

MANUAL

Para Diagnóstico y Construcción de
Proyectos de Desarrollo Económico
con Enfoque de Género



MANUAL PARA DIAGNÓSTICO Y CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

(Junio 2011)



Este documento ha sido realizado con el apoyo de
Conexión –Fondo de Emancipación

CONEXIÓN

Calacoto Calle 12 # 10 – Piso 4
Telf.: 591 – 22141473 / 591 – 22146755
La Paz, Bolivia
www.conexion.org.bo

CEPAC

Barrio La Morita , Calle G. Coronado # 3130
Fax 591-3524419
Telf.: 3537331
Casilla 3488
Santa Cruz, Bolivia
cepac@cotas.com.bo
www.cepac.org.bo

Manual para el Diagnóstico y Construcción de Proyectos
de Desarrollo con Enfoque de Género

Derechos Reservados

Elaborado por: CEPAC
Línea de Base: Verónica Hinojosa Sardán
Edición, diseño y diagramado: SIDECOM / Rosa Maria Gantier
Impresión: Imprenta Landivar

INDICE DE CONTENIDOS

PRÓLOGO	5
INICIO	
ASPECTOS GENERALES	7
1. ANTECEDENTES	9
2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MANUALES	9
Objetivo	
Público meta	10
Riesgos y limitantes	10
2.1 CARACTERÍSTICAS DEL MANUAL: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN CADENAS DE VALOR	10
Conceptos claves	10
2.2 CARACTERÍSTICAS DEL MANUAL: DIAGNÓSTICO Y CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO CON ENFOQUE DE GÉNERO	11
Contribución del proyecto a los objetivos del fondo de emancipación	11
Cuál es la pertinencia del proyecto	11
¿Qué cambios concretos en ideas y creencias pretende conseguir el proyecto?	12
Objetivo	12
Resultados esperados	12
PARTE I	
DIAGNÓSTICO	13
1. APLICACIÓN, METODOLÓGICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL EN CEPAC	15
FASE 1: DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO	15
2. LEVANTAMIENTO DE LÍNEA DE BASE DEL PROYECTO: DERECHOS ECONÓMICOS CON ENFOQUE INTERCULTURAL Y DE GÉNERO	16
2.1 Metodología para elaboración línea de base	17
Objetivo	17
Metodología	17
2.2 Resultados línea de base del proyecto según ejes temáticos	20
2.2.1. Reconocimiento de roles y responsabilidades según género y derecho - control sobre recursos naturales – productivos en Unidades Productivas Familiares.....	20
• Reconocimiento de Roles y responsabilidades según género en Unidades Productivas Familiares (UPF)	20
• Empleo de mano de obra según sexo	22
• Acceso y control sobre recursos naturales – productivos en Unidades Productivas Familiares	22
2.2.2. Brechas en roles y responsabilidades según género en Organizaciones Empresariales (OE) – Acceso y Control a Recursos Productivos de las OE	24
• Organizaciones Empresariales (OE) en los municipios de los Valles	24
• Organizaciones Empresariales (OE) en los municipios del Trópico	28
• Organizaciones Empresariales (OE) en el municipio del Chaco	33
2.2.3. Incorporación del Derecho Económico en Organizaciones Empresariales y el Sector Público.....	34
• Incorporación del Derecho Económico en OE desde la perspectiva de género	34
• Incorporación del Derecho Económico en el Sector Público desde la perspectiva de género	35
2.2.4. Evaluación de participación de las mujeres en OE, Gestión y Manejo del Conocimiento	37

3.	DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE ROLES	39
3.1.	Análisis de los Roles	39
3.2.	Metodología	39
	Paso 1: Convocatoria	39
	Paso 2. Desarrollo del Diagnóstico	40
	A Organización del Ambiente	40
	B Contenidos del Taller de Diagnóstico	40
3.3.	Resultado de los Talleres	40

PARTE II

ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA 41

	FASE 2: PROPUESTAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	43
1.	AJUSTES EN EL PROYECTO	43
1.1	Ajustes por resultados	44
2.	AJUSTES A LOS PLANES OPERATIVOS DE LAS ORGANIZACIONES	47
2.1	Calendarios Agrícolas por cadena	47
2.2	Resultados de análisis de roles	51
2.3	Planes Operativos Anuales con Enfoque de Género por Cadena Productiva	53
2.4	Anécdotas	56
3.	TALLER NACIONAL	56
3.1	Programa	57
3.2	Comentarios a la línea de base	57
3.3	Comentarios al diagnóstico de roles	58
3.4	Conclusiones y recomendaciones	59
3.5	Participantes	60

PARTE III

ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA 61

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	ENCUESTA A PRODUCTORES	63
ANEXO 2	MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO MAE	69
ANEXO 3	NUMERO DE ENCUESTADOS POR CADENA Y POR MUNICIPIO	70
ANEXO 4	EMPLEO DE MANO DE OBRA SEGÚN SEXO POR CADENA Y MUNICIPIO ...	70
ANEXO 5	IDENTIFICACIÓN DE ROLES EN LAS ORGANIZACIONES	71
ANEXO 6	RAZONES DE POCA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LAS OE	76
ANEXO 7	TEMAS EN LOS QUE SOLICITAN INCREMENTAR CAPACIDADES	77
ANEXO 8	METODOLOGIA DEL TALLER DIAGNÓSTICO DE ROLES CON ENFOQUE DE GÉNERO	77
ANEXO 9	FORMULARIO DE CALENDARIO AGRICOLA CULTURAL	78

PRÓLOGO

Estimadas amigas y amigos:

El año 2007 iniciamos el desafío de atender de manera específica el enfoque de género en las cadenas de valor que estamos promoviendo. La principal motivación fue cómo avanzar en procesos que disminuyan las brechas de inequidad entre hombres y mujeres, en proyectos que los consideramos como oportunidades para mejorar el empleo y los ingresos de las familias campesinas.

Una de las principales características de estos proyectos era el trabajo con organizaciones mixtas, en la que podían participar hombres y mujeres, esta es una definición formal, puesto que en la realidad la participación y beneficios que reciben los varones es mucho mayor en relación a la que reciben las mujeres, las cuales están en permanente desventaja por una serie de factores relacionados con sus roles reproductivos, con su nivel de formación y lo que es muy preocupante con su acceso y propiedad de los activos para la producción.

Con el apoyo de CORDAID – Holanda, hemos desarrollado una primera experiencia (2007 – 2009) de transversalizar el enfoque de género en la Institución y en uno de los proyectos, este primer abordaje nos ha ayudado a desarrollar una serie de herramientas en los diferentes niveles del ciclo del proyecto: diagnóstico, planificación, implementación, monitoreo y evaluación. El resultado de esta experiencia ha sido plasmado en un documento denominado “Manual para la transversalización de género en Cadenas de Valor” ®.

El Manual que ya ha sido publicado por CORDAID en 4 idiomas para distribuir entre sus copartes en diferentes países y continentes. Es uno de los resultados del proceso conceptual, metodológico e instrumental desarrollado en el CEPAC, en el documento se ha sistematizado la metodología aplicada así como las herramientas utilizadas y las guías construidas, para que se constituya en un documento práctico para trabajar en la incorporación o transversalización del enfoque de género en proyectos de desarrollo, en especial de desarrollo económico local.

Actualmente la mayor parte de nuestros proyectos elaborados y en ejecución, contemplan el enfoque de género; aún con muchas limitaciones relacionadas al cambio de paradigma en técnicos y población destinataria, pero también a limitaciones de recursos, debido a que incorporar actividades con enfoque de género significa un mayor costo en los proyectos.

Un resultado que se está logrando a corto plazo es introducir el enfoque de género en aspectos formales de las organizaciones económicas, especialmente en el ajuste de estatutos y reglamentos, que reconocen y permiten la participación igualitaria de hombres y mujeres.

Asumir este nuevo reto en la historia de nuestra institución, implica pasar de la etapa de transversalizar género en los proyectos para introducirnos en los desafíos en la emancipación de género, concepto que además de reconocer los roles y derechos de hombres y mujeres en el desarrollo, cuestiona las relaciones de poder.

Widen Abastoflor Sauma
DIRECTOR GENERAL CEPAC

inicio

Aspectos Generales



ASPECTOS GENERALES

1. ANTECEDENTES

El Centro de Promoción Agropecuaria Campesina (CEPAC), es una institución privada de desarrollo sin fines de lucro, que trabaja desde 1990 en diferentes municipios de Bolivia en los departamentos de Santa Cruz y Chuquisaca, concentrando su accionar en tres grandes áreas: desarrollo económico, desarrollo social y desarrollo institucional.

Desde hace más de cinco años el CEPAC ha estado realizando esfuerzos para incorporar el enfoque de género en los proyectos que ejecuta. Los primeros esfuerzos se concentraron en transversalizar este enfoque a nivel institucional, aspecto que le ha permitido garantizar un ambiente laboral en el que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y espacios para desarrollar de manera adecuada y eficiente sus actividades laborales. A finales del 2009 el trabajo del CEPAC por desarrollar el enfoque de género en sus actividades se plasma en un documento, que facilita la transversalización del enfoque de género en Programas de Desarrollo Económico Local (DEL), ejecutados con organizaciones mixtas (hombres y mujeres).

El Manual de Género se constituye en el instrumento práctico y de fácil aplicación, el documento además de proporcionar herramientas, da pautas de cómo incorporar el enfoque de género en el marco del ciclo de “Elaboración y Ejecución del Proyecto”, aspecto que implica un proceso de “Feedback” enriqueciendo y fortaleciendo la ejecución de los proyectos.

Es precisamente en el marco de este proceso que surge el proyecto “Derechos Económicos con Enfoque de Interculturalidad y de Género”, que se inicia oficialmente mediante convenio firmado entre el CEPAC y CONEXION. El cual se ejecuta de manera transversal a 3 diferentes proyectos que el CEPAC está ejecutando en tres regiones del Bolivia (4 Municipios del trópico, 3 municipios de los valles cruceños y 1 municipio del Chaco). La característica común de estos 3 proyectos está en el enfoque del Desarrollo Económico Local (DEL) mediante cadenas de valor, entre las que destacan; la cadena de café, miel de abeja, maní y peces, entre los principales factores de éxito están; la oportunidad de mercados externo e interno, el perfil diferenciador de estas cadenas para los territorios definidos y las alianzas público privadas.

Esta situación está permitiendo alcanzar importantes logros en las familias que han mejorado o incorporado entre sus medios de vida tradicionales algunos de estos rubros, incrementando sus ingresos económicos.

El proyecto financiado por CONEXION no se limita solamente a la generación de más ingresos para las mujeres, sino incluye el fortalecimiento de su autoestima. El verdadero impacto que se quiere lograr apunta a que los beneficios de los ingresos económicos sean fruto de la mejora en las relaciones de género, con mujeres que se sientan capaces de ejercer sus roles de manera eficiente y exigir sus derechos de manera individual en sus hogares, de manera organizada en su sociedad y el estado.

Adicionalmente este proyecto pretende realizar una aplicación metodológica del manual de “transversalización de género en cadenas de valor”, pero principalmente quiere contribuir a la construcción de procesos de emancipación de género, aspecto que pasa necesariamente por el análisis de los derechos económicos y el cuestionamiento de las relaciones de poder dentro la familia y la sociedad.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MANUALES

OBJETIVO

El Manual publicado el año 2009 busca como objetivo contribuir a la incorporación del enfoque de género en diferentes tipos de programas de Desarrollo Económico Local, constituye la versión marco para el desarrollo de este segundo documento y responde a dos preguntas básicas:

- ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en programas de Desarrollo Económico Local?
- ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en organizaciones que llevan adelante programas de Desarrollo Económico Local?

PÚBLICO META

Ambos manuales están dirigidos a personal técnico y directivo que trabaja en el diseño, ejecución, seguimiento y/o evaluación de programas económicos productivos o de Desarrollo Económico Local.

RIESGOS Y LIMITANTES

Los manuales pretenden ser una guía ágil y de fácil comprensión, pero al estar dirigidos a diferentes tipos de público, corre el riesgo de que para algunas personas estudiosas y conocedoras del enfoque de género y del marco conceptual sobre desarrollo económico local, sea muy simple, mientras que para otras que no tienen mucha experiencia o conocimiento en alguna de las temáticas, o en ambas, puede que el manual no les resuelva todas sus dudas.

Por otra parte no deben ser tomados como un material de sensibilización ni como un texto de formación conceptual o un documento de toma de posición respecto al enfoque de género. Es un material metodológico e instrumental que tiene como objetivo servir de guía práctica para el personal de entidades e instituciones que desean o requieren considerar la temática de género en su trabajo, y que se preguntan: ¿Cómo hacerlo?, ¿Dónde hacerlo? ó ¿Quién debe hacerlo?.

Este manual responderá estas y otras preguntas para aquellas personas e instituciones que hayan tomado la decisión y tengan la voluntad de trabajar transversalizando el enfoque de género.

Como todo manual, deben ser considerados una guía de trabajo más que una receta a seguir.

2.1. CARACTERÍSTICAS DEL MANUAL “TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN CADENAS DE VALOR”

CONCEPTOS CLAVES

Antes de comenzar con el desarrollo del presente manual, partiremos de algunas definiciones conceptuales básicas, descritas en el manual “Transversalización del Enfoque de Género en Cadenas de Valor”.

¿Qué es género?

Género es un concepto que:

- Permite comprender a hombres y mujeres, no como un aspecto aislado de la sociedad, sino como parte integral de ella.
- Separa lo biológico de lo cultural e identifica la discriminación de la mujer como un problema de poder.
- Trata de la relación inequitativa de poder que existe entre hombres y mujeres, tanto a nivel personal como a nivel de la sociedad en general.

Las PALABRAS CLAVES del concepto hacen referencia a la:

Construcción social
Relaciones sociales
Relaciones de poder

¿Qué es enfoque de género?

El enfoque o perspectiva de género es una mirada integral a las condiciones en que se desenvuelve la vida de

mujeres y hombres en la sociedad. Visibiliza cuales son los factores que colocan en determinadas situaciones ventajosas o no a las mujeres respecto a los hombres.

Busca analizar las relaciones de género para basar en ello las propuestas de desarrollo. Desde el enfoque de género se cuestionan diferentes paradigmas de desarrollo.

¿Qué es desarrollo económico local?

Desarrollo Económico Local es un proceso de construcción de estrategias en función a la vocación y potencialidades de un determinado territorio, desde una perspectiva de mercado en el cuál se establecen alianzas entre actores públicos y sociedad civil, para gestionar y financiar inversiones concurrentes que permitan generar condiciones para la atracción de mayor actividad económica, con el objetivo de generar un territorio más competitivo en el que las iniciativas colectivas, privadas, puedan generar empleo e ingreso.

El enfoque DEL con el que trabaja el CEPAC define su accionar en dos dimensiones: territorial y empresarial. En la dimensión territorial su accionar está orientado a definir el perfil diferenciador del territorio con la especialidad en aquellas actividades en las que luce ventajas comparativa, consolidar la institucionalidad descentralizada fortaleciendo espacios de concertación público - privada como agentes del Desarrollo Económico Local y definición de estrategias que permitan utilizar los recursos endógenos para vincularlos a mercados exógenos.

En la dimensión empresarial se considera la necesidad de que las organizaciones empresariales se adecuen a las tendencias del mercado, tengan la capacidad de producir bienes con alto valor agregado, el fortalecimiento de servicios de desarrollo empresarial y la inversión público - privada concurrente.

¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de Género en el Desarrollo Económico Local?

La primera y más fuerte razón se encuentra en la consideración de los principios universales y la vigencia de los derechos humanos: principio de igualdad de las personas sin importar el sexo ni la raza ni su religión.

La segunda es que si no se toma en cuenta que hombres y mujeres no se encuentran en la misma condición y posición para beneficiarse del desarrollo económico local buscado, se corre el riesgo de que estas desigualdades persistan o lo que es peor, se pueden profundizar las brechas de inequidad que afectan especialmente a las mujeres.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL MANUAL “DIAGNÓSTICO Y CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO CON ENFOQUE DE GÉNERO”

El manual refleja una primera etapa de ejecución del proyecto “Derechos Económicos con Enfoque Intercultural y de Género”, con el financiamiento CONEXIÓN – FONDO DE EMANCIPACION DE GÉNERO. La iniciativa se ejecuta en el marco de tres proyectos que CEPAC viene desarrollando desde hace varios años, en torno al desarrollo de las cadenas de valor de café y miel (CORDAID – Comisión Europea) de baja, maní (TOTAL E&P Bolívia) y peces (Ayuda en Acción).

Contribución del proyecto a los objetivos del fondo de emancipación

Parten de una total coincidencia en promover cambios efectivos en las relaciones de poder de género, sobre la base del empoderamiento económico, social y político de las mujeres, saliendo de las iniciativas tradicionales de que el enfoque de género son proyectos con mujeres, incorporando un enfoque o perspectiva de género como una mirada integral a las condiciones en que se desenvuelve la vida de mujeres y hombres en la sociedad.

¿Cuál es la pertinencia del proyecto?

La población destinataria de nuestros proyectos se caracteriza por su alto índice de pobreza con indicadores inferiores a los datos de sus municipios, debido a que se encuentran en zonas más frágiles y vulnerables. Los proyectos de desarrollo económico han demostrado que las estrategias de articulación a mercados de pequeños productores han sido razonablemente exitosas, pero lo han sido de manera muy limitada para las mujeres, a pesar del importante papel que desempeñan en las diversas cadenas productivas, esta situación tiene diversos factores determinantes, con el proyecto queremos abordar aquellos dos que consideramos más críticos:

- Inequidad en el acceso a los beneficios de los proyectos de desarrollo
Las mujeres no cuentan con los derechos propietarios, con títulos de propiedad de la tierra, de los equipos agrí-

colas y de transformación, no pueden acceder a crédito y si lo pueden, entonces se trata generalmente de microcréditos comerciales, las mujeres han recibido menos educación. Los créditos productivos y las respectivas capacitaciones, se proveen normalmente a los hombres. El hombre es quien con frecuencia decide cómo utilizar el dinero. Algunas experiencias han buscado soluciones fuera de la cadena de valor, se construyen huertos o viveros para las mujeres, naturalmente estas iniciativas son laudables, pero esto no significa que contribuyen al empoderamiento de las mujeres dentro de las cadenas, en cuanto una actividad económica demuestra ser exitosa, los hombres la acaparan.

- **Baja participación en el ejercicio de sus derechos**

En muchas organizaciones de productores campesinos e indígenas, las mujeres no son miembros, con la excepción de las solteras y las viudas, efectivamente trabajan mucho en el campo, pero en el momento que los productos se deben vender, los hombres son quienes a menudo se encargan de ello. Tampoco dentro de las cadenas del Comercio Justo está garantizada la participación igualitaria de las mujeres, porque éstas conciernen solamente a los empleados permanentes de las fincas o cooperativas, mientras que las mujeres a menudo se emplean como mano de obra temporal en roles y responsabilidades tradicionales de las mujeres.

¿Qué cambios concretos en ideas y creencias pretende conseguir el proyecto?

- **Respecto a la inequidad de acceso**

Desarrollaremos esfuerzos especiales por diferenciar los roles de género en las actividades productivas y económicas, de tal manera que las acciones para mejorar esta situación se concentren en la participación y cualificación de las mujeres, disminuyendo las brechas de inequidad entre hombres y mujeres, logrando mejorar su participación efectiva en las actividades económicas y con mayor razón en los beneficios de las relaciones comerciales.

- **Respecto al ejercicio de sus derechos**

En especial los derechos económicos, debido a que las estructuras sociales reproducen las desventajas de las mujeres en la familia, desde el derecho a la propiedad de sus tierras, equipos y otros capitales necesarios para mejorar su economía. Promoveremos la participación social de las mujeres en los diferentes tipos de organización social como los sindicatos campesinos o las capitanías indígenas, pero de igual manera en las organizaciones productivas y económicas, forzando a las mujeres a la exigibilidad de sus derechos como sujetos económicos en las cadenas productivas.

Objetivo

Se ha mejorado el acceso y ejercicio de los derechos de las mujeres, de familias campesinas e indígenas pertenecientes a diferentes grupos culturales, a iniciativas económicas que generan empleos e ingresos económicos sostenibles, en regiones del Chaco, Valles y Trópico.

Resultados esperados

1. Se ha identificado y cuantificado las brechas de inequidad en los roles productivos y sociales entre hombres y mujeres campesinas e indígenas en el desarrollo de iniciativas económicas.
2. Mujeres campesinas e indígenas que participan en las cadenas productivas conocen su derecho a control de los activos naturales y productivos en el nivel familiar y colectivo y como mejorar la distribución de beneficios a su favor.
3. Mujeres campesinas e indígenas de las Unidades Productivas Familiares y Organizaciones Económicas acceden a servicios de asistencia técnica que se desarrollan en el desempeño de las cadenas productivas priorizadas.
4. Mujeres campesinas e indígenas han mejorado su participación y presencia ciudadana en niveles de gestión y liderazgo en las organizaciones económicas y mejora de los programas y proyectos bajo principios de interculturalidad y de género en sus municipios.

parte I

Diagnóstico

1. Aplicación metodológica para la transversalización del enfoque de Género e Interculturalidad en proyectos DEL –CEPAC
Fase 1: Diagnóstico con enfoque de Género
2. Levantamiento de línea de base
 - 2.1. Metodología para elaboración línea de base
 - 2.2. Resultados línea de base del proyecto
3. Diagnóstico participativo sobre ROLES
 - 3.1. Análisis de los Roles
 - 3.2. Metodología



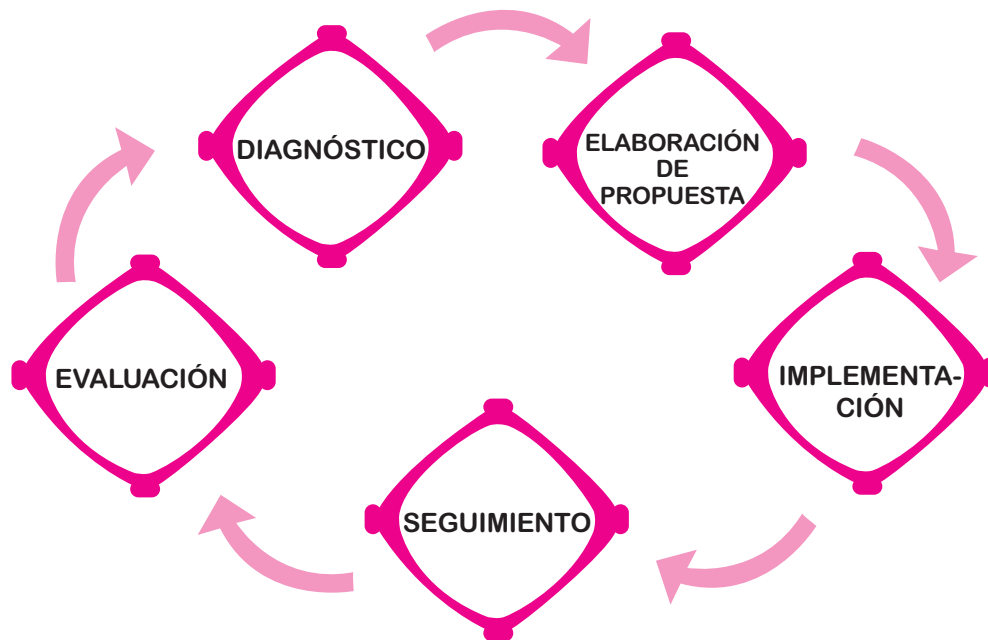
GÉNERO EN CADENAS DE VALOR

1. APLICACIÓN, METODOLÓGICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL EN CEPAC

¿Cómo incorporar el enfoque de género en programas de desarrollo económico local?

