



GUÍA PARA FORTALECER LA ASISTENCIA TÉCNICA A LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y ASOCIATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PERTINENCIA CULTURAL



GUÍA PARA FORTALECER LA ASISTENCIA TÉCNICA A LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y ASOCIATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PERTINENCIA CULTURAL



ECUADOR - DICIEMBRE 2021

GUÍA PARA FORTALECER LA ASISTENCIA TÉCNICA A LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y ASOCIATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PERTINENCIA CULTURAL

Publicación realizada en el marco del convenio entre ONU Mujeres y el Programa Integral Amazónico de Conservación de Bosques y Producción Sostenible PROAmazonía; liderado por el Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el financiamiento del Fondo Verde para el Clima (GCF) y el Fondo Global para el Medio Ambiente (GEF).

Colaboración y revisión:

Consultoría para ONU Mujeres

Coordinación y revisión:

Equipo Técnico del proyecto
ONU Mujeres - PROAmazonía

Fotografía de portada:

Johis Alarcón

Diagramación:

AID arte i diseño – www.arteidiseno.com

Copyright © ONU Mujeres - PNUD 2021

Todos los derechos reservados

Elaborado en: Quito – Ecuador

ONU Mujeres y el PNUD autorizan la reproducción parcial o total de este contenido, siempre y cuando se realice sin fines de lucro y se cite la fuente de referencia.

La información, las denominaciones y los puntos de vista incluidos en este documento son de la exclusiva responsabilidad de sus autores y no constituyen la opinión oficial de ONU Mujeres o del PNUD.

Forma de citar el documento: MAATE-MAG-ONUMujeres-PNUD. (2021) Guía para Fortalecer la Asistencia Técnica a los Procesos Organizativos y Asociativos con Perspectiva de Género y Pertinencia Cultural. Quito - Ecuador. © ONU Mujeres - PNUD

ÍNDICE

- PÁGINA 6** 1. Introducción a la Guía de fortalecimiento a los procesos asociativos con perspectiva de género.
- PÁGINA 8** 2. Criterios metodológicos para la elaboración de la Guía para personal técnico.
- PÁGINA 11** 3. Conceptos clave que orientan la aplicación de la guía.
- PÁGINA 26** 4. Aptitudes del personal técnico y el manejo de conceptos básicos de género.
- PÁGINA 32** 5. Diagnóstico de género.
5.1 Gestión de la información del diagnóstico de género.
5.2 Recolección participativa de la información con las organizaciones de productores (talleres, grupos focales, entrevistas).
5.3 Sistematización y devolución de la información para la incidencia en género.
5.4 Recomendaciones.
- PÁGINA 49** 6. Incidencia por medio de estrategias, acciones afirmativas y planes de género.
6.1 Sensibilización y gestión de acuerdos y compromisos desde las organizaciones: preparando los planes de acción para la igualdad de género.
6.2 Acompañamiento para la puesta en marcha de los planes de acción para la igualdad de género.
6.3 La elaboración de un plan de acción de género para las organizaciones.
6.4 Recomendaciones.
- PÁGINA 61** 7. Evaluación y consolidación de procesos organizativos con enfoque de género.
7.1 Recomendaciones.
7.2 Indicadores de arranque para el monitoreo en la aplicación de la guía.
- PÁGINA 71** 8. Bibliografía.
- PÁGINA 78** 9. Anexos.
9.1 Marco internacional.
9.2 Marco normativo y programático a nivel nacional.
9.3 Buenas prácticas.





1 INTRODUCCIÓN A LA GUÍA DE FORTALECIMIENTO A LOS PROCESOS ASOCIATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Programa Integral Amazónico de Conservación de Bosques y Producción Sostenible (PROAmazonía), es un esfuerzo conjunto del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres.

Para de PROAmazonía es fundamental generar oportunidades y promover la participación integral de mujeres, jóvenes, pueblos indígenas y comunidades de la Amazonía ecuatoriana en la toma de decisiones dentro de los procesos encaminados hacia la sostenibilidad, aplicando un enfoque de género e interculturalidad en las acciones que ejecuta.

ONU Mujeres, en el marco del proyecto GEF, tiene a cargo la incorporación del enfoque de género en el programa PROAmazonía. Este proceso tiene la finalidad de “mejorar la situación y posición de las mujeres en los procesos socio ambientales, de promoción de la conservación de la biodiversidad, de los bosques y de los servicios ecosistémicos, así como en los procesos productivos para enfrentar el cambio climático”. Para ONU Mujeres, el trabajo por el empoderamiento de las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad de derechos, como es el caso de las mujeres indígenas y de las mujeres rurales, es prioritario. El proyecto reconoce que la conservación y el manejo adecuado de los bosques contribuye a la generación de fuentes de ingreso para las comunidades. Por lo tanto, las acciones que realicen hombres y mujeres en el paisaje en que habitan tienen que considerar, el cambio climático, la perspectiva de género y una intervención articulada en torno a un común acuerdo en cuanto a marcos conceptuales, normativas y metodologías que aporten al conocimiento y a la gestión del paisaje, para guiar y armonizar las transformaciones que se den en este espacio.

En ese sentido, es esencial trabajar desde el fortalecimiento asociativo como uno de los ejes del desarrollo sostenible, como potenciador de las transformaciones para una convivencia armónica de las personas. La incidencia en los procesos asociativos fortalecerán las capacidades de las organizaciones de productoras y productores, para una gestión del paisaje y la conservación del ambiente, desde una perspectiva de género.


Los esfuerzos del equipo técnico por promover procesos asociativos con perspectiva de género representan un gran aporte al desarrollo de la región, ya que se insertan en un contexto de importantes desafíos, como son los impactos del cambio climático en la productividad; la dificultad para fomentar la innovación empresarial y tecnificación; la desigualdad patrimonial y de ingresos de mujeres, pueblos indígenas y juventudes; el aumento de las tasas de jefatura femenina en los hogares, en particular de mujeres menores de 35 años; la feminización de la pobreza; y la necesidad de lograr una mayor inserción de la agricultura en los mercados internacionales (IICAA, 2015; CEPAL, 2019).



2

CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA PARA PERSONAL TÉCNICO

Los criterios metodológicos de la presente guía responden al marco conceptual de la perspectiva de género y se adecúan a los alcances y los objetivos de género en el Programa PROAmazonía:

- 
1. Contar con la capacidad para incorporar la perspectiva de género para identificar la división sexual del trabajo, las necesidades diferenciadas de género, el acceso a recursos y beneficios y el empoderamiento, de tal manera que se pueda incidir en el funcionamiento, incentivos, subsidios y mandatos institucionales de las organizaciones de productores y productoras con los que trabaja el programa.
 2. Fomentar la participación plena y efectiva de las mujeres de distintas edades en las organizaciones y en los procesos asociativos de acuerdo con los mandatos institucionales de Ecuador y los objetivos de género de PROAmazonía y ONU Mujeres.
 3. Empoderar a las mujeres por medio de acciones afirmativas temporales y estrategias permanentes de formación, capacitación, rendición de cuentas, protocolos y mecanismos que fomenten una cultura organizacional de tolerancia cero a la discriminación, acceso a la toma de decisiones y valoración del trabajo no remunerado de las mujeres, entre otros.
 4. Monitorear y evaluar las acciones afirmativas, los planes y estrategias de género, lo cual debe reflejarse en la mejora de la calidad de vida de las mujeres y niñas y los alcances de bienestar social de las organizaciones productivas y las asociaciones, así como su fortalecimiento en general.

Para ello, es necesario asumir nuevos métodos de trabajo, tener un firme convencimiento de la pertinencia de la perspectiva de género para entrar en un ciclo de teoría y práctica que garantice su comprensión e implementación.

La guía combina la explicación de conceptos, los mandatos normativos internacionales y nacionales que los respaldan, así como herramientas que orienten la intervención. En la parte final, se recomienda contar con indicadores

de monitoreo para aplicar la guía que permitan medir la incidencia que se consiga hasta poder conformar agendas de género por organización; así se visibilizarán los logros y también las barreras o lecciones aprendidas.

Las acciones afirmativas y estrategias de género a implementar pueden contemplar lo siguiente: revisar los mandatos institucionales de las organizaciones; detectar necesidades diferenciadas de género, estereotipos y conductas que atentan contra el principio de no discriminación; reconocer el trabajo doméstico y la necesidad de conciliación con el trabajo productivo y asociativo; promover el acceso equitativo de mujeres y hombres a recursos, beneficios y la toma de decisiones. También pueden ser actividades y metas específicas para mujeres según sus capacidades y formación, entre otras.

Los procesos de igualdad y equidad en los procesos productivos y asociativos deben ser concebidos como parte de la innovación empresarial en la comercialización de café, cacao, palma y ganadería en la Amazonía ecuatoriana. La guía tratará de ser lo suficientemente amplia para contemplar las cuatro commodities: café, cacao, palma y ganadería, y ser aplicable a distintas regiones de Ecuador.

En este contexto, la guía espera contribuir a que los equipos técnicos no solo puedan formarse en aspectos teóricos para aplicarla, sino también generar procesos de articulación de estos esfuerzos con los relativos a la planificación y el ordenamiento territorial. Es decir, comprender cómo incidir en las organizaciones y procesos asociativos con perspectiva de género puede aportar y verse fortalecido por las políticas públicas existentes, para construir criterios sectoriales de ambiente, agua y producción sostenible e incorporarlos y promover su incorporación en las Guías de Formulación y Actualización de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT). Esto será importante para canalizar demandas de las mujeres integrantes de las organizaciones con respecto a servicios públicos y acceso a subsidios de programas y recursos, especialmente, como veremos, para aliviar su carga de trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados.



3

CONCEPTOS CLAVE QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DE LA GUÍA

Acceso, control y beneficio de recursos

Tanto el trabajo productivo y reproductivo como el comunitario requieren la utilización de recursos naturales (como la tierra) o productivos (como la organización

y el crédito), que usualmente genera beneficios a las personas, los hogares y las comunidades. La perspectiva de género considera: 1) la accesibilidad de los actores sociales a los recursos necesarios para su trabajo; 2) el control que ejercen sobre ellos para poder usarlos según su deseo; y 3) el acceso y el reparto de los beneficios que provienen de la familia y el trabajo personal.

El acceso a recursos según género puede hacer referencia a instalaciones, servicios, fondos, beneficios, prestigio y/o poder, y muestra las diferencias en derechos y oportunidades de hombres y mujeres para utilizar y controlar dichos recursos y para participar en la toma de decisiones, debido a las normas y valores que existen en un lugar y tiempo concretos. Podemos clasificar el tipo de recursos de la siguiente manera:

- **Naturales:** Tierra, bosques, agua para riego, ríos, esteros, manglares, biodiversidad, etc.
- **Económicos:** Equipamiento, animales, herramientas, trabajo, crédito, capacidad de empleo, asociatividad, pensión o jubilación, protección social, venta de bienes y servicios, entre otros.
- **Políticos:** Organizaciones, cooperativas, uniones, concesionarios, capacidad de liderazgo, educación, información y experiencia en la esfera del quehacer público.
- El tiempo es un recurso que mujeres y hombres valoran de forma diferente. Es particularmente crítico y escaso entre las mujeres.

Los beneficios incluyen: la satisfacción de las necesidades básicas (alimento, vestido y abrigo); ingresos económicos; la posibilidad de poseer propiedades, educación y capacitación; la participación en organizaciones productivas; poder político, prestigio y estatus, y oportunidades de realizar nuevos proyectos o actividades.

Cabe diferenciar entre acceso, control y beneficio de recursos:

- El acceso es la posibilidad de utilización o disfrute de recursos de manera temporal o permanente.
- El control es la propiedad, el dominio formal o de hecho, con poder de decisión sobre los recursos.
- El beneficio es la satisfacción de necesidades básicas y estratégicas por medio de la realización de una labor.

El acceso a la tierra condiciona el acceso al mercadeo, el financiamiento rural, el empleo agrícola, la visibilidad del trabajo y el acceso a la tecnología, la extensión y la capacitación. Si bien ha aumentado la jefatura femenina de familia, esto no ha significado que se produzca una reducción de la pobreza rural y que ellas tengan mayor acceso, control y beneficio de los recursos, sino que se ha dado un proceso de “feminización de la agricultura, ligada a la feminización de la pobreza” (FAO, 2011).

Esta situación también impide registrar la forma en que las mujeres usan los recursos, los preservan y son poseedoras de conocimientos útiles y necesarios para la sustentabilidad y la productividad. Tomar en cuenta la división sexual del trabajo, el acceso, el control y el beneficio de los recursos en los procesos asociativos puede arrojar luz sobre la infinidad de actividades, conocimientos y habilidades de las mujeres que frecuentemente no son reconocidos ni remunerados por la familia, la comunidad, las dependencias gubernamentales ni por las organizaciones productivas, ya sea porque se consideran como una ayuda al hombre o como parte de “su responsabilidad”.

Acoso sexual

El art. 166 del Código Integral Penal (COIP) define que el acoso sexual se da cuando una persona solicita “algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministro de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar [un mal] a la víctima o a un tercero”.

Análisis de género

Es una herramienta de análisis que permite identificar brechas de desigualdad a partir de la aplicación de la categoría género, además de comprender y describir las diferencias de género, la relevancia de los roles asignados a cada uno y las dinámicas de poder en las organizaciones y las interacciones sociales en un contexto económico, político o sociocultural específico. Ayuda a entender cómo se producen y reproducen las relaciones entre mujeres y hombres, considerando que las diferencias entre ellos se deben a los roles que tradicionalmente les han

asignado las sociedades y culturas, así como a la desvalorización cultural de “lo femenino” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

Brechas de género

Son indicadores cualitativos y cuantitativos para identificar las diferencias o inequidades entre mujeres y hombres respecto al acceso al poder y al control de los recursos y servicios económicos, ambientales, sociales, culturales y políticos. Algunos ejemplos son el trabajo remunerado, el uso del tiempo, la educación, la salud, la propiedad de la tierra, el crédito, la asistencia técnica, la vivienda, la información y los conocimientos (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

Discriminación

Es el acto de practicar o incitar a cualquier tipo de distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud, con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad (art. 176 del Código Integral Penal de la República del Ecuador).

División sexual del trabajo

Se refiere a la asignación diferenciada de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a los roles y estereotipos de género prevalentes, que puede conducir a la segregación en el mercado laboral. La asociación entre la división del trabajo por sexo y la falta de representación de las mujeres en los sectores productivos y económicos demuestra la discriminación estructural que enfrentan y las condicionantes que les imponen las actividades domésticas o reproductivas.

Gracias a estadísticas de género de distintos países se ha demostrado cuantitativamente la brecha que hay tanto en la inserción laboral de las mujeres como el tiempo dedicado al trabajo no remunerado del hogar y los cuidados. Esto condiciona las oportunidades de las mujeres para participar en el mercado laboral y para acceder a los beneficios económicos y de protección social asociados a dicha participación. Las labores domésticas y de cuidados, consideradas como parte del ser “femenino”, han sido subvaloradas social y económicamente, al considerarse gratuitas y “naturales” (Gómez, 2007). Por

tanto, para hacer un análisis de la división del trabajo es necesario considerar tres tipos de ámbitos en los que hombres y mujeres participan y sus beneficios:

- El trabajo reproductivo o doméstico está constituido por las actividades necesarias para el bienestar y la supervivencia cotidiana de las personas que conforman el hogar. Tiene dos dimensiones: la reproducción biológica (gestación, parto y lactancia) y la reproducción social, que implica todas aquellas actividades de mantenimiento del hogar y sus miembros, incluyendo la educación y tareas de cuidado.
- El trabajo productivo hace referencia a las actividades humanas que producen bienes o servicios con un valor de cambio, y que por lo tanto generan ingresos monetarios o algún otro bien.
- El trabajo comunitario se refiere a las actividades que se realizan en una comunidad en beneficio familiar o colectivo. Generalmente es una participación voluntaria que puede expresarse en actividades de promoción y/o culturales, la gestión y el mantenimiento de servicios y espacios comunes, entre otras (INMUJERES, 2007).

La perspectiva de género muestra que la división sexual del trabajo determina la participación diferenciada de mujeres y hombres en los ámbitos reproductivos, productivos y comunitarios. El reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres en el ámbito doméstico es muy importante para su empoderamiento. Las responsabilidades y el tiempo dedicado al hogar y al cuidado de personas dependientes (hijos e hijas, padres, enfermos, etc.), sin recibir remuneración alguna, restringen notablemente la posibilidad de las mujeres de contar con ingresos propios y aspirar a opciones laborales dignas, así como de participar en las esferas públicas y políticas (ONU Mujeres, 2015).

Es necesario tener presentes estas diferencias de género para lograr una mayor eficiencia en las actividades y los planes contemplados en la transición a una producción sostenible, así como para el cumplimiento de metas productivas y de la innovación social. Hay que replantarse cómo el trabajo doméstico y otras actividades en ámbitos públicos (comités comunitarios, por ejemplo), que no se consideran productivas ni se registran como tales en los censos económicos ni en las encuestas de empleo, deben ser resueltos en las organizaciones y entre sus integrantes al generar su propia información.





