del mercado, buscar diferentes compradores, o saber cómo negociar los términos de venta. En café y cacao, es aún más difícil debido a que los precios se establecen a nivel mundial y los y las pequeños/as productores/as muchas veces no tienen mucha influencia sobre el precio. Además, dependiendo de la ubicación de su cooperativa, puede ser que falta la infraestructura – caminos rurales, agua, y electricidad – que facilite acceso a los mercados o cree la oportunidad de agregar valor a los productos mediante el procesamiento.

Estas son barreras generales y dependiendo del contexto, algunas barreras pueden ser más severas que otras. También de un año a otro, las barreras pueden cambiar, especialmente las que se relacionan con la productividad y el cambio climático. Ahora, si bien estas barreras afectan a los productores igual que a las productoras, al momento de analizar el contexto con una perspectiva de género se visibilizan otras barreras que pueden afectar más las mujeres que a los hombres o más a los hombres que a las mujeres. El Cuadro 1 ilustra cómo una barrera general, puede manifestarse de manera que crea más limitaciones para una mujer o un hombre. La barrera general siempre existe, pero a veces hay condiciones adicionales en forma de políticas, recursos, prácticas, o creencias que crea una situación en la cual si bien se supera la barrera general las mujeres (o los hombres) todavía enfrenten limitaciones.

Cuadro 1 Barreras generales y basadas en el género

BARRERAS GENERALES	BARRERAS BASADAS EN GÉNERO
Pocas opciones financieras	Una regla financiera que requiere a una mujer tener la firma de su esposo para abrir una cuenta o acceder a crédito
Falta de acceso a información sobre los mercados	Normas sociales que limitan la movilidad de las mujeres para conocer compradores o ir al mercado
Baja productividad	Falta de tiempo para asistir a días de campo u otro tipo de capacitación debido a que las mujeres son mayoritariamente responsables para las tareas del hogar

Este tipo de barrera es **una barrera basada en género**.

Las barreras basadas en género se refieren a las limitaciones que restringen a hombres o mujeres de acceder a recursos u oportunidades basándose en los roles o responsabilidades de género. El concepto incluye:

1. Diferencias entre hombres y mujeres que son visibles en datos cuantitativos, cualitativos, u observables; y
2. La identificación de los factores que causan las diferencias identificadas.

¿Cómo identificamos las barreras basadas en género?



Para identificar las barreras basadas en género, primero se revisa los datos cuantitativos o cualitativos que tiene acerca de los hombres y las mujeres. Por ejemplo, se puede ver si existen diferencias entre los hombres y las mujeres en:

- La membresía de la cooperativa o la participación en los comités o junta directiva
- Su participación en las asambleas generales o días de campo
- La productividad de los productores y las productoras
- El número de productores y productoras que comercializan sus productos o en el volumen o calidad que comercializan

Una vez que haya identificado diferencias entre los hombres y las mujeres, hay que entender por qué existen. ¿Cuáles son los factores que producen estas condiciones? El Cuadro 2 identifica algunas diferencias comunes entre los hombres y las mujeres y ofrece posibles factores que producen estas condiciones.

Cuadro 2 Cómo identificar barreras basadas en el género

¿EXISTEN DIFERENCIAS OBSERVABLES ENTRE LOS HOMBRES O LAS MUJERES?	¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE PRODUCEN ESTAS CONDICIONES?
Acceso a la tierra: <ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de mujeres con acceso a tierra es menor de los hombres • La extensión de las tierras de las mujeres es menor a la de los hombres • La calidad de la tierra de las mujeres es peor a la de los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas o prácticas de herencia • Falta de ingresos para comprar tierra o garantía para acceder crédito
Participación en la cooperativa: <ul style="list-style-type: none"> • El número de hombres socios en la cooperativa es mayor al número de las mujeres • El número de mujeres en puestos de liderazgo es menor al número de hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias que las mujeres no son productoras • Políticas de la organización (e.j., los requisitos) que limita productores/as ser asociados/as
Diferencias en la productividad:	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de acceso a dinero para comprar insumos • Falta de tiempo para ir a días de campo • Creencias que las mujeres no son productoras