Para incorporar el enfoque de género proponemos la consideración y aplicación de 5 fases, que están muy relacionadas con el ciclo de elaboración y ejecución de proyectos y que, aunque tienen una secuencia de ejecución, frecuentemente se requiere más bien trabajar en una lógica de aproximaciones sucesivas antes que un avance lineal, para permitir un proceso de retroalimentación entre fases que enriquezca el proceso en general.

Las fases consideradas son:



FASE 1: DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

<p>¿Qué es un diagnóstico?</p>	<p>El diagnóstico es un proceso a partir del cual se pretende conocer datos sobre la realidad de un determinado territorio y población que la habita.</p> <p>Los diagnósticos pueden ser tan amplios o tan específicos como lo sea el tema y área geográfica y poblacional sobre la cual se quiera tomar conocimiento. Así por ejemplo un diagnóstico sobre una cadena productiva es más amplio que un diagnóstico sobre producción de un determinado rubro y un diagnóstico municipal es más amplio que un diagnóstico realizado en el ámbito comunal.</p> <p>La amplitud y profundidad de un diagnóstico también depende del tiempo, los medios (técnicos y logísticos), recursos económicos y capital humano, que se tengan disponibles.</p>
--------------------------------	---

<p><i>¿Qué es un diagnóstico con enfoque de género?</i></p>	<p>Un diagnóstico con enfoque de género es un proceso en el cual se han considerado aspectos y variables vinculados a la temática de género. De igual modo su amplitud y profundidad puede variar en función de lo que se quiera conocer.</p> <p>Sin embargo, independientemente de la amplitud y profundidad que tenga, una recomendación importante cuando se realizan diagnósticos de género es que se tome atención tanto al espacio público y el privado o a los tres ámbitos en los cuales se suele diferenciar los roles cumplidos por hombres y mujeres: el reproductivo, el productivo y el comunal.</p>	<p>CONCEPTOS</p> <p>Roles: Funciones y responsabilidades, deberes y derechos que se atribuyen y son asumidas de manera diferenciada por hombres y mujeres.</p> <p>Roles Reproductivos: Están relacionados con las tareas orientadas a la maternidad, la crianza de los niños y la reproducción de la fuerza de trabajo.</p> <p>Roles Productivos: Relacionados con las actividades productivas y económicas que, cuando se tratan de mujeres, generalmente están ligados a actividades generadoras de ingresos secundarios.</p> <p>Roles de Gestión Comunal: Actividades referidas a un trabajo desarrollado por las mujeres de manera conjunta especialmente reclamando servicios básicos, vivienda, servicios de salud.</p>
<p><i>¿Para qué sirve un diagnóstico con enfoque género?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para conocer y entender la situación y condición en la cual se encuentran hombres y mujeres de la población meta en diferentes ámbitos o en los ámbitos que más interesan. - Para conocer los problemas que tienen hombres y mujeres y las soluciones que proponen. - Para identificar y cuantificar las brechas de género que afectan a hombres y mujeres. 	<p>CONCEPTOS</p> <p>Situación: Condiciones materiales en la que se encuentran hombres y mujeres, reflejan el grado de desarrollo en el que se encuentran en educación, salud, empleo, vivienda, etc.</p> <p>Condición: Lugar que ocupan las mujeres respecto a los hombres en la estructura de poder económico, político y cultural de una sociedad.</p> <p>Brechas de género: Diferencias cuantificadas o cualificadas existentes entre hombres y mujeres. La brecha de analfabetismo en Bolivia es de 19 puntos porcentuales en contra de las mujeres.</p>

2. LEVANTAMIENTO DE LÍNEA DE BASE DEL PROYECTO “DERECHOS ECONÓMICOS CON ENFOQUE INTERCULTURAL Y DE GÉNERO”

Para realizar esta línea base se recopiló información de asociaciones de las zonas, Chaco de Chuquisaca, Valles y Norte - Metropolitana del departamento de Santa Cruz, cuya lista anotamos a continuación.

CUADRO N° 1: Lista de las Asociaciones por zonas

No	ORGANIZACIÓN
1	APNI: Asociación de Piscicultores Norte Integrado – Yapacaní
2	APAMAY: Asociación de Productores Agroecológicos – Yapacaní
3	APAEMCO: Asociación de Productores Agropecuarios Ecológicos – Yapacaní
4	OCAFESY: Organización de Cafetaleros Sur Yapacaní – Yapacaní
5	APAEY: Asociación de Productores Ecológicos Yapacaní – Yapacaní
6	APROASA: Asociación de Productores Agroforestales Surutu Amboro – San Carlos
7	APAFECH: Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos Chasqui – Buenavista
8	APAFECSA: Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos Amboro – Buenavista
9	AIPAV: Asociación Indígena de Productores Agrícolas de Vallecito - Muyupampa
10	AGROSEMILLAS: Agrosemillas del Chaco – Muyupampa
11	APROCAM: Asociación de Productores de Café Amboro - Porongo
12	APROCEV: Asociación de Productores de Cerro Verde - Mairana
13	ASPARA: Asociación de Productores Agropecuarios Rio Abajo – Mairana
14	AAPIMA: Asociación de Apicultores y Apicultoras Mairana – Mairana
15	ASACAPI: Asociación de Apicultores Cuenca Alta del Piraí – Samaipata
16	APROAF: Asociación de Productores Agropecuarios Florida – Samaipata
17	AASAMET: Asociación de Apicultores Municipio El Torno – El Torno
18	ASOPAE – D6: Asociación de Productores Agropecuarios Espejos Distrito 6 – El Torno
19	ASPEPROMV: Asociación de Productores Monte Verde – El Torno
20	NUEVO AMANECER: Asociación de Productores – El Torno

2.1. METODOLOGÍA PARA ELABORACIÓN DE LA LÍNEA DE BASE

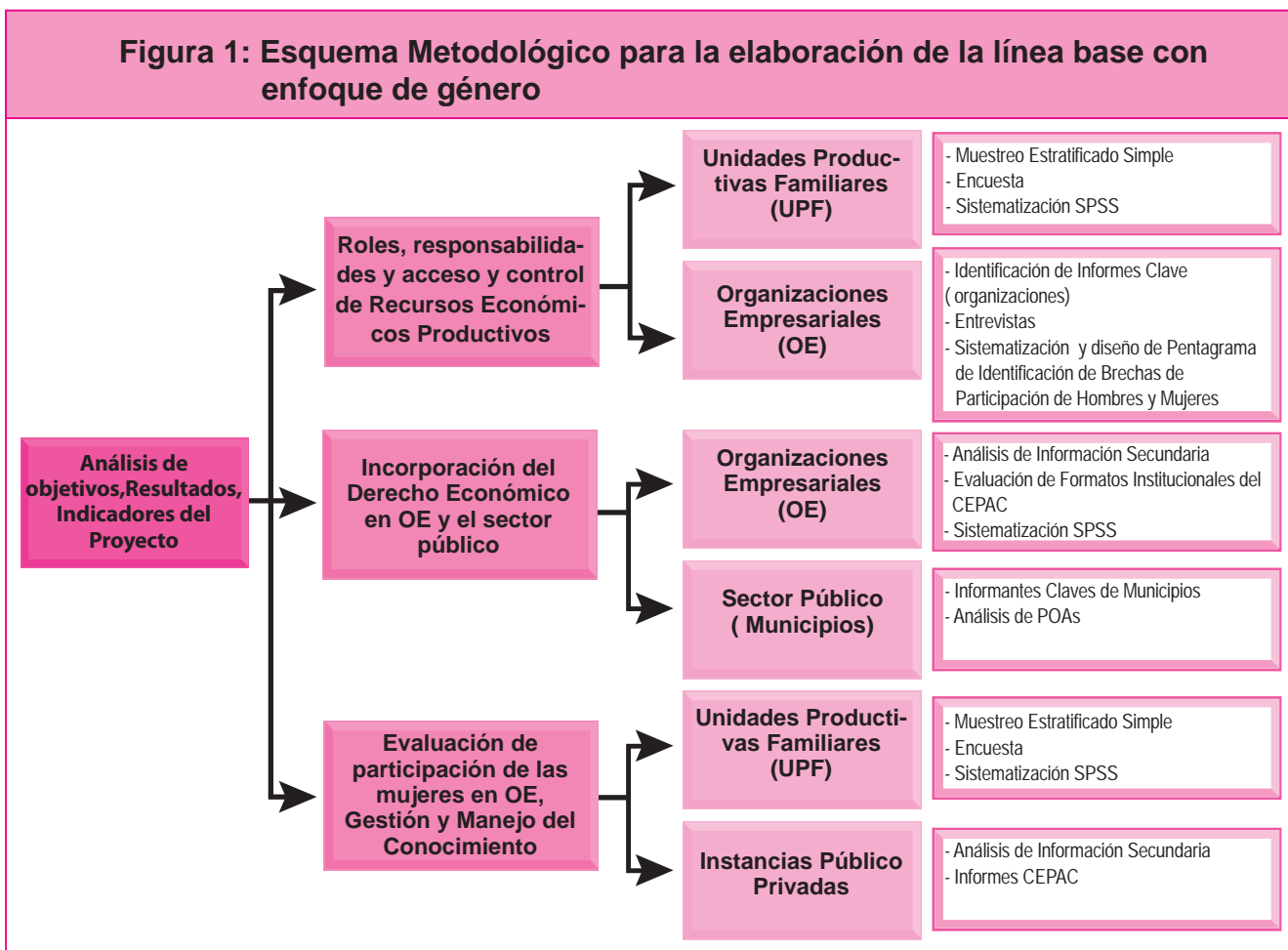
Objetivo

La línea base con enfoque de género brinda información desagregada por sexo, a nivel de “Unidades Productivas Familiares” (UPF) y “Organizaciones Empresariales” (OE). Información que permite realizar un proceso de “Feedback” en la propuesta replanteando y/o validando los objetivos, indicadores, metas, metodologías, estrategias de intervención.

Metodología

En primera instancia se realizó un proceso de evaluación de los objetivos, indicadores y resultados planteados en la

propuesta, para así determinar exactamente la información que se requería en cada uno de ellos como indicador de línea base, este proceso se realizó a través de un trabajo de gabinete junto con los responsables del proyecto en el Centro de Promoción Agropecuaria Campesina (CEPAC). Por las características de los indicadores se dividieron en tres ejes temáticos, los cuales a su vez, también se dividieron en niveles y posteriormente se ajustaron herramientas para cada uno de los ejes temáticos y niveles de investigación. En el siguiente gráfico se puede apreciar el esquema metodológico.



El primer **eje temático** se refiere a indicadores que están relacionados a **“Roles, responsabilidades y Acceso y Control de Recursos Económicos Productivos”** a nivel de las Unidades Productivas Familiares (UPF) y a nivel de Organizaciones Empresariales (OE).

Antes de continuar es importante recordar que entendemos por “Roles” y tomaremos el concepto definido en el “Manual: Para la Transversalización de Género en Cadenas de Valor” (CEPAC 2009), en donde se entiende como “Roles” a las funciones y responsabilidades, deberes y derechos que se atribuyen y son asumidos de manera diferenciada por hombres y mujeres.

También se reconocen tres tipos de “Roles”: el Rol Reproductivo, el Rol Productivo que se realiza a nivel de las Unidades Productivas Familiares (UPF) y Rol de Gestión Comunal u Organizativo que se realiza en el marco de una comunidad u organización. La propuesta del CEPAC se enmarca en los “Roles Productivos” y el “Rol de Gestión Comunal u Organizativo”.

La **información primaria a nivel de las UPF** se levanto mediante encuestas (Anexo 1), para determinar el tamaño de la muestra se utilizó como marco muestral los/las productores/as registrados/as en las organizaciones de las siguientes cadenas café, miel, peces y semilla de maní.

Se uso como método de selección de la muestra el Muestreo Aleatorio Estratificado (MAE), para identificar a los/las productores/as que serían encuestados (Anexo 2). El proceso de tabulación se realizó en el programa SPSS versión 17.

La **información primaria a nivel de las OE** se levanto a través de entrevistas con miembros del directorio. Sin embargo, para el análisis y la evaluación de esta información se tuvo que definir un marco conceptual para tener claro a que nos referimos con “Roles” en el marco de una organización.

CUADRO N° 2: Identificación de Roles y Responsabilidades que cumplen las mujeres dentro de las Organizaciones Empresariales (OE)

Rol	Instancia	Responsabilidades	Forma de Evaluación
Socio/a	Asamblea	Toma de decisiones	Porcentaje de Hombres y Mujeres formalmente incorporadas en las organizaciones (Variable # 1).
Carteras del Directorio	Directorio	Desempeño de acuerdo a las funciones de cada cartera. Tradicionalmente las carteras de Secretaria, Tesorería y Vocal son para las mujeres.	Porcentaje de Hombres y Mujeres que desempeñan alguna cartera dentro del Directorio (Variable # 2).
Gestor/a	No tiene instancia	Persona clave que se encarga a gestionar recursos ante actores públicos y privados.	Identificación de los responsables de hacer gestión dentro y para las organizaciones. De acuerdo al número de personas y al sexo se asigna el porcentaje que corresponda (Variable # 5).

En el marco de una organización se pudo identificar 3 diferentes roles y responsabilidades que pueden asumir los/las socios/as, 2 de esos roles y responsabilidades están definidos en estatutos y reglamentos (Roles Formales) y el último se refiere al papel que desempeñan socios y/o socias en realizar diferentes actividades de gestión tanto internamente (mismos socios/as), como externamente, ante instancias público – privadas, con el objetivo de captar apoyo que permita incrementar el capital económico y social de sus “Organizaciones Empresariales” (OE), este rol se denomina “GESTOR/A”. Generalmente recae en “personas clave” que pueden o no ser parte del directorio y si no lo están son personas que influyen tanto en el directorio como en la asamblea. En el siguiente cuadro detallaremos los roles anteriormente mencionado e indicaremos la forma de cómo se ha evaluado el grado de participación de hombres y mujeres en el marco de las Organizaciones Empresariales (OE), para así visualizar las brechas de dicha participación.

En la misma matriz de “Identificación de roles y responsabilidades que desempeñan las mujeres en las Organizaciones Empresariales (OE)” se incorpora y evalúa dos variables mas.

La variable N° 3 está relacionada al “Acceso Pleno” de los diferentes roles en el marco de las Organizaciones, para ello se asigna puntuaciones al hecho de que hombres y mujeres tengan acceso y desempeñen los diferentes “Roles Formales”. Se asigna un valor de 30% si hombres y mujeres participan como socios/as en el marco de las asambleas, sin importar la cantidad. Se asigna de manera adicional 35%, si alguna mujer/hombre desempeña el rol en las siguientes carteras: Secretario/a, Tesorero/a y/o Vocal. Se asigna otro 35% si algún hombre o mujer desempeña el rol en las siguientes carteras del directorio: Vicepresidente y/o Presidente.

La variable N° 4 está relacionada al “Acceso y Control” que tienen socios y socias sobre “Recursos Económicos y Productivos”

en el marco de su participación dentro de las Organizaciones Empresariales (OE), para ello esta variable se divide en:

- Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales
- Acceso a Activos Fijos Comunes
- Acceso y Control de Recursos Productivos Comunes (Uso Normado y Equitativo de Activos Fijos y Comunes)

Para poder evaluar esta variable utilizamos información proporcionada por miembros del directorio, sobre las experiencias que las organizaciones han tenido en el marco de donaciones y proyectos. En especial sobre el acceso de los socios y socias a “Recursos Productivos” a nivel familiar y que tan equitativamente se han distribuido estos. Otro aspecto que también se trata de reflejar en esta variable es el Acceso y Control de Recursos Productivos Comunes que se refleja en el “Uso Normado y Equitativo de Activos Fijos y Comunes” que han adquirido ya sea con recursos propios o a través de donaciones, el uso normado de estos “Activos Fijos Comunes” es importante, porque cuando los socios/as no tienen claro el “Acceso y Control” a estos Recursos Productivos se genera el uso inequitativo que generalmente va en detrimento de los socios/as de menores recursos económicos.

El **segundo eje temático** en el marco del esquema metodológico, se refiere a indicadores que están relacionados con la **“Incorporación del Derecho Económico en Organizaciones Empresariales (OE) y el Sector Público”**. En el caso de las Organizaciones Empresariales (OE) el indicador establecido en la propuesta indicaba la incorporación de los “Derechos Económicos principalmente de las Mujeres en las OE” a través de la elaboración de Planes de Negocios, la metodología para poder evaluar este indicador se basó en el análisis de información secundaria y formatos institucionales para elaborar Planes de Negocios desarrollados por el CEPAC.

A nivel del Sector Público la propuesta del indicador plantea identificar que municipios han adaptado/generado programas de desarrollo local y de inversión productiva para mejorar el acceso a recursos productivos de las mujeres, principalmente. Para evaluar este indicador se analizó información secundaria de los municipios (POA's).

El **tercer y último eje temático** en el marco del esquema metodológico, se refiere a indicadores que están relacionados a la **Participación de las Mujeres en OE, Gestión y Manejo del Conocimiento**. En este eje temático se agrupó información sobre aspectos que limitan la participación de mujeres en la organización, requerimientos para fortalecer sus capacidades y generación de experiencias exitosas de mujeres en las diferentes cadenas. Este eje temático obtuvo información a nivel de las Unidades Productoras Familiares (UPF) y a nivel de instancias público – privadas. En el caso de las UPF se levantó información primaria a través de encuestas (Anexo 1), la definición del tamaño de la muestra fue descrita anteriormente. A nivel de instancias público – privadas se evaluó información secundaria e informes técnicos del CEPAC.

2.2. RESULTADO DE LA LÍNEA DE BASE DEL PROYECTO SEGÚN EJES TEMÁTICOS

2.2.1. RECONOCIMIENTO DE ROLES Y RESPONSABILIDADES SEGÚN GÉNERO Y DERECHO - CONTROL SOBRE RECURSOS NATURALES – PRODUCTIVOS EN UNIDADES PRODUCTIVAS FAMILIARES

- **Reconocimiento de Roles y responsabilidades según género en Unidades Productivas Familiares (UPF).**

Como ya se había mencionado anteriormente en este estudio nos focalizaremos en el Rol Productivo y el Rol Organizativo. Tradicionalmente el “Rol Productivo” está relacionado con las actividades productivas y económicas y cuando se tratan de mujeres, generalmente está ligado a actividades generadoras de ingresos secundarios (CEPAC 2009). Sin embargo, se debe destacar que el “Rol Productivo” de la mujer y la intensidad de su participación están en función a las estrategias de vidas

de las Unidades Productivas Familiares, las cuales a su vez están relacionadas con ciertas características productivas de las diferentes zonas geográficas y a aspectos culturales.

CUADRO Nº 3: Datos de entrada

Línea de Base	Entrada del Proyecto	
El Rol Productivo de hombres y mujeres en la cadena del café.	Ingreso Prom. Maíz 2003,42 Ingreso Prom. Cítrico 5483 Ingreso Prom. Café 4132,41 Ingreso Prom. Arroz 1762 Ingreso Prom. Ganado 4570	Resp Hom 73%, Muj 27% Resp Hom 61%, Muj 39% Resp Hom 65%, Muj 35% Res Hom 71%, Muj 29% Resp Hom 51,9%, Muj 48,1%
El Rol Productivo de hombres y mujeres en la cadena de la miel.	Ingreso Prom. Durazno 23000 Ingreso Prom. Cítrico 1095 Ingreso Prom. Tabaco 3632 Ingreso Prom. Miel 7448 Ingreso Prom. Ganado 1586	Resp Hom 67%, Muj 33% Resp Hom 73%, Muj 27% Resp Hom 71%, Muj 29% Resp Hom 73%, Muj 27% Resp Hom 56%, Muj 44%
El Rol Productivo de hombres y mujeres en la cadena de peces.	Ingreso Prom. Arroz 118115 Ingreso Prom. Peces 21250	Resp Hom 80%, Muj 20% Resp Hom 0%, Muj 100%
El Rol Productivo de hombres y mujeres en la cadena de semilla de maíz y semilla de maní.	Ingreso Prom. Maíz 4489 Ingreso Prom. Ají 2400 Ingreso Prom. Sem Mani 5302 Ingreso Prom. Sem Maiz 4759 Ingreso Prom. Ganado 4778 Ingreso Prom. Chanchos 4278	Resp Hom 57%, Muj 43% Resp Hom 67%, Muj 33% Resp Hom 71%, Muj 29% Resp Hom 86%, Muj 14% Resp Hom 43%, Muj 57% Resp Hom 20%, Muj 80%

En la cadena del café y de la miel, se destaca la participación o autodefinición de responsabilidad o co-responsabilidad de la mujer en un determinado rubro, se intensifican a medida que ese determinado rubro tiene mayor importancia económica para la UPF.

En el caso de las UPF de la cadena de peces, al estar en una zona geográfica que permite más una agricultura extensiva, básicamente la estrategia de vida de estas UPF está estrechamente ligada a la producción arroceras, actividad que en la medida en que se vuelve más intensiva la participación de la mujer tradicionalmente disminuye. Aspecto que ha permitido a las mujeres principalmente ser las responsables de esta nueva actividad económica, esta actividad les ha permitido cubrir deudas generadas por la actividad arroceras como efecto de aspectos climatológicos.

En el caso de la cadena de semilla de maíz y maní, que se desarrolla en el chaco chuquisaqueño, la poca tierra disponible para el cultivo (en Vallecitos; el área destinada a la producción agrícola es de 1 ha/flia y 4 ha/flia en los asociados de Agro-semillas) y aspectos culturales hacen que la producción se haga en terrenos comunitarios y/o privados, todos estos aspectos contribuyen a que haya mayor distribución de roles o responsabilidades; las actividades agrícolas netamente comerciales están principalmente bajo la responsabilidad del hombre y la actividad pecuaria principalmente bajo la responsabilidad de la mujer.