Equidad de género

Es un principio de justicia que se define como “igualdad en las diferencias” y que promueve la eliminación de las circunstancias y los contextos que originan la desigualdad, con el fin de que las personas puedan desarrollarse según esas diferencias (INMUJERES, 2007).

Estrategias y planes de género

El diseño de estrategias y planes de género pasa por la identificación de las necesidades diferenciadas de género en la agenda de las instituciones, para desarrollar estrategias de transversalidad que reconozcan los cambios requeridos en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de acciones afirmativas o permanentes. En principio se parte de diagnósticos de género, la desagregación de la información por sexo y la inclusión de presupuestos sensibles al género para contar con recursos que posibiliten las transformaciones requeridas (INMUJERES, 2008).

En resumen, la perspectiva o el enfoque de género es entendido como una visión de la realidad que permite mostrar una parte de ella que muchas veces permanece oculta; ofrece la posibilidad de revelarla utilizando ciertos métodos y herramientas. Esta parte de la realidad es la situación de las mujeres y las desigualdades de género que existen en un contexto determinado.

En el marco de este enfoque, el análisis de género es un instrumento para examinar los diferentes roles que juegan las mujeres y los hombres en sus comunidades y sociedades, así como el diferente estatus y poder social que estos roles implican, sus diferentes necesidades y obstáculos, y el impacto que tienen las diferencias en sus vivencias cotidianas, en su participación plena en las políticas y en el ejercicio de sus derechos humanos (USAID, 2011).

La integración de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres es uno de los pilares que Naciones Unidas ha seleccionado para lograr el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta estrategia consiste en adoptar un enfoque de igualdad de género transversal para todas las políticas, estrategias, programas y actividades administrativas y económicas con el fin de contribuir verdaderamente a la eliminación de la desigualdad existente.

El protagonismo de las mujeres rurales en el desarrollo agropecuario es un tema mundial de políticas públicas asociadas al cambio climático, a la transición a sistemas de producción sostenible, a la seguridad alimentaria y al desarrollo social en la región de América Latina y El Caribe (Pait, citado en Casanova y Ferriol, 2018). Los estudios económicos demuestran que entre el 8% y el 30% de las explotaciones se encuentran bajo la dirección de una mujer, producto de la creciente autonomía económica y de la proporción de mujeres productoras en las últimas décadas (FAO, 2011). Precisamente, uno de los factores clave para avanzar en la igualdad de género es la autonomía económica, la cual comprende la capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios mediante el acceso al trabajo remunerado.

La Agenda 2030 y los ODS, así como el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de Ecuador, instan a un nuevo modelo de desarrollo humano y sostenible que integre un enfoque de igualdad de género en el sector agropecuario y que tome en cuenta la Agenda de Transformación Productiva Amazónica (ATPA), especialmente en los territorios que contengan una importante biodiversidad y cubierta forestal, para revertir el deterioro y la deforestación. Se persigue entonces promover que las organizaciones productivas de la Amazonía ecuatoriana promuevan la equidad y la inclusión mediante procesos de empoderamiento de las mujeres en la producción de café, cacao y palma, al igual que en la ganadería. Esto implica replantearse las formas de organización, asociatividad y cooperación para el acceso a créditos y ahorro, las cadenas de valor y las estrategias de comercialización, para que las mujeres y la juventud sean parte de una amplia transformación en la gestión sustentable de los recursos forestales, pecuarios y agrícolas (PRODOC, 2017).

Identidad de género

La forma en que se concibe el hecho de ser hombre o mujer se conforma a partir de lo atribuido a cada sexo, y se refuerza mediante roles y estereotipos. La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual, que puede corresponder o no con la fisiología de la persona o su sexo al nacer (ONU Mujeres, 2021). También es recreada por cada persona de acuerdo a su experiencia de vida, contexto y condiciones.



Igualdad de género

Es un valor que se fundamenta en el reconocimiento de los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades a hombres y mujeres, niños y niñas. No significa que hombres y mujeres sean idénticos, sino que, reconociendo sus diferencias biológicas y psicosociales, se respeten y garanticen los mismos derechos y obligaciones (Defensoría del Pueblo de Ecuador, 2016).

Medidas/acciones afirmativas o acciones positivas

Son medidas de carácter temporal para el adelanto de las mujeres en ámbitos dominados por los hombres, o donde existe una discriminación sistemática contra ellas. Implican en algunos casos establecer cuotas o determinados porcentajes de presencia de mujeres en relación con los hombres, con el fin de aminorar su escasa representación (INMUJERES, 2007).

Algunas organizaciones y asociaciones pueden tener la intención de integrar cuestiones de género, pero enfrentan dificultades para traducirlas en metas y acciones concretas, entre otras razones por la ausencia de mujeres o de su reconocimiento como gestoras, productoras, ganaderas o comerciantes. Es necesario aumentar la paridad de género en la estructura de toma de decisiones. No incluir esta dimensión puede incidir de manera negativa en las mujeres, por ejemplo, aumentando su carga de trabajo, haciendo que pierdan control sobre recursos clave para la subsistencia, incrementando las disparidades de participación y las limitaciones o el nulo acceso a la información, y excluyéndolas de una distribución equitativa de beneficios (INMUJERES, 2010).

En la transición hacia una producción sostenible, hay una variada posibilidad de medidas afirmativas que pueden implementarse en la asociaciones, como las cuotas o la paridad en el reclutamiento y las contrataciones, incentivos y mecanismos para la conciliación de la vida laboral y familiar, metas específicas, presupuestos sensibles al género (PSG) y capacitación especializada. Las metas específicas pueden estar dirigidas a jefas de familia, madres solteras, adultas mayores o con alguna discapacidad, o aquellas que dentro de la estructura asociativa tengan menos posibilidades de ascender o capacitarse, o enfrentan barreras específicas para su plena participación en la estructura de las asociaciones.

La prevalencia de brechas de género en el contexto rural limita la incorporación

de las mujeres a la estructura productiva como fuerza laboral, y también impide que ocupen cargos de dirección y participen en el proceso de toma de decisiones en las organizaciones. De esta forma, las brechas de género se relacionan con la disparidad que existe en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y ganancias (FAO, 2011).

Monitoreo y evaluación con perspectiva de género

El monitoreo con perspectiva de género hace referencia al análisis sistemático, mediante trabajo de gabinete y de campo, para conocer la atención que se da a las iniciativas de género en los programas y servicios de distintos sectores, así como los obstáculos presentados y las alternativas para superarlos (INMUJERES, 2018).

Por su parte, la evaluación con perspectiva de género busca conocer si las intervenciones refuerzan las desigualdades de género existentes o si han contribuido directa o indirectamente a superarlas, por lo que “conlleva el examen de los planes, programas y proyectos, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, actividades y situaciones de partida diferenciales de mujeres y hombres. La realización de este análisis requiere datos desagregados por sexo y conocer la dinámica de las relaciones de género en el contexto en el que se hayan aplicado” (INMUJERES, 2007: 64).

Necesidades diferenciadas de género

Generalmente, la manera en que se distribuyen tareas y responsabilidades en un grupo o una organización responde a la división sexual y a los roles de género vigentes en una sociedad. Se da por supuesto cuáles son las necesidades de las mujeres o que estas deberán asimilarse a las de los varones. Ni siquiera ellas mismas suelen percibir o buscar que los objetivos de la organización se relacionen con sus intereses; quedan así al margen de la toma de decisiones, concibiendo su aporte como complementario y no central dentro de las metas productivas. No se cuestionan el hecho de percibir un ingreso distinto o menor al de los hombres, pues lo asumen como parte de las normas establecidas. Lo que ellas manifiestan respecto a lo que esperan de la organización o de los procesos asociativos suele referirse a las carencias que enfrentan en su contexto familiar y comunitario.

- **Necesidades prácticas de género.** Se derivan de las condiciones reales de vida de las mujeres. Son fácilmente identificables y tienen que ver con la supervivencia y la satisfacción de necesidades básicas. Por ejemplo, la necesidad de agua potable y servicios, alimentos, medicinas, temas de salud familiar y vivienda, entre otros.
- **Necesidades estratégicas de género.** Son aquellas que se derivan de la posición desigual de hombres y mujeres en la sociedad, así como del interés por lograr relaciones sociales más equitativas. Por ejemplo, la formación y la capacitación, la organización y el ejercicio de sus derechos humanos, la transformación los roles y normas tradicionales de género y la equidad en las labores domésticas (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

La identificación de estas necesidades permite definir con mayor precisión los objetivos de las organizaciones y facilita su orientación hacia la igualdad y el logro de la equidad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en el caso de comunidades donde hay mayores limitaciones para la participación de las mujeres en actividades fuera del hogar, se debe comenzar con proyectos orientados a las necesidades prácticas. Sin embargo, es importante promover la satisfacción de ambos tipos de necesidades. En los casos de las mujeres con poca experiencia en participación en organizaciones, empresas o proyectos, las necesidades prácticas aparecen generalmente desde un inicio; las necesidades estratégicas, por su parte, van apareciendo en el proceso. Siempre es esencial fomentar la conciencia y fortalecer la capacidad para impulsar las necesidades de ciudadanía y ejercicio de derechos, ya que es la superación de estas lo que permite el empoderamiento de las mujeres.

Perspectiva de género

Se refiere a la teoría sobre los géneros que hace visible las diferencias y relaciones entre mujeres y hombres como parte del contexto cultural, social, político y económico. Incorporar la perspectiva de género va más allá de integrar a mujeres a los proyectos, incluirlas en las capacitaciones o “reunir mujeres”. Implica un proceso que se puede orientar a través de las siguientes acciones:

- Identificar y diferenciar las necesidades y prioridades de hombres y mujeres.
- Advertir pautas, conductas o normas que excluyen y discriminan a las personas con base en su sexo, su edad, su etnia u otra condición como la preferencia sexual.

- Tomar en cuenta los puntos de vista e ideas tanto de hombres como de mujeres en la toma de decisiones y en la manera en que se reparten funciones y responsabilidades en una organización.
- Proponer medidas para abordar desigualdades o desequilibrios entre hombres y mujeres con base en evidencia cuantitativa (estadísticas y brechas de género) y cualitativa, lo que supone la recolección de información de las y los participantes de las organizaciones y asociaciones (Saenger, 2001).

Principio de no discriminación

La Convención de Eliminación contra Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), observada como la carta principal de los derechos de las mujeres, define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier esfera” (art. 1).

Tanto en sí mismo como en el ámbito regulatorio e institucional es importante considerar con detenimiento el concepto de discriminación definido por la CEDAW. Esencialmente, la Convención tiene como fin la inclusión de los derechos de las mujeres como parte de los derechos humanos, con el fin de lograr el máximo de protección que puede brindar un Estado. En la concepción de políticas públicas, entonces, el concepto cobra gran relevancia porque:

- a) La discriminación es entendida como resultado, no solo como propósito, de tal forma que una acción, ley o política sin intención de discriminar puede ser discriminatoria si ese fuera su efecto.
- b) Es la definición que se incorpora a la legislación interna de los países que han ratificado este instrumento.
- c) No plantea una división entre la discriminación que se produce en el ámbito público y en el privado, sino que comprende ambos, lo cual es claro a partir de la frase “en cualquier esfera” del art. 1.

Además, podemos agregar que:

La discriminación puede revestir diversas formas: distinción, exclusión o restricción. Esto debe alertarnos sobre la variedad de comportamientos discriminatorios, que muchas veces no se detectan fácilmente, principalmente en políticas públicas y programas de desarrollo.

Relaciones de poder entre mujeres y hombres

Se parte del reconocimiento que a hombres y mujeres se los socializa de manera distintas y, por lo tanto, se les enseña y se los moldea para asumir funciones diferentes en la sociedad. Por ejemplo, los hombres aprenden a ser agresivos y competitivos, mientras que las mujeres asumen e incorporan la idea de que son seres inferiores, lo que se expresa, entre otras formas, mediante la sumisión, la pasividad y la dependencia.

La sociedad es patriarcal. Esto significa que el mundo se estructura económica y socialmente a partir de relaciones desiguales y opresivas, en las que el género masculino domina al femenino. El poder es una característica de la condición genérica masculina, es un atributo genérico de los hombres, a los que desde muy temprana edad se les enseña a ser dominantes y controladores, se les atribuye poder y lo ejercen. El ejercicio del poder por medio del dominio y el control les permite decidir los deberes de los otros y las otras, al igual que sus obligaciones (Zaldaña et al., 1999).

De esta manera, en muchos ámbitos de la vida, los hombres deciden aspectos esenciales de la vida de las mujeres. En estos procesos de socialización las mujeres no escapan del aprendizaje del poder patriarcal. Las formas en que este se ejerce, por ser el único modelo existente, son adoptadas por las mujeres y reproducidas en las relaciones que establecen con personas que tienen igual o menor poder: otras mujeres, niños y niñas. El menor poder dentro del género femenino puede estar definido por la diferencia de edad, la etnia, el nivel económico, el nivel educativo, entre otros. La violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, también está presente en las relaciones entre hombres y mujeres, como mecanismo de dominio y control (León, 1998; Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002; ACNUDH, 2019).

Roles y estereotipos

Los roles de género se refieren a las enseñanzas, normas, tareas, responsabilidades

y comportamientos que se asocian a lo masculino y a lo femenino. Dictan desde la forma de vestirse hasta cómo comportarse según si se es hombre o mujer. Los estereotipos son creencias, imágenes o prácticas simplificadas que se aprenden y reproducen social y culturalmente. Se refieren a las conductas y formas de pensamiento transmitidas por asociación y diferenciación y que refuerzan la idea de dominación y superioridad masculina, así como la inferioridad y debilidad femenina (Saenger, 2001).


Sexo y género

El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, solo las mujeres pueden gestar y solo los hombres pueden fecundar. En cambio, el concepto de género se relaciona con los roles que se transmiten social y culturalmente a los seres humanos conforme al sexo con el que nacen. Es importante además considerar que las mujeres y los hombres no forman grupos homogéneos, ya que las diferencias de género se pueden profundizar al combinarse con la clase social, la identidad étnica, la identidad sexual, la edad y la nacionalidad (Saenger, 2001).

Transversalidad, institucionalización y empoderamiento

La transversalización, la institucionalización y el empoderamiento de las mujeres son estrategias de Naciones Unidas para hacer frente a las desigualdades de género y garantizar los derechos de las mujeres desde la década de los noventa (ECOSOC, 1997). Dichas estrategias se basan en la Plataforma de Acción de Beijing, derivada de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en China en 1995. Establece un conjunto de medidas que han de dar lugar a cambios fundamentales, para convertirse en una hoja de ruta para diseñar políticas públicas y acciones. Hace un llamamiento urgente a los Estados parte para que adopten medidas inmediatas y responsables. Su aplicación debe estar a cargo de los gobiernos y el sector público, pero también debe involucrar al sector privado y no gubernamental en los niveles comunitario, regional, subregional, nacional e internacional (ONU Mujeres, 2014).

La aplicación de la Plataforma de Acción por parte de las instituciones tanto públicas como privadas se torna más fácil a partir de objetivos claros y procesos de transparencia, una mayor vinculación entre las redes y organizaciones de mujeres, y una corriente constante de información. Es indispensable contar con



un compromiso al más alto nivel político, pues los principales responsables son finalmente los gobiernos; estos deben adoptar un papel rector en la coordinación, supervisión y evaluación de los progresos que se alcancen (ONU Mujeres, 2014). No obstante, también debe haber vínculos con otras instituciones en los planos regional, subregional, nacional e internacional. El adelanto de la mujer exige la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan a él. Se debe eliminar el acoso sexual y se deben contar con mandatos amplios y claros, con la autoridad y los recursos suficientes.

Así pues, la transversalización del enfoque de género consiste en incorporar el enfoque de igualdad de género en todas las políticas, las estrategias, los programas, las actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de las organizaciones, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación actual de desigualdad (ECOSOC, 1997).

Por su parte, la institucionalización es la inclusión explícita de acciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Se propone en las estrategias, la planeación y la operación de las instituciones involucradas en una política, un programa o un proyecto. Se refiere a principios, acciones y medidas estructurados en forma lógica, continua y sistemática, dirigidos a lograr relaciones más equitativas entre hombres y mujeres; estos principios, acciones y medidas se convertirán luego en prácticas y comportamientos que pasarán a formar parte de la vida de las instituciones, o en este caso de las organizaciones.

El término empoderamiento hace alusión a “ganar poder”, y fue acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer para referirse al aumento de su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014). Es el proceso por el cual se adquiere conciencia de la capacidad, habilidad y facultad de ejercer el poder, mediante el desarrollo de las capacidades individuales para negociar e influir en las características de las relaciones y de la toma de decisiones respecto a estas. El empoderamiento significa un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, a través del fortalecimiento y la extensión del poder de estas para acabar con las inequidades (Escalante y Peinador, 1999).