La información para armar una barrera basada en el género viene de los ejercicios en esta caja de herramientas y del conocimiento que tienen ustedes de su comunidad. El diagnóstico inicial y los ejercicios 2.B y 2.C tiene información acerca de los hombres y las mujeres donde se puede identificar diferencias entre ellos. En muchos casos, si han sistematizado bien la información sobre los hombres y las mujeres la hoja 4.D ya tendrá las observaciones y diferencias identificadas. Se puede también identificar los factores en estos ejercicios y a través de los ejercicios que siguen en este capítulo.

¿Cuáles son las barreras basadas en género más importantes?

Es muy probable que una cooperativa no puede superar todas las barreras basadas en género al mismo tiempo por falta de tiempo o recursos. Puede ser también que existen barreras que la cooperativa no puede resolver sin el apoyo del gobierno local, de otras organizaciones comunitarias, o de expertos. Por eso, es importante pasar por una etapa de priorización de las barreras basadas en género en la cual se genera una discusión acerca de los objetivos de la cooperativa y cómo se relacionan las barreras a los objetivos. Es una etapa importante de consolidación de aprendizajes y de trabajo en equipo.

Se priorizan las barreras basadas en el género según criterios relacionados a los objetivos de la cooperativa que suelen caer en una de las cuatro áreas de la ruta metodológica de esta caja de herramientas.

LAS ÁREAS DE LA RUTA METODOLÓGICA	POSIBLES OBJETIVOS DE LA COOPERATIVA
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la productividad de los/as socio/socias • Facilitar el acceso a insumos de calidad
Comercialización	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad de los productos comercializados • Motivar a los/as socios/as a comercializar a través de la organización
Fortalecimiento de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el funcionamiento de las juntas y los comités • Motivar a los/as socio/as a participar en la organización
La comunidad y la familia	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la nutrición y salud de las familias socias • Mejorar la infraestructura en la comunidad

EJERCICIOS DE DESCUBRIMIENTO

EJERCICIO 5.A: EXPLORANDO BARRERAS

Antes del ejercicio

- Se necesita notitas o papel.

Durante el ejercicio

- Toma 2 minutos para reflexionar respuestas a las preguntas abajo. Escriben una idea en un papel.

¿Qué barreras enfrentan las mujeres en aumentar la productividad de café/cacao?

¿Qué barreras enfrentan las mujeres en comercializar el café/cacao?

- Encuentra una persona en el grupo para compartir sus ideas durante 2 minutos. Cambia pareja y repite.
- Luego en grupos de 4 (2+2) intercambiar sus ideas sobre las barreras que enfrentan las mujeres y juntos, identifiquen algunas de las razones por las cuales estas barreras existen.

Después del ejercicio

- Una vez que se terminen los grupos pequeños, se genera una discusión con todos los y las participantes utilizando las siguientes preguntas:
 - ¿A cuáles esferas corresponden las barreras identificadas?
 - ¿En algunos casos, se pudo distinguir una diferencia y un factor que causa la barrera?