El hecho de asumir el rol o la responsabilidad de una determinada actividad agrícola o pecuaria no quiere decir que la mujer no tenga ninguna participación en dicha actividad, en el anexo 4 se puede apreciar la "Mano de Obra" (MO) según sexo, cadena y municipio y claramente se puede apreciar una amplia participación en rubros, donde la responsabilidad es mayormente de hombres (Miel y Semilla de Maní).

En el Municipio el Torno y Samaipata la participación de la mujer es bastante amplia y esto se debe principalmente a que la transformación de subproductos, pero sobre todo la comercialización la realiza la mujer, aspecto que no sucede así en Yapacani, pues quien se encarga de comercializar la miel es la organización. La producción de semilla de Maní es una actividad que también ocupa bastante mano de obra femenina, principalmente en la etapa de cosecha y seleccionado.

Entre otras cosas interesantes que se puede apreciar es la participación de la mujer en la cadena del café, que es más intensa en municipios que ya han cosechado este producto, por último pese a que la cadena de los peces es un rubro en el cual las mujeres asumen el 100 % de la responsabilidad, también se puede apreciar participación masculina, aunque modesta. La participación del hombre en esta cadena se da principalmente en la etapa de establecimiento y la cosecha, momentos bastante cortos si se compara con el proceso continuo de alimentación que está bajo la responsabilidad de la mujer.

• Empleo de Mano de Obra según sexo, por cadena y municipio

En las diferentes etapas de las cadenas de valor, la Mano de Obra femenina tiene una variable uso, tomado en cuenta el total de tiempo invertido de hombres y mujeres en las labores productivas tenemos los siguientes datos: (Ver anexo 4: Empleo de mano de obra según sexo por cadena y municipio).

Para el café, en municipios en los cuales la cadena del café está mucho más desarrollada (Buenavista, San Carlos y Yapacani) se tiene M 27%- V72%, M31%-V55% Y M17%-V58% respectivamente, siendo el más alto el de San Carlos; en el resto de municipios la actividad está en sus inicios, por tanto el uso de mano de obra femenina no supera el 10%.

Para la miel, Samaipata tiene el más alto porcentaje de uso de mano de obra femenina en sus procesos (15%), esto se debe a que en la zona se tienen definidos procesos artesanales para el aprovechamiento de productos de la colmena; en el caso de Yapacani el cual es uno de los municipios que más desarrollada tiene la cadena, el uso de mano de obra femenina es mucho menor (M5% y V 29%), esto se debe a que la asociación cuenta con un centro de acopio que realiza todos estos procesos industrialmente. En los demás municipios la cadena de la miel está en sus inicios.

El maní, es un producto que está en pleno desarrollo, actualmente este porcentaje se eleva al 31,33% pues el despicado y selección son tareas netamente femeninas, los varones tienen un porcentaje de 54%.

La cadena de los peces es un rubro que requiere del más alto porcentaje de uso de mano de obra de mujeres (50%) esto implica que luego de establecida la piscigranja, casi el total de las actividades es desarrollada por las mujeres, mientras que el varón solo dedica el 7% de su tiempo.

• Acceso y control sobre recursos naturales – productivos en Unidades Productivas Familiares

El género, junto a otros factores sociales y económicos, constituye uno de los determinantes del acceso y control que distintos individuos y grupos de la población tienen sobre los recursos - naturales y económicos. En efecto, los principales obstáculos que la mujer enfrenta para acceder a la tierra residen en patrones culturales y sociales que marcan para ella una posición de subordinación, y en las condiciones económicas que conllevan. En la práctica esa posición de subordinación prevalece, y aún cuando la mayoría de las legislaciones nacionales han incorporado disposiciones que reconocen de forma explícita la igualdad de género en el acceso a la tierra y a otros recursos productivos, se constata que la igualdad de los derechos de la mujer a este respecto es constantemente ignorada o inobservada (FAO 2005).

En Bolivia se puede apreciar un avance sobre el acceso y tenencia de tierra de las mujeres, luego de promulgada la Ley de Reconducción Comunitaria el año 2006, que en su disposición final octava, referida a la equidad de género señala: “En caso de matrimonios y uniones conyugales libres o de hecho, los títulos

ejecutoriales serán emitidos a favor de ambos cónyuges o convivientes que se encuentren trabajando a tierra, consignando el nombre de la mujer en primer lugar”. En sus diferentes artículos promueve la equidad de género en el acceso y tenencia de la tierra. La Nueva Constitución Política del Estado, incorpora más avances para garantizar el acceso y la titularidad de las mujeres a la tierra, explicitando que dicho derecho a acceder y heredar la tierra, debería ser un ejercicio, sin discriminación por el estado civil de las mujeres. Sin duda, el marco normativo, avanzó positivamente en los últimos años. Junto al desarrollo normativo y legal, en la práctica es posible ver el avance cuantitativo de la titulación para las mujeres, en sus diferentes modalidades, cuya tendencia fue creciendo (Coordinadora de la Mujer 2010).

CUADRO N° 4 Número de títulos emitidos por el INRA por año

Año	Total general	Mujer	Ambos	Personería Jurídica	Varón
2006	7.985	1.312	3.086	531	3.056
2007	10.702	2.038	3.696	699	4.269
2008	30.696	6.948	10.083	1.309	12.356
2009	49.829	12.305	20.044	1.656	15.824
2010	38.538	9.457	14.437	830	13.814

Fuente: Coordinadora de la Mujer 2010. Acceso y Titularidad de las Mujeres a la Tierra.

Algo que se ha evidenciado es el alto porcentaje de la titularidad de las mujeres a la tierra, pero también los problemas en finalizar el proceso de titularidad, puesto que aproximadamente el 60% de los/las entrevistados/as manifestaron solo contar con un plano otorgado por INRA como constancia del proceso, pero que esperan sus títulos en algunos casos desde hace cuatro años.

CUADRO N° 5 Tenencia y características de propiedad de la tierra

Variable		Cantidad	%
Tiene propiedad y documento de propiedad	Si	109	85,83
	No	18	14,17
Tipo documento de propiedad	Tiene Títulos del INRA	30	23,62
	INRA en Proceso	76	59,84
	Doc. Transferencia	6	4,72
	Solo del Sindicato	2	1,57
	No tiene nada	0	0,00
	Na	13	10,24
Documento de propiedad a nombre de	El	26	20,47
	Ella	17	13,39
	Ambos	65	51,18
	Familiares	15	11,81
	Tercero	0	0,00
	Na	4	3,15

Fuente: INRA: Instituto Nacional de Reforma Agraria (responsable de titulación de tierras);
Na: No aplica.

Es evidente que, el título de propiedad sobre una extensión de tierra a favor de las mujeres, no garantiza el ejercicio pleno de la tenencia, uso y administración de la tierra/ territorio. Tampoco refleja necesariamente la diversidad de los derechos y

su implicancia en las dimensiones sociales, culturales, económicas y políticas de las mujeres en relación con su entorno: la familia, su comunidad, esencialmente. Sin embargo, es la primera condición, para el empoderamiento y el ejercicio pleno de sus derechos (Coordinadora de la Mujer 2010). En el siguiente cuadro se manifiesta como las personas asumen el “acceso y control” que tienen el/la entrevistado sobre la tierra los porcentajes son similares al cuadro # 3, esto implica que el proceso de titulación aunque no garantiza un proceso de empoderamiento sobre la tierra, se puede apreciar de que si lo hay, por lo menos como percepción.

CUADRO N° 6 Acceso y Control sobre la tierra

Variable		%
Acceso tierra	Mujeres	7,9
	Ambos	51,2
	Hombres	36,2
	Na	4,7
Control tierra	Mujeres	7,9
	Ambos	47,2
	Hombres	38,6
	Na	6,3

2.2.2. BRECHAS EN ROLES Y RESPONSABILIDADES SEGÚN GENERO EN ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (OE) – ACCESO Y CONTROL A RECURSOS PRODUCTIVOS DE LAS OE

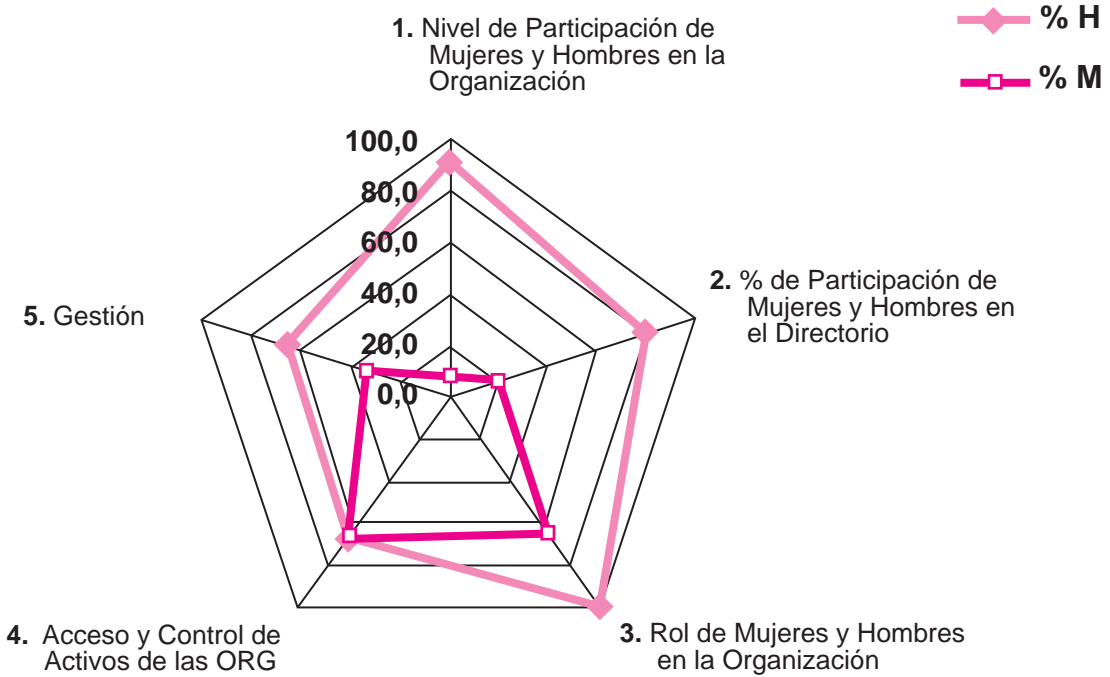
- **Organizaciones Empresariales (OE) en los municipios de los Valles**

A continuación analizaremos algunas características comunes según la “Identificación de Roles y Responsabilidades y el Acceso y Control de Recursos Productivos de las OE”. En el caso de las 6 organizaciones de productores de miel y café evaluados de los Valles Cruceños, tenemos los siguientes resultados:

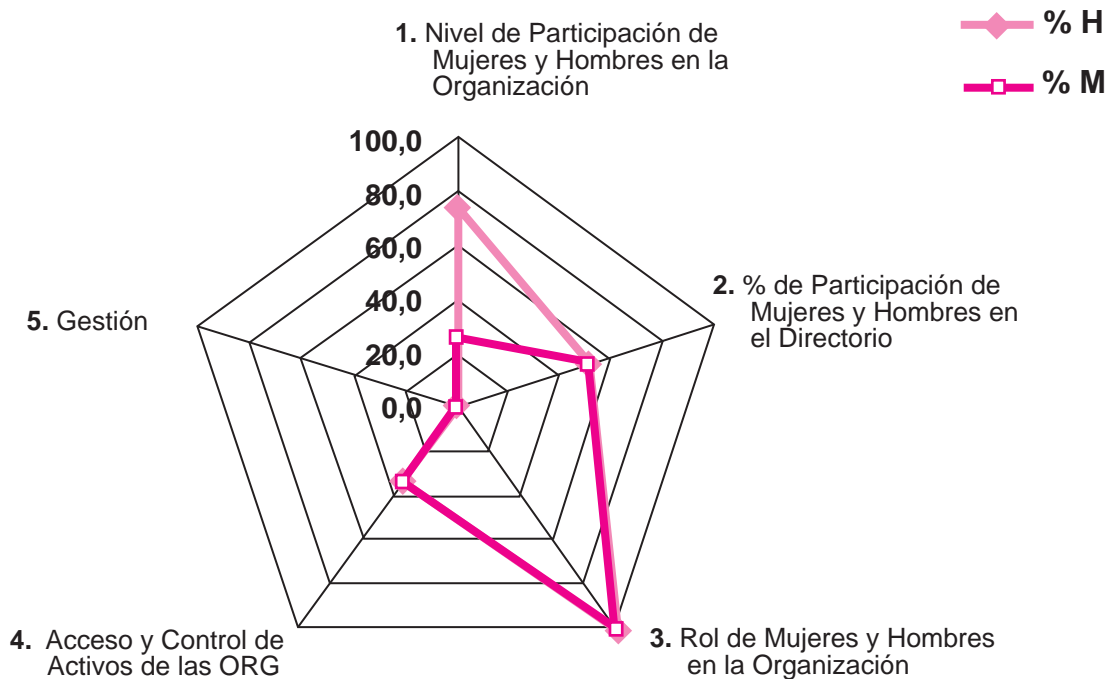
El nivel de participación en todas las Organizaciones Empresariales, a diferencia de ASACAPI, esta alrededor del 75% y 25% de Hombres y Mujeres respectivamente, pese a que ASACAPI manifiesta tener una participación equitativa de hombres y mujeres, en la lista de socios/a esta registrado el nombre de hombres. Si bien es cierto que existe en este caso una alta participación de mujeres, principalmente se debe a que las mujeres se dedican a obtener subproductos y comercializar la miel y sus derivados. Sin embargo, en términos legales actualmente son los hombres los que se encuentran principalmente registrados como socios.

El porcentaje de participación de mujeres en los directorios es de un 20%, es decir, 1 miembro de un directorio compuesto por 5 personas. Solo en el caso de AAPIMA y ASOPAE la relación porcentual de participación de mujeres es de 50%, es decir una participación de 3 mujeres de un directorio de 6 personas, con respecto a ASOPAE la relación porcentual es de 60 – 40% hombres y mujeres respectivamente, es decir 2 mujeres en un directorio de 5 personas. El alto grado de participación de las mujeres en estas organizaciones indica un **acceso al ejercicio pleno** de los diferentes “**Roles Formales**” dentro de la Organización Empresarial.

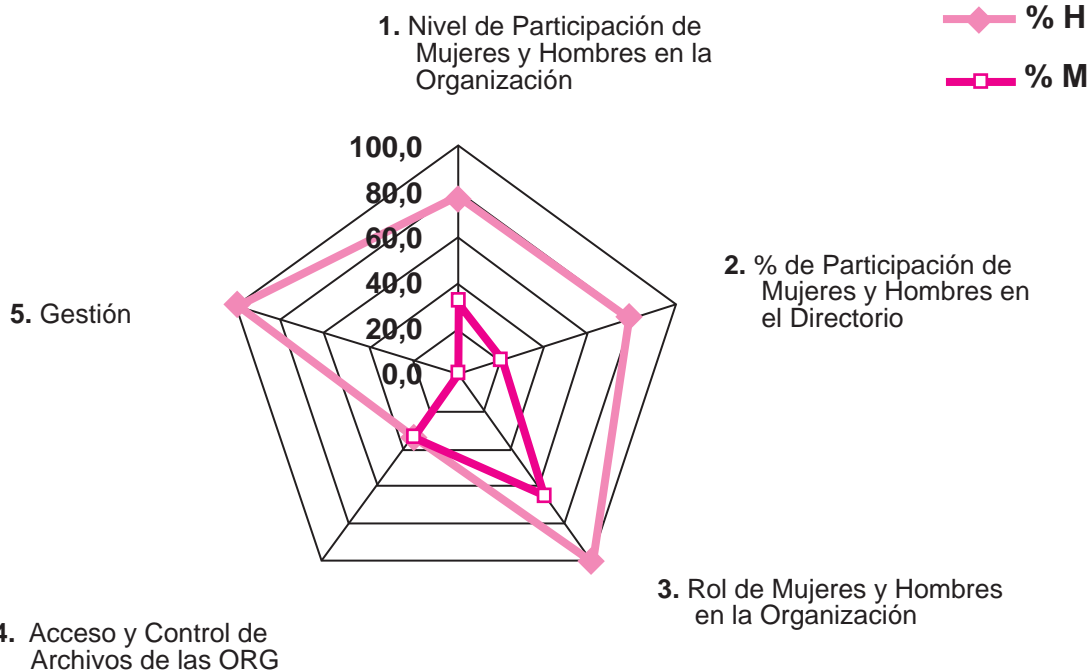
ASACAPI: Asociación de Apicultores Cuenca Alta del Piraí - Samaipata



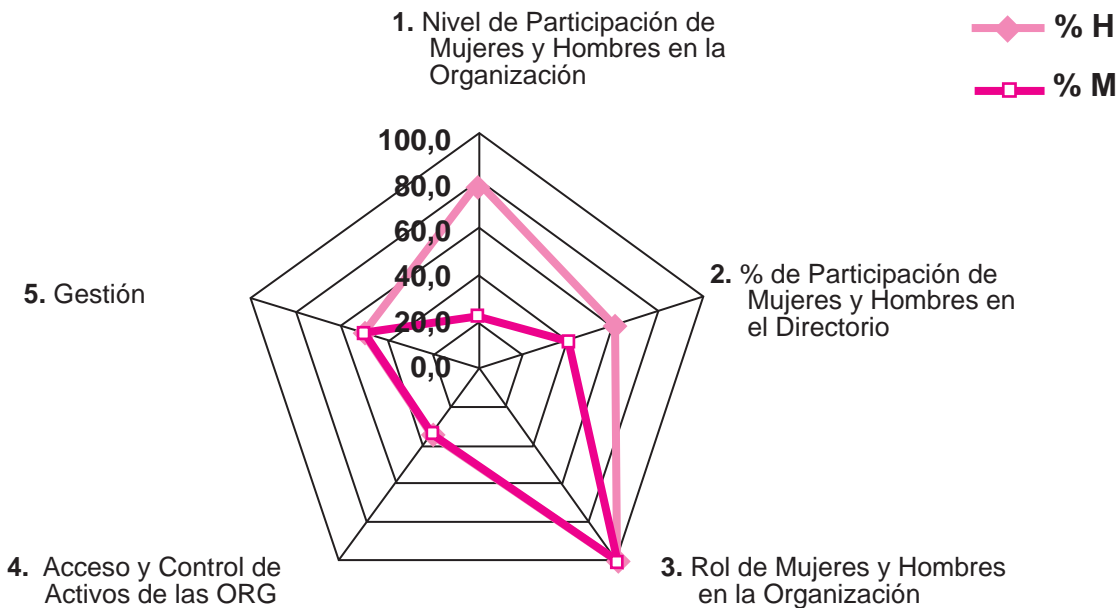
AAPIMA: Asociación de Apicultores y Apicultoras - Mairana



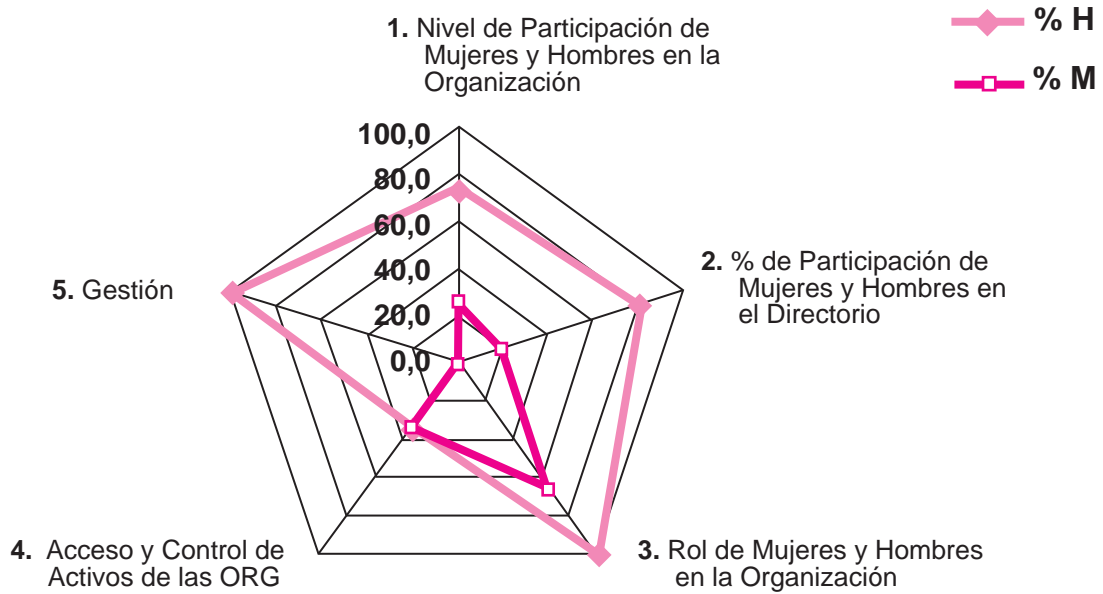
APROCEV: Asociación de Productores de Cerro Verde - Mairana



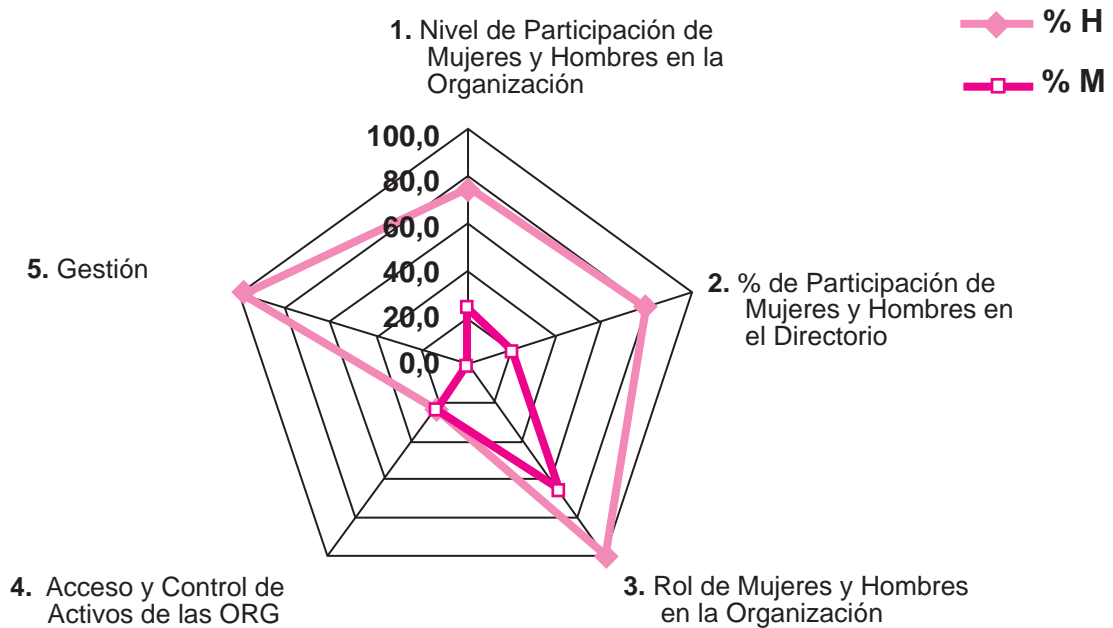
ASOPAE – D6: Asociación de Productores Agropecuarios Espejos Distrito 6 - El Torno



ASPEPROMV: Asociación de Productores Monte Verde - El Torno



APROCAM: Asociación Productores de Café Amboro - Porongo



Respecto al acceso y control de activos Individuales y de la Organización, por lo general en estas OE hasta ahora han tenido “Acceso” principalmente a “Recursos Productivos Individuales” y de acuerdo con miembros del directorio de las diferentes organizaciones el “Acceso” a estos “Recursos Productivos” ha sido de manera equitativa, excepto en APROCAM, organización en la cual existe un malestar bastante fuerte debido a inequidades presentadas en el “Acceso a Recursos Productivos Individuales”. Con respecto al “Acceso y Control de Activos Fijos Comunes”, solo en el caso de ASACAPI, está a punto de recibir un “Centro de Acopio” fruto de la ejecución de proyecto provincial, gestionado por la Subprefectura y ejecutado por el CIAT entre el 2009 y 2010. Sin embargo, pese a que ASACAPI cedió un terreno que la Alcaldía de Samaipata les dio en comodato para la construcción de este centro, la Subprefectura aún no tenía claro el “Derecho Propietario” de este Activo Fijo, tampoco está claro el “Acceso y Control” que los socios/as tendrían en caso de que el centro de acopio pase a formar parte de los “Activos Fijos Común” de la organización, poder apoyar en este aspecto es fundamental para la cadena de la miel.