El empoderamiento contribuye a que las personas tomen conciencia de sus desventajas y se sientan motivadas y con libertad para decidir y actuar a favor

de sus intereses personales y de grupo. Se enfatiza su importancia para las mujeres debido a que históricamente se han enfrentado a mayores desventajas, limitaciones y rezagos, al disponer de menos recursos que los hombres y encontrarse en una situación de menor poder en la sociedad.

Hay tres dimensiones o niveles del empoderamiento: el personal, el interpersonal y el colectivo. El nivel personal se refiere al desarrollo del poder individual, la autoconfianza, la autonomía y la capacidad para desarticular los patrones internos de subordinación. El nivel interpersonal alude a la capacidad para influir o participar en la toma de decisiones que afectan las relaciones con otros. Finalmente, el nivel colectivo está ligado al sentido de pertenencia y a la potenciación de los colectivos para el manejo de situaciones que los afectan, así como para la defensa de sus derechos; esta es la dimensión política del empoderamiento (León, 1998).

Violencia contra las mujeres

Representa una de las formas más extremas de desigualdad de género, así como una de las principales barreras para el empoderamiento, el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres. De acuerdo al art. 4 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la violencia de género se define como cualquier acción o conducta basada en el género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial o ginecoobstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.



4

APTITUDES DEL PERSONAL TÉCNICO Y EL MANEJO DE CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO

4.1 MENSAJES CLAVE PARA INICIAR EL PROCESO

Se recomendará una serie de aptitudes que orienten la facilitación de procesos para aplicar la perspectiva de género, como saber mediar, escuchar y negociar; evitar la reproducción de prejuicios o estereotipos de género; promover los derechos humanos y la no discriminación como valores y asunciones del quehacer técnico.

Para poder hablar de temas de género con las organizaciones es importante que asumamos, precisamente, que estas son creadas por personas, mujeres y hombres, de manera voluntaria y permanente, y responden a una necesidad humana de compartir esfuerzos y conocimientos para conseguir un objetivo común. El trabajo conjunto permite intercambiar ideas y criterios, poner en práctica la ayuda mutua entre sus socios y socias, privilegiando al ser humano sobre el capital.

Así que hablar de género es referirnos a las relaciones que tienen las personas en una organización y que se rigen de alguna forma por roles e imaginarios de lo que es «ser hombre» y «ser mujer», y cómo esto influye en su funcionamiento y puede condicionar sus logros.

El mensaje clave entre la relación de los temas de género, la participación y el empoderamiento de las mujeres con las organizaciones, en primer término, es lograr lo que toda organización busca: mantener una relación donde cada persona esté en el mismo nivel de compromiso e involucramiento. Otros mensajes clave para abordar los temas de género en la organización son:

1. Trabajar de manera que hombres y mujeres promuevan los ingresos equitativos y con beneficios concretos en su vida personal y cotidiana, y que en esa medida el conjunto (el capital social de las organizaciones) pueda usar mejor los recursos naturales y productivos, tener mejores rendimientos y, con ello, mejores ingresos para las familias.



2. Acceder a nuevos y mejores mercados incorporando una perspectiva de género como las certificaciones trade fare. Ofrecer más variedad y mayor cantidad de productos o servicios derivados de cualidades, conocimientos y habilidades únicas de las personas, de mujeres y hombres de distintas edades, eliminando intermediarios, así como estereotipos o prejuicios sociales y agregando valor a la producción basados en una justicia de género.
3. Pensar en proyectos más grandes que impliquen desafíos y esfuerzos mayores para la conservación de la biodiversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación.
4. Generar beneficios específicos para quienes integren las organizaciones que han estado de alguna manera en desventaja o rezagados y rezagadas de los beneficios productivos y asociativos.
5. Obtener financiamiento por montos mayores, accediendo a créditos asociativos y certificaciones productivas.
6. Integrarse en mejores condiciones a cadenas productivas en donde mujeres y hombres dan su mejor potencial, creatividad, conocimientos y experiencia.
7. Acceder más fácilmente a programas de capacitación y de asistencia técnica que estén dirigidos, por ejemplo, solo a mujeres y jóvenes de ciertas financiadoras y de la cooperación internacional.
8. Reconocer el machismo como expresión no solo de los hombres, sino de la sociedad que en su conjunto lo normaliza, pero que incide y afecta más profundamente a las mujeres, afectando negativamente la necesidad de un ambiente laboral sano, así como relaciones productivas y comerciales que empoderen a las personas basándose en los principios de los derechos humanos y el objetivo de erradicar la violencia de género en el país.

No se trata solamente de tener organizaciones para conseguir mejores ingresos y condiciones de trabajo, sino también, para que se construyan más oportunidades para que las productoras y los productores y prestadoras y prestadores de servicios influyan en las instituciones y otros organismos locales y sean parte

del desarrollo regional y local sostenible, esto como parte del alcance de los objetivos asociativos.

En esta tónica, promover el fortalecimiento de las organizaciones significa:


1. Desarrollar una fuerza e identidad organizativa que represente a hombres y mujeres por igual.
2. Desarrollar habilidades organizativas y de gestión en hombres y mujeres de distintas edades y sin discriminación por preferencia sexual o etnia.
3. Desarrollar liderazgo para crear oportunidades para el cambio e impulsar la formación de redes, participación y liderazgo tanto en hombres como en mujeres y juventudes.
4. Fortalecer el trabajo asociativo y asumir una gobernabilidad que respete los derechos humanos.
5. Procurar el empoderamiento, la representación legítima, la generación de confianza y la voluntad de cooperar entre sus integrantes, con criterios de igualdad y equidad; esto es crucial para fortalecer una organización (BanEcuador, 2016).

4.2 APTITUDES ANTES DE INICIAR EL PROCESO

Hablar de sensibilización en género requiere disponerse a hablar de uno/a mismo/a, de experiencias personales y colectivas en los espacios organizados, por lo que es importante «entrar en reflexión», hacerse parte del proceso que vamos a comenzar. En este sentido, es pertinente cuestionarnos algunos valores, opiniones y percepciones de lo que es ser hombre y ser mujer en nuestras propias vidas, y qué ha configurado que detentemos oportunidades y condiciones específicas de acuerdo con un orden de género tradicionalmente establecido. Si no nos convencemos de la necesidad o pertinencia de los temas de género, este será el primer impedimento para poder aplicar la guía que aquí se presenta.

En un primer momento, cuando se intenta registrar en forma colectiva qué pasa y las causas en torno a una realidad existente, que en este caso son las relaciones de poder entre hombres y mujeres en una organización, es necesario alcanzar una valoración de esa situación para poder actuar sobre ella.





Es recomendable entonces saber, en todo momento, ¿qué buscamos en la promoción y convocatoria de cada actividad que programemos? Es decir, tener objetivos y resultados claros, aunque luego puedan presentarse retrasos, dificultades o simplemente los eventos no se den de la manera estrictamente planificada. Hay que reconocer que es fácil dispersarse cuando inicia la interacción con las organizaciones por todos los problemas o actividades que tenemos que ver o atender. Por este motivo, nunca hay que dejar de tener presente que la unidad de análisis, en este caso, son las relaciones entre mujeres y hombres y lograr su síntesis ante una situación determinada, con miras a la toma de conciencia de quienes determinan esa situación: las organizaciones. Es necesario que tengamos la capacidad de analizar estas relaciones de poder al interior de las organizaciones para plantear cambios, especialmente donde detectemos que estas inequidades pueden condicionar los objetivos de la propia organización.

Este es un proceso que busca dar respuestas en forma colectiva a preguntas, inquietudes y necesidades de hombres y mujeres, en el desarrollo de su organización. Las respuestas están dispersas en el saber de este conjunto y conforman la memoria colectiva o grupal. Se parte del principio «comprender para resolver», más que de un camino lineal e inflexible, pues, implica personas con distintas creencias y experiencias; ante todo, el proceso es dinámico y tiene que ser adaptativo. Por lo tanto, no es una receta o formulario, se centra en los problemas y las necesidades de cada organización y también aclara con qué recursos se cuenta para enfrentarlos (Aguilar et al., 1999).

Antes de iniciar actividades con las organizaciones, es recomendable contar con un análisis de información previa de contexto. Es indispensable que el personal técnico cuente con información sobre las condiciones sociales, culturales, ambientales y productivas. Estos datos deben ser el resultado de técnicas de observación participante, cuyo fin es reconocer el contexto de trabajo. Lo ideal es que participen personas con experiencia previa en la región y entiendan el contexto particular de los territorios, como los sistemas de producción y de apropiación cultural y cotidiana del medio ambiente, y la biodiversidad de la población (Rico, 1998).

Es muy importante tener en cuenta, antes y durante el proceso de intervención, dos preguntas claves que orientan nuestro actuar: ¿Quién hace qué? ¿Quién decide sobre qué tipo de recursos o procesos? Se dará respuesta con la información disponible en cada fase de aplicación de la guía. En tanto gestionemos o indagemos información de contexto previo a su trabajo con las organizaciones, se tendrá mayor precisión de lo que hace falta para completar la parte de recolección de información diagnóstica.

Los lentes de género, al tener información o gestionar información adicional, gracias a la comprensión de los conceptos sugeridos, nos pueden ayudar a develar y reconocer actividades que tienen un sesgo de sexo y edad (de acuerdo con los distintos roles tradicionales de género y edad), las condiciones de acceso y control de los recursos y beneficios, las responsabilidades y el poder de decisión diferenciados sobre estos.

Se debe seleccionar a aquellas personas de las organizaciones con las que tengamos mayor cercanía, confianza y/o que se estimen «conocedoras» de la situación de interés (participación, recursos humanos, mesas directivas, fundadores y fundadoras de las organizaciones, mujeres líderes), con el cuidado de no excluir a las personas, desde una posición técnica o prejuiciada y sin temor de convocar a sectores con puntos de vista diferentes. Es importante tener en cuenta que la representación de los intereses comunes o divergentes de las personas o subgrupos de una organización esté garantizada en la mayor medida posible (desde los grupos de edad, religión, género, etnia, entre otros).



5 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Hace referencia a la necesidad de gestionar y generar información sobre diferentes ámbitos de la vida de hombres y mujeres en el contexto de las organizaciones y las asociaciones para el desarrollo sostenible de la Amazonía ecuatoriana.

Previamente a iniciar el diagnóstico con las organizaciones, es recomendable gestionar información de contexto y de los aspectos administrativos de las organizaciones; o bien, si ya se cuenta con trabajo e información previa, habrá que ir la ordenando para determinar su utilidad a los fines de esta guía.

Un diagnóstico de género no se remite a la recolección de información, sino a la utilidad que se le dé para modificar la realidad o las condiciones prevalecientes de desigualdad en un contexto determinado. Es un proceso de aprendizaje conjunto que requiere al menos cuatro pasos clave:

1. Gestión de la información, para preparar la intervención en el territorio
2. Recolección de la información con las organizaciones
3. Sistematización de la información recolectada con las organizaciones
4. Devolución de la información y su validación para iniciar el proceso de incidencia (establecer estrategias, acciones afirmativas y planes de género)

Como parte de los pasos para generar información participativa, es importante que en cada fase se informe de los resultados a las organizaciones y, sobre todo, que se lleve un respaldo de este proceso dando cuenta de las actividades a realizar para lograrlo. La sistematización, además, ayudará a la devolución de resultados del diagnóstico a las organizaciones, como parte de las estrategias participativas.

En el diagnóstico de género de las organizaciones y los procesos asociativos, la información y el análisis de la participación de hombres y mujeres son claves para fortalecerla con principios de no discriminación y equidad. La participación es un proceso social por medio del cual las personas o los grupos sociales actúan en función de los intereses propios (clase, género, etnia, entre otros) e intervienen directamente y por medio de sus representantes en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva. La participación es una condición necesaria de la ciudadanía, puesto que una persona se considera ciudadana cuando

tiene la potestad de influir en los procesos que afectan de manera directa o indirecta su propio destino. Dentro de un proceso de participación, un elemento central lo constituyen los mecanismos de toma de decisiones, por lo que no es suficiente estar integrado o integrada en procesos colectivos, sino ser sujetos que toman decisiones y que tienen la posibilidad de transformar los hechos concretos (Zaldaña et al., 1999).

Los diagnósticos participativos con perspectiva de género, a diferencia de los diagnósticos tradicionales, plantean aspiraciones más ambiciosas y transformativas, ya que, al llevarse a cabo el proceso, no solo se concreta la recolección de información, sino que mujeres y hombres comienzan a participar, visibilizar, analizar y tomar conciencia de las diversas formas en que se manifiestan las desigualdades (Aguilar et al., 1999).


El papel protagónico en los diagnósticos participativos debe ser el de las mujeres y hombres de las organizaciones, y no el de las y los facilitadores del proceso. El diagnóstico participativo no es un fin en sí mismo: es parte de un proceso que tiene mayores alcances; no solo está orientado a la solución de problemas, sino también al aprendizaje del propio grupo. Promover la participación de las mujeres y juventudes, entre otros actores de una organización, debe ser una de las preocupaciones centrales, así como establecer los mecanismos necesarios que aseguren su representatividad.

Los diagnósticos participativos no determinan en su totalidad la situación de interés, puesto que las situaciones son complejas y no es posible abarcar la totalidad de sus interrelaciones. No todas las dimensiones de los problemas o situaciones van a surgir a partir del diagnóstico, en especial si se trata del análisis de género. Es importante ubicar el momento del diagnóstico como parte de un proceso mayor, dinámico, en constante construcción y transformación (Zaldaña et al., 1999).

Principios de un diagnóstico de género que hay que tomar en cuenta antes de iniciar el proceso:

- La construcción colectiva del conocimiento y la apropiación de problemas, necesidades, situaciones y sus causas, por parte de los hombres y las mujeres que participan.
- La recuperación del saber y la experiencia de las mujeres y hombres de los distintos sectores o áreas de una organización; el o la facilitadora juega el rol de agente “catalizador” de ese saber y promotor de la participación colectiva.



- 
- Se debe incluir desde un primer momento tanto a mujeres como a hombres, tomando en cuenta el uso del tiempo diferencial entre ambos en la vida cotidiana. Es prioritario tener presente que la percepción de “disponibilidad” del tiempo tiene significados particulares para mujeres y hombres.
 - Se hace hincapié en el hecho de que cada grupo (mujeres y hombres), en forma separada, participe manifestando su saber en torno a la situación o situaciones de interés del diagnóstico, para posteriormente realizar una construcción grupal que integre y comprenda los insumos de trabajo de cada grupo. De esta forma, el proceso de diagnóstico cumple el papel de medio de comunicación, en el que se verifica, valida y aclara la información entre ambos grupos.
 - Es necesario que la o el facilitador del diagnóstico alimente en forma constante la participación.
 - Desde la perspectiva de equidad de género, se debe dar reconocimiento a distintos puntos de vista, intereses y necesidades, según género y edad, diferentes roles, condiciones de acceso y control de los recursos, responsabilidades y poder de decisión. Esta visibilización de las diferencias no debe asumirse como una “moda” que se adopta para que se cumplan requisitos de financiamiento, sino como garantía de una planificación con potencial para impactar en las áreas de interés de la organización y los procesos asociativos (Zaldaña et al., 1999).

Lecturas recomendadas:

- **Aguilar, Lorena et al. (1999). Quien busca... encuentra: Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. Disponible en: <https://bit.ly/3oP6jrt>.**
- **Asociación Madre Coraje (2005). Desarrollo rural con equidad. Una experiencia de diagnóstico participativo de género. Disponible en: <https://bit.ly/3nABx6z>.**
- **Ministerio de Medio Ambiente y Marino de España (2011). Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. Disponible en: <https://bit.ly/3DCNiPo>.**

5.1 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Es importante que, antes de intervenir en el territorio, iniciemos con la información con la que ya contamos o que es fácil de gestionar. El análisis del tema de las relaciones entre los géneros es una reflexión crítica sobre el poder y su ejercicio en las organizaciones. El enfoque de género es más que una introducción mecánica de elementos conceptuales: tiene relación con la vida misma, con las formas en que mujeres y hombres se relacionan entre sí y con su entorno, cómo lo modifican y transforman (Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002).