CAPÍTULO 6: PLAN DE ACCIÓN

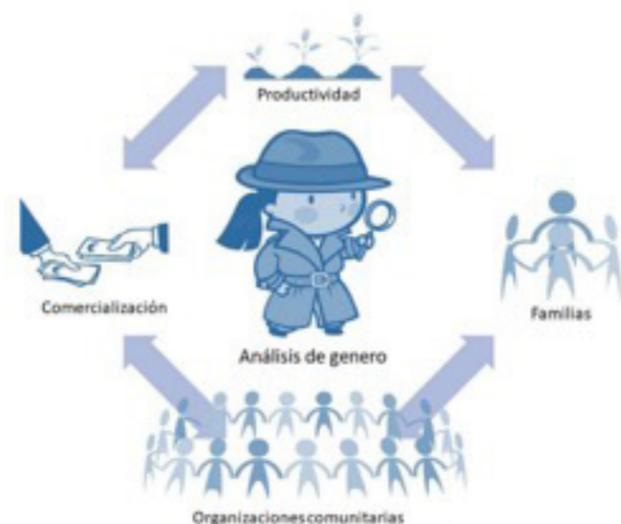
OBJETIVOS

Este tema se dirige a organizar un plan de acción para la cooperativa que describe acciones que se pueden tomar para construir una cooperativa equitativa y próspera

- Familiarizarse con posibles acciones que se pueden tomar para superar las barreras basadas en el género
- Desarrollar un plan de acción para superar las barreras basadas en el género

TEMAS CLAVES

Las acciones que se pueden implementar para superar las barreras basadas en género son varias. Cada grupo tendrá que identificar las acciones apropiadas para su contexto. Las barreras basadas en género les pueden ayudar porque los factores suelen indicar las respuestas que se pueden tomar.



Esta sección presenta varias estrategias que se pueden implementar basadas en las experiencias exitosas en Centroamérica con cooperativas de café y cacao. Estas estrategias se diseñaron en base a las barreras basadas en género que fueron identificadas a través de un análisis de género utilizando los procesos presentados en estas guías. Las estrategias buscan superar las barreras basadas en género capacitando a las personas para procurar cambios en los conocimientos, actitudes y prácticas, lo que con el tiempo llevará a aumentar la productividad de los y las productores/as, mejorar la calidad de productos para la comercialización y fortalecer las organizaciones comunitarias y las familias.

Estrategias de fortalecimiento de capacidades

Las estrategias de fortalecimiento de capacidades desarrolladas incluyen: talleres, días de campo, y giras internas y externas. Las estrategias de fortalecimiento de capacidades exitosas incluyen:

- Integrar ejemplos de mujeres productoras en los temas a desarrollar y el material didáctico
- Dejar espacio para que las mujeres y los y las jóvenes puedan dirigir talleres, prácticas, y días de campo
- Programar las actividades de capacitación en momentos en que las mujeres pueden asistir, en lugares donde pueden llegar y en condiciones que les permiten participar
- Designar como las fincas de referencias aquellas fincas donde la unidad familiar entera se integra en la práctica y en las decisiones sobre la producción y la comercialización del café y cacao, donde la unidad familiar muestra equidad y colaboración de todos los miembros de la familia
- Desarrollar talleres y pláticas que ilustran cómo la colaboración entre hombres y mujeres dentro del mismo hogar lleva a mejores resultados en la área productiva y en el hogar

Estas estrategias de fortalecimiento de capacidades ayudan a superar las siguientes barreras basadas en género

Condición de desigualdad	Factor que causa la condición
Diferencias en la productividad de los productores y las productoras considerando	<ul style="list-style-type: none"> • El menor conocimiento de buenas prácticas agrícolas por parte de las mujeres productoras • Falta de tiempo para participar en eventos de capacitación
Diferencias en la calidad de café o cacao comercializado a través de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • El menor conocimiento de buenas prácticas de postcosecha por parte de las mujeres productoras • Falta de tiempo para participar en eventos de capacitación
Menor involucramiento de la mujer directamente en las etapas productivas de café o cacao o en dirigir la labor de otros en las etapas productivas de café o cacao	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconocimiento de mujeres como productoras de café o cacao • Falta de tiempo para participar en eventos de capacitación

Estrategias de fortalecimiento de la cooperativa

Estas estrategias tienen como objetivo el fortalecimiento de la cooperativa en temas de transparencia institucional. La transparencia institucional crea confianza entre los miembros de una organización y comunidad y mejora la participación y el compromiso de los miembros. Las estrategias descritas abajo buscan empoderar a los miembros de la cooperativa a través de la divulgación de información sobre las funciones y las operaciones de la cooperativa, las políticas, y la salud fiscal. De esta manera, se busca crear una cooperativa que funcione bien y pueda actuar en el mercado a favor de los intereses y las necesidades de sus miembros.