En realidad contar con una normativa con enfoque de género en el “Acceso y Control de Activos Fijos Comunes” es fundamental para todas las organizaciones en general, pero con mayor celeridad para aquellas organizaciones que han recibido “Activos Fijos Comunes” y aquellas organizaciones que recibirán estos “Activos Fijos Comunes” en el corto plazo, como es el caso de las organizaciones de El Torno, incluso pensar en el mecanismo de funcionamiento es indispensable antes de plantear las gestiones que faciliten el acceso a estos “Activos Fijos Comunes”.

Por último se debe destacar que el Rol de Gestor/a dentro de las organizaciones ha sido principalmente realizado por hombres, aunque en ASACAPI se evidencia la presencia de por lo menos 3 gestores y entre ellos una mujer, el liderazgo de Oscar Crespo es más que evidente.

En el caso de AAPIMA debido a que la organización surge en el marco de un proyecto de la subprefectura y es muy reciente, hasta el momento es difícil definir si algún socio y/o socia desempeña este rol, por último está el caso de ASOPAE, en el que desempeñan este rol tanto el Presidente (Filder Ramos), como la Vicepresidenta (Teresa Ribera). En el Anexo 5 se puede apreciar los roles en las Organizaciones.

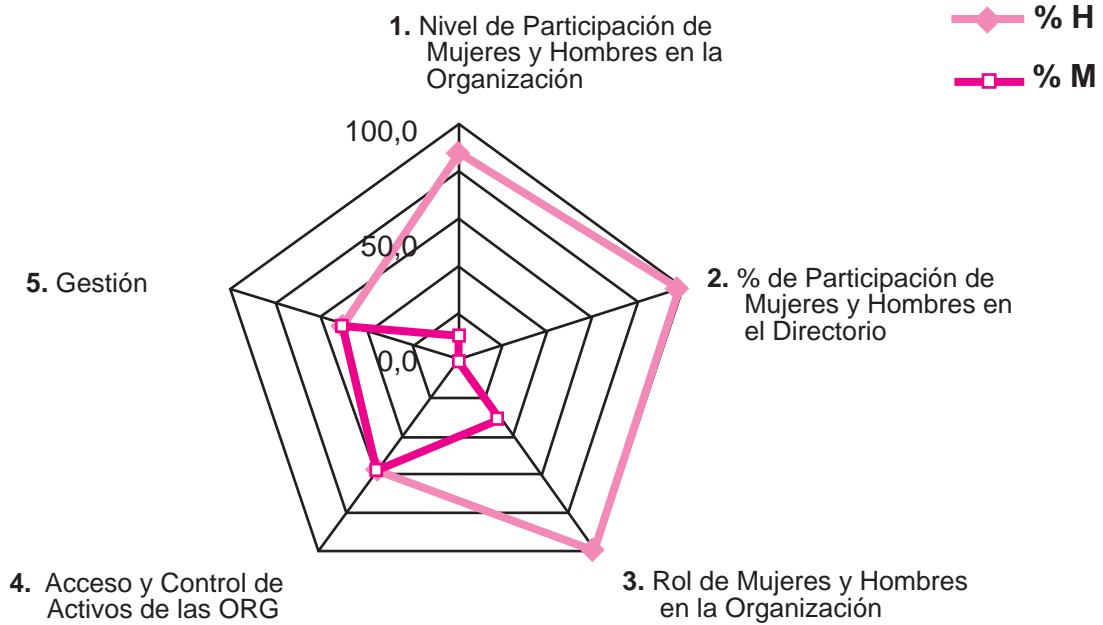
• Organizaciones Empresariales (OE en los municipios del Trópico)

A continuación analizaremos algunas características comunes según la “**Identificación de Roles y Responsabilidades y el Acceso y Control de Recursos Productivos de las OE**”. En el caso de las 8 organizaciones de productores: de miel, café y peces evaluados del Norte Cruceño, tenemos los siguientes resultados:

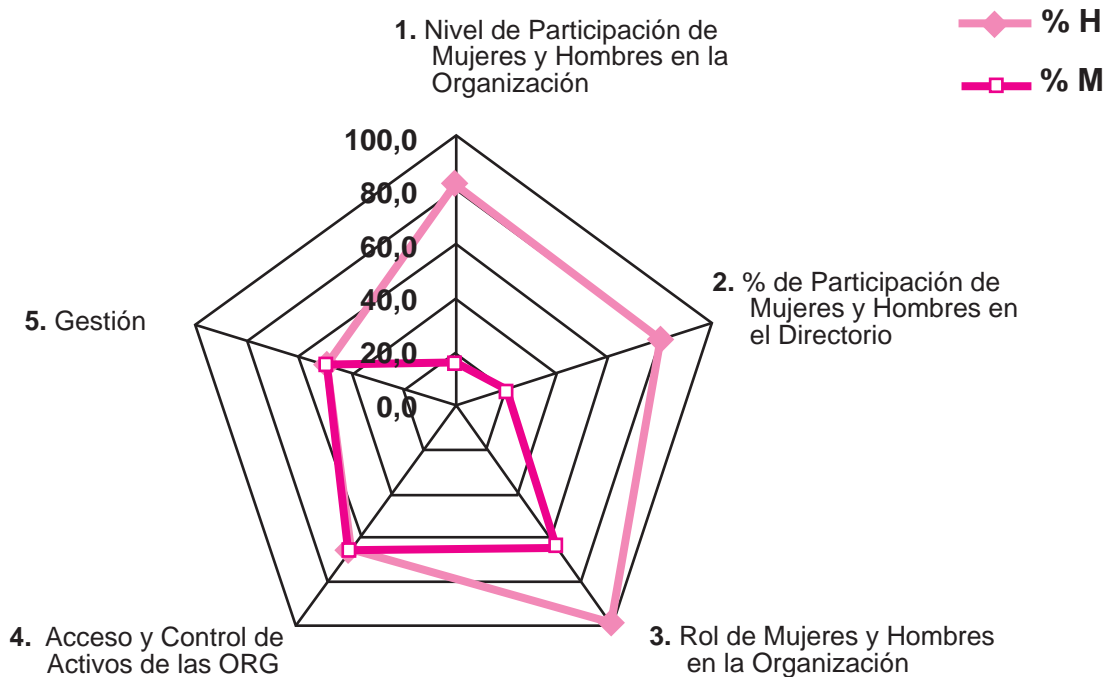
En términos generales el nivel de participación de las mujeres como socias de las Organizaciones Empresariales es mucho más baja comparando con las organizaciones de los Valles, con excepción de 3 organizaciones de Yapacaní: APNI (Peces), APAMAY y APAEMCO (Café). Este aspecto se ve reflejado también en el número de socias mujeres dentro de la directiva. Solo en APAFECSA (Café) Buenavista, APAEMCO (Café) y OCAFESY (Café) organizaciones de Yapacaní tienen en sus directorios 1 mujer de 5 miembros. El caso de APNI (Peces) de Yapacaní, tiene una estructura particular, pues desde sus orígenes la composición de los socios/as tomaba en cuenta principalmente la participación de la pareja (ambos), probablemente este aspecto permitió mayor espacio para que las mujeres participen en la directiva. El hecho de la baja participación de manera general de la mujer en los diferentes “**Roles Formales**” también indica un **acceso limitado al ejercicio pleno** de los diferentes “**Roles Formales**” dentro de las Organizaciones Empresariales, con excepción claro esta de la organización de peces de Yapacaní (APNI).

Respecto al Acceso y Control de Activos Individuales y de la Organización, por lo general en estas OE hasta ahora han tenido “Acceso” a “**Recursos Productivos Individuales**” y el 50% de las organizaciones también han podido capitalizarse con “**Activos Fijos Comunes Importantes**” (**Centros de Acopio, despulpadoras fijas y móviles, etc.**), como es el caso de APAFECSA, APAFECH, APROASA (organizaciones cafetaleras de Buenavista y San Carlos) y APAEY (organización de mieleros de Yapacaní). En el caso de las organizaciones de Café, se ha podido evidenciar, problemas en el uso de los Activos Fijos Comunes, si bien estos se han resuelto en el marco de la asamblea, en algunos casos la forma de resolver estos problemas no ha beneficiado precisamente a socios/as más frágiles. De manera general no existe el Uso de Normas con enfoque de Género que permitan garantizar el acceso de Activos Fijos Comunes.

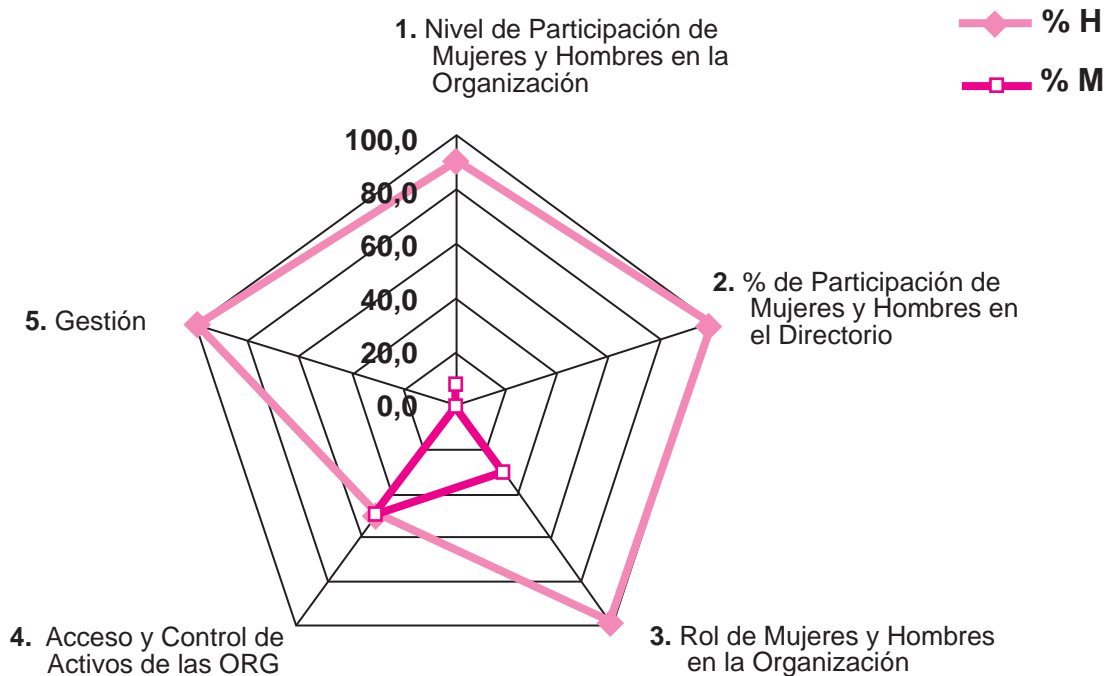
**APAFECH: Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos
Chasqui Espejitos - Buenavista**



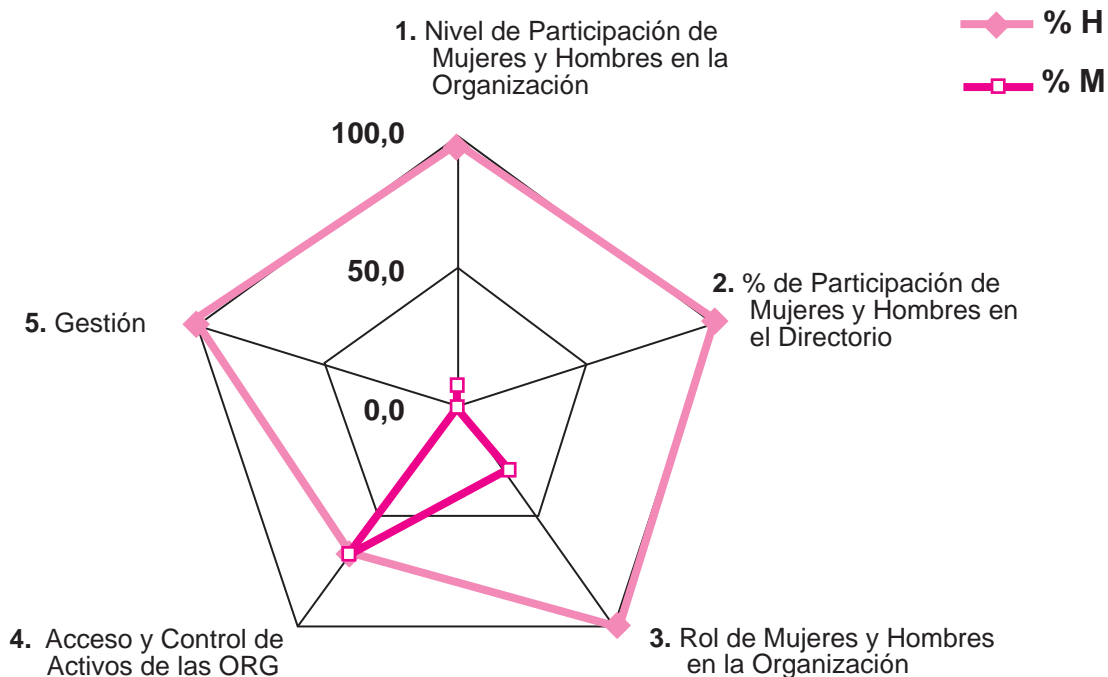
**APAFECSA : Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos
Carmen Surutu Amboro - Buenavista**



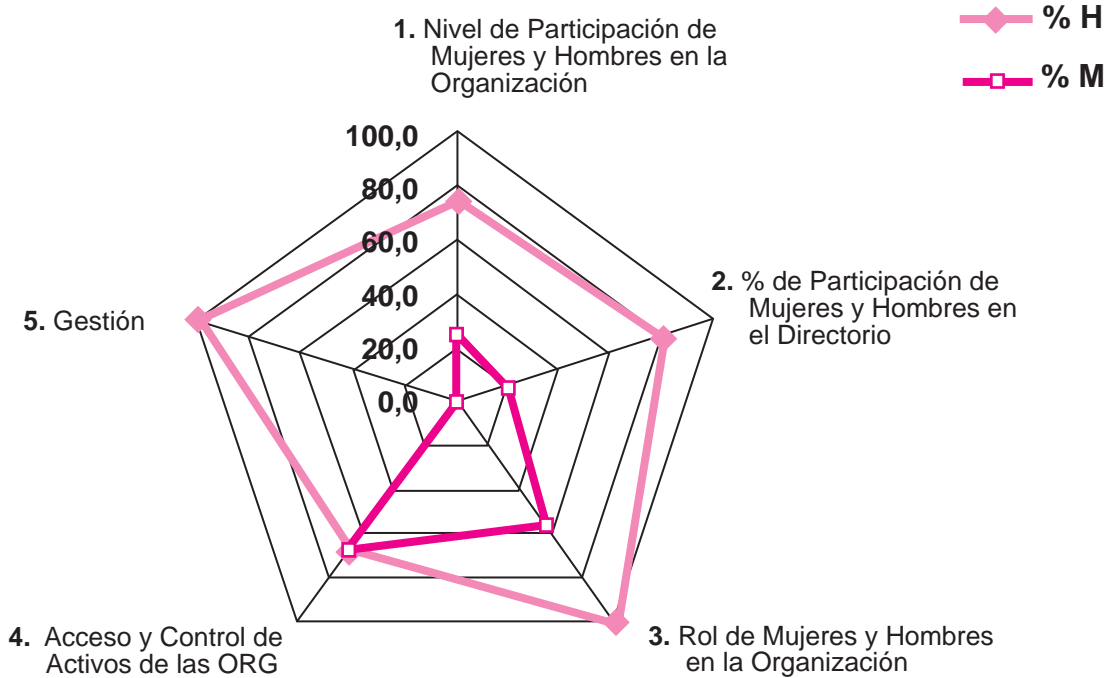
APROASA: Asociación de Productores Agroforestales Surutu Amboro - San Carlos



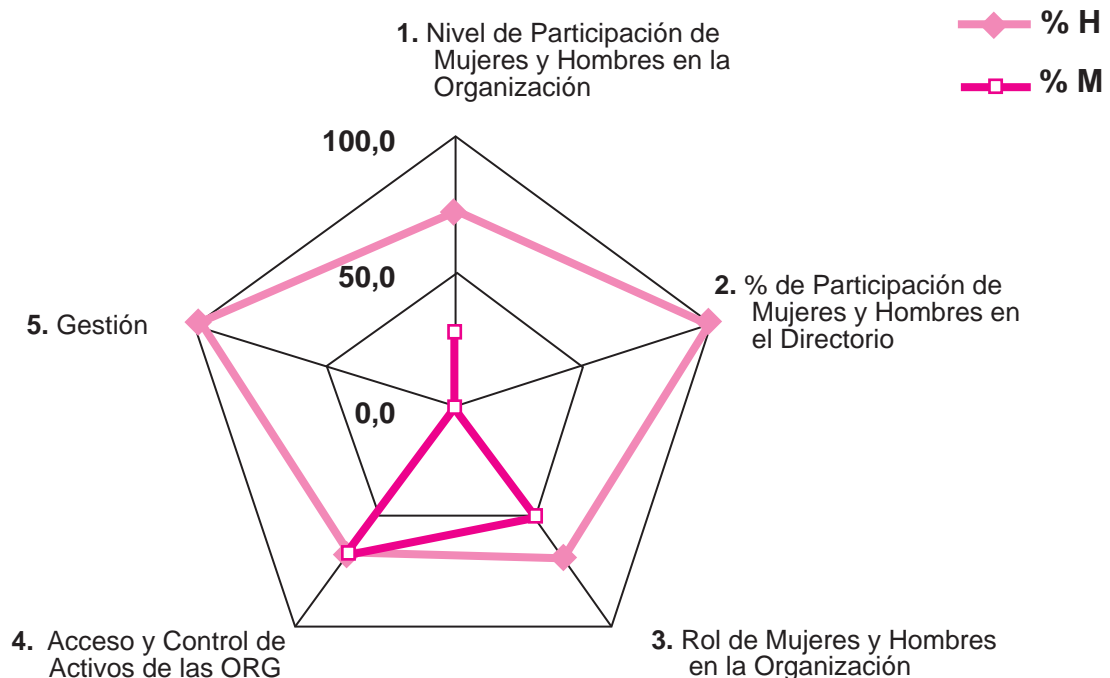
APAHEY :Asociación de Productores Agropecuarios Ecológicos de Yapacaní



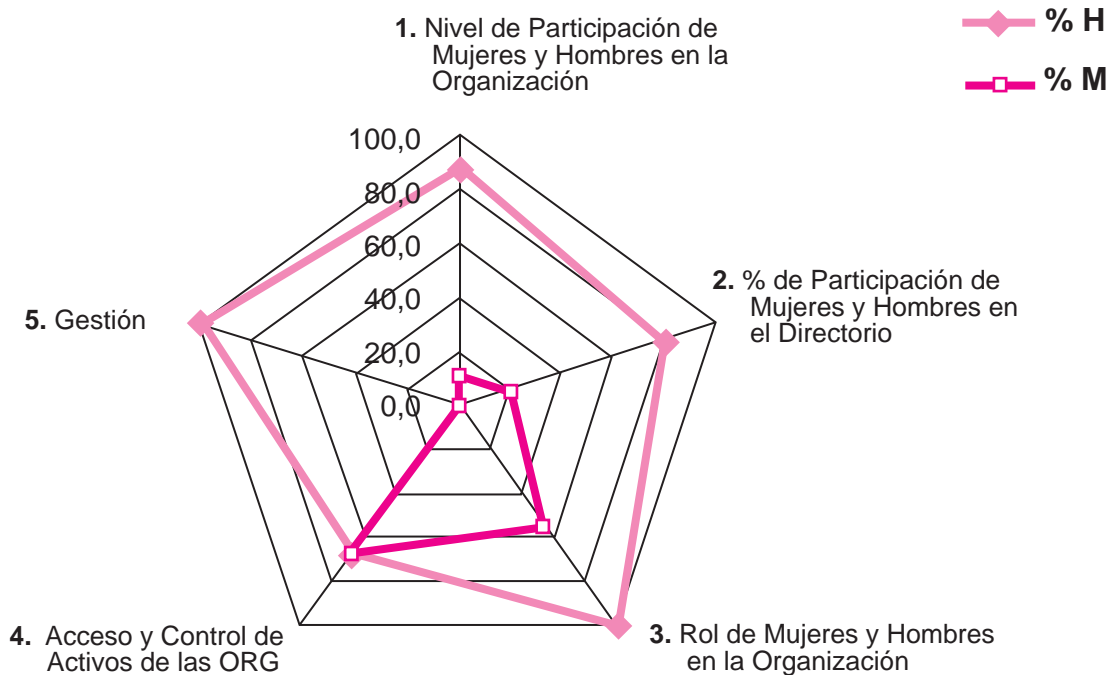
OCAFESY: Organización de Cafetaleros Sur Yapacaní