En este sentido, contribuyendo al esfuerzo que se ha llevado a cabo con el Diagnóstico Integral Organizativo (DIO), se propone completar dicho instrumento con variables e información para el análisis género, como:

- **Gestión administrativa:** número de integrantes por sexo, edad y origen étnico, como parte de una línea base que permita en el lapso de un año conocer si hubo incidencia en el aumento del número de mujeres en las organizaciones. También es necesario saber cómo y quién participa de la formación técnica o el acceso a la toma de decisiones. Si la organización es de derecho, tendrá establecidos mecanismos de integración o reclutamiento, funciones y responsabilidades (por ejemplo, si hay condicionantes para ser socio o socia en términos de si tiene tierra o finca, si es jefe de la familia, edad, entre otras).
- **Gobernanza:** mandatos de la organización (objetivos, visión, misión) y composición por sexo, edad y origen étnico de las directivas y dirigencias. En este apartado, hay que hacerse preguntas para el análisis posterior: los mandatos de la organización, ¿consideran la participación de las mujeres? El bienestar social, la equidad y la igualdad de género, ¿son parte de los objetivos o la misión? ¿La composición de las dirigencias y las directivas es mayoritariamente masculina? ¿Hay apertura por parte de las dirigencias y los directivos para asumir cambios en sus mandatos institucionales e integrar objetivos de igualdad y equidad?
- **Gestión productiva y comercial:** tipología o caracterización de puestos, funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres en las organizaciones. Las preguntas para el análisis podrán ser: ¿prevalecen los roles tradicionales femeninos y masculinos en los tipos de puestos, funciones y responsabilidades (por ejemplo, mujeres como secretarías, encargadas de limpieza y mano de obra barata)? ¿Qué característi-

cas tienen los puestos o funciones en los que se encuentran las mujeres (son menos cualificados y menos pagados que los hombres, hay promoción para el ascenso o se encuentran actividades más especializadas)? ¿Se valoran las habilidades, las capacidades, la experiencia y el conocimiento de las mujeres sobre los recursos naturales, los bosques y la biodiversidad como parte de potencialidades productivas y asociativas? Los planes de negocio o los planes organizacionales, ¿toman en cuenta a mujeres y hombres, sus necesidades y problemáticas?

- **Beneficios económicos e incentivos que se obtienen de forma diferenciada entre hombres y mujeres. Preguntas para el análisis:** ¿en qué porcentaje las mujeres ganan menos que los hombres? Además de ingresos monetarios, ¿qué otros beneficios obtienen hombres y mujeres? ¿Hay actividades que comparten hombres y mujeres pero que generan distintos beneficios? ¿Se promueve la participación de las mujeres por medio de la capacitación y formación? ¿Se considera de la misma forma la experiencia, las ideas y opiniones de las mujeres en los planes de mejora de las organizaciones y en la asociatividad para la comercialización de los commodities seleccionados (café, cacao, palma y ganadería)?

Los temas y las preguntas nos ayudan a considerar la amplitud de los ámbitos contemplados, que pueden ser contestados previamente, durante y como parte de la fase de incidencia con las organizaciones. Hay información administrativa y técnica que podemos aprovechar para ir dando respuestas. Asimismo, será importante ubicar las áreas donde no se cuenta con datos desagregados por sexo y edad, para que formen parte de los datos a recolectar en campo. Esta información es muy valiosa para tener un primer panorama de las condiciones de género que prevalecen en las organizaciones y los procesos asociativos. Además de dar las primeras pistas sobre los roles y la división sexual del trabajo expresadas en los mandatos y el funcionamiento, también puede indicarnos si hay patrones de discriminación tanto explícita o implícita por razones de sexo, edad u origen étnico.

Antes de iniciar la recolección de información con las organizaciones, requerimos hacer un balance de cuánta información tenemos sobre estas preguntas y, con apoyo de herramientas y dinámicas, establecer una ruta de actividades para responderlas como parte del diagnóstico de género. Es ineludible, para que la información fluya de forma participativa con las organizaciones, que se trabajen mediante talleres algunos de los conceptos clave.

Pasos a seguir para establecer una ruta de actividades de recolección de información y aprendizaje con las organizaciones:

ACTIVIDADES RECOMENDADAS	CANTIDAD RECOMENDADA DE EVENTOS
<p>a Reuniones previas para establecer un primer calendario de actividades, que implicarán el diagnóstico de género con las mesas directivas y/o dirigencias, de tal manera que se legitime el arranque del proceso.</p>	<p>Pueden variar de acuerdo al nivel de acercamiento y confianza que se tenga. Seguramente el tema no se agotará con una sola reunión; considerar por lo menos tres, en las que será importante llevar un orden de acuerdos.</p>
<p>b Entrevistas previas, con actores y actoras clave, que pueden ser previamente identificados por su experiencia con la organización o con la información indagada. Son personas que de alguna manera pueden ser aliadas del proceso, al estar interesadas en la igualdad y la equidad de género.</p>	<p>Se pueden plantear inicialmente entrevistas con tres o cuatro personas clave que tengan el siguiente perfil: ser proclives a tener interés o conocer sobre estos temas, ser líderes o lideresas dentro de la organización, ser mujeres integrantes de la organización, y ser parte de las dirigencias.</p>
<p>c Garantizar una buena logística: espacio, materiales, presentaciones o rotafolios con objetivos, programa o conceptos a falta de proyector o energía eléctrica, etc. Lo importante es que las y los asistentes puedan estar sentados cómodamente, haya buena luz y se den las condiciones adecuadas para transmitir la información.</p>	<p>Acordar con la organización un espacio que cubra los requisitos mencionados y preparar los materiales de acuerdo con las condiciones del lugar (internet, luz, etc.).</p>
<p>d No olvidar siempre respaldarse en el marco normativo nacional e internacional como parte de los objetivos o de la misión del proceso. Además, sirve para informar y difundir los derechos humanos de las mujeres y de las comunidades.</p>	<p>El objetivo de la guía es incorporar el enfoque de género en los procesos asociativos y organizativos con base en el marco normativo nacional e internacional. Es necesario entonces tenerlos presentes desde el inicio para exponerlos como parte de la argumentación.</p>



El fin es que se enmarque junto con las organizaciones el objetivo de nuestro diagnóstico e incidencia y se conozca su interés y disposición. Para ello se recomienda hacer uso de las dinámicas para iniciar el proceso. Es recomendable hacer por lo menos dos reuniones previas con las dirigencias o mesas directivas, para convocar a una asamblea en la que se exponga el plan de actividades y se avalen y legitimen el diagnóstico y la incidencia.

En la asamblea se puede exponer de manera sencilla el objetivo del proceso, siempre haciendo referencia al marco normativo nacional e internacional, así como a un plan de trabajo con las actividades comprendidas tanto en el diagnóstico como en el proceso de elaboración del plan de acción, haciendo uso de los mensajes clave expuestos anteriormente. Es necesario garantizar que en la asamblea haya personas aliadas previamente entrevistadas o que se hayan identificado y charlado para que apoyen el proceso. Este debe ser realizado de la manera más objetiva posible.

En el primer taller, una vez aprobado el proceso por la organización, se recomienda iniciar con las dinámicas que hacen referencia a los conceptos clave: sexo/género, igualdad de género, perspectiva de género, etc. Esto es parte estructurante del procedimiento que se llevará a cabo.


Para ello se recomienda trabajar primero con mesas directivas o dirigentes, y luego ampliarlo a una asamblea para dar a conocer las actividades comprendidas en el diagnóstico (talleres, grupos focales, entrevistas reuniones de trabajo, etc.) y programarlas.

5.2 RECOLECCIÓN PARTICIPATIVA DE LA INFORMACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES (TALLERES, GRUPOS FOCALES, ENTREVISTAS)

Una vez que se inicie la planificación de la intervención con las organizaciones, se necesitará presentar esta iniciativa ante una asamblea o la mesa directiva, o bien sondear su oportunidad con las personas de confianza. No se debe tener una actitud impositiva o de regaño, sino la actitud de que todos y todas podemos aprender y construir el conocimiento, que las personas no son un grupo homogéneo, sino que cada una posee necesidades, percepciones y realidades diferentes según su posición dentro de la organización, el sexo, la edad, la identidad étnica y la condición social. Así, se ponen al descubierto las relaciones de poder al interior de las organizaciones desde un inicio (Aguilar et al., 1999; FAO, 2018).

Es primordial tener claro qué se busca al trabajar con la perspectiva de equidad de género en el ámbito estratégico, colectivo e individual, para profundizar sobre la información anteriormente obtenida y ampliarla considerando la división sexual del trabajo y las necesidades diferenciadas, según el género, al acceso, control y beneficio de recursos. Para ello se pueden utilizar dinámicas y técnicas como entrevistas, grupos focales, talleres y reuniones de trabajo. A la par, también se pueden promover jornadas sobre los derechos humanos de las mujeres como parte de una estrategia más amplia de sensibilización promovida por el programa PROAmazonía, el MAG y el MAATE.

Esto implica que se visualicen las diferencias en el acceso, el control y el manejo de los beneficios de los recursos entre mujeres y hombres, con base en las percepciones y valoraciones de ambos en torno a esas diferencias y desigualdades de la realidad en que viven. Esta orientación también entraña hacer visible y reconocer quiénes hacen qué tipo de trabajo, cuáles son los niveles de participación, los patrones de uso del tiempo, el trabajo no remunerado de las mujeres y las relaciones de poder. Por ejemplo, se pueden promover:

- 
- a)** Grupos focales con mujeres integrantes de las organizaciones para charlar sobre su vida cotidiana, analizar los tipos de trabajo en que participan (reproductivo, productivo y comunitario), y sembrar conciencia sobre el trabajo no remunerado que desempeñan y cómo puede ser tomado en cuenta en el funcionamiento y los objetivos productivos y asociativos de las organizaciones (estrategias de conciliación entre los ámbitos domésticos, productivos y asociativos).
 - b)** Grupos focales con hombres integrantes de las organizaciones para charlar sobre la vida cotidiana en el hogar y en las organizaciones; promover la reflexión acerca de mandatos institucionales sobre derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres, y la necesidad de su empoderamiento a través de los procesos asociativos; analizar los tipos de trabajo en que participan hombres y mujeres (reproductivo, productivo y comunitario); y sembrar conciencia sobre el trabajo no remunerado que desempeñan las mujeres, y cómo puede ser tomado en cuenta en el funcionamiento y los objetivos productivos y asociativos de las organizaciones.
 - c)** Talleres con mujeres a través de dinámicas participativas que permitan conocer su acceso a recursos naturales, productivos y políticos, el análisis del control y beneficio que ellas ejercen y obtienen, así como el reconocimiento de sus experiencias, prácticas y conocimientos en relación con las mejoras productivas y asociativas (centros de acopio, cadenas de valor, planes de negocio, planes de mejoramiento organizativo, etc.).
 - d)** Talleres con hombres a través de dinámicas participativas para conocer sus necesidades básicas y estratégicas, el acceso a recursos naturales, productivos y políticos, el análisis del control y beneficio que ellos tienen y obtienen; y reflexionar sobre las desigualdades de género y la discriminación detectadas en el funcionamiento de las organizaciones y sobre las ventajas de visibilizar y reconocer en igualdad de condiciones el trabajo de las mujeres y sus aportes a la productividad, la

organización y asociatividad. Aquí es importante generar la apertura y la sensibilización necesarias para que la igualdad se perciba como parte de la innovación social, productiva y comercial, que implica abrir oportunidades, impulsar estrategias y establecer acciones afirmativas.

- e) Talleres mixtos, que permitan retroalimentar la información recolectada y enriquecerla para establecer una visión común sobre las desigualdades, la discriminación de género, la necesidad de la participación efectiva y el empoderamiento de las mujeres para mejorar la productividad, la innovación y la asociatividad. También se deberán identificar necesidades diferenciadas de capacitación, formación y/o especialización según el género.
- f) Entrevistas con dirigentes, mujeres adultas y jóvenes, hombres jóvenes y otros actores y actoras clave que brinden información importante sobre aspectos de la vida de la organización, la igualdad y las posibles propuestas de afrontar las inequidades existentes y suplir las necesidades de capacitación, formación y/o especialización.

5.3 SISTEMATIZACIÓN Y DEVOLUCIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA LA INCIDENCIA EN GÉNERO

El análisis de la información es parte del proceso de diagnóstico una vez que consideremos que tenemos los elementos para pasar a la siguiente etapa, que es la incidencia para que las organizaciones asuman estrategias, acciones afirmativas y planes de género. En este sentido, el análisis de género proporciona un marco de referencia, pues, reconoce que en la investigación social las mujeres y los hombres no son un grupo de estudio homogéneo, un todo social, sino que debido a la cultura patriarcal los resultados que obtengamos estarán atravesados por cuestiones como la socialización diferenciada o los roles de género, que arrojarán datos diferentes según se obtengan de un grupo de hombres o de uno de mujeres. Por tanto, el análisis basado en el género proporciona un marco de referencia muy útil para analizar y formular no solo políticas, mecanismos y protocolos, sino que además promueve la toma de decisiones con base en información y el fortalecimiento de las capacidades, en este caso de las organizaciones.



Cuando se examinan los roles, las responsabilidades y las diferencias en la distribución de los recursos y el poder entre mujeres y hombres, y el resultado de esta reflexión se documenta, es posible determinar dónde existen desigualdades e inequidades. La edad, la cultura, el grupo étnico, la orientación sexual, la ubicación geográfica y otros factores también interactúan con el sexo y el género en contextos específicos.

Un análisis de género es un proceso analítico en el que se utilizan los conceptos de sexo y género como un principio organizador o una manera de conceptualizar la información. Ayuda a aclarar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la naturaleza de sus relaciones sociales y sus actividades diarias, a las expectativas en sus vidas, y a sus circunstancias económicas. Determina en qué forma estas condiciones influyen en la participación de las mujeres y los hombres en las organizaciones y su vulnerabilidad de ser excluidos o discriminados explícita o implícitamente. Finalmente, el análisis de género revela las influencias, omisiones y consecuencias del trabajo que realizamos como equipos técnicos, para la programación y la planificación de actividades que fortalezcan la productividad y la comercialización con perspectiva de género.

Con base a lo anterior, si tomamos como eje de análisis las relaciones de género y tenemos en cuenta que la gestión y la ciudadanía constituyen el escalón más alto de la participación, las metas no se reducen únicamente al número de mujeres que integran una organización, sino también a sus capacidades para llevar a cabo roles clave en el funcionamiento y las aspiraciones de dicha organización. Para las mujeres es común pasar por circunstancias de subestimación de su experiencia y capacidad de decidir. Se asume muchas veces que están de acuerdo y sus puntos de vista no son tomados en cuenta. Los dirigentes de organizaciones o responsables de proyectos consideran que están “participando” porque están presentes en un grupo o en las actividades, aunque su opinión sobre los procesos nunca sean tomadas en cuenta (Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002). En la mayoría de los países latinoamericanos, una de las brechas de género es la no participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones relacionadas con sus vidas y su comunidad. Esta realidad es obvia y visible: son pocas las mujeres que se encuentran en la coordinación o dirección de las organizaciones, en los consejos municipales y en los proyectos de desarrollo. La participación de las mujeres implica su involucramiento activo junto con los hombres en el planteamiento y la ejecución de actividades y cambios para el bienestar de sus integrantes (Balarezo y Ernst, 2005; CEPAL, 2011 y 2019).

Es necesario tomar en cuenta que algunas organizaciones y asociaciones pueden tener la intención de integrar cuestiones de género, pero enfrentan dificultades para traducirlas en metas y acciones concretas, entre otras razones por la ausencia de las mujeres o de su reconocimiento como productoras, agricultoras, gestoras, artesanas o ganaderas, es decir, se las concibe como mano de obra complemento a las actividades principales que desarrollan los varones. Es necesario aumentar la paridad de mujeres y hombres en la estructura de la toma de decisiones (Vázquez, 2013). No incluir la dimensión de género puede incidir de manera negativa en las mujeres, por ejemplo, por el aumento de su carga de trabajo, la pérdida de control sobre recursos clave para la subsistencia, el incremento en las disparidades de participación, limitaciones o nulo acceso a la información, y la exclusión o la desigualdad en la distribución de beneficios (Rico, 1998).

Si bien las mujeres juegan un papel extremadamente importante en la agricultura, la biodiversidad, el manejo del agua y el bosque, el ganado de autoconsumo o para venta, así como en la seguridad alimentaria de sus familias y comunidades, en el acceso y control de los recursos naturales y productivos se enfrentan a una brecha histórica: las mujeres tienen menos tierra, de peor calidad y su tenencia muchas veces es insegura. Esta inequidad deriva en múltiples discriminaciones y es un obstáculo para el manejo sostenible de recursos naturales y para el desarrollo rural sostenible (Costas, 2011).

En tanto la sistematización de la información, se fundamenta en una concepción metodológica dialéctica, que implica una forma de ver la realidad, de aproximarse a ella para comprenderla y reconocerla, pero principalmente para transformarla. La realidad se visualiza como un proceso histórico, construido por los hombres y por las mujeres, que con sus formas de pensar y actuar modifican el mundo de la naturaleza y hacen la historia (Rodríguez et al., 1999). La realidad es una totalidad en que las diferentes partes o componentes no se pueden explicar y entender cada una por separado, sino en su conjunto, en su articulación e interacción. Otra característica de la realidad es que es cambiante, está en permanente mutación y transformación; no es estática ni tampoco homogénea. El origen o génesis de estos cambios está en las tensiones y contradicciones que se dan. Esta relación de confrontación permanente entre opciones opuestas o distintas origina el cambio en los procesos sociales.

Es decir, las transformaciones en términos de la igualdad entre géneros son procesos que implican fuerzas y tensiones, resistencias y también avances en

cuanto al reconocimiento de las desigualdades identificadas y la voluntad y el compromiso para removerlas.