- Desarrollar un proceso de rendición de cuentas a los socios y socias
- Desarrollar el liderazgo y autoestima de las mujeres para que se incorporen más en las estructuras políticas
- Desarrollar un proceso de capacitación con todos los miembros sobre los roles y las funciones de cada comité
- Revisar o elaborar manuales de funcionamiento por cada comité y cada funcionario de la cooperativa y la elaboración de políticas, iniciando con la de género ya que esta mandata a realizar ajustes en las demás políticas como en la de crédito

Estas estrategias ayudan a superar las siguientes barreras basadas en género

Condición de desigualdad	Factor que causa la condición
Diferencias en el número/ porcentaje de hombres y mujeres a nivel de la membresía en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos (tierra, dinero, tiempo) por parte de las mujeres para ser miembro • Desconocimiento de los beneficios de la organización
Diferencias en el número/ porcentaje de hombres y mujeres a nivel de los comités, la administración y la gerencia, y la junta directiva de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias que las mujeres no pueden ser líderes • Falta de capacidades o autoestima por parte de las mujeres para ser líderes • Falta de tiempo para participar en las estructuras políticas de la organización
Diferencias en el número/ porcentaje de mujeres y hombres que acceden a los beneficios que brindan la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento de las necesidades de las mujeres miembros
Diferencias en el número/ porcentaje de mujeres y hombres que comercializan su café o cacao y otros productos a través de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento por parte de las mujeres de los procesos de comercialización • Falta de participación de las mujeres en los comités de comercialización

Estrategias de sensibilización

La construcción de una cooperativa equitativa y próspera requiere crear un entorno en el cual se respeta y valora el trabajo y las contribuciones de todos y todas en el hogar, en la finca, y en la comunidad. Esto es, en parte, un trabajo de sensibilización acerca de los roles y las responsabilidades de hombres y mujeres, sus necesidades y prioridades y un compromiso de buscar otros modelos de cooperación. Las actividades de sensibilización pueden ser charlas, talleres, campañas u otras actividades que facilitan la reflexión individual y en grupo. Las Guías de Género y Masculinidad que acompañan esta caja de herramientas se componen de varias actividades que se pueden implementar con los y las miembros de la cooperativa.

Se recomienda crear una red de promotores para respaldar las actividades de sensibilización. Esta promotoría podrá desarrollar talleres, campañas y charlas para apoyar cambios personales, familiares y comunitarios a favor de la igualdad de género. Se requiere que la comunidad y la familia de los promotores les apoyen para que tengan el tiempo y el respeto para hacer su trabajo. Especialmente para las promotoras, ellas necesitan apoyo para que puedan desarrollar las tareas de promotoría sin sumarlas a las labores del hogar. También la comunidad y la cooperativa pueden apoyar la red abriendo espacios para charlas comunitarias y dejando tiempo en asambleas comunitarias para las actividades.

Estas estrategias ayudan a superar las siguientes barreras basadas en género

Condición de desigualdad	Factor que causa la condición
Pocas mujeres liderando fincas o ocupando cargos ejecutivos en la cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias que las mujeres (o los hombres) no son capaces de liderar una finca u ocupar un cargo en la cooperativa
Mujeres invierten más tiempo que los hombres en cuidar a los hijos, cocinar, limpiar, la casa, y actividades en la casa	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias que estas actividades son tareas "de la mujer"
Mujeres, niños, y niñas experimentan violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias que la violencia es un comportamiento apropiado para un hombre • Creencias que un hombre tiene el derecho de ejercer poder en la casa o en la comunidad con la violencia





Lutheran World Relief
SUSTAINABLE DEVELOPMENT. LASTING PROMISE.

800.597.5972 | lwr.org