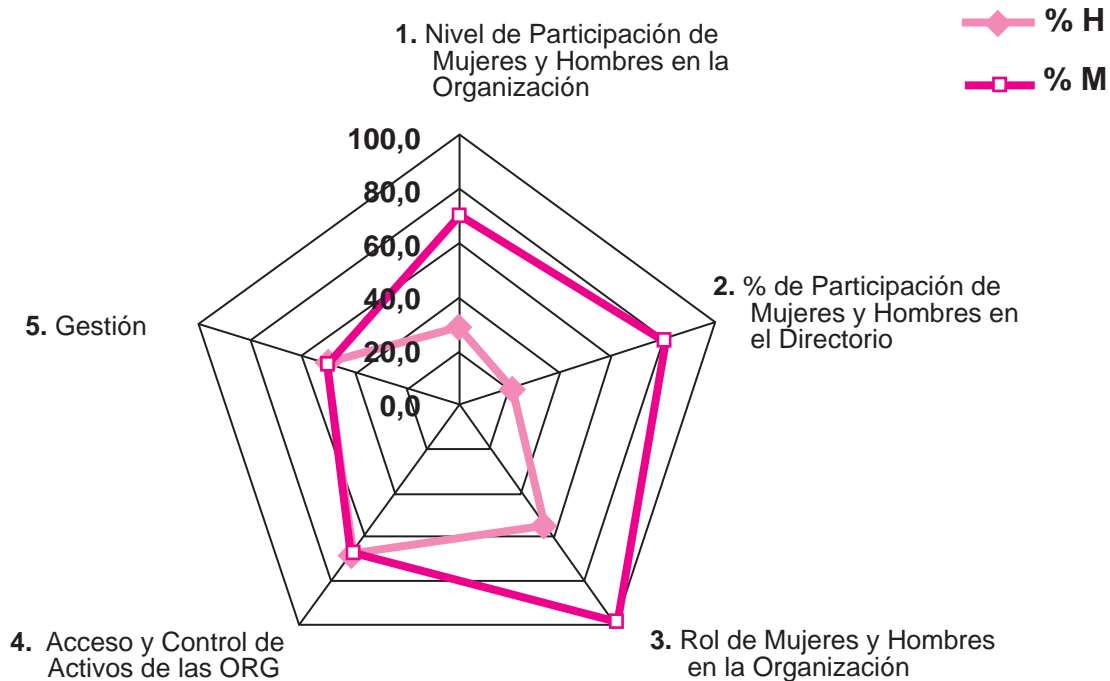
APAMAY: Asociación de Productores Agroecológicos Moile Amboró Yapacaní



APAEMCO : Asociación de Productores Agropecuarios Ecológicos Moile Córdor - Yapacaní



APNI: Asociación de Piscicultores Norte Integrado - Yapacaní



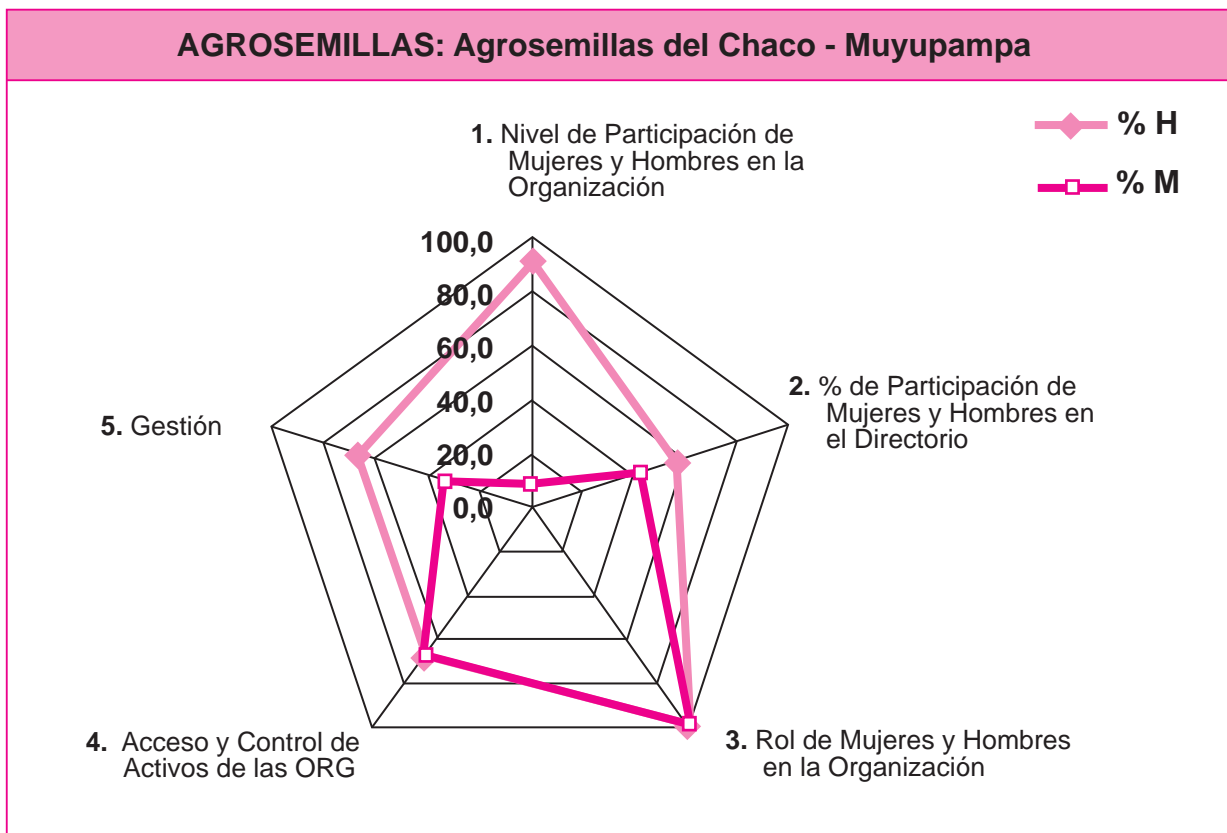
Por último se debe destacar que el Rol de Gestor/a dentro de las organizaciones ha sido principalmente realizado por hombres, aunque en APAFECH, APAFECSA y por supuesto APNI, se puede evidenciar participación de hombres y mujeres, aunque en el caso de las dos primeras son mujeres que no son parte del directorio y que han realizado tareas importantes en la parte administrativa durante la ejecución de los proyectos PAR. En el Anexo 5 se puede apreciar estos resultados en un cuadro por elemento.

• **Organizaciones Empresariales (OE) en el municipio del Chaco**

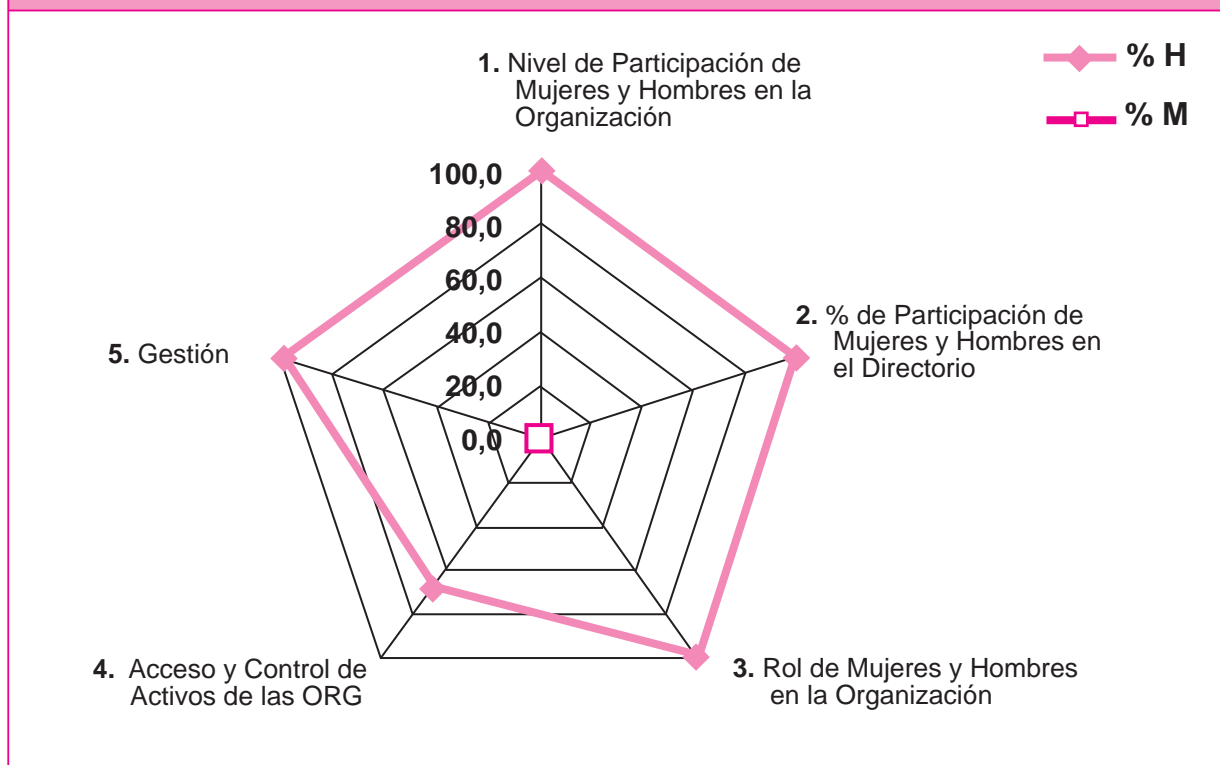
A continuación analizaremos algunas características comunes según la “Identificación de Roles y Responsabilidades y el Acceso y Control de Recursos Productivos de las OE”. En el caso de las 2 organizaciones de productores de semilla Maní y Maíz del Chaco Chuquisaqueño, tenemos los siguientes resultados:

En términos generales el nivel de participación de las mujeres como socias de las Organizaciones Empresariales es mucho más limitado que en las otras zonas geográficas, si bien existe participación femenina en AGROSEMILLAS, esta es limitada a nivel de asociado. Sin embargo, existe una interesante nivel de participación femenina en el directorio (33% 2 carteras del directorio de un total de 7), este aspecto también indica un acceso al ejercicio pleno de los diferentes “Roles Formales” dentro de la Organización Empresarial. En el caso de la organización indígena del VALLECITO esta es nula de manera formal en la organización y en el directorio.

Con respecto al Acceso y Control de Activos Individuales y de la Organización, en estas OE hasta ahora han tenido “Acceso” a “Recursos Productivos Individuales” y “Activos Fijos Comunes Importantes” (Sistema de Riego para Vallecito e Implementos en AGROSEMILLAS), pero los Activos Fijos Comunes no solo se refiere a infraestructura y Equipamiento, sino también a áreas de cultivos comunes y es precisamente con este “Activo Fijo” que se puede apreciar un “Control” más equitativo en el uso y beneficio de estos recursos, pero no normado de manera formal y en el caso de AGROSEMILLAS, no sucede esto en todas las comunidades.



**AIPAV : Asociación Indígena de Productores Agrícolas de Vallecito
- Muyupampa**



Por último se debe destacar que el Rol de Gestor/a dentro de las organizaciones ha sido principalmente realizado por hombres, aunque en AGROSEMILLAS se destaca la participación principalmente de la Vicepresidenta. En el Anexo 5 se puede apreciar estos resultados en un cuadro por elemento.

2.2.3. INCORPORACIÓN DEL DERECHO ECONÓMICO EN ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y EL SECTOR PÚBLICO

- Incorporación del Derecho Económico en OE desde la perspectiva de género

Línea de Base	Entrada del Proyecto
PN que permiten incorporar "Derecho Económico de las Mujeres en las OE"	Actualmente los Planes de Negocios no cuentan con una orientación que permitan incorporar el Derecho Económico de las Mujeres en las OE. El formato desarrollado por CEPAC está compuesto por los siguientes componentes: <ul style="list-style-type: none"> - Información General de la Empresa - Resumen Ejecutivo y Descripción de la Empresa - Análisis de Mercado - Descripción para incrementar el volumen y/o valor de las ventas - Proceso de Producción del Producto y/o Servicio - Organización del Negocio (Aspectos Legales) - Planificación Financiera - Conclusión y Recomendación

Línea de Base	Entrada del Proyecto
<p>PN que permiten incorporar “Derecho Económico de las Mujeres en las OE”</p>	<p>Si bien este formato tiene una fuerte orientación empresarial, se adecua a PN elaborados para organizaciones. Sin embargo, existen aspectos que se deben abordar desde otra perspectiva, aspecto que permitirá incorporar el “Derecho Económico de las Mujeres en las OE”. Mas que agregar componentes, es el enfoque de componentes críticos los que permitirán incorporar el “Derecho Económico de las Mujeres en las OE” y son:</p> <p>En el Resumen Ejecutivo y Descripción de la Empresa se debe enfocar en un análisis que permita conocer y entender la situación y condición en la cual se encuentran hombres y mujeres, con ello plantear la idea de Negocio que permita incrementar el volumen y/o valor de las ventas, pero también ayude a mejorar las condiciones en las cuales se encuentran hombres y mujeres.</p> <p>Otro aspecto fundamental debido a la fragilidad de las organizaciones es que el PN debe dar directrices de normas y funcionamiento de Activos fijos Comunes a ser incorporados en las Organizaciones y así garantizar el “Acceso y Control” más equitativo de los Recursos Productivos, esto debería incorporarse en el componente de “Organización del Negocio”.</p>

• **Incorporación del Derecho Económico en el Sector Público desde la perspectiva de género**

No todos los municipios contaban con un POA aprobado, motivo por el cual no pudimos evaluar información del 2011 de todos los municipios, en el caso de Muyupampa se evaluó el POA del 2010. Entre las cosas que se pueden destacar es la falta de uniformidad de cómo se incorpora presupuesto para realizar actividades desde la perspectiva de género, para fortalecer el “Derecho Económico Productivo” de las mujeres principalmente. También se puede apreciar un sesgo, al **asignar solo presupuesto a “Organizaciones de Mujeres”**, sesgando de esta forma el apoyo a Organizaciones orientadas a rubros **“Tradicionales de mujeres”**. Según el fin y área programática en el cual los diferentes municipios incorporan este presupuesto es que se destaca tres tipologías de asignación de este tipo de presupuesto en los municipios.

- Municipios que asignan fondos para el **fortalecimiento de capacidades** básicamente es presupuesto para capacitaciones y por lo general son modestos.
- Municipios que asignan fondos para fortalecer organizaciones en general (dotación de recursos productivos) y dentro de la categoría programática de desarrollo productivo, a veces en los POA se encuentra de manera específica asignación para organizaciones de mujeres y por lo general el monto presupuestado es mucho más alto que en el caso anterior.
- Por último se encuentran los municipios que han incorporado de manera adicional una **“categoría programática específica de para promoción y políticas de género”**.

Línea de Base	Entrada del Proyecto
<p>Incorporación en el POA presupuesto destinado a fortalecer la incorporación del Derecho Económico en OE y UPF</p>	<p>POA San Carlos En la parte productiva no existe incorporado de manera explícita el apoyo para fortalecer el “Derecho Económico de las Mujeres”. Sin embargo existe un ítem para el <i>fortalecimiento en capacidades</i> con enfoque de género. Si bien existe el monto que es modesto, no se tiene claro en que se empleara y como se empleara esos recursos.</p> <p>En el caso del POA de Porongo, Mairana, Samaipata y Buenavista no se encuentra ningún tipo de asignación de recursos para fortalecer las capacidades de las mujeres o mejorar el acceso recursos productivos de las mismas. Tan solo se encuentra incorporo en la parte productiva presupuesto para el <i>fortalecimiento de Organizaciones</i>.</p> <p>El POA de Muyupampa tiene asignado presupuesto específico a fortalecer el “Acceso a recursos productivos”, a través de un proyecto de equipamiento a organizaciones de mujeres, que asciende a 25.000 Bs (2010). Adicionalmente se tiene una “<i>Categoría Programática específica para la promoción y políticas de Género</i>”, en el cual se ha incorporado ítems para servicios legal integral y brigada de protección a la familia.</p> <p>POA Yapacani En la parte productiva se tiene registrado un “proyecto avícola para todas las mujeres de las centrales”, con el objetivo de fortalecer el acceso a recursos productivos de las mujeres, el monto asignado en este caso es de 50.000 Bs (2011). Este proyecto es el único identificado por las/los entrevistados/as como un proyecto para fortalecer el Derecho Económico de las mujeres.</p> <p>Adicionalmente se tiene una “<i>Categoría Programática específica para la promoción y políticas de Género</i>”, en el cual se ha incorporado ítems para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo y Capacitación de las Federaciones de Mujeres área Rural, - Apoyo y Fortalecimiento de las Federaciones de Mujeres área Urbana, - Capacitación a OTBs Área Urbana <p>POA El Torno Al igual que en los últimos tres casos, este municipio tiene asignado presupuesto para programas productivos de apoyo a mujeres orientados a producción agroecológica y de manera adicional tiene incorporado una “<i>Categoría Programática</i>” que asigna presupuesto para procesos de fortalecimiento de capacidades.</p>

Pese a que de una u otra forma se cuenta con asignación presupuestaria para fortalecer a las mujeres, existe un alto desconocimiento de parte de hombres y mujeres y eso se ve reflejado en este tipo de comentarios.

“A nosotras no nos llega nada porque no conocemos” – Vicenta Acuña de la Angostura

El 77,2% de las personas entrevistadas desconoce los programas del municipio, el desconocimiento de programas destinados a fortalecer a mujeres u organizaciones de mujeres es aún más alto 91,3%.

2.2.4. EVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN OE, GESTIÓN Y MANEJO DEL CONOCIMIENTO

Un aspecto fundamental como línea base es que se debe entender en primera instancia el por qué es limitada la participación de las mujeres en OE y después identificar en qué áreas necesitan incrementar sus capacidades para potencializar su participación en las OE.

Línea de Base	Entrada del Proyecto
<p>Evaluación de la limitada participación de las mujeres en OE</p>	<p>Principalmente nos referiremos a las razones de la poca participación de las mujeres en las OE. Anteriormente se creía que aspectos más estructurales eran las principales razones de la escasa participación de las mujeres en las organizaciones, pero poco a poco estos aspectos estructurales se han ido mejorando, por ejemplo el idioma tan solo el 13% de los entrevistados consideran aún el idioma como una limitante. También el analfabetismo considero que ha disminuido, aunque aún existe un alto porcentaje (48%) de personas que consideran este aspecto como una limitante.</p> <p>Con respecto al área de la UPF el cuidado de los hijos/as aún sigue siendo una limitante (68%), pese a que no se ha encontrado testimonio de problemas generados con la pareja aún se considera esta como una importante limitante (40%). Aunque no estaba la variable tiempo como opción, algunas productoras mencionaron esta limitante, esto es lógico si sabemos que además del rol reproductivo que deben realizar (aspectos domésticos y familiares) la importante participación que tiene en el rol reproductivo.</p> <p>En el ámbito del conocimiento específico el hecho de no contar con capacidades específicas que no les permita desenvolverse en el marco de las organizaciones es la principal limitante para que mujeres no accedan a cargos dentro de las organizaciones (79%), en menor proporción están la falta de capacidades técnicas (52%) y por último la falta de capacidades comerciales (44%).</p> <p>Aunque en un bajo porcentaje se ha podido evidenciar que aún existen obstáculos que ponen los hombres a las mujeres para ejercer plenamente los “Roles Formales de la Organización” (32%) ver Anexo 6.</p>

Línea de Base	Entrada del Proyecto
<p>Áreas y/o temas que las mujeres requieren para fortalecer sus capacidades técnicas, organizacionales, económicas y comerciales en sus respectivas cadenas.</p>	<p>Se realizó una priorización de áreas temáticas en las cuales los/las entrevistados/as consideran que necesitan fortalecer sus capacidades:</p> <p>96% del los/as entrevistados/as consideran que se debe fortalecer esta área y entre los ejes temáticos que mencionan están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como hacer incidencia municipal, • Funciones a desarrollar en una Organización • Actualización de Nuevas leyes • Dirigir Organizaciones • Gestionar Proyectos • Funciones a desarrollar en una Organización (cartera) • Administrativos • Liderazgo y Oratoria <p>La necesidad de sentirse más segura motivo a que el tema de liderazgo sea mencionado no solo en el marco de temas de capacitación en la parte organizativa, sino de manera individual. 81% de los/as entrevistados/as mencionaron este tipo de capacitación como fundamental, para fortalecer las capacidades de mujeres.</p> <p>77% del los/as entrevistados/as consideran que se debe fortalecer sus capacidades comerciales y entre los ejes temáticos que mencionan están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender a Comercializar Cafés especiales • Aprender a hacer tratos comerciales • Calcular Costos • Como hacer contactos • Contactos Nacionales e Internacionales • Técnicas de Negociación • Manejar y Gestionar Créditos • Marketing <p>87% del los/as entrevistados/as consideran que se debe fortalecer sus capacidades técnicas y entre los ejes temáticos que mencionan están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control de Plagas y Enfermedades (Café y Miel) • Cosecha de Café • Derivados de Café • Analizar posibilidades para producción de alimento usando maní y maíz. • Elaboración de Platos a base de pescado • Manejo de Apiarios y Derivados • Manejo de Plantaciones (Café) • Manejo de Poscosecha del café • Manejo y Alimentación de Peces • Maquina que facilite la selección de semilla • Procesamiento del Café • Repostería con Café • Selección de Semillas • Taceo del Café • Utilización de productos Apícolas en la Medicina <p>Ver Anexo 7.</p>

En cuanto a la gestión de conocimiento (experiencias exitosas), no existe conocimiento de publicaciones bajo este formato de otras instituciones. Publicar “Experiencias exitosas”, sin duda es una forma de generar motivación en las mujeres, por ello es fundamental su disseminación, discusión y análisis en espacios con amplia participación de productores/as.