La sistematización es un esfuerzo intencional por comprender nuestra práctica y transformarla. Esto significa entender qué se hizo, cómo se llevó a cabo, las distintas etapas del proceso, los elementos determinantes y por qué se produjeron, por qué una experiencia o una práctica se dio de esa manera y no de otra, qué cambios se produjeron y si eran los que se esperaban en el proceso de transformación hacia la equidad de género. Supone, además, reconocer qué elementos fueron clave para sensibilizar o cuestionar las relaciones de poder existentes, si estas se pueden transformar, con quién y cómo, qué formatos o estrategias fueron determinantes para detonar la participación o el interés, cómo se pueden establecer nuevos cursos de acción y cuál fue la participación de mujeres y hombres en los distintos momentos (Rodríguez et al., 1999).

En tanto que la sistematización es parte de un proceso participativo, su propósito es también devolver la información de manera simple y ordenada a quien participó en el diagnóstico. En este sentido, la sistematización puede ser una tarea compartida con las personas protagonistas de la experiencia. En tales casos, el éxito obtenido al incorporar el enfoque de género como eje transversal de la experiencia es el hecho de que las mujeres y los hombres de las organizaciones tomen conciencia y se comprometan en el proceso.

La sistematización con perspectiva de género requiere que exista la voluntad política de promover los procesos internos de reflexión y análisis crítico de las experiencias de las personas de una organización. El grado en que el proceso sea asumido por la organización repercutirá en su éxito. Si no existe voluntad por parte de las dirigencias o las mesas directivas, es poco probable que los aprendizajes generados se conviertan en un aprendizaje colectivo y se integren a los planteamientos centrales de la organización. Pero aun en el caso de condiciones poco favorables, la sistematización es enriquecedora de las prácticas futuras de quienes se involucraron en el diagnóstico. Algunos elementos que nos ayudan a revisar la historia de la experiencia, ver qué pasó, enfatizando los elementos descriptivos y ordenándolos cronológicamente (Rodríguez et al., 1999), son los siguientes:

- Dar cuenta de los mecanismos para la recolección de la información (informes de talleres, grupos focales, entrevistas).

- Facilitar la reconstrucción ordenada de la experiencia para hacer su devolución a las y los participantes.
- Identificar las etapas o momentos significativos de la experiencia.
- Facilitar la elaboración de tablas o matrices para ordenar resultados y hacer comparaciones.

Debido a que los hechos y acontecimientos a los que hacemos referencia posiblemente fueron vividos de forma intensa por sus protagonistas, es importante dejar constancia de las diferentes interpretaciones, especialmente las que hacen hombres y mujeres desde su propia subjetividad, evidenciando las relaciones de género tal como se dieron en la experiencia. En esta fase es importante informar sobre las maneras en que las personas se han relacionado y los cambios y rupturas que dieron en su vida cotidiana. Puede resultar de mucha utilidad la elaboración de una cronología de los hechos con su representación gráfica (Aguilar et al., 1999).

Algunos equipos elaboran matrices para facilitar la reconstrucción general de la experiencia y una forma de hacerlo puede ser colocando, al lado de cada acción significativa, su objetivo, las personas que participaron en ella, el contexto nacional vinculado con su contenido, el comportamiento de género y la visión de la organización ejecutora en relación con la experiencia. Esta forma de proceder facilita también el análisis crítico del proceso.

Para una reflexión profunda sobre la experiencia del diagnóstico de género se toman en cuenta, por ejemplo:

- La interpretación objetiva y subjetiva de las mujeres y los hombres que vivieron la experiencia.
- La ubicación de los elementos clave que potenciaron o debilitaron la experiencia.
- La identificación de los sentidos que tuvo la experiencia.
- La ubicación de las tensiones y contradicciones.
- La relación de la experiencia con la historia de la organización, las relaciones de género y el contexto.
- La identificación de temas relevantes generados por la experiencia.
- Ideas, propuestas e iniciativas que surjan del diagnóstico y que puedan ser integrados al arranque de la siguiente fase.

Lecturas recomendadas:

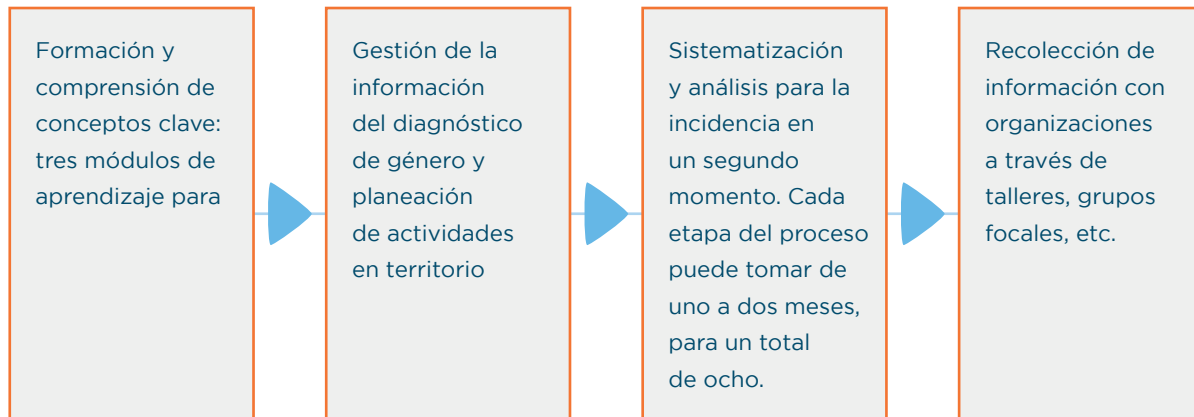
- **FAO (2017). Recomendaciones político-técnicas para el mejoramiento de los sistemas de ATER, con perspectiva de inclusión de género, en los países de la región.** Santiago de Chile: FAO. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i7935s.pdf>.
- **Rodríguez Villalobos, Rocío (1999). Compartiendo secretos. Sistematizando desde la equidad.** San José: UICN. Disponible en: <https://bit.ly/3FE09BC>.

5.4 RECOMENDACIONES

- Es imprescindible que se conozcan y ensayen las metodologías y técnicas que se emplearán en el diagnóstico, para seleccionar las que parezcan más adecuadas, de acuerdo al contexto y el perfil de la organización, en vez de seguir “recetas” con base en propuestas prefijadas.
- Es fundamental contar con el tiempo y el espacio necesarios para gestionar la información, ordenarla y realizar el diagnóstico tomando en cuenta, de igual manera, información recabada previamente en las organizaciones, el análisis de estadísticas, datos existentes e informes. Es muy difícil descubrir en el corto plazo las realidades de hombres y mujeres de las organizaciones. Además, se debe conocer la disponibilidad de tiempo y los ritmos de las y los participantes.
- La recolección de información tanto cualitativa (percepciones, estereotipos, prejuicios o discriminaciones de género) como cuantitativa (número de mujeres y hombres en las organizaciones, funciones, ingresos, etc.) supone la ubicación del contexto; el diseño y la validación; la identificación de las y los participantes; la recolección de la información; el análisis, la evaluación y la devolución de la información; y las conclusiones y estrategias a seguir.
- Es importante tener una carpeta de información que dé cuenta de talleres, reuniones, grupos focales y entrevistas y temas trabajados, con sus respectivos archivos, y mantener siempre una libreta de apuntes para tomar notas de las actividades llevadas a cabo en el territorio.
- La sistematización del diagnóstico de género sirve para que podamos hacer una devolución de manera resumida, sintética y sencilla para que

a partir de los resultados se planea la fase de incidencia, con nuevas actividades para el diseño de estrategias, acciones afirmativas y planes.

Línea de tiempo para considerar la planificación de las actividades de los equipos ministeriales y del programa PROAmazonía hasta el momento planteadas en la guía:



Además, son parte de los indicadores de desempeño para aplicar la guía.
Cada etapa del proceso puede tomar de uno a dos meses, para un total de ocho.

Fuente: Elaboración propia.



6 INCIDENCIA POR MEDIO DE ESTRATEGIAS, ACCIONES AFIRMATIVAS Y PLANES DE GÉNERO

Una vez que tengamos un diagnóstico de género completo que responda a las preguntas iniciales, tenemos la base para impulsar un proceso, que de forma consensuada, permita generar propuestas estratégicas y acciones afirmativas; por ejemplo, introducir medidas o cuotas que equilibren los

ámbitos y áreas muy masculinizadas (como pueden ser las mesas directivas o las áreas técnicas), establecer incentivos o compensaciones que garanticen el mismo ingreso por el mismo trabajo y el reconocimiento al esfuerzo, la honestidad y la responsabilidad.

En este capítulo, se nos orienta sobre el modo en que debemos impulsar la participación efectiva de las mujeres como parte de su empoderamiento:

- Abrir espacios para la identificación de necesidades diferenciadas por género, en la formulación de los problemas y soluciones de la organización.
- Garantizar que los principios de igualdad estén presentes en la formulación de objetivos, en la manera de desarrollar las diferentes actividades, en la administración y gestión de los recursos, y en los beneficios.
- Sensibilizar sobre el empoderamiento de las mujeres y sus derechos humanos, con base en los resultados del diagnóstico, para identificar las áreas que deben fortalecerse mediante acciones afirmativas y estrategias.
- La participación de las mujeres significa que tengan la oportunidad de expresar sus puntos de vista, de ser valoradas y de tomar las decisiones que afecten sus intereses económicos y sociales. Significa que sus necesidades e intereses sean contemplados en la definición de los objetivos y cuando se evalúa el impacto de las acciones desarrolladas (Zaldaña et al., 1999; Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002).

6.1 SENSIBILIZACIÓN Y GESTIÓN DE ACUERDOS Y COMPROMISOS DESDE LAS ORGANIZACIONES: PREPARANDO LOS PLANES DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una vez que se haga la devolución de la información derivada de la sistematización de los datos recolectados con las organizaciones, es necesario identificar las reacciones y respuestas de las y los participantes a estos resultados, para buscar soluciones a los problemas de género o brechas de desigualdad identificadas.

Para ello se debe hacer hincapié en los resultados del diagnóstico con respecto a:

- Las formas de participación de hombres y mujeres en la organización y en las distintas áreas técnicas, productivas, de comercialización, cadenas de valor y búsqueda de mercados.

- Información administrativa sobre la estructura de la organización: porcentaje de hombres y mujeres, funciones y responsabilidades, ingresos, áreas masculinizadas o feminizadas que requieren ser equilibradas, reclutamiento, compensaciones, prestaciones, etc.
- Gobernanza: mandatos (objetivos, visión, misión) de la organización, composición por género y edad de mesas directivas o dirigencias, tipos de liderazgo, comunicación, transparencia, rendición de cuentas y manejo de la información.
- Gestión productiva y comercial: el modo en que se organizan hombres y mujeres en la producción y la comercialización, y cómo acceden a recursos naturales, productivos y técnicos; la conciliación familiar y el tema del trabajo no remunerado de las mujeres; la división sexual del trabajo y su extensión en las funciones de las organizaciones, etc.
- La distribución de los beneficios en el ciclo productivo y comercial entre hombres y mujeres, tomando en cuenta ingresos, bienestar, incentivos, motivaciones, formación, capacitación, especialización, prestigio y estatus social (Soares, 2004).

Se pueden organizar talleres para cada tema, ya que de ahí surgirán seguramente aspectos que necesiten ser profundizados o discutidos, tales como el empoderamiento y los liderazgos. La clave es conseguir con el grupo un consenso de la visión general del diagnóstico y sus resultados como parte de la realidad que puede transformarse con ayuda de la perspectiva de género, en beneficio de la organización. Cada taller puede llegar a conclusiones y/o acuerdos que serán insumos para la agenda o plan de género.

Lecturas recomendadas:

- **Fundación Diakonia (2015). Manual para el monitoreo de la incorporación del enfoque de género. Guía para organizaciones de mujeres. Disponible en: <https://bit.ly/3cAAPQb>.**
- **Gobierno de Colima (2011). Manual de equidad de género. Disponible en: <https://bit.ly/3xdt8sN>.**
- **IICA (2010). Guía para la formulación y gestión de Planes de Desarrollo Rural Sostenible, un abordaje participativo con enfoque territorial. Disponible en: <https://bit.ly/3xg5Lif>.**
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local. Disponible en: <https://bit.ly/3qXbBE3>.**

6.2 ACOMPAÑAMIENTO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PLANES DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En las asociaciones y en la transición a la producción sostenible hay una variada posibilidad de estrategias y medidas afirmativas que pueden implementarse, como las cuotas o la paridad en el reclutamiento y las contrataciones, incentivos y mecanismos para la conciliación de la vida laboral y familiar, metas específicas, presupuestos etiquetados y capacitación especializada. Las metas específicas pueden estar dirigidas a mujeres jefas de familia, madres solteras, adultas mayores o con alguna discapacidad, o a aquellas que dentro de la estructura asociativa tengan menos posibilidades de ascender o capacitarse, o que enfrentan barreras específicas para su plena participación en la estructura de las asociaciones (baja escolaridad, discapacidad, en mayor vulnerabilidad de pobreza, etc.).

Los talleres para la devolución de la información de diagnóstico pueden organizarse de tal manera que sus objetivos sean, además, concluir con una primera propuesta de acciones afirmativas que vayan conformando una agenda más amplia de género. Proponer medidas afirmativas y estrategias para incidir con perspectiva de género en los procesos asociativos **implicará que se analice y se valide la primera parte de recolección de información con las organizaciones, que se sistematice el proceso y que se enriquezcan los diagnósticos con información y variables de género.**

Posteriormente se pasará a proponer estrategias sobre la base de brechas identificadas, necesidades diferenciadas, reconocimiento del ámbito doméstico y el trabajo no remunerado de las mujeres, patrones de discriminación y/o exclusión por razones de sexo, edad o etnia en el acceso a recursos y decisiones, entre otros, que permitan plantear cambios graduales y sistemáticos, para lograr pautas de equidad en distintos aspectos de la vida organizativa, desde los administrativos, productivos y de comercialización, hasta los no considerados en la dinámica asociativa, como la conciliación de la vida laboral, productiva y doméstica de las mujeres.

Es necesaria una redistribución de los beneficios de la actividad productiva, la comercialización, las cadenas de valor e, incluso, la elaboración de proyectos para conseguir financiamiento. Se debe contar con recursos etiquetados para establecer estrategias, mecanismos y protocolos de género; por ello es

recomendable que se planteen en un primer momento agendas de género y luego, en tanto se demuestre su viabilidad y consolidación, procesos más sofisticados de gestión. **Las asociaciones y los procesos organizativos representan espacios y escenarios privilegiados para garantizar los derechos humanos y facilitar a las personas su acceso a incentivos y medios de producción. Paralelamente, además, desarrollan sus capacidades** y el control de los recursos de producción, abriéndoles la posibilidad real y efectiva de insertarse en el mercado en mejores condiciones o de recibir los beneficios derivados del uso de los activos (INMUJERES, 2010). **El empoderamiento femenino** debe implicar deshacer las construcciones sociales negativas, de forma que las personas afectadas lleguen a verse como poseedoras de la capacidad y el derecho de actuar y a tener influencia. Es un proceso paulatino y complejo de cambios sustantivos en la condición humana de las mujeres, en términos de mejoramiento de su calidad de vida y su bienestar social.

Las estrategias de empoderamiento de las mujeres pueden ser medidas afirmativas (temporales) o medidas que serán permanentes o constitutivas de las asociaciones, como las siguientes:

- **Política interna, mandatos y regulaciones:** Incorporar la perspectiva de género en los objetivos, la misión y los principios de actuación, lo que permitirá justificar estrategias, planes y diagnósticos, así como procesos de equidad, igualdad y empoderamiento al interior de las asociaciones.
- **Clima laboral:** Remover estereotipos y roles de género, que impiden el empoderamiento de las mujeres; implementar acciones que favorezcan el respeto y la promoción de los derechos humanos, y evitar prácticas y expresiones machistas. Para ello, se pueden desplegar estrategias de comunicación incluyente y protocolos para sancionar y erradicar el acoso sexual y el abuso de poder.
- **Reclutamiento, salarios y prestaciones:** Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo, servicios como guarderías, bonos de cumplimiento, el mismo trato y pago por el mismo trabajo, y mecanismos e incentivos que permitan las mismas oportunidades a hombres y mujeres para especializarse en procesos asociativos.
- **Promoción vertical y horizontal:** Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que integran las

asociaciones, de acuerdo al tipo de actividad productiva y comercial.

- **Capacitación y formación** tanto en los temas de género, derechos humanos, nuevos liderazgos y rendición de cuentas, como en aspectos de gestión y administración, gestión de centros de acopio, cadenas de valor y formación técnica y especializada, que promuevan el desarrollo de competencias productivas, técnicas, de gestión y actitudinales.
- **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal y asociativa**, para garantizar que hombres y mujeres participen de manera efectiva y plena, en las mismas condiciones, en las labores productivas y asociativas, tomando en cuenta el uso del tiempo y la distribución de tareas domésticas y de cuidados.