Línea de Base	Entrada del Proyecto
Experiencias exitosas descritas en el marco de las cadenas de Café, Miel, Peces, Maní y Maíz.	<p>Se han escrito y publicado 4 experiencias exitosas en la cadena del café, las cuales se han distribuido a nivel de productores y solo 2 son de mujeres.</p> <p>En el resto de las cadenas si bien se han escrito experiencias exitosas (Semilla de Maní, peces, café), estas aún no se han publicado y por ende tampoco se han distribuido a los/las productores/as.</p>

3. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE ROLES

3.1 ANÁLISIS DE LOS ROLES

Un diagnóstico participativo de roles es un proceso a partir del cual se conocen los datos sobre la realidad de un determinado territorio y población involucrada en una cadena de valor. En este proceso se considera en todas las etapas de la cadena aspectos y variables vinculadas a la temática de género; los resultados del diagnóstico pueden variar en amplitud y profundidad dependiendo de la cadena de valor a la cual se lo haya aplicado.

Independientemente de la cadena que este en análisis, es importante tomar en cuenta los espacios públicos (fiestas, eventos comunales, etc.) y privados en la dinámica productiva, así como los roles cumplidos por hombres y mujeres en estos espacios.

Un diagnóstico de roles nos sirve para conocer y entender la situación y condición en la cual se encuentran hombres y mujeres involucradas en la cadena de valor en sus diferentes ámbitos; conocer los problemas que tiene en cada etapa de la cadena y las posibles soluciones que se plantean; identificar y cuantificar brechas de género que afectan a hombres y mujeres. Lo cual nos permitirá luego medir y evaluar avances en el proceso de transversalización de género.

3.2 METODOLOGÍA

Paso 1. Convocatoria

Esta etapa es muy importante para los resultados de un Diagnóstico Participativo de Roles, según lo aplicado se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos al momento de planificar el taller y publicar la realización del taller de diagnóstico.

- Elaborar la convocatoria (escrita, en imágenes u oral) usando un lenguaje e imágenes diferenciadas por género, de tal manera que las y los productores/as se sientan incluidas/os en la misma.
- Tomar en cuenta el horario y tiempo de duración en el cual especialmente, sea de conveniencia para las mujeres, de tal manera que esto las anime a asistir al evento sin descuidar sus otras actividades.
- Se deben planificar aspectos como alimentación, alojamiento y atención de niños y niñas menores de 5 años que puedan acompañar a la productora.
- Espacios de físicos que les de seguridad y facilidad de comunicación.

Paso 2. Desarrollo del Diagnóstico

Para poder desarrollar el diagnóstico de roles en cada una de las organizaciones que componen las cadenas de valor de nuestro proyecto hemos diseñado una metodología considerando dos aspectos fundamentales:

A. Organización del Ambiente

La organización del ambiente donde se realizará el taller de diagnóstico es muy importante y debe estar definida de tal manera que no haya segundas filas o personas al fondo; no olvide que generalmente las mujeres buscan los lugares más escondidos de la sala; lo ideal es una formación en U de las sillas dentro del salón.

B. Contenidos del Taller de Diagnóstico

Para la parte práctica del taller hemos elaborado un programa que nos permita tener una discusión ordenada y nos asegure la participación de hombres y mujeres de manera equitativa.

En el anexo 8 se detalla el programa y metodología del taller de análisis de roles en las Organizaciones Económicas.

3.3. RESULTADOS DE LOS TALLERES

Cabe destacar que para cada organización se utilizó la herramienta Calendario Agrícola Cultural con Enfoque de Género, ver formulario en el Anexo 9.

parte II

Elaboración de la propuesta

- 1 Ajustes al proyecto
- 2 Anxetes por resultados
- 3 Ajustes a los planes operativos de las organizaciones
- 2.1 Calendarios Agrícolas por cadena
- 2.2 Resultados de análisis de roles
- 2.3 Planes Operativos Anuales con Enfoque de Género por cadena productiva
- 2.4 Anécdotas
- 3 Taller Nacional
- 3.1 Programa
- 3.2 Comentarios a la Línea de Base
- 3.3 Comentarios al Diagnóstico de Roles
- 3.4 Conclusiones y Recomendaciones
- 3.5 Participantes



ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA

FASE 2: PROPUESTAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿Qué es una propuesta de desarrollo?	Una propuesta es el diseño ordenado y sistemático de una intervención a realizar. Responde a las problemáticas identificadas en el diagnóstico, así como a las limitantes y potencialidades.
¿Qué es una propuesta con enfoque de género?	Una propuesta con enfoque de género es una propuesta que considera la problemática de género en el área o ámbito en la cual se desarrollará su intervención.
¿Cuál es el contenido básico de una propuesta?	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnóstico (Visto en Fase 1) – Objetivos de intervención a diferente nivel – Línea de base – Indicadores o metas de éxito – Metodologías y estrategias de intervención – Presupuesto
Objetivos con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> – Los objetivos indican lo que se quiere lograr con la ejecución de determinado proyecto, programa o cadena. <p>En la formulación de objetivos, de manera específica se puede hacer referencia a temas de género o también puede optarse por una redacción global, en la cual se incluyan aspectos de género.</p> <div style="background-color: #f0e6f0; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>Se ha mejorado el acceso y ejercicio de los derechos de las mujeres, de familias campesinas e indígenas pertenecientes a diferentes grupos culturales, a iniciativas económicas que generan empleos e ingresos económicos sostenibles, en regiones del Chaco, Valles y Trópico.</p> </div>

1. AJUSTES EN EL PROYECTO

Para el caso específico del proyecto “Derechos Económicos con Enfoque Intercultural y de Género”, una vez identificados los datos que genera el diagnóstico, con la línea base y la identificación de roles, se realizó un taller de análisis de la información y ajustes en los resultados del proyecto.

Los principales ajustes consisten en identificar claramente si existen diferencias cuantitativas y/o cualitativas entre los indicadores planteados en el proyecto y los hallazgos en el diagnóstico. Este ejercicio permite definir cuál sería el nuevo indicador, que permita una referencia objetivamente verificable y factible de alcanzar en el tiempo de ejecución del proyecto.

Definidos los ajustes en el proyecto, se debe proceder al ajuste de las actividades, vale decir que para alcanzar los resultados esperados, será necesario realizar ajustes en las actividades programadas originalmente, En algunos casos inclusive será necesario reprogramar el presupuesto.

1.1. AJUSTE POR RESULTADOS

Resultado 1.

Se ha identificado y cuantificado las brechas de inequidad en los roles productivos y sociales entre hombres y mujeres campesinas e indígenas en el desarrollo de iniciativas económicas.

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
2 estudios de línea base y salida, diferenciada por género y análisis participativo entre hombres y mujeres elaborado y publicado	No identificado	Sin modificación	
70% (700) Mujeres reconocen sus roles y responsabilidades y derechos en las actividades productivas y económicas y diferencias culturales	Mujeres que reconocen: Café 35%; Miel 27%; Peces 80%; Maní 17%	Sin modificación 70% (700) Mujeres reconocen sus roles y responsabilidades y derechos en las actividades productivas y económicas y diferencias culturales	Actividad 1.3. Diagnósticos participativos sobre roles de hombres y mujeres en las UPF y O.E.; que concluya con un Plan de capacitación

Resultado 2.

Mujeres campesinas e indígenas que participan en las cadenas productivas conocen su derecho a control de los activos naturales y productivos en el nivel familiar y colectivo y como mejorar la distribución de beneficios a su favor.

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
50% (500) de mujeres campesinas e indígenas que conocen los derechos sobre los activos naturales y productivos de sus unidades productivas familiares	63% de mujeres solo conocen derechos de propiedad de la tierra, no de otros activos.	Sin modificación 50% (500) de mujeres campesinas e indígenas que conocen los derechos en el uso de la tierra, los activos naturales y productivos de sus unidades productivas familiares.	Actividad 2.4. Capacitación que facilite la propiedad y control de las mujeres sobre los recursos naturales y productivos de su UPF (uso del suelo, rubros productivos, créditos, adquisiciones, etc.) llenado de carpetas familiares SIC

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
70% (11) organizaciones económicas con estatutos y reglamentos que reconocen el derecho social y económico de las mujeres.	Participación: 12,6 % Acceso y Control: 65%. 20 O.E. identificadas	Modificación cuantitativa 55% (11) organizaciones económicas con estatutos y reglamentos que reconocen y este normado el derecho social y económico de las mujeres.	Actividad 2.5. Capacitación que facilite participación, autoconfianza y control de las mujeres sobre recursos y activos de O.E.
70% (11) organizaciones económicas con planes de negocio orientados al ejercicio del derecho económico de las mujeres.	0 %; no se encontró PN elaborados con orientación al ejercicio del derecho económico de las mujeres. 20 O.E. identificadas	Modificación cuantitativa 300 mujeres de 55% (11) organizaciones económicas con planes de negocio orientados al ejercicio del derecho económico de las mujeres.	Actividad 2.7. Planes de negocios para fortalecer la articulación comercial de O.E.; a través de componentes que visibilicen la participación de las mujeres en determinados proceso, y faciliten la distribución de beneficios para las mujeres Incorporar metodología modular

Resultado 3.-

Mujeres campesinas e indígenas de las Unidades Productivas Familiares y Organizaciones Económicas acceden a servicios de asistencia técnica que se desarrollan en el desempeño de las cadenas productivas priorizadas.

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
50% (500) de mujeres de las familias participantes mejoran sus conocimientos técnicos productivos y económicos.	(23%) 77% del los/as entrevistados/as se debe fortalecer el área productiva.	Modificación cuantitativa. 40% (400) de mujeres de las familias participantes mejoran sus conocimientos técnicos productivos y económicos.	Nueva actividad Actividad 3.8. Gestión de alianzas con Instituciones que apoyan la participación de las mujeres en áreas las cadenas productivas.
70 % (20) de mujeres líderes de O.E. participantes han aumentado sus conocimientos en gestión empresarial y comercial con certificado académico.	(13%) 87% del los/as entrevistados/as consideran que se debe fortalecer el área comercial.	Sin modificación 70% (20) de mujeres líderes de O.E. participantes han aumentado sus conocimientos en gestión empresarial y comercial con certificado académico.	

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
10 publicaciones de experiencias exitosas en aspectos productivos y comerciales de mujeres sistematizadas.	Se han escrito y publicado 4 experiencias exitosas en la cadena del café, las cuales se han distribuido a nivel de productores y solo 2 son de mujeres.	Modificación cualitativa 10 publicaciones de experiencias familiares exitosas en aspectos productivos y comerciales, donde las mujeres son protagonistas , sistematizadas.	

Resultado 4.

Mujeres campesinas e indígenas han mejorado su participación y presencia ciudadana en niveles de gestión y liderazgo en las organizaciones económicas y mejora de los programas y proyectos bajo principios intercultural y de género en sus municipios.

Indicador actual	Línea base	Indicador futuro	Actividades adicionales (nuevas redacciones)
30 Mujeres campesinas e indígenas (2 por O.E.) tienen participación en niveles de liderazgo y de las directivas de sus organizaciones económicas.	(4%) 96% del los/as entrevistados/as consideran que se debe fortalecer el área organizativa 20 O.E. identificadas.	Modificación cuantitativa 40 Mujeres campesinas e indígenas (2 por O.E.) tienen participación en niveles de liderazgo y de las directivas de sus organizaciones económicas.	
50 % (4) de Municipios que han aprobado en su POA programas de desarrollo local y de inversión productiva para mejorar el acceso a recursos productivos de las mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se encuentra ningún tipo de asignación de recursos (Porongo, Mairana, Samaipata y Buena Vista). 2. No existe incorporado de manera explícita pero existe un ítem para fortalecimiento en capacidades con enfoque de género. (San Carlos, El Torno). 3. Presupuesto específico a fortalecer el "Acceso a recursos productivos" (Muyupampa, Yapani). 	Sin modificación 50 % (4) de Municipios que han aprobado en su POA programas de desarrollo local y de inversión productiva para mejorar el acceso a recursos productivos de las mujeres.	Nueva actividad Actividad 4.4. Acompañar a las organizaciones el desembolso y ejecución de los proyectos económicos municipales con enfoque de género. Actividad 4.5. Facilitar la participación de lideresas en Cumbres de POA municipales; de tal manera que se incluya propuestas específicas de mujeres.

2. AJUSTES A LOS PLANES OPERATIVOS DE LAS ORGANIZACIONES

Los Planes Operativos Anuales de las Asociaciones son herramientas muy útiles que orientan y ordenan el proceso con cada una de las organizaciones, se ha observado que todas las asociaciones han priorizado actividades como el manejo administrativo de la organización y funciones del directorio, en estas actividades participan hombres y mujeres en porcentajes diversos según la asociación; consideramos que estas capacitaciones serán de gran provecho especialmente para las mujeres, para lo cual se elaborará una metodología que permita la participación activa en cada uno de los contenidos.

Como complemento se ha priorizado capacitaciones en aquellos eslabones de la cadena en la cual la participación de la mujer es media y alta, esto permitirá mayor conocimiento y seguridad en el desempeño de sus tareas.

Otra área importante y en la cual la mujer tiene bastante participación en algunas zonas es la de gestión, por tanto se ha visto muy importante el reforzar conocimientos y destrezas en estas actividades, se sabe que aquel o aquella que gestiona cosas para la organización es generalmente elegida para ser parte del Directorio, por tanto esta actividad permitirá a las mujeres el empoderamiento y la toma de decisiones a nivel comunal y/o regional.

Son importantes también los encuentros de lideresas y líderes, porque permite mayor interacción y conocimiento sobre actividades referentes a la gestión organizacional, manejo administrativo y nuevas ideas en temas productivos. Consideramos importante estas actividades porque abre mayores horizontes y genera ideas más creativas en las mujeres.

La capacitación certificada es un elemento muy importante para generar autoconfianza en las mujeres, por tanto se han definido una serie de temas que permitirán a las lideresas un adecuado manejo comercial de los productos de sus organizaciones, no olvidemos que en casi todos los casos son las mujeres las responsables de la comercialización de sus productos.

2.1. CALENDARIOS AGRÍCOLAS POR CADENA

Del trabajo en talleres con cada organización económica se han identificado los Calendarios Agrícolas, que los sintetizamos para cada cadena y para cada zona de trabajo. Con la información de calendarios agrícolas y el análisis discriminado de roles entre hombres y mujeres, se han elaborado los planes operativos de cada organización.

CADENA DE PECES

ACTIVIDADES DE LA CADENA DE PECES	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Siembra de alevines.	HM											HM
Cuidado y alimentación de los peces.	M											
Cosecha, faenado, preparado y comercialización.	HM											HM
Cavado.						H						
Caleado y estucado.									H			
Abonado, alambrado y sembrado.	H											H
Recogido de leña.	H											
Cocinado, cuidado de los niños y la familia.	M											
Administración de la asociación.	M											
Cuidado y alimentación de las vacas, gallinas.	M											
Fiestas cívicas y patronales.				HM	M	HM		HM				HM

CADENA DE CAFÉ ZONA NORTE

ACTIVIDADES DE LA CADENA DE PECES	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Preparación de terreno para siembras.	H											H
Carpidas, rozadas del café.	HM											
Cuidado y alimentación de vacas, gallinas, chanchos, patos. Siembra y cosecha de verduras y hortalizas.	M											
Buscar y cortar leña, cuidado y cosecha de plátano.	HM											
Fumigación de café.	H											
Cosecha café.					HM							
Cosecha de arroz.			HM									
Cosecha de urucú.		HM										
Cosecha de cítricos				HM								
Siembra de arroz.										H		
Siembra de yuca.								HM				
Cosecha de yuca.	H											
Cuidado de niños, alimentación familiar, cuidado de animales de consumo familiar.	M											
Búsqueda de leña.	H											
Fechas críticas, buscar agua para vacas.						HM						
Reuniones comunales (cada 14 de mes, San Rafael e Itili) y Administración de la organización.	HM											
Fiestas cívicas y patronales.				HM	M			HM				HM

CADENA DE CAFÉ ZONA SUR

ACTIVIDADES DE LA CADENA DEL CAFÉ	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Siembra de maíz.	H											
Labores culturales del maíz.		H										
Cosecha de maíz.					HM							
Labores culturales en durazno .			H									
Cosecha de durazno .		M										
Trasplante de tabaco .	HM											
Labores culturales en tabaco .	H											
Cosecha y colgado de la hoja de tabaco.			HM									
Labores culturales en cítricos y otros cultivos anuales .		H										
Poda de cítricos.								H				
Cosecha de cítricos.				HM								
Cavado de los hoyos para café.	H											
Abonamiento y poda de café .	H											
Mantenimiento del café.	H											
Cría de cerdos, vacas y aves de corral para autoconsumo y ventas; atención a la familia.	M											
Festividades patronales en la zona	HM					HM				HM		M
Administración de la organización.	M											

CADENA DE MIEL ZONA NORTE

ACTIVIDADES DE LA CADENA DE LA MIEL	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Preparación de tierra.	H											
Siembra de arroz (consumo), maíz.									H			
Labores culturales.		HM									HM	
Cosecha de arroz.		H										
Limpieza de apiario.	H			H			H					
Manejo de apiario.	H											
Ahumado, envasado, comercialización de miel.								M				
Cosecha de miel y centrifugado	HM							HM				
Cosecha de cítricos.				HM								
Cuidado de vacas.	HM											
Cuidado de niños, alimentación familiar, cuidado de animales para consumo familiar.	M											
Reunión del directorio de las organizaciones .	HM											
Administración de la organización.	H											
Fiestas cívicas, aniversarios y fiestas patronales.					HM			HM			HM	

CADENA DE MIEL ZONA SUR

ACTIVIDADES DE LA CADENA DE LA MIEL	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Limpieza del apiario.	H			H								H
Mantenimiento del apiario.	H											
Diagnóstico de enfermedades en las abejas.				H						H		
Limpieza de cajas abandonadas .				H								
Desperculado, cosecha y centrifugado.	HM							HM				
Alimentación al apiario.								H				
Envasado de la miel.	M							M				M
Comercialización de la miel.			M							M		
Siembra de cultivos anuales y labores culturales.	H									H		
Cosecha de cultivos anuales.					HM							
Venta de cultivos anuales					M							
Fechas festivas el 25 de Julio Santiago.								HM				
Administración de la organización.	M											
Atención de los niños, la familia, y animales de corral.	M											

CADENA DEL MANÍ

ACTIVIDADES DE LA CADENA DEL MANÍ	CALENDARIO AGRÍCOLA CON ENFOQUE DE GÉNERO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Carpida y preparación de terreno.	H											
Cuidado de la familia y animales de corral, preparado de alimentos.	M											
Conseguir leña, cuidado de caballos.	HM											
Siembra frejol, poroto, cumanda.	HM											HM
Cosecha de poroto, frejol.					HM							
Siembra maní, maíz.										HM		
Siembra de ají, papa .			HM							HM		
Siembra de arroz y tratamiento de plagas.				H						H		
Cuidado del maíz, maní de aves.					M							
Cosecha de maní.					M							
Despicado de maní.							M					
Labores culturales y cosecha de cítricos.		HM			HM							HM
Siembra de hortalizas y verduras.				HM								HM
Cosecha verdura de hojas y hortalizas.	M											
Comercialización de maní, hortalizas y otros productos.	M											
Reuniones de la organización y administración de la organización.	HM											
Cuidado de animales para alimentación de la familia.	M											
Fiestas cívicas y patronales.				HM	M			HM				HM

2.2. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE ROLES

Considerando el idioma, las diferencias culturales y las zonas en las cuales están ubicadas las organizaciones hemos elaborado un análisis pormenorizado para cada una de las cadenas. La zona del chaco está formada por la nación guaraní; en cambio la zona del trópico (Yapacaní, Buenavista, San Carlos, Porongo) es fruto de la migración de Aimaras y Quechuas, cuyos idiomas confluyen en los municipios, habiéndose dado una simbiosis con características especiales; la zona valles con predominancia de raíces quechuas tienen aspectos culturales muy llamativos, en su forma de ser y de trabajar la tierra; estos aspectos los detallamos en cuadro siguiente:

	ROLES	RESPONSABILIDADES	CONTROL Y ACCESO
Cadena de Maní y hortalizas (Guaraníes)	<p>Las mujeres en etapas de preparación y siembra en el maní y hortalizas, cumplen el rol de preparación de la alimentación de los trabajadores; la limpieza de las malezas y la cosecha en las verduras de hoja.</p> <p>La cosecha del maní está a cargo de las mujeres por la facilidad que ellas tiene en estas labores.</p>	<p>La mujer tiene responsabilidades que empiezan desde las tareas orientadas de la maternidad y crianza de los hijos y en la administración de los ingresos del hogar, ya que es responsabilidad de la mujer brindar a su familia un plato con comida caliente, para ello debe ser muy creativa especialmente cuando se tiene fenómenos climáticos que afectan la producción e ingresos familiares.</p>	<p>Al tratarse de una zona en la cual se presentaron hechos de servidumbre y esclavitud, el acceso a la tierra a sido limitado para las mujeres, las propiedades se encuentran en su mayoría a nombre del varón, padres o hermanos. Actualmente, la ley INRA exige que las propiedades estén a nombre de la pareja, pero el control sigue en manos del varón a nivel comunal las decisiones la toma el Capitán. Actualmente la mujer guaraní tiene acceso a la educación. Aunque de mala calidad y no llega a culminar el ciclo básico</p>

	ROLES	RESPONSABILIDADES	CONTROL Y ACCESO
Cadena del café	<p>En la etapa de cosecha y post cosecha la participación de las mujeres es muy elevada.</p> <p>A diferencia de la zona chaco se pudo observar a muchas mujeres como propietarias de predios y productoras de café, algunas viudas, solteras o simplemente emprendedoras que se atrevieron a producir café con la participación de su familia pero bajo su total responsabilidad. No dejando a un lado sus roles reproductivos, productivos y sociales.</p>	<p>Las responsabilidades como la crianza de los hijos, el cuidado del hogar son cosas que siempre van inherentes a las mujeres, pero dentro de la producción del café la mujer es responsable de brindar alimentación para su familia y trabajadores.</p>	<p>La mujer tiene acceso a los recursos, educación, participación dentro de sus organizaciones, y en algunos casos ocupa cargos de Presidenta (1) Vicepresidentas (2) y vocales. El acceso y control de los recursos no está limitado, pero si está sujeto a la decisión de ambos. Se observa que el manejo de los ingresos familiares y ahorros lo tiene la mujer (para evitar que el varón los malgaste).</p> <p>En el caso de los valles, culturalmente el hombre valluno es dado a tener el control total sobre los bienes y activos, así como decisiones de inversión lo cual limita estas actividades a las mujeres.</p>

	ROLES	RESPONSABILIDADES	CONTROL Y ACCESO
Cadena de Peces	A diferencia del café y el maní, la mujer se encarga desde el inicio de las actividades en la producción de peces, el rol del hombre es la preparación de terreno para las piscigranjas, el resto de actividades tales como la alimentación, cuidado, cosecha y comercialización de los peces son actividades asumidas de manera casi total por las mujeres.	El total del negocio de los peces, sumado a ellos sus responsabilidades reproductivas y otras agropecuarias en la parcela.	A diferencia de otras la mujer tiene acceso y control, de casi 100% de los activos y toma de decisiones en el negocio; pero siempre está sujeta a la aprobación de su pareja para el inicio del mismo. Un elemento interesante a anotar es que los ingresos del negocio de peces han servido para paliar las pérdidas de otros cultivos que no son rentables ej.: el arroz, y otros productos temporales.

	ROLES	RESPONSABILIDADES	CONTROL Y ACCESO
Cadena de la Miel	En la cadena de la miel las mujeres tienen importante participación en el centrifugado, envasado, elaboración de productos artesanales en base a la colmena y su comercialización; además son las responsables de proveer alimentación al personal que trabaja en la colmena.	En esta cadena la responsabilidad es compartida, pero se observa que está dada por etapas, la parte productiva y manejo del apiario la hace el varón y el resto de etapas las realiza la mujer.	La mujer no importando su estado civil, aunque mínimo tienen acceso a la educación y la participación dentro de la organización, se ha visto a mujeres en cargos de Vicepresidentas (1) y tesoreras, Pero nuevamente se observa que el manejo de los ingresos familiares y ahorros lo tiene la mujer (para evitar que el varón la malgaste), En el caso de los valles, culturalmente el hombre valluno es dado a tener el control total sobre los bienes y activos, por tanto se da situación similar al café.

2.3. PLANES OPERATIVOS ANUALES CON ENFOQUE DE GÉNERO POR CADENA PRODUCTIVA

CADENA DE PECES

Plan Operativo Anual - APNI	Año - 2011	Responsable de organizar	Lugar
Asistencia Técnica y Capacitación Productiva: Cuidado y alimentación de peces	3 cursos: 16/05; 23/07; 17/09	CEPAC – APNI AeA	Comunidad Puerto Chore
Administración de la Organización y Funciones del Directorio - Funciones de los miembros del directorio. - Elaboración de actas, solicitudes. - Recibos, notas de venta, facturas, cheques. - Planillas, libro de caja.	2 cursos: 25/ junio y 29/octubre	CEPAC – APNI	Comunidad Puerto Chore
Talleres comunales en capacitación productiva: Giras técnicas para ver manejo de peces	2 cursos: junio y agosto	CEPAC – APNI AeA-Transporte Conexión alimentación	En varias comunidades
Institucionalización del EG en la Organización Elaboración y aprobación de estatutos y reglamentos con EG y tramite PJ.	Junio, agosto, noviembre	CEPAC – APNI	Comunidad Puerto Chore
Capacitación acceso y control de recursos de las UPF: Curso de técnicas de ventas	27 de agosto	CEPAC – APNI CTB Conexión - Refrigerio	Comunidad Puerto Chore
Apoyar a la representación y exigibilidad de OE: Apoyo a procesos de incidencia política.	Cuando sea necesario	CEPAC – APNI	Comunidad Puerto Chore
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado.	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos.	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación.	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

CADENA DE CAFÉ ZONA NORTE

Plan Operativo Anual - OCAFESY	Año – 2011	Responsable de organizar	Lugar
Asistencia Técnica y Capacitación Productiva: Bioplaguicidas, regulación de sombras, abonamiento, cosecha de café, proyección de producción, norma RAS	Reuniones mensuales	CEPAC	Comunidades
Administración de la Organización: solicitudes. Recibos, notas de venta, facturas, cheques, planillas, libro de caja, costos del café.	1er. Taller: 14 de julio (2 talleres), 2º taller 14 de agosto	CEPAC – OCAFESY	Escuela de Itili
Funciones del Directorio: Elaboración de actas, elaboración solicitudes, votos resolutiveos, reglamentos internos, contenidos de una reunión.	14 de agosto	CEPAC – OCAFESY	Escuela de Itili
Institucionalización del EG en la Organización: Elaboración y aprobación de estatutos y reglamentos con EG y tramite PJ	1er taller: 14 de junio 2º taller 14 de septiembre, (3 talleres)	CEPAC – OCAFESY	Escuela de Itili
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

CADENA DE CAFÉ ZONA SUR

Plan Operativo Anual - APROCEV	Año - 2011	Responsable de organizar	Lugar
Administración de la Organización: Solicitudes, recibos, notas de venta, facturas, cheques, planillas, libro de caja, costos del café.	17-junio	CEPAC- APROCEV	Cerro verde – Mairana
Funciones del Directorio: Elaboración de actas, elaboración solicitudes, votos resolutivos. Reglamentos internos, Contenidos de una reunión.	Por definir	CEPAC- APROCEV	Cerro verde – Mairana
Apoyar a la representación y exigibilidad de OE: Apoyo a procesos de incidencia política	2 de Julio	CEPAC -APROCEV	Cerro verde – Mairana
Taller de Manejo de Recursos Naturales	3 de Septiembre	CEPAC- APROCEV	Cerro verde – Mairana
Capacitación técnica en café : Pre beneficiado de café; control de plagas, manejo de cultivo, norma RAS	Junio, agosto, octubre	CEPAC- APROCEV	Cerro verde – Mairana
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

CADENA DE MIEL ZONA NORTE

Plan Operativo Anual - APAEY	Año - 2011	Responsable de organizar	Lugar
Asistencia Técnica y Capacitación Productiva Control de Plagas y enfermedades	Reunión mensual	CEPAC – APAEY	Por definir
Capacitación acceso y control de recursos de las UPF: Curso de técnicas de negociación y Contactos comerciales	12 y 13 de Agosto	CEPAC – APAEY	CEPAC Yapacaní
Administración de la Organización Funciones del Directorio: Elaboración de actas, solicitudes, recibos, notas de venta, facturas, cheques, planillas, libro de caja.	Por definir	CEPAC – APAEY	Yapacaní
Derivados de la colmena: Repostería con Miel.	9 de Septiembre	CEPAC – APAEY	Yapacaní
Utilización de productos apícolas en la medicina.	Por definir	CEPAC – APAEY	Por definir
Institucionalización del EG en la Organización: Elaboración y aprobación de estatutos y reglamentos con EG y tramite PJ.	Mayo 2012	CEPAC – APAEY	CEPAC, Yapacaní
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

CADENA DE MIEL ZONA SUR

Plan Operativo Anual - ASACAPI	Año - 2011	Responsable de organizar	Lugar
Capacitación técnica: Manejo de la colmena y diagnóstico de enfermedades; División de colmenas.	Una vez al mes	CEPAC – CRUZ ROJA - ASACAPI	Samaipata
Administración de la Organización: Recibos, notas de venta, facturas, cheques, planillas, libro de caja.	22 de junio	CEPAC - ASACAPI	Samaipata
Institucionalización del EG en la Organización.: Ajustes de estatutos y reglamentos	2 talleres fecha definir	CEPAC - ASACAPI	Samaipata
Apoyar a la representación y exigibilidad de OE: Apoyo a procesos de incidencia política (GESTION MUNICIPAL)	Antes y en cada cumbre	CEPAC - ASACAPI	Samaipata
Funciones del Directorio: Elaboración de actas, elaboración solicitudes, votos resolutivos, reglamentos internos, contenidos de una reunión.	22 de agosto	CEPAC - ASACAPI	Samaipata
Taller: Manejo de Recursos Naturales – Norma RAS	22 de octubre	CEPAC - ASACAPI	Samaipata
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

CADENA DE MANI

Plan Operativo Anual - AGROSEMILLAS	Año - 2011	Responsable de organizar	Lugar
Capacitación en cosecha de maní	3 eventos en Mayo	CEPAC – AGROSEMILLAS	En comunidades
Administración de la Organización y Funciones del Directorio: Elaboración de actas, solicitudes, recibos, notas de venta, facturas, cheques, planillas, libro de caja.	29/05	CEPAC – AGROSEMILLAS	Muyupampa
2do Taller Administración de la organización., Revisión y ordenamiento de información contable mensual.	15/07	CEPAC – AGROSEMILLAS	Muyupampa
Capacitación en mejoramiento y selección de semillas.	2 eventos	CEPAC – AGROSEMILLAS	En comunidades
Administración de la Organización: Capacitación en Manejo de cuenta bancaria.	Del 25 al 27/08	CEPAC – AGROSEMILLAS	Muyupampa
Evaluación a los miembros de AGROSEMILLAS sobre conocimientos adquiridos y retroalimentación.	19 de Noviembre	CEPAC – AGROSEMILLAS	Muyupampa
Institucionalización del EG en la Organización: Elaboración y aprobación de estatutos y reglamentos con EG.	Agosto y Octubre	CEPAC – AGROSEMILLAS	Oficina de CEPAC
ACTIVIDADES PARA LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN (2 delegados)			
Modulo I : Mercado	Del 7 al 9 de julio	CEPAC	Yapacaní
Modulo II: Calidad del producto diferenciado	Del 28, 30/07	CEPAC	Yapacaní
Modulo III: Manejo de cuentas y costos	Del 18, 20/08	CEPAC	Yapacaní
Modulo IV: Técnicas de ventas y negociación	8 ,10/09	CEPAC	Yapacaní
Encuentro I de lideresas	30/06 y 1/07	CEPAC	Yapacaní
Encuentro II de lideresas	Octubre	CEPAC	Santa Cruz

2.4. ANÉCDOTAS

El desarrollar un diagnóstico de roles y planes operativos anuales con enfoque de género, es una tarea muy interesante y nos da luces sobre elementos que en proceso de planificación convencional no tomamos en cuenta; aquí algunos. Ej. Casi nunca tomamos en cuenta las labores reproductivas cotidianas de las mujeres, como ser: preparación de alimentos y cuidado de los hijos e hijas, atención de animales para consumo de la familia (el cual tiene bastante apoyo de los niños y niñas); las fiestas patronales que son actividades que consumen gran tiempo de las mujeres. Si restáramos del tiempo total de las mujeres, nos daríamos cuenta que el incluir nuevas actividades debe estar en función a sus tiempos libres y en actividades que realiza ya de manera cotidiana, esto evitaría el recargar de nuevas actividades a las señoras.



Pero esto no es todo, también se debe lidiar con las relaciones de pareja no equitativas y responsabilidades inherentes al cuidado de niñas y niños pequeños, que en la mayoría de los casos, son motivo para la poca participación de las mujeres en procesos de capacitación, gestión y administración de las organizaciones. Recordamos algunas aseveraciones de las señoras que nos decían: “mi marido no quiere que esté más de un día fuera de casa”, “quiero participar pero no puedo, pues tengo hijo chico y no hay con quien lo deje”, “no sé leer ni escribir por eso no voy a las capacitaciones”, otra nos dijo: “cuando viajo mi marido se pone a beber y descuida todo, regreso y ya no hallo gallinas ni chanchos pues lo vende para su vicio”; una señora sin esposo dijo: “no puedo salir mucho de la parcela pues soy madre y padre, por ellos debo estar cerca de mis hijos siempre para que estudien y evitar que se vayan por malos pasos”.



Algo muy interesante ocurrió en una organización del chaco, en el proceso inicial, la participación de las mujeres era casi nula, luego de reuniones exclusivas con mujeres, en el taller de diagnóstico de roles se tuvo una participación equitativa lo cual permitió definir una serie de actividades muy enfocadas a las damas y a demás planificar actividades extras que permitan mayor integración de las mujeres guaraníes a sus organizaciones locales y regionales; el Capitán de la comunidad al ver el calendario agrícola con enfoque de género dijo: “pucha que habían tenido arto trabajo las mujeres”, otras señoras decían “es primera vez que se todo el trabajo que hacemos las mujeres”; estas y muchas anécdotas más son el condimento que hace este trabajo tan interesante y fortalecedor, pues el generar relaciones más equitativas en la sociedad es tarea de todos y todas.

3. TALLER NACIONAL

En el marco del proyecto “Derechos Económicos con Enfoque de Género e Interculturalidad” financiado por CONEXIÓN- Fondo de Emancipación y como parte del Resultado 1 se llevó a cabo el “Taller de Aplicación de Herramientas de Género en Diagnóstico y Construcción de Proyectos”, el cual es uno de los primeros resultados de Socialización de Información, presentación de Metodologías y Herramientas para transversalizar el enfoque de género en “Programas de Desarrollo Económico Local” (PDEL) con grupos mixtos, que realiza el CEPAC. Este evento tuvo como objetivo “Contribuir a la construcción de saberes para la aplicación de metodologías prácticas de equidad de género en programas y proyectos de desarrollo económico”.

3.1. PROGRAMA

TIEMPO		ACTIVIDAD	MATERIALES
Día 1	Mañana	1. Inscripción de participantes 2. Presentación del programa de emancipación de género. Lizzy Montaña – CONEXIÓN	Planilla de asistencia Presentación ppt
		Presentación del enfoque conceptual del proyecto “Derechos económicos con enfoque intercultural y de género”. Widen Abastoflor - CEPAC	Presentación ppt Manuales de género Fotocopias presentación
FASE I	Tarde	3. Presentación de Línea Base con enfoque de género Verónica Hinojosa – Consultora	Presentación ppt Fotocopias presentación
		4. Presentación de ajustes en el proyecto (indicadores y actividades) Widen Abastoflor – CEPAC	Presentación ppt Planillas de ajuste
		Análisis en plenaria (ventajas, desventajas y recomendaciones)	Presentación ppt Fotocopias presentación Hoja de instrucciones
		5. Presentación diagnóstico de roles en cadenas de valor Marlene Ibañez – CEPAC	Fotocopias planes de capacitación antiguo y nuevo (peces, maní)
		6. Trabajo en grupos (conclusiones y recomendaciones)	
Día 1	Mañana	7. Aplicaciones prácticas en diversos tipos de proyectos Trabajo en grupos	Hoja de instrucciones
FASE II		8. Conclusiones y Recomendaciones	
		9. Clausura	

3.2. COMENTARIOS A LA LÍNEA DE BASE

Luego de presentado el proceso, se pidió a los y las participantes que realizaran un análisis del proceso metodológico desarrollado por el CEPAC (Presentación Línea Base y Ajuste de Indicadores y Actividades) y que pudieran mencionar, las ventajas, desventajas y recomendaciones del mismo.

Los/as participantes se dividieron en tres grupos, y trabajaron VENTAJAS, DESVENTAJAS de trabajar con este proceso y aplicando el enfoque; adicionalmente y basado en sus experiencias, anotaron una serie de recomendaciones.

En plenaria, cada grupo presentó los resultados de sus análisis, en el siguiente cuadro se puede apreciar los aportes obtenidos:

CUADRO 1: Sistematización del Análisis en Plenaria I

Ventajas	Desventajas	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Previene errores en la implementación del proyecto. • Facilita la implementación de Indicadores veraces y alcanzables. • Facilita el Ajuste de Indicadores • Garantiza sostenibilidad del proyecto. • Participativo e Inclusivo • Incorporan Presupuesto • Hay mayor empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor inversión de tiempo y recursos • No explicita temas cualitativos, es decir temas de: Autoestima y Discriminación. • Puede modificar sustancialmente indicadores Iniciales. • La metodología (encuestas) no son muy seguras. • Es muy compleja • No hay indicadores culturales y ambientales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se debería elaborar la Línea de Base antes de la construcción del proyecto. • Es importante tomar en cuenta indicadores cualitativos y de recuperación de vivencias, como partes de generación de conocimientos. • Simplificar la metodología (más sencilla). • Integrar en lo posible a hombres y mujeres en el proceso. • Involucrar más instancias de gobiernos locales, regionales, departamentales y nacionales.

3.3. COMENTARIOS AL DIAGNÓSTICO DE ROLES

Se pidió a los/las participantes que realizaran un análisis de la aplicación y uso de las Herramientas Diagnóstico de Roles en Cadenas de Valor y Calendario Agrícola con Enfoque de Género, además se pidió que mencionaran, que elementos facilitan la aplicación de las Herramientas antes mencionadas, qué procesos facilitan y algunas recomendaciones que consideren conveniente.

Los y las presentes fueron divididos por grupos, que luego después de un trabajo de 45 minutos mostraron los resultados cuya sistematización la observa en el cuadro siguiente:

CUADRO 2: Sistematización del Análisis en Plenaria II

Importancia	Proceso que facilita	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Incluye actividades de las mujeres (rol reproductivo) • Revaloriza el trabajo de la mujer. • Identifica el grado de participación H y M • Identifica las actividades que realiza la mujer. • Muestra carga de actividades • Visualiza roles productivos y reproductivos. • Visualiza posibles estrategias para la intervención con enfoque de género. • Genera espacios de reflexión dentro de la organización y el equipo técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de género con equidad • Intercambio de experiencias H-M; H-H; M-M. • Procesos de capacitación definidos de manera adecuada. • Facilita la ejecución de planificación • Promueve cambios de comportamiento en miembros de organizaciones y técnicos/as. • Ayuda a la sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos más integrales (técnico, productivo, social). • Siempre H-M en los talleres. • Elegir personal capacitado en género. • para desarrollarlo hacer previa sensibilización y capacitación del personal encargado. • El cómo hacerlo (la metodología de abordaje) es muy importante.

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Es muy importante además desarrollar capacidades en los técnicos y técnicas, que incluyan metodologías de capacitación con procesos participativos aplicando como herramienta la Andragogía, pues a la hora de realizar un abordaje con enfoque de género se requiere de múltiples habilidades no solo de conocimientos sino de procesos de facilitación vivenciales, participativos y con elementos dinámicos definidos para alentar la participación equitativa.
2. El trabajar con género implica el aprovechar toda y cada una de las oportunidades para reflexionar de manera teórica como práctica, implica además el accionar diario de los técnicos y técnicas que favorezcan la equidad, lo cual en resumen requiere en los y las responsables un cambio de mentalidad en la teoría y la práctica, en lo laboral y lo particular pues “el que cree puede”.
3. El hacer siempre introducciones explicando el porqué de este tipo de procesos en cada una de la reuniones y eventos de las organizaciones es muy importante, para evitar malos entendidos con miembros más reacios.
4. En lo cultural se debe respetar las creencias y costumbres a la hora de realizar el abordaje, sin embargo sabemos que hay costumbres que fortalecen la inequidad, por tanto se deben trabajar procesos previos de manera separada por género, esto permitirá que en procesos mixtos se aborden elementos y desarrollen acciones que disminuyan el impacto de estas costumbres.
5. Si bien nuestra propuesta es algo que podría apoyar de manera eficiente los procesos de desarrollo económico con enfoque de género, estas solo son herramientas que deben ser apoyadas por enfoques conceptuales adaptados a las realidades y condiciones de las regiones en que cada uno de sus proyectos se desarrollan, tomando en cuenta el micro, meso y macro entorno, pues en definitiva esto tiene gran repercusión en el éxito de nuestras intervenciones.

3.5. PARTICIPANTES

El taller contó con la participación de 36 personas (27 mujeres y 9 hombres) que representaban a 21 instituciones de desarrollo y organizaciones matrices.

CUADRO 3: Representantes de las instituciones participantes en el taller

N	Nombre completo	E-mail	Organización
1	Josefina Márquez	ainisuyu@supernet.com.bo	AYNISUYU- Cochabamba
2	Edith Inda Paredes	ccimcat@gmail.com	CCIMCAT- Tarija
3	Raúl Saavedra	asocio.tja@gmail.com	ASOCIO – Tarija
4	Roselynn Mónica Ledezma Quiroz	rosledqui@hotmail.com	Programa SEMILLA - FAO – La Paz
5	Carolina Seas	carolinaseasmariscal@yahoo.com	INRA- Santa Cruz
6	Dorkas Eliana Rioja de Casanova	cidob@scbbs.com.bo correoe1@hotmail.com	CIDOB- Santa Cruz
7	Ingrid Cortez	icortez_bio2@hotmail.com	CENAMIG - Santa Cruz
8	Patricia Flores Solari	pflores_solari@hotmail.com	Yunta - Santa Cruz
9	Wilma Mendoza Miro	w.ilmis@hotmail.com	CENAMIG - Santa Cruz
10	Juan Carlos Laura	mercupio@hotmail.com	HOYAM – El Torno
11	Margarita Altamirano	altamiranomargarita@hotmail.com	CEMUR- Santa Cruz
12	Shirley Aguilera	cioecscz@cioecbolivia.org	CIOEC- Santa Cruz
13	Andrea Moirenda	cioecscz@cioecbolivia.org	CIOEC- Santa Cruz
14	Julián Torrico	juliantorrico@naturabolivia.org	NATURA - Santa Cruz
15	Paulina Pinto Uribe	paulinapinto@naturabolivia.org	NATURA- Santa Cruz
16	Carla Ramírez	carla.ramirex@gmail.com	NATURA- Santa Cruz
17	Silvia Serrano		RED FLORIDA - Santa Cruz
18	Florencia Mamani Mamani		FECAFEB- La Paz
19	Lizzy Montaña	lmontano@conexion.org.bo	CONEXIÓN- La Paz
20	Raúl Rojo Salazar	raul.rojo@cidcruz.org	CIDCRUZ- Santa Cruz
21	Eulalia Torres		Alcaldía municipal – Mairana
22	Isaías Montero	coord-concepcion@apcob.org.bo>	APCOB- Santa Cruz
23	Yovana Rivero Barbery	yovanariverob-79@hotmail.com	CIEP- Santa Cruz
24	Ronald Medina Cuellar	Chimon54@hotmail.com	CIEP- Santa Cruz
25	Tania Gutiérrez		ICO- Santa Cruz
26	Maritza Calami	maritzacalami@yahoo.com	ICO- Santa Cruz
27	Guido Arana	guido.arana@yahoo.com	FUNDISO- Santa Cruz
28	Cinthia Castellón	ccastellon@cepac.org.bo	CEPAC
29	Cristina Rojas	crojas@cepac.org.bo	CEPAC
30	Raquel Cortez	rcortez@cepac.org.bo	CEPAC
31	Verónica Hinojosa	Hinojosa312002@hotmail.com	Consultora / CEPAC
32	Widen Abastoflor	widen@cepac.org.bo	CEPAC
33	Marlene Ibáñez	mibanez@cepac.org.bo	CEPAC
34	Max Cuba Mamani	mcuba@cepac.org.bo	CEPAC
35	Mary Castro	mcastro@cepac.org.bo	CEPAC
36	Gerdien Seegers	gerdien.seegers@cordaid.nl	CORDAID

parte III

Anexos Bibliografía



ANEXO 1: ENCUESTA A PRODUCTORES

I IDENTIFICACIÓN

1. Identificación de la boleta # :		2. Código:	
3. Encuestador:			
4. Nombre del Entrevistado:		Edad	
5. Nombre de la Pareja:		Edad	
6. Número de Miembros de la Familia:	Hijos _____ Hermanos (as) _____ Padre _____ Edad Hijos _____ Hijas _____ Cuñados (as) _____ Madre _____ Edad Hijas _____ Sobrinos (as) _____ Abuelo (a) _____ Suegro (a) _____		
7. Municipio :		8. Comunidad:	

II FUENTES DE INGRESO FAMILIAR

¿Cuáles son las fuentes de ingreso familiar? (Colocar en orden de importancia)

Sector	Actividad	Temporal /Permanente	Quien de la Familia es principal responsable (Hombres / Mujeres)	Monto que genera mes (Bs)
Agrícola				
Pecuario				
Comercial				
Empleo				

III ECONÓMICA PRODUCTIVA FAMILIAR

Preguntas de apoyo:

¿Cuáles son las actividades agrícolas y pecuarias que le generan ingresos económicos?