Para ello se propone:

- **Talleres con mujeres, para plantear propuestas de solución, estrategias y acciones afirmativas** en torno a los temas anteriormente mencionadas; para identificar liderazgos y fortalecer su posicionamiento en las asambleas y mecanismos de toma de decisión de las organizaciones y procesos asociativos; para proponer tiempos en los que realizar las actividades, así como responsables, una primera ruta de acción para lograr establecer la estrategia, acciones afirmativas y metas específicas para luego poder plantearlas en plenaria con sus compañeros y socios.
- **Talleres con hombres**, para conocer su percepción y su disposición para asumir las propuestas de las mujeres y fortalecer liderazgos femeninos al interior de la toma de decisiones; para reconocer aspectos que antes no eran tomados en cuenta en el ciclo productivo y comercial, y en los que las mujeres y las juventudes pueden desempeñar un papel clave; y para consensuar una primera ruta de acción y acuerdos de seguimiento.
- **Talleres mixtos**, para validar la información sistematizada de los talleres y para hacer una puesta en común y definir prioridades, capacidades de respuesta y un calendario de actividades y actores involucrados que sea insumo para diseñar el plan de género de cada organización.
- **Entrevistas con personas clave y reuniones de trabajo con dirigentes y mesas directivas** de organizaciones, para exponer el avance de las intervenciones y consensuar el plan de género y compromisos concretos para la implementación de estrategias y acciones afirmativas.

Es necesario advertir que los procesos de empoderamiento de las mujeres y su adelanto en los distintos ámbitos productivos y asociativos implican transformaciones de largo aliento; sus resultados son graduales, siempre y cuando las medidas y mecanismos sean permanentes. Por ejemplo, que las mujeres tengan mayores ingresos no se traduce en autonomía económica de manera automática. Dada la complejidad de las relaciones y la multiplicidad de factores que conllevan, la perspectiva de género debe ser un elemento constante. Planear y operar la incorporación del enfoque de género en las asociaciones significa incidir en las formas de organización y de gestión, fijar prioridades y recursos para visibilizar a las mujeres como sujetos activos.

La conciliación familiar —laboral y productiva— debe ser considerada en reglamentos, estatutos internos, protocolos de actuación, mecanismos y/o políticas internas para el desarrollo de servicios de cuidado, licencias y permisos para ejercerlo, sin que por ello deban sufrirse discriminaciones. Para ello, es necesario que mujeres y hombres compartan los permisos y las licencias. Cabe agregar que desde 1981 existe el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que, además de los acuerdos para evitar la discriminación con base en la maternidad, incorpora la necesidad de desarrollar licencias parentales y/o de paternidad (OIT, 2009). También, dependiendo del contexto local de esta división sexual del trabajo, se podría concebir otro tipo de licencias o permisos, tales como la atención de emergencias hospitalarias de hijos e hijas dependientes u otros familiares cercanos y dependientes, la asistencia a reuniones de padres y madres de familia en el sistema educativo, o la participación en comités de agua, considerando que todo ello resulta en un beneficio de la comunidad o la organización.

La división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico son la raíz de la segmentación del mercado laboral. Así, se plantea que la teoría del mercado dual utiliza a la familia contra el empleo y que se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: completo para los hombres, parcial para las mujeres. Todo ello conduce con frecuencia a la conclusión que hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, calificado y valorado; y otro femenino, subcalificado, mal pagado y devaluado. De este modo, se sigue concibiendo al trabajo femenino como distinto y desigual respecto al masculino, tanto por el protagonismo femenino en el ámbito reproductivo como por la ausencia masculina en él. De igual forma, se continúa visualizando que el trabajo y el empleo masculinos no serían lo que son sin el trabajo (visible e invisible) femenino (Borderías y Carrasco, 1994; Torns, 2003).



En el ámbito del trabajo productivo, administrativo y/o de gestión en que laboran las mujeres de forma remunerada, han enfrentado históricamente un sinnúmero de discriminaciones y violencias. Las más visibles son aquellas ejercidas por los directivos o “jefes” (acoso y hostigamiento sexual), por los subordinados o personal a su cargo (no seguir instrucciones o sabotear las decisiones), y por las y los compañeros del mismo nivel en la estructura (bromas misóginas, comentarios sexistas, etc.). Al hablar específicamente de la violencia y la discriminación en los espacios asociativos, es menester recalcar que constituyen factores detonantes de inestabilidad que afectan tanto al interior como al exterior; por ello, la necesidad de establecer mecanismos que coadyuven a la identificación de situaciones que podrían generar la violencia. La violencia impacta en las personas de manera general: no solo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales (Grazia et al., 2004).

La erradicación de la violencia, la discriminación y las expresiones machistas en las asociaciones es ineludible. La aplicación de mecanismos y protocolos para garantizar los derechos de las mujeres es parte de asegurar un desarrollo productivo eficiente, competitivo e incluyente. Para ello se requiere propiciar reflexiones que determinen el grado de vulnerabilidad de las mujeres en distintas posiciones de la organización, según edades y condiciones sociales, y su probabilidad de ser víctimas de hostigamiento y acoso. Es posible identificar una serie de características que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales o productivos, y que deben ser consideradas para planear las estrategias para la prevención y erradicación de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Factores individuales para no exigir el cumplimiento de los derechos humanos:

- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos de denuncia o cómo hacer valer sus derechos.
- Tener baja autoestima y/o baja escolaridad o formación.
- No contar con redes de apoyo o que estas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral, familiar, en pareja o en otros).

Factores organizacionales que limitan el ejercicio de derechos humanos de las personas:

- Falta de una agenda de género o derechos humanos, política o declaratoria.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de mecanismos organizacionales que hagan transparente la información, la rendición de cuentas y la denuncia de los casos de discriminación y/o violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas de innovación, igualdad y responsabilidad social.

6.3 LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO PARA LAS ORGANIZACIONES

El monitoreo y la sistematización del proceso y sus resultados componen una agenda que sintetiza los principales problemas y acciones que requieren, en los ámbitos organizativos, acciones y estrategias para remover los patrones y efectos de las desigualdades de género en la vida de las personas, las organizaciones y los procesos asociativos. Por lo tanto, se espera que la retroalimentación y el establecimiento de propuestas que se han generado hasta este momento puedan llegar a la conclusión o necesidad de establecer dos insumos para garantizar que las organizaciones puedan comprometerse en el seguimiento a las propuestas: una declaración de política de género y un plan de acción.

- Declaración de política de igualdad de género. Es un documento corto y sencillo en el que se manifiestan la intencionalidad y el compromiso de la organización sobre un tema determinado. Al ser un documento conciso, el análisis interno y su discusión se hacen de forma más rápida y concreta. Esta política o declaración puede ser legalizada u oficializada ante un notario público o de acuerdo a los procedimientos contemplados en el marco normativo de cada país.
- El plan de acción. Es un documento de carácter técnico que permite operar y dinamizar la declaración. El documento contiene las posiciones teóricas y de fundamento, las necesidades o las limitantes de la organización para llevar a cabo los compromisos adquiridos en la declaración, y establece objetivos, indicadores, actividades, tiempos y responsables (PNUD, 2012).



La importancia de un plan de acción de género radica también en que permite observar los efectos de las relaciones entre hombres y mujeres en las personas involucradas, para visualizar las necesidades y los logros obtenidos de mujeres y hombres en concreto. Nos permite acercarnos así a una visión del desarrollo a escala humana, lo que implica no solo crecimiento económico sino también equidad, democracia y ciudadanía. Actúa, en consecuencia, por una razón de justicia y equidad social.

Se entiende, entonces, que un plan de acción con perspectiva de género:

- Visibiliza a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones.
- Advierte la existencia de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres, que opera en desventaja de estas últimas.
- Analiza que esta desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que retroalimentan la postergación de las mujeres.
- Incluye las relaciones entre hombres y mujeres como una expresión de la desigualdad social y como una categoría analítica.
- Establece pautas, estrategias y acciones específicas para remover las inequidades y alcanzar la equidad e igualdad en el uso, acceso y beneficio de los procesos organizativos, productivos y comerciales.

Incorporar la perspectiva de género en las organizaciones no es sinónimo de trabajar con mujeres ni con familias. El enfoque de equidad de género implica trabajar con hombres, mujeres y grupos mixtos. Si la propuesta es cambiar las relaciones de género vigentes, se debe trabajar tanto con hombres como con mujeres; no es posible modificar uno solo de los polos. Es preciso “incorporar” a los varones a la perspectiva de género.

Una estrategia permanente, según las condiciones prevalecientes en cada organización, es la etiquetación de recursos con perspectiva de género a partir de las brechas detectadas conjuntamente. Esto se puede hacer desde la redistribución de recursos con los que ya se cuenta, o mediante la articulación de recursos de otros actores institucionales o privados, de tal manera que se consoliden los procesos de equidad entre hombres y mujeres. No se trata de un presupuesto específico para mujeres, sino de programar el ingreso y el gasto preguntándose qué impacto tendrán estas medidas sobre la desigualdad de género. Aunque muchas de las medidas buscan atender las necesidades

prácticas de las personas, como combatir la pobreza o mejorar el acceso a recursos productivos, presupuestar con perspectiva de género significa promover el empoderamiento y el reconocimiento social de las mujeres, es decir, sus intereses estratégicos (INMUJERES, 2010).

Las leyes discriminatorias relativas a la propiedad, la tierra, la vivienda y la falta de control sobre ellas hacen también que las mujeres y las juventudes sean marginadas de procesos organizativos y comunitarios donde hombres adultos y adultos mayores, que son los que ostentan la tenencia o propiedad, toman las decisiones. En las comunidades rurales, la propiedad de la tierra determina a la vez la categoría social y la manera en que se ejerce el control sobre los recursos del desarrollo (programas, créditos, asistencia técnica, capacitación, etc.) y los ingresos del hogar. La desventajosa posición económica de las mujeres en este sentido genera una dependencia estructural de los hombres en el acceso a los recursos y las oportunidades de desarrollo. Todo ello sin citar el aporte que las mujeres hacen a la alimentación mundial (aunque sean solo dueñas de 1% de la tierra a nivel global), sus contribuciones para sostener la biodiversidad a la seguridad alimentaria y sus capacidades para la adaptación y la resiliencia climática (ACNUDH, 2019).

Lecturas recomendadas:

- **Balarezo, Susana y Miriam Ernst (2005). Conflictos, consensos y equidad de género. Quito: CEPAM y PLASA.**
- **Campaña Muévete por la Igualdad (2009). El hilo de Ariadna. Manual de incidencia política para las organizaciones de mujeres.**
Disponible en: <https://bit.ly/3oSlxeu>.
- **CLAC y FAIRTRADE (2017). Manual metodológico: Escuela de liderazgo femenino.**
Disponible en: <https://bit.ly/3HMIA4c>.

6.4 RECOMENDACIONES

- Las personas que viven en los distintos territorios tienen diferentes “saberes”. Estos saberes son tan importantes como los conocimientos técnicos. Por ello, es conveniente unir distintos puntos de vista para tomar decisiones que realmente permitan el diseño de un plan eficiente y efectivo de género para cada organización.
- Existen sectores con intereses y concepciones distintas, por lo que se debe favorecer la negociación, ayudar a los grupos a plantear sus necesidades y buscar formas para satisfacerlas. Estos intereses diversos pueden partir de grupos económicos, políticos o culturales que generalmente cuentan con cierto reconocimiento, pero también pueden venir de mujeres y hombres que negocian de manera individual. Por ello, es necesario generar capacidades y espacios para la negociación y para abordar posibles conflictos.
- El diálogo y la negociación deben darse en los diferentes integrantes de las organizaciones: entre mujeres, entre mujeres y hombres, entre hombres, en los grupos técnicos, productivos y de comercialización, para enumerar algunos.
- Es deseable que la participación de mujeres y hombres sea balanceada en cada actividad. Si bien es preferible que al inicio del proceso se trabaje por separado con hombres y con mujeres, hay dinámicas que permiten validar resultados de estos espacios en talleres mixtos.
- Es necesario apoyar a las mujeres para que aprendan a hacer sus planteamientos y a negociar sus intereses públicamente, así como impulsar a los hombres a valorar estos planteamientos, entendiendo que ambos son válidos. Este proceso apoya el mutuo reconocimiento en condiciones de respeto y es fundamento para procesos democráticos que promuevan las decisiones representativas.
- Se debe tomar en cuenta el proceso de sensibilización de dirigencias, líderes y lideresas para definir las estrategias de incorporación de mujeres y hombres (UICN, 1997; Gómez, 2007; ONU Mujeres, 2015).



7

EVALUACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE PROCESOS ORGANIZATIVOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Un sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un período de tiempo, con base en indicadores determinados con anterioridad (Abbot y Guijt, 1998). Es un mecanismo utilizado para dar seguimiento

a las acciones y comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Es una herramienta de la evaluación que no solo mide ejecuciones; también revisa y da señales de advertencia sobre situaciones particulares o actividades problemáticas que no funcionan como habían sido planeadas y diseñadas. En el monitoreo se profundiza y se buscan las razones de las fallas comprobadas, con el objetivo de encontrar alternativas de solución.

Un esquema de evaluación, por sencillo que sea, requiere de los siguientes componentes, que necesitan ser compartidos con las organizaciones durante el proceso de incidencia y elaboración del plan de acción de género.

- Detectar si los criterios de género se han asumido como mandatos institucionales congruentes con los objetivos de desarrollo, el objetivo general y los objetivos específicos de las organizaciones y los procesos asociativos.
- Determinar si se han superado las limitaciones que dificultan la participación efectiva de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Evaluar el grado de empoderamiento de las mujeres, de acuerdo con su incidencia en la toma de decisiones, el uso del tiempo, la conciliación de la vida familiar y laboral, y las medidas asumidas para el cumplimiento de sus derechos y para prevenir el machismo y la violencia.

También pone énfasis en los aspectos considerados como positivos, y reporta dichos logros para que las prácticas exitosas puedan ser replicadas y las erróneas, revisadas. Por esta razón, el monitoreo es un mecanismo establecido para acompañar el proceso de ejecución: indica el logro en el cumplimiento de metas, propuestas y acciones específicas. El monitoreo reporta información sobre el nivel de eficiencia alcanzado por la organización o proyecto (UICN, 1997; Rodríguez et al., 1999).

Por consiguiente, el sistema de monitoreo y evaluación de la efectividad no solo deberá valorar qué tan efectiva ha sido su incidencia (por ejemplo, en los mandatos institucionales y en los planes de negocio y cadenas de valor), sino que, a su vez, deberá ser capaz de informar sobre el avance y cumplimiento en temas como la calidad de vida, el fomento de la participación, la promoción de la equidad y el desarrollo de capacidades. **Para lograr lo anterior, debemos ser conscientes de que, en algunas ocasiones, los esfuerzos por integrar la perspectiva de equidad de género se debilitan o pierden, al no contar con un sistema de monitoreo y evaluación** que oriente el proceso de construcción hacia

la equidad. Surge el temor de que no se están haciendo las cosas bien y, como consecuencia, la tendencia principal es reducir las acciones a una incorporación numérica de mujeres. Si, por el contrario, se plantea este proceso en términos de plazos y metas concretas, con un sistema de monitoreo y evaluación que asegure su cumplimiento, se empodera a las mujeres, a las asociaciones y a los diferentes grupos de interés.

El diseño del sistema de monitoreo y evaluación de efectividad sensible al género debe ser incluido como parte del diagnóstico tanto en los procesos de mejora de cada organización como en los procesos asociativos para fortalecer la comercialización y el mercado, por las siguientes razones:

- Se establecen, desde los objetivos, metas y actividades de los planes, estrategias y acciones afirmativas consensuadas y priorizadas con las organizaciones.
- Se consideran recursos para que el personal técnico, los equipos de PROAmazonía y las organizaciones destinen tiempo y esfuerzos para monitoreo y evaluación.

El sistema de monitoreo y evaluación debe ser constante, permanente y sistemático. **Se nutre en sus inicios del diagnóstico, cuyos resultados podemos llamar “análisis de la situación inicial”**, ya que ofrece una referencia sobre el estado en que se encuentran las relaciones de género en los diferentes grupos de interés y en los procesos asociativos de las organizaciones. Conforme se va desarrollando la iniciativa, el sistema de monitoreo y evaluación se irá moldeando y recibiendo insumos. De esta manera, no se concibe solo como un apartado o sección, sino más bien como un elemento transversal que estará presente en todas las etapas (Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002).

Proceso de monitoreo.




Fuente: Rodríguez et al. (1999).

Tradicionalmente el concepto de eficiencia se ha relacionado únicamente con la productividad y ha hecho alusión al rendimiento físico promedio, a la inversión en recursos y al costo promedio de una actividad o programa (costo/efectividad, esfuerzo/resultado, costo/beneficio). La eficiencia, por lo general, se mide en los planes operativos de corto plazo (mensuales o trimestrales, por ejemplo), contruidos para cumplir con los objetivos específicos de los proyectos o de organizaciones. Un rendimiento eficiente es aquel que crea productos con menos insumos. Tiene que ver con el reconocimiento de las habilidades y destrezas del personal para realizar una buena distribución de responsabilidades, con la identificación de los recursos didácticos y técnicos mejor adaptados a las necesidades de hombres y mujeres, y con la posibilidad de optimizar los recursos dentro del tiempo estimado (Abbot y Guijt, 1998; AECID, 2015).

La evaluación se refiere más al impacto del esfuerzo empleado: nos habla de la forma en que nos acercamos a la visión de futuro o imagen objetivo. La evaluación compara los avances del proceso con los objetivos e identifica los aspectos que han dificultado o favorecido el avance, con el propósito de generar aprendizajes. La evaluación facilita el análisis crítico de los efectos e impactos del plan, programa o proyecto, con el fin de determinar la pertinencia de los métodos utilizados, la validez de los objetivos, la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto en relación con los grupos participantes. Además del impacto, la evaluación como proceso permanente se refiere a la eficacia de las acciones emprendidas (Aguilar, Castañeda y Salazar, 2002).

7.1 RECOMENDACIONES

- 1. Comprender la factibilidad de integrar indicadores de género en su sistema de monitoreo y evaluación** a la asesoría técnica a las organizaciones y a los procesos asociativos.
- 2. Adaptar nuevos mecanismos y formatos de trabajo a los convencionales,** para establecer relaciones más horizontales con las y los integrantes de las organizaciones, que faciliten el diálogo, el consenso y la negociación para la promoción de la perspectiva de género.
- 3. Hacer una selección de los indicadores** que se adapten mejor a su situación específica.
- 4. Diseñar indicadores especiales,** tomando en cuenta los ejemplos aportados, que reflejen y reporten mejor los cambios para su situación específica (por ejemplo, actitudes de hombres que no expresan sexismo sino cooperación, o mujeres jóvenes en la especialización técnica desafiando estereotipos y prejuicios de género, y convirtiéndose en referencia para otras mujeres y hombres jóvenes).

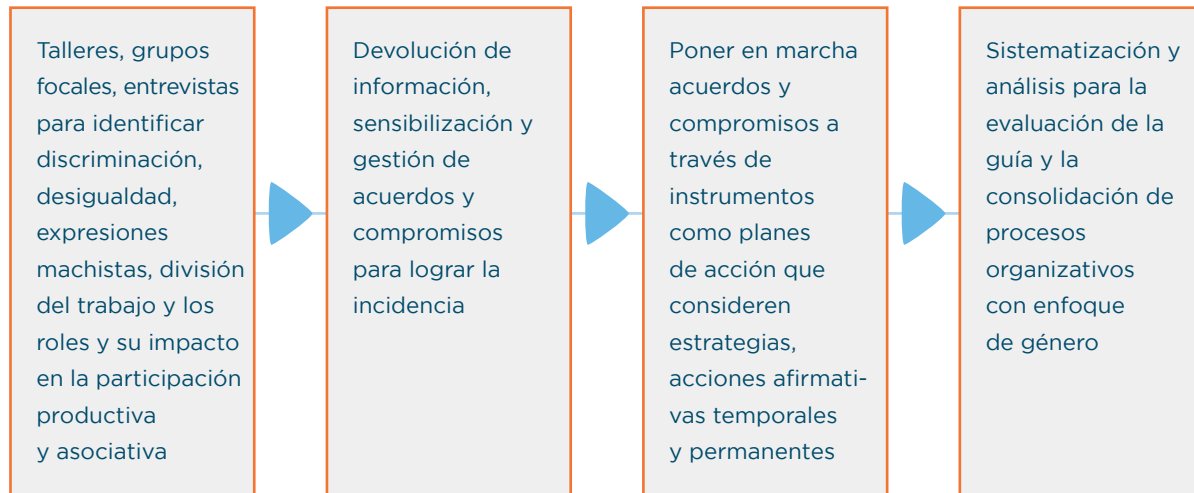


5. Priorizar los indicadores. Un sistema de monitoreo y evaluación debe ser fundamentalmente ágil y práctico. No se pretende establecer un sistema “aparte”, para medir el impacto en las relaciones de equidad de género. Esto implicaría que la propuesta sea considerada como una carga más para el personal y se reforzaría la separación del trabajo de género de los objetivos del componente 2 de PROAmazonía. Al contrario, la propuesta implica la selección de los indicadores más apropiados para que sean integrados al sistema que ya se utiliza.

Lecturas recomendadas:

- FIDA (2004). **Indicadores de género.** Disponible en: <https://bit.ly/3xdLBpf>
- International Land Coalition (2016). **Experiencias de evaluación a partir de los criterios de género de la Global Land Tool en cuatro países de América Latina.** Disponible en: <https://bit.ly/3xeP7jd>.
- RIMISP (13/03/2019). **GRAST, la herramienta que permite evaluar el enfoque de género en programas de desarrollo rural.** Disponible en: <https://bit.ly/3oUV9BJ>.
- Rodríguez, Guiselle et al. (1999). **Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género.** San José: UICN. Disponible en: <https://bit.ly/3qZMPmZ>.

Línea de tiempo para considerar actividades que permitan la incidencia: establecer acuerdos para acciones afirmativas, estrategias, planes, protocolos y mecanismos que disminuyan las brechas de desigualdad previamente identificadas de manera participativa:



Cada etapa del proceso puede tomar de uno a dos meses, para un total de ocho. Además, son parte de los indicadores de desempeño para aplicar la guía.

Fuente: Elaboración propia.

7.2 INDICADORES DE ARRANQUE PARA EL MONITOREO EN LA APLICACIÓN DE LA GUÍA

Para medir el efecto y la incidencia de la guía para la incorporación del enfoque de género en los procesos de fortalecimiento asociativo llevados a cabo por parte de los equipos técnicos, en la matriz que aparece al final de este documento se propone un esquema de monitoreo.

Se propone que la matriz sea usada de manera interna por parte del personal técnico, con indicadores que muestren esencialmente la realización de actividades conforme a las etapas de la guía. A este tipo de indicadores se los denomina de desempeño, y se enmarcan en la necesidad de monitorear la realización de actividades y su resultado inmediato.

Esta matriz de indicadores nos permite tener claro, en tiempo y espacio, cómo vamos planificando y realizando lo que se sugiere en la guía. Es necesario para ello sistematizar el proceso, para registrar el alcance de las actividades en cada momento. Pueden existir indicadores de resultado o de impacto. Después de la aplicación de esta guía será necesario explorar la posibilidad de diseñar indicadores de impacto que midan la transformación en las relaciones de género: por ejemplo, si, a causa de la asesoría del personal técnico, las mujeres obtuvieron mayor autonomía o accedieron a puestos de toma de decisiones; si se modificó la distribución del trabajo doméstico al interior de sus hogares, o si se superó algún obstáculo relacionado con los roles de género (FAO, 2018).

Con base en lo expuesto se proponen los siguientes indicadores preliminares para medir la aplicación de la presente guía y fortalecer los procesos asociativos con enfoque de género.

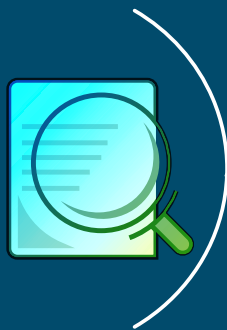
INDICADOR	VERIFICABLES	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DEL COMPONENTE 2	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE ONU MUJERES Y PROAMAZONÍA
Manejo de conceptos y aplicación por parte del personal técnico	Asistencia a lecturas, cursos, foros, talleres y asesorías. Número de horas y eventos a los que asistió, así como lecturas realizadas.	Formación específica en materia de género e interculturalidad para el personal de instituciones.	Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.
Respaldo institucional a la aplicación de la guía y los procesos de formación involucrados	Número y tipo de acuerdos, permisos administrativos, incentivos, etc. por parte de PROAmazonía, MAG y MAATE.	Formación específica en materia de género e interculturalidad para el personal de instituciones.	Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.
Recolección de datos e información con las organizaciones para el diagnóstico de género	Número y tipo de talleres, grupos focales, entrevistas y reuniones de trabajo para gestionar la incidencia.	Formación específica en materia de género e interculturalidad para el personal de instituciones.	Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.

INDICADOR	VERIFICABLES	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DEL COMPONENTE 2	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE ONU MUJERES Y PROAMAZONÍA
<p>Mandatos institucionales tanto ambientales como de género incorporados en los objetivos, la misión y la visión de las asociaciones</p>	<p>Incidencia de criterios de género en los documentos fundacionales o mandatos de las organizaciones, como objetivos, misión, visión, mecanismos, protocolos, reclutamientos, etc., relacionados con la estructura funcionamiento, los cuales tienen como objetivo la igualdad y el empoderamiento, con base en el compromiso interno.</p>	<p>Formación específica en materia de género e interculturalidad para el personal de instituciones.</p>	<p>Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.</p>
<p>Establecimiento de estrategias, acciones afirmativas y planes de género en las organizaciones, planes de negocio y cadenas de valor, como parte de los planes de mejoras de las organizaciones</p>	<p>Informes y sistematización de talleres, grupos focales, entrevistas y reuniones de trabajo para gestionar la incidencia. Definición y número de estrategias, acciones afirmativas, etc.</p>	<p>Mujeres y jóvenes cuentan con conocimientos, destrezas y mecanismos para participar activamente en los procesos productivos, sociales y ambientales para la conservación de la biodiversidad, de los bosques y de los servicios ecosistémicos, así como para enfrentar el cambio climático (empoderamiento).</p>	<p>Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.</p>
<p>Elaboración de indicadores de avance de las estrategias o planes de género por organización</p>	<p>Integrar de manera participativa indicadores de monitoreo para el avance de los planes con las organizaciones, a través de talleres. Número de talleres, número y tipo de indicadores, estrategias de monitoreo y evaluación.</p>	<p>Identificar oportunidades específicas de negocio y de acceso a los mercados estudios de mercado y factibilidad y planes de acción. Desarrollar un mecanismo de subsidios competitivo, con énfasis en las mujeres y jóvenes, para apoyar nuevas iniciativas. Líneas de crédito especiales para mujeres y para hombres y mujeres indígenas. Fomento de la participación de las mujeres en la optimización de los planes de inversión Socio Bosque y la identificación de actividades específicas para la conservación, restauración, producción sostenible y uso sostenible de la diversidad biológica, que generen beneficios socioeconómicos para las mujeres.</p>	<p>Creadas y/o fortalecidas las capacidades y los mecanismos para la transversalización del enfoque de género en los espacios de coordinación, reflexión y toma de decisiones.</p>




NOTA. Estos indicadores pueden ser aplicables a los marcos institucionales existentes. Sin embargo, en esta guía solo se consideran indicadores de desempeño de su aplicación.






8

BIBLIOGRAFÍA

- 
- Abbot, J., y I. Guijt (1998). Changing view on change: Participatory approaches to monitoring the environment. SARL discussion paper 2. Londres: IIED.
 - ACNUDH (2019). Promover el desarrollo sostenible a través de los derechos humanos. Disponible en: <https://bit.ly/3nP6EeQ>.
 - AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid: AECID. Aguilar, Lorena et al. (1999). Quien busca... encuentra: Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. San José: UICN. Disponible en: <https://bit.ly/3oP6jrt>.
 - Castañeda, I. y Salazar, H. (2002). En búsqueda del género perdido: Equidad en áreas Protegidas. San José, Costa Rica: UICN.
 - Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2014a). Código Integral Penal (COIP). Oficio n.º SAN-2014- 0138. Quito, 3 de febrero de 2014.
 - (2014b). Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Oficio n.º SAN-2014-0995. Quito, 3 de julio de 2014.
 - (2018). Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Oficio n.º SAN-2018-0395. Quito, 31 de enero de 2018.
 - Balarezo, Susana y Miriam Ernst (2005). Conflictos, consensos y equidad de género. Quito: CEPAM y PLASA.
 - BanEcuador (2016). Programa de Educación Financiera. Módulo 5. Quito: BanEcuador.
 - Borderías, C. y C. Carrasco (1994). Introducción: Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales, C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.): 15-110. Barcelona: Icaria.
 - Cantera et al. (1999). Compartiendo secretos. Sistematizando desde la equidad. San José: UICN.
 - Casanova, Caridad y Milena Ferriol (2018). Liderazgo transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos. Revista Universidad y Sociedad, 10 (1): 96-104. Disponible en: <https://bit.ly/30Vk5B7>.


- CEPAL (2011). Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Informe anual 2011: El salto de la autonomía, de los márgenes al centro. Santiago de Chile: CEPAL.
- (2019). Panorama social de América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.
- Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014). Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género. Quito: Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres / Senplades.
- Costas, Patricia, coord. (2011). Tierra de mujeres. Reflexiones sobre el acceso de mujeres rurales a la tierra en América Latina. La Paz: Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra / Fundación TIERRA.
- Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). Política Institucional de Igualdad de Género 2016-2019. Quito: Defensoría del Pueblo.
- ECOSOC (1997). Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Disponible en: <https://undocs.org/E/1997/66>.
- Escalante, A.C. y M. R. Peinador. (1999). Ojos que ven... corazones que sienten: Indicadores de equidad. San José: UICN.
- FAO (2011). The state of food and agriculture, 2010-2011. Women in agriculture. Closing the gender gap for development. Roma: FAO. Disponible en: <https://bit.ly/3xj44Al>.
- (2018). Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios. Ciudad de México: FAO.
- Gómez, Elsa G. (2007). La valoración del trabajo no remunerado: Una estrategia clave para la política de igualdad de género. En La economía invisible y las desigualdades de género: La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado: 3-20. Washington, D. C.: OPS / CEPAL / CSIC. Disponible en: <https://bit.ly/3xkVotF>.
- Grazia Cassitto, María et al., 2004. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Ginebra: OMS. Disponible en: <https://bit.ly/30XHjqf>.



- 
- Imagen Agropecuaria (2017). “Café femenino” reconoce trabajo de cafeticultoras en Chiapas. Imagen Agropecuaria. Disponible en: <https://bit.ly/3cGwEmd>.
 - INMUJERES (2007). Glosario de género. Ciudad de México: INMUJERES.
 - (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género. Volumen 2: La perspectiva de género. Ciudad de México: INMUJERES.
 - (2010). Género y desarrollo. Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres. Ciudad de México: INMUJERES.
 - (2018). Seminario Internacional de Evaluación con Perspectiva de Género [presentación de PowerPoint]. Disponible en <https://bit.ly/3FGieig>.
 - León, Magdalena, comp. (1998). Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: Tercer Mundo / Universidad Nacional de Colombia.
 - Ministerio del Ambiente de Ecuador (2019a). Módulo de entrenamiento: Género y gestión de la biodiversidad. Quito: MAATE / GEF / PNUD.
 - (2019b). Segundo Resumen de Información del Abordaje y Respeto de Salvaguardas para REDD+ en Ecuador. Quito: MAATE.
 - Presidencia de la República del Ecuador (2010a). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Oficio n.º T. 4570-S/n 1-10-1516. Quito, 19 de octubre de 2010.
 - (2010b). Ley Orgánica de Participación Ciudadana. Oficio n.º T.5057-SNJ- 10-621. Quito, 12 de abril de 2010.
 - (2018a). Código Orgánico del Ambiente. Oficio n.º T-4700- SGJ-17-0182. Quito, 6 de abril de 2017.
 - (2018b). Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. Oficio n.º T.4887- snj-11-664. Quito, 28 de abril de 2011.
 - OIT (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: OIT.
 - ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing + 5. Nueva York: ONU Mujeres.

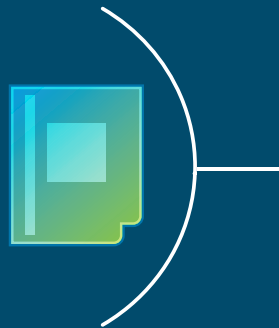
- (2006). CEDAW en 10 minutos Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Disponible en: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/55715>
- (2021). Yo sé de género: Una introducción a la igualdad de género para el personal de ONU (Módulos 1-3). Disponible en: <https://uni.cf/3FyaSxn>.
- ONU (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: <https://bit.ly/3DOooot>.
- (2021). 17 objetivos para transformar nuestro mundo. Disponible en: <https://bit.ly/3FLbMXc>.
- Rico Nieves, María (1997). Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo. Séptima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL.
- (1998). Género y desarrollo sostenible. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rodríguez, Guiselle et al. (1999). Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género. San José: UICN. Disponible en: <https://bit.ly/3qZMPmZ>.
- Saenger, Kristina (2001). Equidad de género en la agricultura sostenible: Módulo de capacitación. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Torns, T. (2003). El trabajo de las mujeres: Balance y perspectivas desde la sociología del trabajo. Presentado en el seminario Balance y Perspectivas de los Estudios de las Mujeres y del Género. Madrid, Instituto de la Mujer.
- UICN (1997). Un enfoque para la evaluación del progreso hacia la sostenibilidad. Gland, Suiza: UICN.
- USAID (2011). Getting REDD+ right for women. An analysis of the barriers and opportunities for women's participation in the REDD+ sector in Asia. Washington, D. C.: USAID.
- Vázquez, Verónica (2013). Género y bosques: Temas y enfoques en la literatura internacional. Revista Mexicana de Ciencias Forestales, 4(16): 10-21. Disponible en: <https://bit.ly/3cQgWol>.



- 
- Vega, S., ed. (1995). La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas. Quito: CEPLADES / UNFPA.
 - Veredas AC (2006). Estrategia de género para el Corredor Biológico Mesoamericano en México. Ciudad de México: CONABIO / GEF.
 - (2017). Estrategia de visibilización y participación de mujeres y jóvenes de los Sistemas Productivos Sustentables y Biodiversidad (SPSB) del Corredor Biológico Mesoamericano en México. Ciudad de México: CONABIO / GEF.
 - Zaldaña, Patricia et al. (1999). La unión hace el poder. Procesos de participación y empoderamiento. San José: UICN.

Documentos proporcionados por ONU Mujeres y PROAmazonía

- Corresponsables (2018). Presentan PROAmazonía, nueva iniciativa por los bosques. Corresponsables. 28 de mayo. Disponible en: <https://bit.ly/3HSytKY>.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería (2019). Acuerdo Ministerial n.º 002. Quito, 10 de enero de 2019.
- ONU Mujeres (2019). Términos de referencia de la consultoría para la elaboración de dos guías para fortalecer la igualdad de género en los procesos asociativos. Documento n.º ONUMUJERES/ECU/PS/19-049- 88727.
- Paspuezán, Bolívar (2019). Metodología “Creciendo con su negocio”. Tena: PNUD.
- PNUD Ecuador (2018). Propuesta para la implementación de la metodología “Creciendo con su negocio”. Quito: PNUD.
- PROAmazonía et al. (2019a). Incorporación del enfoque de género en el programa PROAmazonía: Proyecto GEF. Resumen ejecutivo. Puyo: PNUD / GFC / GEF / MAATE / MAG.
- (2019b). Introducción a la planificación con perspectiva de género. Puyo: PNUD / GFC / GEF / MAATE / MAG.
- PRODOC (2017). Documento de proyecto: Manejo integrado de paisajes de uso múltiple y alto valor de conservación para el desarrollo sostenible de la región Amazónica ecuatoriana. Quito: GEF / PNUD.



9 ANEXOS

Marco institucional para incidir en el marco regulatorio de las asociaciones

9.1 MARCO INTERNACIONAL

En nuestro quehacer técnico hay mandatos institucionales, metas y objetivos que cumplir. De igual manera, estos mandatos están respaldados por un marco normativo complejo de leyes, reglamentaciones, etc., que se desprenden del funcionamiento de los gobiernos y sus compromisos. Cuando hablamos de cuestiones de género y derechos humanos, debemos tener presentes disposiciones nacionales e internacionales con peso en nuestra tarea institucional.

Los convenios o tratados internacionales son instrumentos de carácter normativo, destinados a producir efectos jurídicos con el fin de crear derechos y obligaciones en las políticas e instituciones de los Estados firmantes. Desde 1945, la comunidad internacional ha desarrollado y definido progresivamente el derecho internacional de los derechos humanos. Los documentos fundacionales en la materia son la **Carta de las Naciones Unidas (1945)** y la **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**. Hoy en día, las definiciones clave de los derechos humanos figuran en la Declaración, en nueve tratados internacionales principales y en nueve protocolos facultativos. La labor de la Organización de Naciones Unidas (ONU) relacionada con los derechos humanos se lleva a cabo dentro de ese marco normativo.

Si bien los Estados ratifican o se adhieren a los tratados y sus protocolos facultativos (orientaciones para su aplicación) de forma voluntaria, cuando un Estado pasa a ser parte de un tratado o protocolo, asume la obligación jurídica de aplicar sus disposiciones y de informar periódicamente a un “órgano de tratado” de las Naciones Unidas, compuesto por expertos independientes. El derecho internacional sobre derechos humanos busca crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes. Ecuador, en su facultad soberana de firmar acuerdos internacionales, ha firmado distintos convenios relacionados con la igualdad de género, el medio ambiente y el desarrollo sostenible, que son vinculantes para las políticas públicas nacionales, es decir, estas deberían buscar la manera de garantizar la aplicación de estos preceptos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su art. 17, núm. 1 y 2, el derecho de toda persona a la propiedad, sin distinción de sexo; y en su art. 25 proclama el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye la vivienda y la seguridad en caso de pérdida de los medios de subsistencia. El art. 26 del Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos contiene una cláusula exhaustiva contra la discriminación, y prohíbe la legislación o las medidas que discriminen a las mujeres, comprendidos los ámbitos de la propiedad, la vivienda y los derechos sobre la tierra (OHCHR, 2019). En 1981, Ecuador, como Estado parte, firmó y ratificó la CEDAW. Este tratado es la carta de derechos humanos de las mujeres y pide específicamente a los Estados, entre otras cosas, que adopten todas las medidas apropiadas para erradicar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales y para garantizar que gocen de condiciones de vida adecuadas (art. 14.2). En su art. 16.1, manda eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, garantizar los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes.

Tanto las mujeres como los pueblos indígenas han enfrentado barreras históricas y brechas específicas de acceso a los recursos del desarrollo, como el crédito, la formación técnica y la participación en los espacios de toma de decisiones y de poder. En ese sentido, el gobierno del Ecuador también ratificó el Convenio 169/1989 sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de la OIT (1989), que establece las bases para el reconocimiento y respeto a las culturas y las formas de vida de los pueblos indígenas, a sus derechos sobre las tierras y los recursos naturales, así como a la autodeterminación.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en su objetivo estratégico A2, contiene el compromiso de los Estados de “adoptar reformas legislativas y administrativas para proteger el derecho de la mujer al acceso pleno y equitativo a los recursos económicos, incluido el derecho a la herencia, la posesión de tierras y otras propiedades, el crédito, los recursos naturales y las tecnologías apropiadas” (ONU Mujeres, 2014: 46).

Además, el gobierno de Ecuador se sumó en 2013 a los compromisos establecidos en la Agenda Regional de América Latina y el Caribe, en donde las políticas públicas se orientan bajo cinco enfoques:

- Igualdad de género
- Derechos humanos de las mujeres
- Interseccionalidad e interculturalidad
- Democracia representativa, participativa, paritaria y laica
- Desarrollo sostenible inclusivo (Ministerio del Ambiente de Ecuador, 2019b)

Con relación al medio ambiente, desde el año 1993, Ecuador ratificó las salvaguardas establecidas por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), así como su mecanismo de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación (REDD+), en el que se hace hincapié en la importancia de la conservación, el manejo forestal sostenible y el incremento de reservorios de carbono forestal para mitigar el cambio climático.

La Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) han sido reconocidos por el gobierno de Ecuador desde 2015, y en 2018 fueron declarados política pública nacional. Se adoptan sus objetivos y metas en el marco de su alineación a la planificación y el desarrollo nacional (Decreto Ejecutivo n.º 371 del 19 de abril de 2018). En este contexto cabe destacar los siguientes ODS:


- ODS 5. La igualdad de género. Busca entre otras cosas poner fin a la discriminación y violencia contra las mujeres; reconocer y valorar el trabajo no remunerado de ellas; asegurar su participación en la vida política, económica y pública; y garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva y a recursos económicos, financieros y naturales.
- ODS 12. Garantizar modalidades de producción y consumo sostenible. Consiste en “fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente, la mejora del acceso a los servicios básicos y la creación de empleos ecológicos, justamente remunerados y con buenas condiciones laborales”.
- ODS 13. La acción por el clima. Entre otras cosas, busca fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales, a través de distintas estrategias que incluyen la incorporación de medidas en las políticas y planes nacionales, así como la capacitación.

9.2 MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO A NIVEL NACIONAL

En este sentido, la **Constitución de la República del Ecuador (2008)** reconoce el deber del Estado de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en las normas nacionales y en los instrumentos internacionales, y de promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir y proteger el patrimonio natural y cultural del país (art. 3). La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución (art. 10), y se integran los principios de igualdad y no discriminación por razones de etnia, sexo, identidad de género, identidad cultural o condiciones socioeconómicas, entre otras (art. 11).

En relación con las políticas para la igualdad de género, el art. 70 de la Constitución de la República declara que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”. Por su parte, el art. 35 dispone que las víctimas de violencia doméstica y sexual reciban atención prioritaria especializada en los ámbitos público y privado, y que el Estado preste especial protección a las personas en condición de vulnerabilidad. El art. 341, por su parte, establece que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 establece las prioridades para el actual régimen, en alineación con el Plan de Gobierno 2021-2025, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y la Constitución de la República del Ecuador (CRE). Este plan destaca la Gestión del territorio para la transición ecológica “entendiéndose como un subsistema de ordenamiento territorial que inserta la adaptación y mitigación al cambio climático, la preservación del ambiente y el manejo de patrimonio natural de forma sostenible. Entre sus fines esta lograr una mayor eficiencia socioeconómica con un manejo sostenible de los recursos naturales”. (Plan Creando Oportunidades, PAG. 36). En el eje social, el Plan aborda temáticas relativas a la erradicación de la pobreza, el combate a la desnutrición crónica infantil, la erradicación de la violencia de género. Enfatiza en el acceso al



derecho a la salud integral, gratuita y de calidad, a la promoción de un sistema educativo inclusivo y de calidad en todos los niveles y la generación de nuevas oportunidades para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades. El plan destaca la importancia de hacer frente a la violencia, como una problemática estructural social que afecta a las personas en cualquier etapa de su vida. Destaca también, como prioridades del Gobierno Nacional “la protección de las familias, la erradicación de la pobreza y la garantía sin discriminación de los derechos consagrados en la CRE. En ese marco, el Plan de creación de Oportunidades 2021-2025 en concordancia con la premisa de “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030, busca promover la universalidad, igualdad, progresividad, calidad y eficiencia del sistema nacional de inclusión y equidad social en los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, deporte, hábitat y vivienda, acceso a servicios básicos y conectividad, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, entre otros” (Plan Creando Oportunidades, PAG. 63).

La Estrategia Territorial Nacional (ETN) 2017-2021, vinculada a REDD+, define directrices y lineamientos territoriales para la política pública socioambiental de conservación de paisajes naturales y culturales, “fomentando no solo la protección de los recursos naturales, sino el derecho al acceso a la tierra rural por parte de mujeres y la priorización de nuevas zonas de conservación y manejo sostenible” (Ministerio del Ambiente de Ecuador, 2019a: 12).

En consonancia con la CMNUCC, como ya se dijo, el gobierno ecuatoriano ha diseñado el programa nacional REDD+ como parte del Plan Nacional de Mitigación de la Estrategia Nacional de Cambio Climático. Este es un instrumento de política para transversalizar la gestión del cambio climático a nivel de gobierno. En 2016 se oficializó la implementación de REDD+ con dos instrumentos: primero, el Plan de Acción REDD+, y en segundo término, los lineamientos para la implementación del Acuerdo Ministerial 116 (Ministerio del Ambiente de Ecuador, 2019a).

9.3 BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS ASOCIATIVOS:

La producción de café orgánico con perspectiva de género en Chiapas, México CESMACH en Chiapas

Campeños Ecológicos de la Sierra Madre de Chiapas, S. C. (CESMACH), está conformada por 619 pequeños productores y productoras, con una zona de influencia de 42 comunidades que pertenecen a los municipios de Ángel Albino

Corzo, Capitán Luis A. Vidal, La Concordia, Montecristo de Guerrero y Siltepec, ubicados en la zona de amortiguamiento de la reserva de biósfera El Triunfo, al sur del estado de Chiapas. Fue fundada en 1994. Se ha posicionado como una empresa certificada en producción ecológica orgánica y comercio justo, con un importante trabajo social comunitario, sosteniendo relaciones duraderas con sus clientes en los mercados de exportación por la calidad de sus productos y confiabilidad.

Los principales logros obtenidos son el hecho de tener 123 mujeres exportando café con la marca Café Femenino, así como certificaciones por parte de NOP-USDA, la Unión Europea, JAS de Japón, Fair Trade International y el Símbolo de Pequeños Productores del Comercio Justo. Es una marca con presencia en el mercado de tostadores internacionales y con una cafetería propia. Los principales impactos en la comunidad a nivel económico productivo han sido la mejora del ingreso de hasta 22% por venta de su producto, 17 empleos permanentes generados por CESMACH y otros 12 por Sierra de Chiapas. En total, se crearon 10.400 empleos temporales para jornaleros y jornaleras en cultivo de café, asistencia técnica en labores de labranza, producción con certificación orgánica y de comercio justo, integración de cadenas productivas de valor y esquemas de distribución equitativa del ingreso, y reinversión de utilidades.

A nivel social, los productores y productoras participan con igualdad de derechos y obligaciones en la organización: 138 mujeres socias de CESMACH y 281 socios y socias jóvenes ayudan así a mitigar la migración y el desempleo. La organización desarrolla entonces una promoción social y comunitaria en beneficio de sus socios y la región en su conjunto. A nivel ambiental se contribuye a la conservación de la reserva de biósfera El Triunfo, se ahorra energía mediante el uso de paneles solares, no se usan fertilizantes y se protege a las aves (Imagen Agropecuaria, 2017).

De CESMASH surge Café Femenino, no solo como una marca, sino como todo un programa diseñado para atender a las mujeres de comunidades cafetaleras en la reserva de biósfera El Triunfo, con áreas de salud, proyectos de seguridad alimentaria y educación. Café Femenino es una organización integrada por 124 productoras de 30 comunidades pertenecientes a cuatro municipios. El grupo fue conformado en 2004 y ya para 2006 había logrado exportar su primer contenedor (250 sacos de 69 kilos). Para 2017 envió ocho contenedores a Estados Unidos, desde donde, a su vez, se reenvió producto a Canadá y Europa. Café Femenino vende en México unas 40 toneladas al año a través de cafe

terías, restaurantes, distribuidores, y se promueve en ferias y exposiciones en 20 estados del país (Imagen Agropecuaria, 2017). La producción es exclusivamente de mujeres a cargo de su parcela, ante la migración de los hombres.

Con este proyecto se visibiliza el trabajo que realizan desde la siembra hasta la cosecha cafeticultoras de la reserva de biósfera El Triunfo. Cuentan con este sello para dar un reconocimiento a la doble jornada de trabajo, porque las mujeres, aparte de atender sus parcelas, también están a cargo de sus familias y realizan todas las tareas que se requieren para brindarles atención. El aromático representa casi el total de los ingresos de la zona. Sin embargo, a partir de esta organización productiva, se maneja un sobreprecio respecto al café convencional, mediante un concepto de género que favorece el precio del café producido por mujeres. Así, se ha logrado exportar el grano hacia Estados Unidos y mejorar la situación de los ingresos de las trabajadoras en un 30 por ciento (Imagen Agropecuaria, 2017). Uno de los principales logros de las mujeres de la marca Café Femenino es que, además de mejorar la calidad de vida de las mujeres, por el hecho de considerar aspectos de género, permitió visibilizar, potenciar y generar resultados que facilitaron un proceso creciente de empoderamiento organizativo y económico.

Los logros se pueden observar en:

- 1.** La organización femenina. Esto les permite fortalecerse mutuamente teniendo como común denominador condiciones de vida y posiciones sociales semejantes, y permitiendo redes de apoyo para las necesidades que vayan surgiendo en el día a día.
- 2.** El mejoramiento de los ingresos. Los ingresos de las mujeres aumentaron en promedio un 30% al estar en la organización.
- 3.** El manejo del sistema de producción orgánico está en manos de mujeres. Las cafeticultoras cultivan tres hectáreas de café en promedio (Imagen Agropecuaria, 2017), entre los 900 y los 1.700 m. s. n. m. Se trata principalmente de las variedades Arábica y Borbón, y un poco de Geisha.

- 4.** El establecimiento de la marca y su posicionamiento en el mercado nacional e internacional.
- 5.** Certificaciones nacionales e internacionales de la Certificadora Mexicana de Productos y Procesos Ecológicos (CERTIMEX), de los Lineamientos para la Operación Orgánica de las Actividades Agropecuarias de la Sagarpa (LOOAA), de Estados Unidos (USDA Organic), la Unión Europea y Japón (JAS).
- 6.** Productoras en proceso de empoderamiento para obtener la propiedad de la tierra. Muchas ya son propietarias de su propia tierra; de hecho, algunos socios han cedido parte de su parcela a sus esposas, porque ellas las administran mejor.
- 7.** Reconocimiento y visibilización de su rol en el sistema de café. Las mujeres de estas comunidades siempre han estado implicadas en producción de café, y esto es un reconocimiento a un trabajo que antes no se veía, que favorece el empoderamiento personal de las mujeres y el fortalecimiento de su identidad de género, social y cultural.





GUÍA PARA FORTALECER LA ASISTENCIA TÉCNICA
A LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS
Y ASOCIATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Y PERTINENCIA CULTURAL.



PROAmazoníaEC
PNUD Ecuador
onumujeresecuador
AgriculturaEcuador
Ambiente_Ec

Ministerio del
Ambiente, Agua y
Transición Ecológica



PROAmazoníaEC
PNUDEcuador
onumujeresEcu
AgriculturaEc
Ambiente_Ec

Ministerio de
Agricultura
y Ganadería