¿Cuántas (cabezas, ha y/o plantas) tiene de esa actividad?

¿El año pasado vendió todo lo producido? (sí/no)

¿Cuál fue la cantidad vendida y el precio en cada actividad?

Productos	Cantidad en producción (ha, plantas)	% volumen destinado a la venta	Unidad de venta	Cantidad	Precio (Bs)	Monto en BS
Arroz						
Maíz						
Yuca						
Plátano						
Tomate						
Café						
Maní						
Legumbres						
Cítrico						
Papaya						
Piña						
Mango						
Frutilla						
Durazno						

Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Fuerza de Trabajo				Costo Unitario
			Femenina		Masculina		
			Familiar	Externa	Familiar	Externa	
Preparación							
Siembra							
Labores Culturales							
Cosecha							
Selección almacenamiento							

Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Fuerza de Trabajo				Costo Unitario
			Femenina		Masculina		
			Familiar	Externa	Familiar	Externa	
Envasado / Embolsado							
Traslado							
Venta /Negociaciones							
Cobro (en cuanto tiempo)							
Definición de precio/Negociación							

Productos	Cantidad en producción (cab, cajas, etc)	% volumen destinado a la venta	Unidad de venta	Cantidad	Precio (Bs)	Monto en BS
Chancho						
Gallinas						
Ovejas						
Patos						
Vacas						
Caballos						
Abejas (Miel)						
Huevos						
Leche/Queso						
Carne						
Peces						

IV RECONOCIMIENTO DE ROLES Y RESPONSABILIDADES PRODUCTIVAS (CADENA)

V ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS PRODUCTIVOS Y NATURALES

¿Tiene documento de propiedad su parcela?	Si		No	
¿Qué tipo de documento tiene?				
¿A nombre de quien esta?				

CUADRO DE ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS NATURALES Y PRODUCTIVOS				
1) RECURSOS	2)ACCESO		3)CONTROL	
UPF	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tierra (Tenencia)				
Monte				
Ganado de tracción				
- Buey				
- Caballos				
Ganado Mayor de cría				
- Vacas				
Ganado Menor de cría				
- Ovejas y Cabras				
- Chanchos				
- Aves (gallinas, patos y pavos)				
- Colmenas de Abejas				
- Peces				
Plantación de.....				
- Arroz				
- Cítricos				
- Frutales				
- Vegetales				
- Café				
- Maní				
- Maíz				
- Forraje, pasto				
Semillas				
Insumos				
Herramientas				
Equipos, Maquinarias				
Vehículos				
Ingresos Económicos de la familia				
Ahorro				
Gasto para el hogar (ropa, comida, etc.)				
Gasto para los hijos/as (educación, ropa, etc.)				

VI EVALUACIÓN TÉCNICA (CADENA) Y COMERCIAL (En el caso del técnico favor calificar de 1 a 5 y hacer comentarios)

TECNICA PRODUCTIVA	EVALUACIÓN PROPIA		EVALUACIÓN DEL TÉCNICO	
	Entrevistado/a	Pareja	Entrevistado/a	Pareja
Implementación				
Siembra				
Cosecha				
Pos cosecha				
TRANSFORMACIÓN	EVALUACIÓN PROPIA		EVALUACIÓN DEL TÉCNICO	
	Entrevistado/a	Pareja	Entrevistado/a	Pareja
COMERCIAL	EVALUACIÓN PROPIA		EVALUACIÓN DEL TÉCNICO	
	Entrevistado/a	Pareja	Entrevistado/a	Pareja
Niveles de precio				
Comercialización				
Negociación				

VII PROGRAMAS MUNICIPALES DE DESARROLLO LOCAL Y DE INVERSIÓN

<p>¿Conoce los programas de desarrollo local e inversión productiva que realizan en su municipio?, ¿Puede mencionarlos?</p>
<p> </p>
<p>¿Considera que los programas de desarrollo local e inversión que esta realizando el municipio permiten el acceso a recursos productivos a las mujeres y en que consiste?</p>
<p> </p>
<p>¿Cómo puede evaluar el trabajo del municipio en la ejecución de programas de desarrollo local e inv. productiva?</p>
<p> </p>

VIII EVALUACIÓN DEL NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN SUS ORGANIZACIONES E IDENTIFICACIÓN MUJERES LÍDERES Y SUGERENCIAS PARA FORTALECER SU PARTICIPACIÓN

¿Cuál es el nombre de su organización?	
¿Cuántas mujeres participan en su organización?	
¿En caso de que no participen muchas mujeres, por qué piensa que no participen de manera general? (Coloque sí/no y ponga en orden de importancia)	
<input type="checkbox"/> Cuidado de los hijos___ <input type="checkbox"/> Problemas con la pareja (esposo)___ <input type="checkbox"/> Idioma ___ <input type="checkbox"/> Capacidades de Lectoescritura (leer y escribir)___ <input type="checkbox"/> Los hombres de la Organización no les dan acceso (críticas, burlas, etc.)___ <input type="checkbox"/> Siente que no sabe como cumplir con las funciones de la organización (Capac. Organizacionales) ___ <input type="checkbox"/> Siente que no sabe o le falta conocimiento en la parte técnica productiva (Capacidades Técnicas)___ <input type="checkbox"/> Siente que no sabe o le falta conocimiento en la parte comercial (Capacidades Comerciales y Adm)___	
¿Podría mencionar mujeres que se pueden considerar lideresas en su organización o comunidad?	
En que cree que las mujeres necesitan fortalecer más sus capacidades para tener más participación de mujeres líderes. Ordene en orden de importancia del 1 al 5	
<input type="checkbox"/> Liderazgo <input type="checkbox"/> Idioma <input type="checkbox"/> Capacidades de Lectoescritura <input type="checkbox"/> Capacidades Organizacionales (No saben cómo hacer las funciones) <input type="checkbox"/> Capacidades técnicas <input type="checkbox"/> Capacidades Comerciales y Adm.	
¿En toda la organización cuantas mujeres no saben leer? ¿En toda la organización cuantos hombres no saben leer?	
Mujeres (%) Hombres (%)	
¿Puede darnos sugerencias de temas de capacitación para fortalecer el liderazgo de las mujeres en estas diferentes categorías?	
Áreas Temáticas	Sugerencias
Capacidades organizacionales	
Capacidades comerciales	
Capacidades técnicas productivas	
Otros temas de interés	

ANEXO 2: MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO MAE

MUNICIPIO	ORGANIZACIÓN	FAMILIAS	VARONES	MUJERES	VARONES (%)	MUJERES (%)
Mairana	AAPIMA (miel)	25	16	9	64	36
	APROCEV	69	58	11	84	16
Samaipata	ASACAPI (miel)	118	108	10	92	8
	Grupo cafetalero 1 - APROAF	114	85	29	75	25
Porongo	APROCAM ex AICAF	68	61	7	90	10
El Torno	APICULTORES EL TORNO - ASAMET	20	15	5	75	25
	Grupo cafetalero NUEVO AMANECER	247	172	75	70	30
Buenavista	APAFECH (café)	58	50	4	86	7
	APAFECOSA (café)	67	57	9	85	13
San Carlos	APROASA	62	57	5	92	8
Yapacaní	APAHEY (miel)	48	24	24	50	50
	APNI (peces)	32	20	12	63	38
	APAMAY (café)	20	15	5	75	25
	OCAFESY (café)	36	25	11	69	31
	APAEMCO (café)	22	12	10	55	45
Villa Vaca Guzmán	AIPAV (maní)	21	12	9	57	43
	AGROSEMILLAS del Chaco (maíz, Maní)	66	57	9	86	14
TOTAL		1093	956	305		
Porcentaje			76%	24%		

Tamaño de muestra y asignación de proporciones

$$n = \frac{\sum_{i=1}^L N_i^2 p_i q_i / w_i}{N^2 D + \sum_{i=1}^L N_i p_i q_i}$$

$$D = \frac{B^2}{4}$$

B = 0,07

N = 1093

D = 0,001225

Muestra total

n = 118,5

ANEXO 3: NÚMERO DE ENCUESTADOS POR CADENA Y POR MUNICIPIO

Asignación de Proporcional

ORGANIZACIÓN	wi	N2i	pi	qi	N2pq/w	Ni	Nipiqi	ni
AAPIMA (w1)	0,022872827	625	0,64	0,36	6295,68	47	10,8288	3
APROCEV (w2)	0,063129003	4761	0,84	0,16	10106,28986	69	9,246376812	7
ASACAPI (w3)	0,107959744	13924	0,90	0,10	11607,66	138	12,42	13
APROAF -Grup caf 1 (w4)	0,104300091	12996	0,75	0,25	23633,72807	114	21,62280702	12
APROCAM ex AICAF (w5)	0,06221409	4624	0,90	0,10	6863,397059	68	6,279411765	7
APICULTORES EL TORNO (w6)	0,018298262	400	0,75	0,25	4098,75	20	3,75	2
NUEVO AMANECER Grupo cafetalero 3 (w7)	0,225983532	61009	0,70	0,30	57083,80567	247	52,22672065	27
APAFECH (w9)	0,053064959	3364	0,86	0,14	7537,931034	58	6,896551724	6
APAFECSA (w10)	0,061299177	4489	0,85	0,15	9298,656716	67	8,507462687	7
APROASA (w11)	0,056724611	3844	0,92	0,08	5024,274194	62	4,596774194	7
APAEY (w12)	0,043915828	2304	0,50	0,50	13116	48	12	5
APNI (w13)	0,029277219	1024	0,63	0,38	8197,5	32	7,5	3
APAMAY (w14)	0,018298262	400	0,75	0,25	4098,75	20	3,75	2
OCAFESY (w15)	0,032936871	1296	0,69	0,31	8349,305556	36	7,638888889	4
CONDOR (w16)	0,020128088	484	0,55	0,45	5961,818182	22	5,454545455	2
AIPAB (w18)	0,019213175	441	0,57	0,43	5621,142857	21	5,142857143	2
AGROSEMILLAS (w19)	0,060384263	4356	0,86	0,14	8495,590909	65	7,654958678	7
					195390,2801		185,516155	

ANEXO 4: EMPLEO DE MANO DE OBRA SEGÚN SEXO POR CADENA Y MUNICIPIO

	Municipio													
	Buenavista	El Torno		Mairana		Muyupampa	Porongo	Samaipata			San Carlos	Yapacani		
	cadena	cadena		cadena		cadena	cadena	cadena			cadena	cadena		
	Café	Café	Miel	Café	Miel	Sem Mani y Sem Maiz	Café	Café	Miel	Café	Café	Miel	Peces	
Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	
mo_total_jo_cafe_muj	26,77	3,47	,00	10,29	,00	,00	2,86	5,31	,79	31,13	16,69	,00	,00	
mo_total_jo_cafe_hom	74,42	12,69	,00	23,64	,00	,00	22,86	18,54	3,79	55,00	58,92	,00	,00	
mo_total_miel_muj	,00	,00	10,00	,00	3,50	,00	,00	,00	14,05	,00	,00	4,83	,00	
mo_total_miel_hom	,00	,00	8,75	,00	12,67	,00	,00	,00	17,55	,00	,00	29,33	,00	
mo_total_jo_semmani_muj	,00	,00	,00	,00	,00	31,33	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
mo_total_jo_semmani_hom	,00	,00	,00	,00	,00	53,72	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
mo_total_jo_semmaiz_muj	,00	,00	,00	,00	,00	11,56	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
mo_total_jo_semmaiz_hom	,00	,00	,00	,00	,00	49,44	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
mo_total_jo_peces_muj	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	50,00	
mo_total_jo_peces_hom	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	7,69	

ANEXO 5. IDENTIFICACIÓN DE ROLES EN LAS ORGANIZACIONES

ASACAPI: Asociación de Apicultores Cuenca Alta del Pirá - Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	91,6	8,4
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	65,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	66,0	33,0

AAPIMA: Asociación de Apicultores y Apicultoras - Mairana

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	74,0	26,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	50,0	50,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	100,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	33,3	33,3
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	0,0	0,0

APROCEV: Asociación de Productores de Cerro Verde - Mairana

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	77,0	33,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	65,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	33,3	33,3
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

ASOPAE – D6: Asociación de Productores Agropecuarios Espejos Distrito 6 - El Torno

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	78,0	22,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	60,0	40,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	100,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	33,3	33,3
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	50,0	50,0

ASPEPROMV: Asociación de Productores Monte Verde - El Torno

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	74,0	26,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	65,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	33,3	33,3
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

AICAF: Asociación Integral de Cafetaleros - Porongo

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	75,0	25,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	65,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	23,3	23,3
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	70,0	70,0
Acceso de Activos Fijos Comunes	0,0	0,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

APAFECH: Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos Chasqui Espejitos - Buenavista

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	92,0	8,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	100,0	0,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	30,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	56,7	56,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Infraestructura y Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	-30,0	-30,0
5. Gestión	50,0	50,0

APAFECSA : Asociación de Productores Agroforestales Ecológicos Carmen Surutu Amboro - Buena Vista

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	84,0	16,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	65,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Infraestructura y Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	50,0	50,0

APROASA: Asociación de Productores Agroforestales Surutu Amboro - San Carlos

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	92,0	8,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	100,0	0,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	30,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	50,0	50,0
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Infraestructura y Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	-50,0	-50,0
5. Gestión	100,0	0,0

APAey :Asociación de Productores Agropecuarios Ecológicos de Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	93,0	7,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	100,0	0,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	30,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Infraestructura y Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

OCAFESY: Organización de Cafetaleros Sur Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	75,0	25,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	55,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

APAMAY: Asociación de Productores Agroecológicos Moile Amboro Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	72,0	28,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	100,0	0,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	70,0	50,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

APAEMCO : Asociación de Productores Agropecuarios Ecológicos Moile Cóndor - Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	89,0	11,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	80,0	20,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,0	55,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	100,0	0,0

APNI: Asociación de Piscicultores Norte Integrado – Yapacaní

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	30,0	70,0
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	20,0	80,0
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	55,0	100,0
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,7	66,7
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,0	100,0
Acceso de Activos Fijos Comunes (Equipamiento)	100,0	100,0
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,0	0,0
5. Gestión	50,0	50,0

AGROSEMILLAS: Agrosemillas del Chaco - Muyupampa

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	91,60	8,40
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	57,00	43,00
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,00	100,00
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,67	66,67
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,00	100,00
Acceso de Activos Fijos Comunes (Implementos)	100,00	100,00
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,00	0,00
5. Gestión	66,00	33,00

AIPAV : Asociación Indígena de Productores Agrícolas de Vallecito - Muyupampa

VARIABLE	% H	%M
1. Nivel de Participación de Mujeres y Hombres en la Organización	100,00	0,00
2. % de Participación de Mujeres y Hombres en el Directorio	100,00	0,00
3. Rol de Mujeres y Hombres en la Organización	100,00	0,00
4. Acceso y Control de Activos de las ORG	66,67	0,00
Acceso y Control de Recursos Productivos Individuales	100,00	0,00
Acceso de Activos Fijos Comunes (Sistema de Riego por goteo)	100,00	0,00
Uso normado y equitativo de Activos Fijos Comunes (Control)	0,00	0,00
5. Gestión	100,00	0,00

ANEXO 6: RAZONES DE POCA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LAS OE

Razones de poca participación de la Mujeres en OE	Si/No	Cantidad	%
Motivo de poca participación de las mujeres - cuidado hijos	Si	86	67,72
	No	37	29,13
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres - problemas pareja	Si	51	40,16
	No	72	56,69
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres - idioma	Si	16	12,60
	No	107	84,25
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres-capacidades lectoescritura	Si	61	48,03
	No	62	48,82
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres – hombres no les dan acceso	Si	41	32,28
	No	82	64,57
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres – no tiene capacidades organizacionales	Si	100	78,74
	No	23	18,11
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres – no tiene capacidades técnicas	Si	67	52,76
	No	56	44,09
	Nd	4	3,15
Motivo de poca participación de las mujeres no tiene capacidades comerciales	Si	56	44,09
	No	67	52,76
	Nd	4	3,15

ANEXO 7: TEMAS EN LOS QUE SOLICITAN INCREMENTAR CAPACIDADES

Temas en los que solicitan incrementar sus capacidades	Cantidad	%
Temas para fortalecer sus capacidades - liderazgo	103,00	81,1
Temas para fortalecer sus capacidades - idioma	22,00	17,3
Temas para fortalecer sus capacidades - lectoescritura	67,00	52,7
Temas para fortalecer sus capacidades - organizacionales	122,00	96,1
Temas para fortalecer sus capacidades - técnicas	110,00	86,6
Temas para fortalecer sus capacidades - comerciales	98,00	77,2

ANEXO 8: METODOLOGÍA DEL TALLER DIAGNÓSTICO DE ROLES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Tiempo total: 5 horas

Tiempo (min)	Contenidos	Metodología	Materiales
45`	Actividades de inicio <ul style="list-style-type: none"> - Presentación y nivelación de expectativas de los y las participantes. - Presentación del programa del taller - Elaboración de acta de compromiso (normas del taller) 	Cada hombre y mujer se presenta diciendo de manera oral o a través de un dibujo (datos personales, rubro, lo que le gusta y lo que no le gusta de la vida), al mismo tiempo lanza una parte del ovillos de lana que al final formará una red compuesta por hombres y mujeres; la misma debe ser comparada por la facilitadora y los y las presentes, con la vida real en sus zona. Aquí se hace énfasis de la importancia de trabajar unido y de manera equitativa entre hombre y mujeres y la importancia de la unión en los grupos productivos	Papelografos, de acta de compromiso, programa del taller, tarjetas, lápices de colores, marcadores, colores y hojas bon
15`	Antecedentes de trabajo CEPAC – ORGANIZACIÓN	La facilitadora presenta los antecedentes de trabajo de la Institución en la organización, esto varía según la cadena. Es importante que este proceso sea construido según lo que las y los productores identifican, complementado claro por la facilitadora.	Presentación de actividades anteriores PP o papelógrafo
15`	Presentación de concepto de calendario agrícola y sus partes	Aquí la facilitadora debe tener en un papelógrafo el grafico de un calendario agrícola vacío, indicar sus partes y la forma en la cual será llenado	(Herramienta 2, Manual de transversalización de género en cadenas de valor - CEPAC)marcadores y tarjetas de cartulina

Tiempo (min)	Contenidos	Metodología	Materiales
45´	Elaboración del Calendario Agrícola y análisis (cada cadena tiene su propio calendario y su propia dinámica productiva)	De manera participativa se debe llenar mes a mes todas las actividades tanto públicas como privadas que se desarrollan en la cadena y la zona de trabajo, remarcando aquellas que son públicas, pues movilizan a gran parte de la población, especialmente a las mujeres; otras épocas importantes son la cosecha y siembra, pues requiere de dedicación total de hombres y mujeres (esto varía según la cadena y tecnología usada)	Papelografos de calendario agrícola, marcadores y tarjetas de cartulina tríptico del proyecto, tríptico de capacitación por cadena
30´	Definición de actividades por género en cada una de las etapas del calendario agrícola (análisis de los roles en cada etapa).	Se analizar actividad por actividad la responsabilidad en el desarrollo de la misma, colocando en el recuadro de mes (H ó M), hombre o mujer.	Cartulinas y marcadores de colores diferentes,
30´	Análisis de necesidades de capacitación por cada etapa de la cadena	Se debe analizar etapa por etapa cuales son las necesidades de capacitación y de qué manera estas generan mayor valor en el producto, es importante definir capacitaciones que son de mayor necesidad de las mujeres y que tiene impacto en la generación de valor al producto.	Calendario agrícola llenado, papelógrafo en blanco, marcadores de diferentes colores

ANEXO 9: FORMULARIO DEL CALENDARIO AGRICOLA CULTURAL

HERRAMIENTA 2: CALENDARIO AGRÍCOLA/CULTURAL

¿Qué es un Calendario agrícola/cultural?

El Calendario agrícola/cultural es una herramienta que permite mostrar la complejidad e intensidad del uso del tiempo de la comunidad y las superposiciones que se dan entre las diferentes actividades productivas y culturales. Refleja en que actividad agrícola/cultural se identifica la participación del hombre y la participación de la mujer.

¿Para qué sirve un Calendario agrícola/cultural?

- Permite conocer el sistema agrícola/cultural de una comunidad y observar cual es el aporte de mujeres y hombres.
- Permite saber en qué actividades anuales participan específicamente mujeres y hombres y las actividades que son cumplidas de manera conjunta.

¿Cómo se hace un Calendario agrícola/cultural?

- 1) **Actividades:** Se hace un listado de las distintas actividades agrícolas/ culturales
- 2) **Meses:** Se debe colocar los 12 meses del año

Las casillas se pueden llenar con:

- H: Si la labor es realizada por hombres
- F: Si la labor es realizada por mujeres
- N: Si la labor es realizada por hijos o hijas

Cuadro Calendario Agrícola y Actividades Culturales												
1) Actividades 2) Meses	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Agricultura (Por cultivos)												
Ganadería (Los principales)												
Estancias (Periodos de Itinerancias)												
Intercambios (Formas)												
Migraciones												
Fiestas												
Instrumentos musicales												
Artesanías (Tejido, herramientas, otros)												
Vivienda (Construcción, arreglo)												

Ejemplo Calendario Agrícola

Calendario Estacional con enfoque en genero orientado a actividades agrícolas (Producción de Café)												
Actividades	Meses											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Raleo de Sombra							H					
Poda							H					
Control de Malezas Manual	H N			H								
Cosecha			H M N									
Pre beneficiado			H M									

BIBLIOGRAFIA

CEPAC 2009. Manual para Transversalización de Género en Cadenas de valor. Santa Cruz, BO. 71 p.

Coordinadora de la Mujer 2010. Acceso y Titularidad de las Mujeres a la Tierra.

FAO 2005. Género y tierra Compendio de estudios de caso. Roma, FAO. 155 p.



www.cepac.org.bo



Con apoyo de:

